



Vlaanderen
is werk

MONITORINGSRAPPORT 2024

Individuele opleidingsdeelname en de
opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen

**STEUNPUNT
WERK**

DEPARTEMENT
**WERK &
SOCIALE
ECONOMIE**

MONITORINGSRAPPORT 2024

Individuele opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen

Geraert, F., Debroey, R., Hannon, E., Vansteenkiste, S., & Boey, R. (2024).
Monitoringsrapport 2024: Individuele opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen.
Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
ISBN: 9789040304736

**STEUNPUNT
WERK**



Vlaanderen
is werk

Inhoud

Inhoud	3
Lijst van figuren	5
Lijst van tabellen	7
Samenvatting	9
Hoofdstuk 1: Inleiding	12
Hoofdstuk 2: opleidingsdeelname in Vlaanderen	14
2.1 Deelname aan levenslang leren	14
2.1.1 Opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking	14
2.2 Deelname aan levenslang leren in Vlaanderen is ongelijk	21
2.2.1 Opleidingsdeelname volgens gender	23
2.2.2 Opleidingsdeelname volgens leeftijd	23
2.2.3 Opleidingsdeelname volgens opleidingsniveau	23
2.2.4 Opleidingsdeelname volgens arbeidsmarktstatuut	24
2.2.5 Opleidingsdeelname volgens geboorteland	25
2.3 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werknemer	25
2.4 Conclusie	28
Hoofdstuk 3: Opleidingskenmerken	29
3.1 Vlaamse opleidingsdeelname in Europees vergelijkend perspectief	29
3.2 Opleidingskenmerken	32
3.2.1 Formeel leren	32
3.2.2 Niet-formeel leren	34
3.2.3 Informeel leren	39
3.3 Opleidingsdeelname naargelang beroepsgroep	43
3.4 Tijdstip van opleidingen die door werkenden worden gevolgd	44
3.5 Financiering van opleidingen	45
3.6 Toegang tot informatie over opleiding en ondersteuning bij opleidingskeuze	45
3.7 Opleidingsdeelname volgens werkgevers	47
3.7.1 Opleidingsdeelname vanuit werkgeversperspectief	47
3.7.2 Belang van de verschillende vormen van leren volgens werkgevers	48
3.8 Conclusie	51
Hoofdstuk 4: Motivatie en drempels voor opleidingsdeelname	53
4.1. De bereidheid en motivatie tot deelname aan opleiding	53
4.1.1 Bereidheid tot deelname aan opleiding	53
4.1.2 Motivatie voor deelname aan levenslang leren	56

4.2 Redenen om geen opleiding te volgen en niet te willen deelnemen aan opleiding	60
4.2.1 Het belang van het niet ervaren van een opleidingsnood versus het ervaren van drempels	60
4.2.2 Redenen om geen opleidingsnood te ervaren	62
4.2.3 Soorten drempels die ervaren worden door individuen	63
4.2.4 Manieren waarop werkgevers drempels kunnen wegnemen die individuen kunnen belemmeren om deel te nemen aan opleiding	65
4.3 Hefbomen voor meer opleidingsdeelname	69
4.4 Inzicht in competentienoden	71
4.5 Impact van deelname aan opleiding voor individuen	74
4.5.1 Gebruik van kennis en vaardigheden na opleidingsdeelname	75
4.5.2 Persoonlijke of werkgerelateerde resultaten na opleidingsdeelname	77
4.6 Conclusie	79
Hoofdstuk 5: Methodologische vergelijking van de bronnen	82
5.1 Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)/ Labour Force Survey (LFS)	83
5.2 Adult Education Survey (AES)	83
5.3 European Company Survey (ECS)	84
5.3.1 Kenmerken van deelnemende bedrijven	85
5.4 Verschillen in opleidingsdeelname tussen EAK EN AES geduid	88
5.5 Verschil tussen formeel, niet-formeel en informeel leren geduid	89
Bibliografie	91
Colofon	94

Lijst van figuren

Figuur 1: Vergelijking opleidingsdeelname (%) (25-64 jaar) gedurende vier weken versus twaalf maanden Vlaams Gewest, 2013-2023	16
Figuur 2: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat heeft deelgenomen aan opleiding in de Europese Unie, 2013 en 2023 (referentieperiode 4 weken)	18
Figuur 3: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat heeft deelgenomen aan opleiding in de Europese Unie, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	20
Figuur 4: Opleidingsparticipatie loontrekkenden (%) (25-64 jaar) naar activiteitssector (Nace-sectie) Vlaams Gewest, 2022-2023 (referentieperiode 12 maanden)	27
Figuur 5: Aandeel 25-64-jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan formeel, niet formeel en informeel leren gedurende de laatste 12 maanden (2022), Europese vergelijking	31
Figuur 6: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan formeel leren gedurende de laatste 12 maanden Vlaams Gewest, 2022	33
Figuur 7: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan niet-formeel leren gedurende de laatste 12 maanden Vlaams Gewest, 2022	34
Figuur 8: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat de afgelopen 12 maanden deelnam aan een type van niet-formele leeractiviteit Vlaams Gewest, 2022	36
Figuur 9: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan informeel leren gedurende de laatste 12 maanden Vlaams Gewest, 2022	41
Figuur 10: Aandeel (%) 25- tot 64-jarigen dat aangeeft een vorm van informatie of ondersteuning te hebben ontvangen over opleiding naar achtergrondkenmerken Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	46
Figuur 11: Opleidingsdeelname in bedrijven met meer dan 10 werknemers, naargelang vorm van opleiding en bedrijfsgrootte België, ECS (2019)	48
Figuur 12: Verschillende manieren van leren in bedrijven met meer dan 10 werknemers, naargelang hoe belangrijk het wordt bevonden België, ECS (2019)	49
Figuur 13: Verschillende manieren van leren in bedrijven met meer dan 10 werknemers, naargelang hoe belangrijk het wordt bevonden Europese vergelijking, ECS (2019)	50
Figuur 14: Aandeel (%) van de 25- tot 64-jarigen dat de afgelopen twaalf maanden al dan niet deelnam aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit Europese vergelijking, 2022	54
Figuur 15: Aandeel (%) van de 25- tot 64-jarigen dat de afgelopen twaalf maanden al dan niet deelnam aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit naar achtergrondkenmerken Vlaams Gewest, 2022	56
Figuur 16: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan formeel of niet-formeel leren gedurende de laatste 12 maanden en aangeeft één van deze opleidingen gevolgd te hebben om zich om te scholen en zo een nieuwe professionele weg in te slaan naar achtergrondkenmerken (Vlaams Gewest, 2022)	59
Figuur 17: Aandeel (%) bedrijven naargelang reden voor opleidingsdeelname, naar sector en grootte België, ECS (2019)	60
Figuur 18: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat niet heeft deelgenomen aan opleiding omdat ze geen leernood ervaren naar achtergrondkenmerken Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	61
Figuur 19: Aandeel (%) van de volledige populatie 25-64-jarigen dat niet heeft deelgenomen aan opleiding en ook niet wou deelnemen naar redenen Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	62

Figuur 20: Aandeel (%) van 25-64-jarigen dat drempels ondervindt en daarom niet (meer) deelneemt aan opleiding, naar soort drempel die ervaren wordt en achtergrondkenmerken Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	65
Figuur 21: Aandeel (%) bedrijven dat aanpassingen doet aan werklast als drempel voor opleidingsdeelname België, ECS (2019).	66
Figuur 22: Aandeel (%) bedrijven naargelang de mate waarin ze menen werknemers in jobs te hebben met weinig opportuniteiten tot leren, naar grootte en sector België, ECS (2019).....	67
Figuur 23: Aandeel (%) bedrijven naargelang de mate waarin ze opportuniteiten tot opleiding bieden om werknemers gemotiveerd te houden en te behouden België, ECS (2019).	68
Figuur 24: Aandeel (%) bedrijven, naargelang autonomie en deelname aan betaalde opleiding of leren op het werk België, ECS (2019).	69
Figuur 25: Aandeel (%) 25-64-jarigen die geen (extra) opleiding wensten naar hefbomen die de deelname kunnen bevorderen, naar geslacht en opleidingsniveau Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	71
Figuur 26: Aandeel (%) bedrijven dat match of mismatch van vaardigheden inschat bij de werknemers, naar sector en grootte België, ECS (2019).	72
Figuur 27: Aandeel (%) bedrijven dat inschat dat de nodige vaardigheden van werknemers zullen veranderen in de toekomst, naar sector en grootte België, ECS (2019).	73
Figuur 28: Aandeel (%) bedrijven dat inschat dat werknemers een job hebben die continu training vereist, naar sector en grootte België, ECS (2019).	74
Figuur 29: Mate (%) waarin personen (25-64 jarigen) aangeven dat de opleidingen resulteren in gebruik van de verworven kennis of vaardigheden, naar achtergrondkenmerken Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	77
Figuur 30: Ingeschatte resultaten van het volgen van opleiding, volgens opleidingstype Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	78
Figuur 31: Aandeel (%) personen (25-64 jaar) naar het al dan niet ervaren van resultaten van de opleiding, naar achtergrondkenmerken Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	79
Figuur 32: Aantal bedrijven per deelnemend land in de ECS-bevraging (2019).....	86
Figuur 33: Bedrijfs grootte van de deelnemende bedrijven per land in de ECS-bevraging (2019).....	87
Figuur 34: Aantal deelnemende Belgische bedrijven per sector in de ECS-bevraging (2019).....	88

Lijst van tabellen

Tabel 1: Opleidingsdeelname aan de verschillende vormen van leren volgens de AES - en EAK-bevraging Vlaams Gewest (25-64-jarigen).....	9
Tabel 2: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat heeft deelgenomen aan opleiding, opgesplitst naar opleidingsvorm België en de gewesten, 2023 (referentieperiode 4 weken).....	17
Tabel 3: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar socio-demografische kenmerken en kloven Vlaams Gewest, 2013-2023 (referentieperiode 4 weken versus 12 maanden).....	22
Tabel 4: Opleidingsparticipatie (%) (25-64 jaar) gedurende het afgelopen jaar opgesplitst naar beroepsstatuut Vlaams Gewest, 2021-2023.....	26
Tabel 5: Aandeel gevolgde formele opleidingen volgens studiegebied Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	33
Tabel 6: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat een niet-formele opleiding volgt volgens type van niet-formeel leren Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	35
Tabel 7: Aandeel (%) werkgerelateerde niet-formele opleidingen (25-64 jaar) naar arbeidsmarktstatuut en jobkwalificatieniveau bij de werkenden Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	37
Tabel 8: Aandeel (%) werkgerelateerde niet-formele opleidingen (25-64 jaar) naar initiatiefnemer Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	37
Tabel 9: Verdeling van niet-formele opleidingsactiviteiten volgens opleidingsverstrekker Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	38
Tabel 10: Aandeel (%) gevolgde niet-formele opleidingen volgens studiegebied Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	39
Tabel 11: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat informeel leert naar methode van leren Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	41
Tabel 12: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat informeel leert naar methode van leren en opleidingsniveau en leeftijdsklasse Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	42
Tabel 13: Aandeel (%) deelname aan formele, niet-formele en informele opleidingen (25-64 jaar) naar beroepsgroep (ISCO-indeling) Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	43
Tabel 14: Aandeel (%) formele en niet-formele opleidingen volgens tijdstip bij de werkenden Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	44
Tabel 15: Aandeel (%) (niet-)formele opleidingen dat georganiseerd was als online afstandsonderwijs, waarbij online lesmateriaal werd aangeboden en online interactie voorzag Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	44
Tabel 16: Financiering van opleidingsactiviteiten Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	45
Tabel 17: Aandeel (%) 25- tot 64-jarigen dat informatie of advies heeft ontvangen over opleiding per onderwerp, per instelling en per wijze van het verkrijgen naar arbeidsmarktstatuut Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	47
Tabel 18: Bereidheid tot opleidingsdeelname ingedeeld naar vier subgroepen.....	54
Tabel 19: Aandeel (%) opleidingsactiviteiten naar motivatie voor deelname Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	57
Tabel 20: Aandeel (%) 25-64-jarigen die geen opleiding gevolgd hebben, er geen wensen en geen nood ervaren naar redenen Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	62

Tabel 21: Aandeel (%) van 25-64-jarigen dat drempels ondervindt en daarom niet (meer) aan opleiding deelneemt, naar soort drempel die ervaren wordt Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	64
Tabel 22: Aandeel (%) 25-64-jarigen die geen (extra) opleiding wensten naar maatregelen die de deelname kunnen bevorderen Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	70
Tabel 23: Mate (%) waarin opleidingen resulteren in gebruik van de verworven kennis of vaardigheden, totaal en volgens type opleiding Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden).....	75
Tabel 24: Mate (%) waarin personen (25- tot 64-jarigen) aangeven dat de opleidingen resulteren in gebruik van de verworven kennis of vaardigheden, totaal en volgens type opleiding per groep Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)	76
Tabel 25: Overzicht van de drie bronnen die in het rapport gehanteerd worden.	82
Tabel 26: Opleidingsdeelname aan de verschillende vormen van leren volgens de AES - en EAK-bevraging Vlaams Gewest (25-64 jarigen).....	89

Samenvatting

2023-24 was het Europese 'Year of Skills', en vestigde de aandacht op de vele knelpuntfuncties op de Europese arbeidsmarkt en het belang van competenties, opleiding en levenslang leren om die tekorten op te vullen en mee te zijn met de groene en digitale transitie. Deze derde editie van het monitoringsrapport levenslang leren doet haar duit in het zakje om te kunnen inschatten hoe Vlaanderen het doet op vlak van levenslang leren. In dit rapport bespreken we enkele belangrijke bronnen die inspanningen inzake opleiding meten: de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) of de Labour Force Survey (LFS) en de Adult Education Survey (AES) voor de opleidingsdeelname van individuen, en de European Company Survey (ECS) voor het perspectief van de werkgever (met meer dan tien werknemers).

Elke bron die we in dit rapport gebruiken heeft zijn voor- en nadelen en meet opleidingsdeelname op een andere manier (zie hoofdstuk 5 over bronnen). In tabel 1 geven we weer wat de huidige stand van zaken is op vlak van opleidingsdeelname van individuen in Vlaanderen op basis van AES en EAK (zowel vier weken als twaalf maandenindicator). We tonen hierin de recentste cijfers die gebruikt worden in het verdere rapport en lezen in de tabel dat opleidingsdeelname aan formeel en niet-formeel leren tijdens de afgelopen 12 maanden varieert naargelang de bron: van 26,0% (EAK, 2023) tot 45,1% (AES, 2022). Met tabel 1 duiden we allereerst een belangrijk pijnpunt aan bij het monitoren van opleidingsdeelname in Vlaanderen en de weg naar Europese doelstelling van een opleidingsdeelname van 60% van de volwassen populatie (25- tot 64-jarigen): met de beschikbare bronnen om opleidingsdeelname te meten, blijft het moeilijk om een duidelijk beeld te verkrijgen over de huidige stand van zaken. Hoewel het niveau van opleidingsdeelname volgens beide bronnen verschilt, concluderen we op basis van de twee bronnen wel dat we met het Vlaamse Gewest achteroplopen¹ in vergelijking met het gemiddelde van de EU-lidstaten.

Tabel 1: Opleidingsdeelname aan de verschillende vormen van leren volgens de AES - en EAK-bevraging | Vlaams Gewest (25-64-jarigen)

	AES (2022)	EAK – vier weken (2023)	EAK – twaalf maanden (2023)
Formeel leren	6,6%	3,1%	3,7%
Niet-formeel leren	42,2%	8,6%	23,2%
Formeel of niet-formeel leren	45,1%	11,2%	26,0%
Informeel leren*	43,7%	/	24,5%

Noot: *Informeel leren op basis van de EAK is enkel beschikbaar voor de referentieperiode van 12 maanden.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022 en EAK 2023

Achter de globale opleidingsdeelname gaan een aantal ongelijkheden schuil, die we in hoofdstuk 2 analyseren op basis van EAK/LFS. Onafhankelijk of we nu kijken naar de opleidingsdeelname in de voorbije vier weken of de voorbije twaalf maanden, nemen 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven minder vaak deel aan opleiding. Over een periode van tien jaar tijd is de kloof in opleidingsdeelname tussen jongeren en 55-plussers kleiner geworden, is de kloof tussen kortgeschoolden en midden- en hogeschoolden relatief onveranderd, en observeren we een

¹ Met uitzondering van het kleine, positieve verschil bij formeel leren volgens AES (2022).

uitdieping van de kloof tussen werkenden en werklozen en ook tussen personen met of zonder migratieachtergrond. In hoofdstuk 3 gaan we dieper in op de verschillende vormen van leren en maken we een onderscheid tussen deelname aan formeel, niet-formeel en informeel leren. Ook daar stellen we verschillende niveaus van opleidingsdeelname aan formeel, niet-formeel en informeel leren vast naargelang persoonskenmerken, maar de kloven tussen groepen zijn verschillend per vorm van opleiding.

We merken ook op dat slechts 28,1% van de 25- tot 64-jarige Vlamingen (AES, 2022) aangeeft dat ze een vorm van informatie of ondersteuning hebben ontvangen met betrekking tot opleidingen. Bovendien is onze vaststelling dat het net de groepen zijn die het minst participeren aan opleiding die het minste ondersteuning of informatie ontvangen over opleiding, zoals kortgeschoolden en niet-beroepsactieven. Dat maakt het voor ons waardevol om versterkt in te zetten op het dichten van de informatiekloven om zo ook de opleidingskloven te kunnen inperken.

Verder brengen we de deelname aan opleiding in beeld volgens Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers (ECS, 2019). De deelname aan werkplekleren blijkt het hoogste te zijn: 54,7% van deze bedrijven schat in dat er tussen 20% en 79% van de werknemers deelnemen aan werkplekleren en bij 22,9% van de bedrijven zou het om 80% of meer gaan. Wat de deelname aan betaalde opleiding betreft, meent 44,5% van de bedrijven dat tussen 20% en 79% van de werknemers aan betaalde opleiding deelnam en 27,1% meent dat het om 80% of meer van de werknemers gaat. Het blijkt volgens onze resultaten voornamelijk kleine en middelgrote bedrijven te zijn waarbij de deelnamecijfers lager liggen. Deze conclusie ligt in lijn met eerdere analyses in het eerste en tweede monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020; Penders et al., 2021; Sourbron & Vansteenkiste, 2021).

We gaan in dit rapport via hoofdstuk 4 ook dieper in op de opleidingsbereidheid en waarom personen wel of niet deelnemen aan opleiding. Op basis van onze analyse blijkt dat een ruime groep van bijna 1 op de 2 Vlamingen (49,1%) niet deelgenomen heeft aan een opleiding en ook niet wenst deel te nemen. We wijzen erop dat de verklaring voor de lage opleidingsbereidheid vooral te vinden is in het gebrek aan de ervaren leernood. Over alle 25- tot 64-jarigen heen die geen opleiding volgden en er ook geen wilden volgen, stelt een overgrote meerderheid van maar liefst 82,8% dat de reden hiertoe is omdat ze er geen nood aan hebben. In mindere mate zorgen ook tijdsgerelateerde, financiële en dispositionele drempels ervoor dat personen niet deelnemen aan opleiding. Werkgevers kunnen een rol spelen in het wegnemen van drempels die individuen kunnen belemmeren om deel te nemen aan opleiding. Meer dan twee op drie (67,1%) van de Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers (ECS, 2019) geeft aan dat de werkdruk en werkschema's worden aangepast zodat werknemers kunnen deelnemen aan training en professionele ontwikkelingsactiviteiten. Verder voorziet 65,1% van deze bedrijven vaak of heel vaak leeropportunities als een manier om werknemers te motiveren en behouden.

Een belangrijke vaststelling in dit monitoringsrapport, is dat meer dan één op vier (25,8%) van de 25- tot 64-jarigen die geen opleiding gevolgd hebben, er geen wensen en geen nood ervaren meent dat ze niet deelnemen omdat ze al alle vaardigheden bezitten die ze tijdens hun carrière nodig gaan hebben (25,8%) of meent dat hun vaardigheden voldoende zijn voor hun huidige baan en ze niet van plan zijn te veranderen (25,3%)². In hoofdstuk 4 tonen we aan dat het overgrote deel van de werkgevers in België wel veranderingen in de competentienoden van hun werknemers verwachten: 95% van de Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers schat in dat de nodige vaardigheden van werknemers zullen veranderen in de toekomst, waarvan 3,0% zegt dat

² Een respondent kon meerdere antwoordcategorieën aanduiden, waardoor de percentages samen niet tot honderd optellen.

ze erg snel veranderen, 37,9% dat ze vrij snel veranderen en 54,0% dat ze veranderen maar niet zo snel (ECS, 2019). Het relatief hoge percentage van individuen dat impliciet denkt voldoende toekomstbestendige vaardigheden te hebben, staat dus in scherp contrast met hoe werkgevers hier naar kijken. Het is ook de vaststelling in veelvuldig onderzoek dat competentienoden zullen wijzigen (zie bv. De Vos et al., 2021). Dit benadrukt opnieuw dat het belangrijk is om burgers nog veel meer inzicht te laten krijgen op de toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt en de vaardigheden die zij in de toekomst nodig kunnen hebben. Dit ligt in lijn met het advies van de arbeidsmarktexpertengroep dat oproept tot een leer- en loopbaanoffensief in Vlaanderen (De Vos et al., 2021).

Om een hogere opleidingsdeelname te bereiken in Vlaanderen is het belangrijk om naast de drempels van personen die niet deelgenomen hebben, ook te weten welke hefboomen kunnen helpen om wél deel te nemen. De potentiële hefboomen die volwassen Vlamingen het vaakst aanhalen zijn flexibele werktijden of vrije tijd (19,5%), een meer flexibel opleidingsaanbod zodat ze opleidingen beter kunnen combineren met werk en gezin (12,6%) en opleidingen beter aanpasbaar maken aan individuele leerbehoeften zodat deze beter aansluiten (14,4%). Deze hefboomen duiden op het belang van een goede afstemming van het opleidingsaanbod aan de individuele noden en voorzien van voldoende flexibiliteit.

We sluiten dit monitoringsrapport af met een positieve noot en bespreken de resultaten van de impact van opleidingsdeelname op het individu. We stellen vast dat maar liefst 82,6% van de volwassen populatie inschat dat hun opleidingsdeelname resulteert in eerder veel of veel gebruik van de verworven kennis of vaardigheden. Bij personen die deelgenomen hebben, zien we dat 85,7% aangeeft dat ze verwachten veel of eerder veel voordelen te zullen ervaren van hun opleiding. Beter presteren in de job en persoonlijke voordelen worden het vaakste aangehaald als resultaten van opleidingsdeelname. De vaststelling dat individuen een vrij grote impact van opleidingsdeelname ervaren is betekenisvol en wijst op het belang van positieve communicatie over de mogelijke impact die zich kan richten op personen die nog niet deelnemen.

Hoofdstuk 1: Inleiding

De wereld, de samenleving en de technologieën die ons omringen, veranderen aan een steeds hoger tempo. Dit stelt overheden, bedrijven en burgers voor grote uitdagingen. Op de arbeidsmarkt zien we jobs aan snel tempo veranderen onder invloed van onder meer digitalisering en verduurzaming. Generatieve AI kondigt zich aan als de volgende motor voor veranderingen op de werkvloer. Dit vertaalt zich in een groeiende vraag naar bepaalde competenties, terwijl andere competenties net steeds minder gezocht worden in vacatures. Zo ontstaat het risico van een mismatch tussen de vaardigheden waarover we in Vlaanderen beschikken en diegene die we het hardst nodig hebben. Levenslang leren is één van de strategieën die oplossingen kunnen bieden en ons toelaten om ons aan te passen aan een nieuwe realiteit.

Levenslang leren en opleidingsbeleid zijn beleidsprioriteiten geworden in Vlaanderen en daarbuiten. Het stimuleren van een hogere opleidingsdeelname en het ontwikkelen van een leercultuur in Vlaanderen speelde een centrale rol in de afgelopen legislatuur van de Vlaamse regering (2019-2024), in het relanceplan Vlaamse Veerkracht dat een antwoord moest bieden op de economische uitdagingen die volgden uit de Covid-19-pandemie, en in het actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren. In 2021 lanceerde de Vlaamse Regering een brede Strategie voor Levenslang Leren, waarvan heel wat acties nog recent zijn uitgevoerd.

Sinds 2023 sleutelt het Steunpunt Werk ook aan geïntegreerde arbeidsmarktprojecties voor Vlaanderen, waarmee 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 af te leiden, zodat hierop beter kan worden geanticipeerd, o.a. via gerichte opleidingsstimulansen. De competentiecheck voor werknemers (VDAB) brengt aanwezige competenties in kaart, maar geeft ook een overzicht van de competenties en vaardigheden die nodig zijn voor iemands huidige beroep of een ander beroep, al dan niet binnen de eigen sector. Op verschillende manieren tracht Vlaanderen dus een lerende samenleving te worden.

Om te kunnen inschatten hoe Vlaanderen het doet op vlak van levenslang leren en te kunnen bijsturen waar nodig, is het belangrijk om het leren van individuen en in bedrijven met voldoende regelmaat te monitoren. Levenslang leren is een breed concept dat sterk verweven is met ons dagelijks leven, en kan via meerdere bronnen onderzocht worden. In hun adviesrapport geven Desmedt, Daniëls, Kimps, Cabus en Vansteenkiste (2024) een overzicht van wel 18 bestaande bronnen die op dat vlak mogelijk zijn. Ze richten zich daarbij niet alleen op indicatoren die de deelname aan levenslang leren in kaart brengen, maar brengen in hun conceptueel kader ook hefboomen tot en de impact van levenslang leren in beeld op het niveau van individuen, organisaties en de samenleving. In dit monitoringsrapport zoomen we in op een aantal aspecten hiervan. We maken in onze analyses gebruik van de volgende drie bronnen: de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)/Labour Force Survey (LFS), de Adult Education Survey (AES) en de European Company Survey (ECS). In hoofdstuk 5 gaan we dieper in op deze bronnen en de methodologische verschillen.

Wat uit de confrontatie van deze verschillende bronnen sterk naar voren komt, is dat de globale opleidingsdeelname sterk verschilt naar gelang de manier waarop mensen daarop bevroegd worden. Volgens de AES volgt jaarlijks 45,1% van de Vlamingen een opleiding, maar volgens de EAK bedraagt dat aandeel slechts 26,0%. Gelet op de Europese doelstelling om een

opleidingsdeelname van 60% te bereiken (Actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten, Europese Commissie, 2021) roept dit de vraag op waar Vlaanderen werkelijk staat, en wat de waarde is van de verschillende gebruikte bronnen. Kijken we echter voorbij de indicator van globale opleidingsdeelname, dan wijzen de verschillende bronnen wel op dezelfde pijnpunten: Vlaanderen doet het minder goed dan andere landen, en er zitten sterke ongelijkheden in de deelname aan levenslang leren. Ongeacht hoe hoog of laag elke bron de opleidingsdeelname inschat, is het duidelijk dat Vlaanderen beter wil doen en bieden deze bronnen duidelijke en complementaire inzichten in waar de hefboomen liggen om levenslang leren te versterken.

Hoofdstuk 2: opleidingsdeelname in Vlaanderen

In dit hoofdstuk richten we ons in hoofdzaak op de opleidingsindicatoren die we berekenen op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) uitgevoerd door Statbel, het Belgische statistiekbureau. De EAK is een sociaal-economische steekproefenquête bij huishoudens. Haar voornaamste doelstelling is de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen (namelijk werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. Hieronder vallen ook een aantal aspecten rond onderwijs en opleidingsdeelname. Deze enquête wordt ook in de andere EU-lidstaten uitgevoerd onder de naam Labour Force Survey (LFS) en wordt gecoördineerd door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat. De bron laat vergelijkingen toe tussen Europese lidstaten en is jaarlijks beschikbaar. In dit hoofdstuk focussen we ons zowel op de opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking als de Vlaamse werknemers in 2023. Vervolgens kijken we naar de positie van Vlaanderen binnen Europa en analyseren we de opleidingskloven die ontstaan wanneer we een aantal persoonskenmerken in onze analyses betrekken. Op enkele punten vergelijken we de EAK-cijfers ook met de resultaten van de AES, al staat die bron centraler in hoofdstuk 3.

2.1 Deelname aan levenslang leren

2.1.1 Opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking

In de EAK wordt een onderscheid gemaakt tussen formeel, niet-formeel en informeel leren. Formeel leren of regulier onderwijs (met inbegrip van leercontract, duaal leren en volwassenenonderwijs) speelt zich af in reguliere onderwijs- en opleidingsinstellingen en wordt gekenmerkt door een goed gestructureerde hiërarchie van onderwijsactiviteiten waarbij overgang naar het ene niveau het succesvol beëindigen van het voorgaande niveau vereist. Deze manier van vorming mondt uit in het verkrijgen van erkende diploma's en getuigschriften. Niet-formeel leren gebeurt buiten de grote onderwijs- en opleidingsstructuren en mondt niet noodzakelijk uit in het verkrijgen van officiële diploma's of getuigschriften. Wel gaat het nog steeds om opleidingen die gestructureerd georganiseerd zijn. Deze vorm van leren kan gebeuren bij opleidingsverstrekkers, op de werkplek of binnen maatschappelijke organisaties of groeperingen (bvb. jeugdverenigingen, vakbonden, ziekenfondsen of politieke partijen). Het kan gaan om bijscholingen, conferenties, privé cursussen,... Informeel leren is een bijzonder uitgestrekt domein. In de EAK beperkt dit zich tot zelfstudie die door het individu zelf beschouwd wordt als een bijdrage tot zijn of haar (zowel beroepsmatige als persoonlijke) kennis en vaardigheden. Deze laatste vorm van opleiding zal in dit hoofdstuk van het rapport buiten beschouwing blijven en zit dus ook niet in de opleidingsdeelname-indicator vervat. Informeel leren komt wel uitgebreider aan bod in hoofdstuk 3 op basis van de AES, die deze vorm breder meet.

Op basis van de Europese definitie wordt opleidingsdeelname gedefinieerd als het aandeel van de bevolking tussen 25 en 64 jaar dat deelnam aan vorming of opleiding, en dit gedurende enerzijds vier weken en anderzijds het afgelopen jaar. Formeel en niet-formeel leren worden dus zowel voor een korte termijn van vier weken (referentieweek en de drie weken voorafgaan aan de bevraging) als voor een langere periode van twaalf maanden gemeten in de EAK. Indien we zicht willen krijgen op de opleidingsdeelname op een specifiek moment, dan biedt de vier wekenindicator een goed antwoord. Deze geeft een beeld over de intensiteit van opleidingsdeelname. Indien we echter meer willen weten over de mate waarin personen deelnemen aan opleiding, is de twaalf maandenindicator een beter alternatief. Deze vertelt ons meer over de toegang tot vorming (Goglio & Meroni, 2014).

Sinds 2021 ligt de Europese beleidsfocus niet langer uitsluitend op de vier wekenindicator. De twaalf maandenindicator wordt namelijk beschouwd als een meer omvattende maatstaf voor opleidingsdeelname. Op Europees niveau heeft de Europese Commissie in 2021 dan ook zeven nieuwe doelstellingen vastgelegd in navolging van het strategisch framework 'Education and Training 2020'. Eén ervan heeft betrekking op opleidingsdeelname van volwassenen op basis van de twaalf maandenindicator: tegen 2025 dient de opleidingsparticipatie van volwassenen tussen 25 en 64 jaar gedurende het referentiejaar te verhogen tot 47% (Eurostat, z.d.; Publicatieblad van de Europese Unie, 2021).³ Deze ambitie wordt onder andere door het Vlaams Partnerschap Levenslang Leren in hun actieplan (2021) onderschreven. Daarnaast heeft de Europese Unie in mei 2021 drie doelstellingen voor 2030 vastgelegd in het kader van het Actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten. Zo wil men de deelname van volwassenen aan voortgezette opleidingen in de laatste twaalf maanden verhogen tot 60% (Europese Commissie, 2021)⁴ De 60%-doelstelling wordt gezien als een graadmeter voor een lerende samenleving. Het is wel zo dat deze doelstelling of de meting nog herbekeken kan worden aangezien de LFS (en de Belgische variant: de EAK), die als nieuwe gegevensbron zal fungeren in plaats van (en naast) de Adult Education Survey (AES), veel lagere cijfers noteert voor de twaalf maandenindicator dan de AES (zie ook Publicatieblad van de Europese Unie, 2021, p. 16).

Verderop in dit hoofdstuk bespreken we voor de eerste keer de twaalf maandenindicator in Europees perspectief. Hoewel zowel de AES als de EAK gelijklopende definities en concepten hanteren, leert een vergelijking van de cijfers dat beide enquêtes verschillende resultaten opleveren (zie ook hoofdstuk 5/p.88). De EAK-indicator kent doorgaans lagere resultaten dan de AES, als gevolg van verschillende enquête-specifieke verschillen, zoals toegelicht door Eurostat in een evaluatienota. Het doel van de AES is om de deelname aan onderwijs en opleiding uitgebreid te meten, terwijl de focus van de EAK ligt op de deelname aan de arbeidsmarkt. De vragenlijsten verschillen dan ook in aantal, bewoording en positie van de vragen vanwege de verschillende doelen en opzet van de enquêtes. Interviewers in de AES zijn beter getraind op het gebied van onderwijsgerelateerde vragen dan in de EAK. Verder bevat de AES meer gedetailleerde variabelen over niet-formeel leren dan de EAK, wat kan leiden tot uitgebreidere informatie in de AES. In de EAK worden ook vaker proxy-antwoorden gebruikt dan in de AES, wat de nauwkeurigheid kan beïnvloeden (Europese Commissie, 2024).

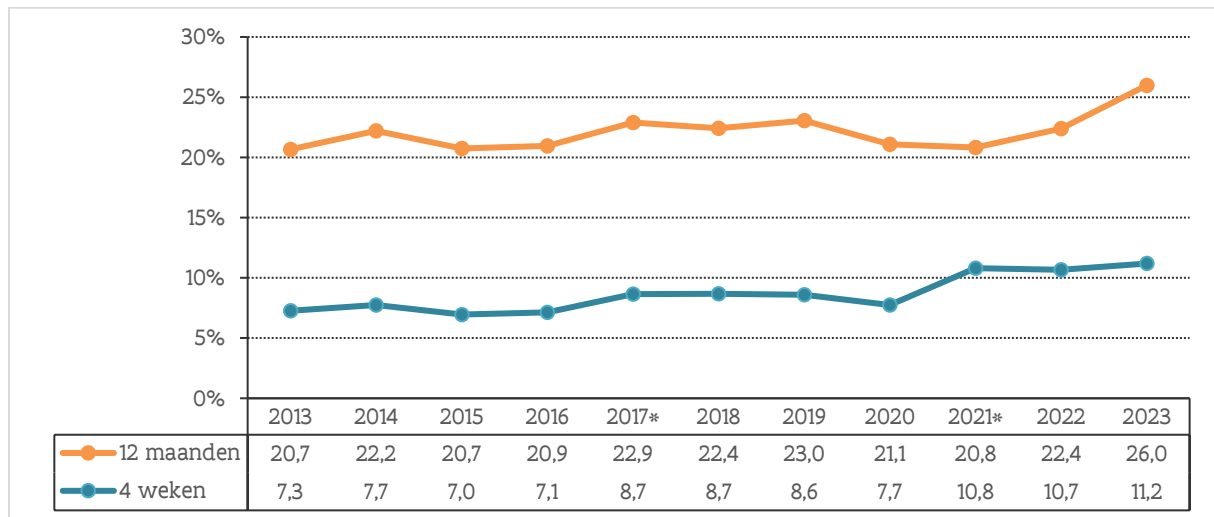
³ De doelstellingen in het kader van onderwijs en opleiding, zoals de 47%-doelstelling, zijn streefcijfers. Er wordt benadrukt in de resolutie (Publicatieblad van de Europese Unie, 2021) dat deze cijfers niet beschouwd mogen worden als concrete doelstellingen die door elk land moeten worden bereikt op termijn. De lidstaten worden verzocht na te denken over de vaststelling van gelijkwaardige nationale streefcijfers.

⁴ De doelstellingen hieromtrent bouwen voort op onder andere het bovenstaande 'Education and Training'-framework.

Uit Figuur 1 blijkt dat de EAK-opleidingsindicator op basis van een referentieperiode van twaalf maanden een stuk hoger ligt dan de indicator op basis van vier weken. Waar in 2023 11,2% van de 25- tot 64-jarigen Vlamingen tijdens de laatste vier weken heeft deelgenomen aan opleiding, is dit op jaarbasis 26,0%. De kans om opleiding gevolgd te hebben gedurende een tijdspanne van twaalf maanden is veel groter dan gedurende een referentieperiode van vier weken. Daarom ligt de opleidingsdeelname bij de twaalf maandenindicator opmerkelijk hoger.

In vergelijking met 2022 is zowel de opleidingsdeelname in de afgelopen vier weken als over de afgelopen twaalf maanden gestegen. Vooral bij de twaalf maandenindicator zien we een opmerkelijke toename (+3,6 ppt). Zo steeg het aantal deelnemers aan opleiding in de maand voorafgaand aan de enquête van 10,7% in 2022 naar 11,2% in 2023, maar ging het over het ganse jaar heen wel over beduidend meer mensen dan het jaar voordien (26,0% in 2023 versus 22,4% in 2022). De opleidingsdeelname in Vlaanderen lag volgens AES op 47,7% in 2016 en ligt in de recentste meting (2022) lager op 45,1%. Vergelijkingen tussen beide edities van AES dienen wel voorzichtig geïnterpreteerd te worden, zoals we verder duiden in hoofdstuk 5.

Figuur 1: Vergelijking opleidingsdeelname (%) (25-64 jaar) gedurende vier weken versus twaalf maanden | Vlaams Gewest, 2013-2023



Noot: *In 2017 en 2021 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten.

De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

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

Wanneer we de Europese definitie met een referentieperiode van vier weken hanteren, toont Tabel 2 dat de opleidingsdeelname in het Vlaamse Gewest (11,2%) hoger ligt dan in het Waalse Gewest (9,1%), maar lager dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (15,6%). Als we de opleidingsvormen afzonderlijk bekijken, constateren we dat niet-formele opleiding (buiten het regulier onderwijs) met een aandeel van 8,6% in 2023 in Vlaanderen het vaakst gevolgd wordt. In hoofdstuk 3, waar we dieper ingaan op de kenmerken van gevolgde opleiding op basis van de AES, zal dit ook blijken. Slechts 3,1% van de 25- tot 64-jarigen participeerde aan een formeel opleidingsinitiatief. Ook in de andere gewesten is er een hogere opleidingsdeelname aan niet-formele opleiding dan formele, al is in het Waalse Gewest het verschil tussen formele en niet-formele opleidingsdeelname iets minder uitgesproken.

Tabel 2: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat heeft deelgenomen aan opleiding, opgesplitst naar opleidingsvorm | België en de gewesten, 2023 (referentieperiode 4 weken)

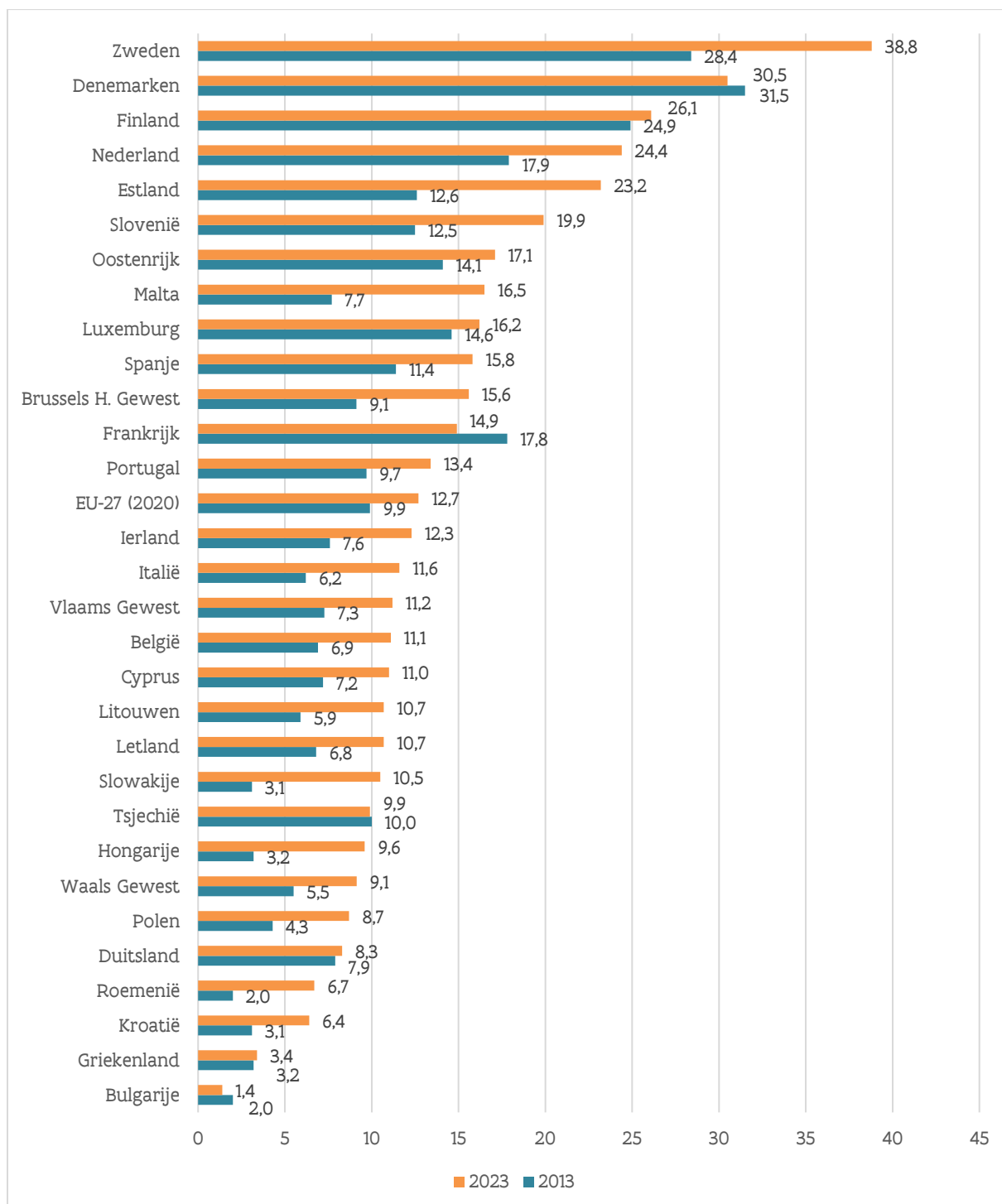
	Vlaams Gewest	Brussels H. Gewest	Waals Gewest	België
Totaal	11,2	15,6	9,1	11,1
Per opleidingsvorm				
Formele opleiding	3,1	5,1	3,2	3,4
Niet-formele opleiding	8,6	11,4	6,4	8,2

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

2.13 Vlaanderen in Europees perspectief

We gaan vervolgens dieper in op hoe de opleidingsdeelname in Vlaanderen en België zich verhoudt tegenover de andere Europese landen, zowel op basis van de vier weken als twaalf maandenindicator. Omdat Eurostat pas vanaf referentiejaar 2022 variabelen introduceerde in de LFS om de twaalf maandenindicator te berekenen (en dit tweejaarlijks), is 2022 voorlopig het enige jaar waarvoor we een Europese vergelijking kunnen maken. De Europese data van de twaalf maandenindicator voor 2023 was bij het schrijven van dit rapport helaas nog niet beschikbaar. Dit is de eerste bijdrage waarin we deze indicator mee opnemen in de monitoring, voordien moesten we ons bij de Europese vergelijking beperken tot de vier wekenindicator. Daarvoor kunnen we wel een ruimere periode in beeld brengen en belichten we de afgelopen tien jaar (2013-2023) in figuur 2.

Figuur 2: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat heeft deelgenomen aan opleiding in de Europese Unie, 2013 en 2023 (referentieperiode 4 weken)



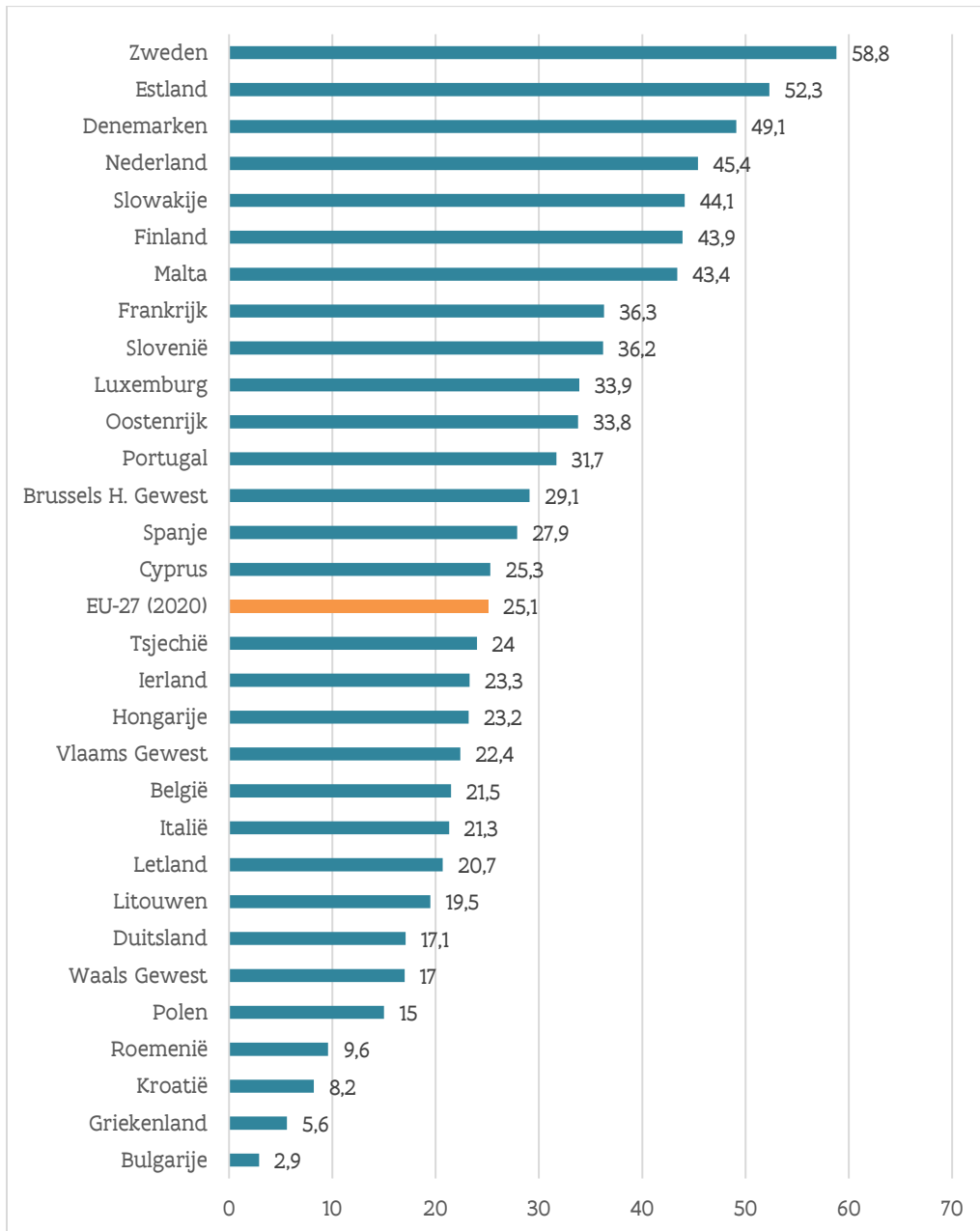
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK, Eurostat – LFS

Hoewel de opleidingsdeelname in de referentieperiode van vier weken in Vlaanderen in 2023 een groei kende in vergelijking met tien jaar eerder (11,2% in vergelijking met 7,3%), bevindt de Vlaamse score zich nog steeds onder het EU-27 gemiddelde van 12,7%. Het verschil met de Europese koplopers is bovendien erg groot. De Scandinavische landen Zweden (38,8%), Denemarken (30,5%), Finland (26,1%) en buurland Nederland (24,4%) hebben een opleidingsdeelname die zowat twee

tot drie keer hoger ligt. Achteraan in het lijstje vinden we naast Griekenland (3,4%), voornamelijk Oost-Europese landen terug zoals Bulgarije (1,4%), Kroatië (6,4%) en Roemenië (6,7%).

Wanneer we de opleidingsdeelname in 2023 (oranje balkjes) vergelijken met deze in 2013 (blauwgroene balkjes), merken we op dat deze in de meerderheid van de EU-lidstaten is toegenomen of ongeveer stabiel is gebleven. Estland, Zweden en Malta hebben de grootste vooruitgang geboekt met een stijging van respectievelijk 10,6, 10,4 en 8,8 procentpunt. Als we opleidingsparticipatie opsplitsen naar formele en niet-formele opleiding blijkt dat de stijging in de meeste landen kan worden toegeschreven aan een grotere deelname aan niet-formeel leren. Frankrijk en Denemarken boekten wat achteruitgang tussen 2013 en 2023 (respectievelijk -2,9 ppt en -1,0 ppt), hoewel Denemarken nog steeds bij de koplopers blijft qua opleidingsdeelname anno 2023. België en haar gewesten kenden in 2013 een relatief lage opleidingsparticipatie, maar slaagden er wel in om op tien jaar tijd de kloof met het Europese gemiddelde te beperken, of zelfs te dichteren in het geval van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. Het Vlaamse Gewest laat een stijging van 3,9 procentpunten optekenen, wat een toename impliceert die 1,1 procentpunt hoger ligt dan de gemiddelde evolutie in de EU-27 (+2,8 ppt). De evolutie in het Waalse Gewest (+3,6 ppt) ligt eveneens boven het EU-27-gemiddelde. Het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest kent echter de sterkste stijging (+6,5 ppt) en is met een opleidingsdeelname van 15,6% het enige Gewest dat zich boven het gemiddelde van de EU-lidstaten bevindt. Dit valt grotendeels te wijten aan de sectorale verdeling van de Brusselse werkenden, met minder industriële tewerkstelling en meer tewerkstelling in openbaar bestuur en de financiële sector, waar de opleidingsdeelname hoger ligt (zie 2.3).

Figuur 3: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat heeft deelgenomen aan opleiding in de Europese Unie, 2022 (referentieperiode 12 maanden)



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

Via Figuur 3 kunnen we ook de opleidingsdeelname gedurende een periode van twaalf maanden in Europees perspectief voor 2022 tonen. In dat jaar heeft 22,4% van de 25- tot 64-jarigen in Vlaanderen een opleiding gevolgd. Hiermee ligt het niveau van het Vlaams Gewest bovendien onder het EU-27 gemiddelde van 25,1%. Voorlopig zijn er in 2022 slechts drie landen met een opleidingsdeelnamepercentage boven de 47%: Zweden (58,8%), Estland (52,3%) en Denemarken (49,1%). Nederland komt met 45,4% aardig in de buurt. Roemenië, Kroatië, Griekenland en Bulgarije hebben met respectievelijk 9,6%, 8,2%, 5,6% en 2,9% de laagste opleidingsdeelnames, zoals we ook al constateerden bij de vier wekenindicator. Indien we het cijfer volgens AES beschouwen (niet weergegeven in figuur 3), ligt de opleidingsdeelname op jaarbasis op 45,1%. Dat is een pak hoger, maar ook hier stellen we vast dat we ons onder het niveau bevinden van het EU-27 gemiddelde

(46,6%) en dat landen zoals Zweden (73,9%), Nederland (65,2%) en Hongarije (62,4%) ver boven ons uit torenen. We exploreren de positie van de Vlaamse opleidingsdeelname volgens AES en volgens de verschillende opleidingsvormen verder in onderdeel 3.1.

2.2 Deelname aan levenslang leren in Vlaanderen is ongelijk

Achter de globale opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking, die we in 2.1 bespraken, gaan verscheidene ongelijkheden schuil. Via een analyse van de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken krijgen we een zicht op de ongelijkheden naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsmarktstatuut (volgens de ILO-definitie) en geboorteland. Tabel 3 schetst de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken voor de totale bevolking (25- tot 64-jarigen) in Vlaanderen. Om de impact van de gehanteerde referentieperiode verder te duiden, berekenen we de kloven zowel voor de vier weken als de twaalf maandenindicator.

De kloven berekenen we telkens door de opleidingsdeelname van een of meerdere groepen die we binnen eenzelfde socio-demografische kenmerk categoriseren te delen door de opleidingsdeelname van een of meerdere andere groepen binnen dat socio-demografisch kenmerk. De formule staat telkens cursief aangeduid in tabel 3. De genderkloof berekenen we door de opleidingsdeelname bij mannen te delen door de opleidingsdeelname bij vrouwen. Om de generatiekloof te bekomen delen we de opleidingsdeelname van 25- tot 54-jarigen door die van 55-plussers. De onderwijskloof berekenen we door de opleidingsparticipatie van de hogergeschoolden (midden- én hogeschoolden) te delen door deze van de kortgeschoolden. De berekening van de arbeidsmarktparticipatiekloof voeren we uit door de opleidingsparticipatie in de beroepsbevolking (werkenden en werklozen) te delen door deze van de niet-beroepsactieven. Voor het verschil in opleidingsdeelname naar geboorteland behandelen we twee kloven: (1) de geboortekloof België versus EU-27 en niet-EU-27 en (2) de geboortekloof EU-27 versus niet-EU-27. De eerste geboortekloof bekomen we door de opleidingsdeelname van personen geboren in België te delen door de opleidingsdeelname van personen geboren in de EU-27 en niet-EU-27. De tweede geboortekloof is het resultaat van de opleidingsdeelname van personen geboren in de EU-27 (inclusief België) gedeeld door deze van personen geboren buiten de EU-27. Wanneer een kloof kleiner is dan 1 betekent dit dat de groep in de teller minder kans heeft om deel te nemen aan opleiding dan de groep waarmee vergeleken wordt (in de noemer). Bij een kloof groter dan 1 is het omgekeerde het geval.

Tabel 3: Aandeel (%) van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar socio-demografische kenmerken en kloven | Vlaams Gewest, 2013-2023 (referentieperiode 4 weken versus 12 maanden)

	Referentieperiode 4 weken			Referentieperiode 12 maanden		
	2013	2023	Evolutie '13-'23	2013	2023	Evolutie '13-'23
	%	%	ppt	%	%	ppt
Totaal (25-64 jaar)	7,3	11,2	3,9	20,7	26,0	5,3
Geslacht						
1. Man	7,0	10,6	3,6	21,0	25,0	4,0
2. Vrouw	7,5	11,8	4,2	20,3	26,9	6,7
<i>Genderkloof (1/2)</i>	0,93	0,90		1,04	0,93	
Leeftijd						
1. 25-34 jaar	10,6	15,0	4,4	26,7	32,2	5,6
2. 35-44 jaar	8,3	13,2	4,9	25,3	30,2	5,0
3. 45-54 jaar	6,1	10,7	4,6	19,5	25,5	6,0
4. 55-64 jaar	4,4	6,4	2,0	11,6	16,9	5,4
<i>Generatiekloof ((1+2+3)/4)</i>	1,87	2,02		2,04	1,73	
Onderwijsniveau						
1. Kortgeschoold	3,1	4,5	1,4	8,3	9,9	1,5
2. Middengeschoold	5,4	7,5	2,0	16,6	20,2	3,6
3. Hooggeschoold	12,1	16,7	4,6	33,6	37,4	3,8
<i>Onderwijskloof ((2+3)/1)</i>	2,78	2,75		2,96	2,96	
Arbeidsmarktstatuut (ILO)*						
1. Beroepsbevolking	7,6	11,8	4,1	24,0	29,1	5,1
1.1. Werkenden	7,6	11,6	4,0	24,1	29,3	5,2
1.2. Werklozen	8,2	17,9	9,7	21,9	21,7	-0,2
2. Niet-beroepsactieven	6,0	8,6	2,6	9,0	11,8	2,9
<i>Arbeidsmarktparticipatiekloof (1/2)</i>	1,3	1,4		2,7	2,5	
<i>Kloof werkend-werkloos (1.1/1.2)</i>	0,9	0,6		1,1	1,3	
Geboorteland						
1. België	7,1	11,0	3,9	20,9	27,7	6,8
2. Binnen EU-27	8,1	12,3	4,2	21,0	20,1	-0,9
3. Buiten EU-27	8,9	12,2	3,3	18,2	18,4	0,2
<i>Geboortekloof België versus EU-27 en niet-EU-27 (1/(2+3))</i>	0,82	0,90		1,08	1,46	
<i>Geboortekloof EU-27 versus niet-EU-27 ((1+2)/3)</i>	0,80	0,91		1,15	1,47	

Noot: *Bij opleidingsdeelname in de laatste twaalf maanden naar arbeidsmarktstatuut moet er rekening worden gehouden met de verschillende referentieperiodes. Statuut heeft betrekking op de referentieweek van de bevraging terwijl opleidingsdeelname naar het afgelopen jaar kijkt. Het statuut kan snel wijzigen doorheen de tijd. Bij deze cijfers gaat het dus over de opleidingsdeelname gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan de referentieweek, met het statuut dat mensen op het einde van die twaalf maanden hebben.

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

2.2.1 Opleidingsdeelname volgens gender

We nemen allereerst het verschil tussen mannen en vrouwen onder de loep. Indien we kijken naar opleidingen gedurende een referentieperiode van twaalf maanden dan is er slechts een beperkt verschil in opleidingsdeelname bij mannen en vrouwen. Mannen hebben een opleidingsdeelname die op jaarbasis 7% lager ligt in vergelijking met vrouwen. In 2013 was dit nog omgekeerd: toen lag de opleidingsdeelname van mannen 4% hoger dan die van vrouwen. Vrouwen hebben op tien jaar tijd een relatief grote toename gekend van 20,3% naar 26,9%. Ook op maandbasis constateren we dat mannen minder vaak deelnemen aan opleidingen dan vrouwen en dat de kloof in vergelijking met tien jaar eerder quasi gelijk is gebleven.

2.2.2 Opleidingsdeelname volgens leeftijd

De opleidingsdeelname van 25- tot 54-jarigen tijdens de afgelopen 12 maanden ligt 73% hoger dan deze van 55-plussers. Hoewel 55-plussers in 2023 nog steeds een relatief lage opleidingsdeelname laten optekenen, hebben ze wel een inhaalbeweging gemaakt in de voorbije tien jaar (van 11,6% in 2013 naar 16,9% in 2023). Bij een verdere uitsplitsing naar leeftijd valt op dat hoe jonger de leeftijdsgroep is, hoe hoger de opleidingsdeelname. Zo ligt de opleidingsdeelname bij de jongste leeftijdscategorie, de 25- tot 34-jarigen, met 32,2% ongeveer dubbel zo hoog als bij de 55- tot 64-jarigen. Deels kan dit verklaard worden doordat heel wat personen uit de jongste leeftijdscategorie hun intrede doen op de arbeidsmarkt en daarbij vaak on-the-job-training krijgen of een bijkomende opleiding dienen te volgen. Anderzijds weten we ook dat werknemers in het begin van de loopbaan meer mobiel zijn dan op het einde van de loopbaan (zie bijvoorbeeld Sels, Vansteenkiste & Knipprath, 2017, en zie ook de cijfers van Steunpunt Werk rond jobmobiliteit naar leeftijd: <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/arbeidsmarktmobiliteit>). Een nieuwe arbeidsmarktsituatie kan een behoefte aan opleiding en vorming creëren. Bij 55-plussers zien werkgevers en individuen mogelijk minder nood aan opleiding (zie hoofdstuk 4.2), of achten ze de return on investment te beperkt gelet op de mogelijk beperkte tijd dat de werknemer nog aan het werk blijft. De generatiekloof bij de vier wekenindicator, die meer wijst op de intensiteit van gevolgde opleiding, neemt in tegenstelling tot de twaalf maandenindicator, wel toe in de voorbije tien jaar. De opleidingsdeelname gemeten over een referentieperiode van vier weken is ook toegenomen bij 55-plussers tussen 2013 en 2023, maar deze toename is beperkter dan deze die we constateren bij de jongere leeftijdsgroepen. Over een referentieperiode van twaalf maanden gemeten, neemt de groei in opleidingsdeelname wel sterker toe bij 55-plussers dan bij de jongere leeftijden, waardoor de kloof er afneemt. Een mogelijke verklaring voor deze beide vaststellingen is dat 55-plussers over de jaren heen vaker kortlopende opleidingen volgen, waardoor ze minder gevat worden in de vier wekenindicator maar wel meer in de twaalf maandenindicator.

2.2.3 Opleidingsdeelname volgens opleidingsniveau

In 2023 volgde bijna vier op tien hogeschoolden een opleiding, tegenover twee op tien middengeschoolden en slechts één op tien kortgeschoolden. Tijdens een periode van vier weken gaat het over een opleidingsdeelname van 4,5% bij kortgeschoolden, 7,5% bij middengeschoolden en 16,7% bij hogeschoolden. Voor elk opleidingsniveau betekent dit een toename ten opzichte van tien jaar eerder (voor zowel de vierwekenindicator als de twaalfmaandenindicator). Naast onze vaststelling dat de kloof tussen kortgeschoolden en hoger geschoolden relatief groot is, blijkt deze kloof in tien jaar nauwelijks te zijn afgenomen en dit voor zowel de vierwekenindicator als de twaalfmaandenindicator. We constateren in 2023 dus nog steeds een duidelijk Mattheüseffect: mensen die al hogeschoold zijn en vaker een sterker profiel hebben, nemen het meest deel aan opleiding, terwijl zij die kortgeschoold zijn en vaker een kwetsbaar profiel hebben het minst deelnemen (zie ook Baert, De Rick & Van Valckenborgh, 2004; Sels, Bollens & Buyens, 2000; Vansteenkiste, 2014, Wouters & Douterlungne, 2002 voor soortgelijke vaststellingen). Eerder onderzoek wijst op uiteenlopende verklaringen hiervoor, zoals een sterkere negatieve connotatie

die aan leren hangt bij kortgeschoolden, het sterkere geloof dat hun professionele leven niet zal verbeteren door opleiding, een groter gebrek aan interesse in opleiding, enzovoort (Baert et al., 2004). De resultaten die we zullen bespreken in hoofdstuk 4 bevestigen dit eveneens en wijzen erop dat kortgeschoolden minder (leer)nood ervaren dan midden- en hooggeschoolden (zie hoofdstuk 4/p.61 en p.62). Anderzijds kunnen oorzaken voor deze kloof in opleidingsdeelname ook bij werkgevers gezocht worden. Mogelijk investeren zij meer in de hooggeschoolde profielen omdat ze er bijvoorbeeld vanuit gaan dat ze meer schoolbaar zijn en zo grotere productiviteitstoenames zullen opleveren na het volgen van een opleiding (Sels et al., 2000).

2.2.4 Opleidingsdeelname volgens arbeidsmarktstatuut

We merken bij de opleidingsdeelname gedurende de afgelopen 12 maanden⁵ een zeer lage opleidingsdeelname van niet-beroepsactieven⁶ terwijl 29,1% van de beroepsbevolking⁷ een opleiding volgde, gaat dat bij niet-beroepsactieven om slechts 11,8%. Samen met de kortgeschoolden noteren zij voor de twaalf maandenindicator de laagste opleidingsdeelname. Voor de niet-beroepsactieven is dit wel een verbetering ten opzichte van 2013 (+2,6 ppt) en is de kloof dus wat kleiner.

De beroepsbevolking neemt ook op maandbasis meer deel aan de opleidingsmarkt dan niet-beroepsactieven. Op basis van de vierwekenindicator merken we op dat werklozen het vaakst participeren het vaakst aan opleiding (17,9%), en hebben ook de grootste stijging doorgemaakt in het afgelopen decennium (+9,7 ppt). Dat de beroepsbevolking naar verhouding meer deelneemt aan opleiding kan ermee te maken hebben dat voor werkenden vorming noodzakelijk is om hun werk goed uit te (blijven) oefenen. Voor werklozen kan het zinvol zijn om een opleiding of cursus te volgen om kennis en vaardigheden op peil te houden of uit te breiden, waardoor de kans op een nieuwe job vergroot. In hoofdstuk 4 zien we bijvoorbeeld dat bijna zes op de tien (58,8%) werklozen die een formele of niet-formele opleiding hebben gevolgd, dit deden om zich om te scholen en een nieuwe professionele richting in te slaan (zie hoofdstuk 4/p. 59). Voor personen die behoren tot de niet-beroepsactieven zijn dergelijke motivaties vaak minder voor de hand liggend. Desondanks zien we in het laatste decennium een stijging van het aandeel niet-beroepsactieven dat opleiding heeft gevolgd (+2,6 ppt).

Een andere interessante kloof op basis van arbeidsmarktstatuut is deze tussen werkenden en werklozen. De opleidingsdeelname van werkenden en werklozen op jaarbasis (twaalf maandenindicator) was in 2013 nog redelijk gelijk, maar tien jaar later is het verschil uitgediept in het voordeel van de werkenden (verschil van 7,6 ppt). De opleidingsdeelname op jaarbasis van werkenden is hoger dan tien jaar eerder en bedraagt nu 29,3%, terwijl we bij werklozen een stabilisatie waarnemen (van 21,9% in 2013 naar 21,7% in 2023). Op maandbasis had een Vlaamse werkloze in 2023 een hogere opleidingsdeelname dan een werkende (17,9% tegenover 11,6%). De intensiteit van opleiding – die we meten met de vier wekenindicator – ligt zo relatief hoger bij werklozen dan bij werkenden en is ook sterker gestegen bij deze eerste groep. Dit ligt in lijn met

⁵ Bij de analyse van opleidingsdeelname gedurende het jaar voorafgaand aan de referentieweek moet er rekening gehouden worden met de verschillende referentieperiodes voor statuut en opleidingsdeelname. Omdat statuut snel kan wijzigen, is het niet helemaal zeker of de persoon in kwestie de hele referentieperiode van de indicator ook effectief dat statuut had en behield. Het gaat hier dus over het statuut dat men had op het einde van die twaalf maanden.

⁶ Wie daarentegen geen job heeft en ook niet actief op zoek is naar werk, beschouwen we als niet-beroepsactief, in overeenstemming met de ILO-definitie.

⁷ De beroepsbevolking omvat iedereen die deelneemt aan de arbeidsmarkt, hetzij als werkende hetzij als werkloze.

de verwachtingen, aangezien er in Vlaanderen een actief opleidingsbeleid gevoerd wordt richting deze werklozen, waarbij het volgen van beroepsopleidingen en sollicitatietrainingen gestimuleerd wordt.

2.2.5 Opleidingsdeelname volgens geboorteland

We behandelen als laatste de verschillen in opleidingsparticipatie naargelang het geboorteland. Wanneer we opleidingsdeelname volgens geboorteland bespreken, vergelijken we drie groepen, namelijk personen die in België geboren zijn, personen die in een EU27-land (exclusief België) geboren zijn en mensen die buiten de EU27 geboren zijn. De deelnametrend van de drie onderscheiden groepen verloopt niet gelijk. Het afgelopen decennium is de deelname aan opleiding tijdens de referentieperiode van twaalf maanden van personen geboren in België toegenomen (+6,8 ppt), terwijl het aandeel burgers met een niet-EU-achtergrond in opleiding relatief stabiel is gebleven (+0,2 ppt) en de deelname van de bevolking geboren binnen de EU licht is gedaald (-0,9 ppt). Op jaarbasis hebben personen met een niet-EU-achtergrond⁸ 47% minder kans om deel te nemen aan opleiding in vergelijking met personen geboren in de EU (inclusief België). Personen die niet geboren zijn in België hebben 46% minder kans om opleidingen te volgen dan personen geboren in België. In vergelijking met 2013 zijn beide kloven toegenomen onder invloed van de sterk gestegen opleidingsdeelname van personen geboren in België.

In tegenstelling tot de kloof op jaarbasis, participeren burgers met een EU-achtergrond (inclusief België) op maandbasis relatief gezien minder aan opleiding dan burgers met een niet-EU-achtergrond. Dit verschil valt te verklaren doordat personen geboren in België iets minder participeren aan opleiding (11,0%) dan personen geboren binnen of buiten de EU (respectievelijk 12,3% en 12,2%). Deze bevinding kan erop wijzen dat niet-EU-burgers vaker kortlopende opleidingen volgen (bijvoorbeeld een inburgeringscursus) waardoor deze vaak niet vervat zit in de vier wekenindicator.

2.3 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werknemer

Bovenstaande analyses hebben betrekking op de algemene Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar en op de bevolking naargelang verschillende achtergrondkenmerken. Om meer aan te sluiten bij het concept van **voortgezette beroepsopleiding** bespreken we in dit laatste onderdeel van dit hoofdstuk enerzijds de opleidingsdeelname naar beroepsstatuut en anderzijds de opleidingsdeelname binnen de loontrekkende bevolking per sector. De focus ligt op opleidingsdeelname gedurende het afgelopen jaar. In tegenstelling tot de ECS waar werkgevers bevestigd worden (zie hoofdstuk 3), baseren we ons in de EAK op de gegevens van de werknemer zelf. Zowel formele als niet-formele opleiding nemen we mee bij de berekening van de opleidingsparticipatie. Sinds de vernieuwde EAK-bevraging vanaf 2021, kunnen we ook analyseren of de niet-formele opleiding, dus de opleiding georganiseerd buiten het reguliere onderwijs, werkgerelateerd was of niet. 92,0% van de niet-formeel lerende Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar volgde minstens één leeractiviteit buiten het regulier onderwijs in het kader van hun job. Om studenten in de populatie uit te sluiten werken we ook hier met de leeftijdsafbakening 25 tot en met 64 jaar.

Tabel 4 toont in welke mate de werkende bevolking (25- tot 64-jarigen), verder opgesplitst naar loontrekkenden en zelfstandigen, opleiding of vorming volgt. Uit de tabel blijkt dat loontrekkenden wat vaker dan zelfstandigen deelnemen aan opleiding. In 2023 bedroeg de

⁸ Personen die buiten de EU-27 landen geboren zijn.

opleidingsparticipatie respectievelijk 29,4% en 28,7%. Ten opzichte van een jaar eerder is de participatiegraad voor zowel de loontrekkenden (+3,8 ppt) als de zelfstandigen (+3,5 ppt) toegenomen. De toename bij de werkenden (+3,8 ppt) is iets sterker dan die van de totale Vlaamse bevolking (+3,6 ppt).

Tabel 4: Opleidingsparticipatie (%) (25-64 jaar) gedurende het afgelopen jaar opgesplitst naar beroepsstatuut | Vlaams Gewest, 2021-2023

	Werkenden	Loontrekkenden	Zelfstandigen*	Totaal
2023	29,3	29,4	28,7	26,0
2022	25,5	25,6	25,2	22,4
2021	23,3	23,4	23,0	20,8

Noot:

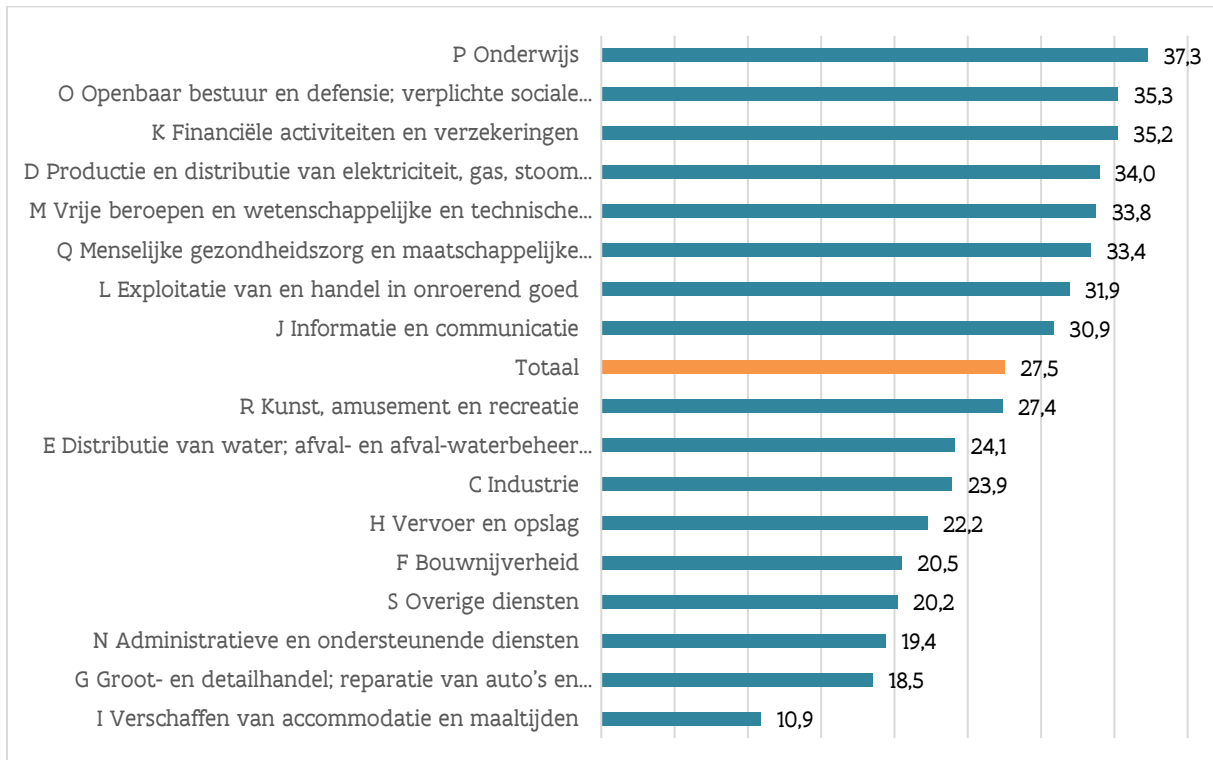
^a. Bij opleidingsdeelname in de laatste twaalf maanden naar arbeidsmarktstatuut moet er rekening worden gehouden met de verschillende referentieperiodes. Statuut heeft betrekking op de referentieweek van de bevraging terwijl opleidingsdeelname naar het afgelopen jaar kijkt. Het statuut kan snel wijzigen doorheen de tijd. Bij deze cijfers gaat het dus over de opleidingsdeelname gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan de referentieweek, met het statuut dat mensen op het einde van die twaalf maanden hebben.

^b. Bij de zelfstandigen worden helpers en meewerkende familieleden meegerekend.

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

In Figuur 4 onderzoeken we of er achter het algemene opleidingsdeelnamecijfer bij de loontrekkenden grote sectorale verschillen schuilgaan (Nace-secties 2008). De focus ligt hier opnieuw op de opleidingsdeelname van het afgelopen jaar. Omwille van te kleine aantallen sluiten we de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (Nace-sectie A), winning van delfstoffen (Nace-sectie B), huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik (Nace-sectie T) en extraterritoriale organisaties en lichamen (Nace-sectie U) uit. We wijzen er ook op dat deze data met de nodige omzichtigheid moeten geïnterpreteerd worden. Het gaat over enquête-data en bij de samenstelling van de steekproef is de sector waarin iemand tewerkgesteld is geen criterium. Hierdoor kunnen bepaalde sectoren licht onder- of oververtegenwoordigd zijn in de steekproef. We vlakken dit deels uit door de resultaten van 2022 en 2023 samen te nemen.

Figuur 4: Opleidingsparticipatie loontrekkenden (%) (25-64 jaar) naar activiteitensector (Nace-sectie) | Vlaams Gewest, 2022-2023 (referentieperiode 12 maanden)



Noot:

^a. Bij opleidingsdeelname in de laatste twaalf maanden naar arbeidsmarktstatuut moet er rekening worden gehouden met de verschillende referentieperiodes. Statuut heeft betrekking op de referentieweek van de bevraging terwijl opleidingsdeelname naar het afgelopen jaar kijkt. Het statuut kan snel wijzigen doorheen de tijd. Bij deze cijfers gaat het dus over de opleidingsdeelname gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan de referentieweek, met het statuut dat mensen op het einde van die twaalf maanden hebben.

^b. Een aantal sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses omwille van te kleine aantallen. Het gaat over Nace-sectie A (Landbouw, bosbouw en visserij), B (Winning van delfstoffen), T (Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik) en U (Extraterritoriale organisaties en lichamen).

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

Wanneer we enkel naar loontrekkenden kijken, bekomen we in Vlaanderen een opleidingsparticipatie van 27,5% voor 2022-2023. Iets meer dan een kwart van alle loontrekkenden in Vlaanderen nam in de referentieperiode van twaalf maanden deel aan opleiding. Het gaat hierbij hoofdzakelijk over niet-formele opleidingen, ofwel opleidingsactiviteiten buiten het regulier onderwijs (cursussen, seminaries, conferenties, enzovoort). De opleidingsparticipatie verschilt naargelang de sector waarin men is tewerkgesteld. In de secundaire sectoren ligt dit doorgaans onder het Vlaams gemiddelde van 27,5%. Zo stellen we in de bouwnijverheid (Nace-sectie F) en de sectoren industrie (Nace-sectie C) en water en afvalbeheer (Nace-sectie E) een opleidingsdeelname vast van respectievelijk 20,5%, 23,9% en 24,1%. De energiesector (Nace-sectie D) springt wel vlot boven de andere sectoren uit met een opleidingsparticipatie van 34,0%. In de tertiaire en quataire sectoren hinkt de horeca het verst achterop: amper 10,9% van alle loontrekkenden in deze sector volgden een opleiding. De sector onderwijs (Nace-sectie P), de sector openbaar bestuur en defensie, en verplichte sociale verzekeringen (Nace-sectie O), en de sector financiële activiteiten en verzekeringen (Nace-sectie K), vallen in positieve zin op met een opleidingsdeelname van respectievelijk 37,3%, 35,3% en 35,2%.

2.4 Conclusie

Zowel de Vlaamse, Waalse en Brusselse opleidingsdeelname is in de laatste jaren toegenomen. Wanneer we Vlaanderen vergelijken met de EU-lidstaten, kunnen we concluderen dat het Vlaamse Gewest achterop loopt. Vlaanderen scoort iets lager dan het Europees gemiddelde, maar blijft vooral op ruime afstand van de koplopers in Europa (Denemarken en Zweden). Die vaststelling blijft dezelfde ongeacht of we opleidingsdeelname bekijken binnen een periode van 4 weken of 12 maanden, en ongeacht de survey (AES of EAK) waarmee gemeten wordt.

Achter de globale opleidingsdeelname gaan een aantal ongelijkheden schuil. Onafhankelijk van de gehanteerde referentieperiode (12 maanden of 4 weken) nemen 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven het minst deel aan opleiding in 2023. In vergelijking met tien jaar eerder nemen we voor bijna alle groepen die besproken zijn een toename op vlak van opleidingsdeelname waar, ongeacht de referentieperiode. Tegelijkertijd blijft het verschil tussen een aantal groepen groot. De kloof naargelang opleidingsniveau valt hier zeker op: in 2023 volgde bijna vier op tien hooggeschoolden een opleiding, tegenover amper één op tien kortgeschoolden. Die kloof bleef bovendien relatief onveranderd in vergelijking met tien jaar eerder. Verder zijn er sommige groepen die een lagere opleidingsdeelname hebben gedurende een referentieperiode van twaalf maanden maar hoger scoren gedurende een referentieperiode van vier weken. Wanneer een referentieperiode van vier weken gehanteerd wordt, blijkt dat personen die geboren zijn in de EU-27 of in een niet-EU-27 land een hogere opleidingsdeelname hebben dan personen geboren in België. Daarnaast hebben werklozen een hogere opleidingsdeelname dan werkenden. Indien we echter de opleidingsdeelname tijdens het hele jaar beschouwen, merken we op dat respectievelijk personen geboren in België en werkenden meer aan opleiding participeren. Voor beide groepen gaat het hier bovendien om een groter verschil dan tien jaar geleden. Een andere, positieve vaststelling is dat de kloof tussen een aantal groepen, de verschillende leeftijdscategorieën en de beroepsbevolking en de niet-beroepsactieven, (volgens de referentieperiode van twaalf maanden) kleiner is in vergelijking met tien jaar geleden.

Wanneer we tot slot enkel de loontrekkenden beschouwen en een referentieperiode van twaalf maanden hanteren, bekomen we in Vlaanderen een opleidingsparticipatie van 27,5% (2022-2023). De opleidingsparticipatie verschilt naargelang de sector waarin men is tewerkgesteld, waarbij personen die werken in het onderwijs het vaakst deelnamen en personen tewerkgesteld in de horeca het minst.

Hoofdstuk 3:

Opleidingskenmerken

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de soort opleidingen die gevolgd worden in Vlaanderen zoals aangegeven door individuen waarbij we gebruik maken van de AES-enquête (2022). In vergelijking met de EAK, die de basis vormde voor het vorige hoofdstuk, heeft de AES een iets kleinere steekproef en zijn de cijfers een jaar ouder (2022 versus 2023 in EAK), maar biedt ze veel meer detail- en contextinformatie over opleiding en vorming. Vervolgens analyseren we op basis van de AES ook een aantal andere opleidingskenmerken voor Vlaanderen, zoals wanneer de opleidingen gevolgd worden, wie er (mee) betaalt voor de opleidingen en hoe individuen toegang hebben tot informatie over opleiding in Vlaanderen. Tot slot brengen we ook de opleidingsdeelname volgens de werkgever in kaart op basis van de ECS-bevraging (2019).

In deze sectie splitsen we de bespreking van de resultaten telkens op naar formeel, niet-formeel en informeel leren volgens de definities van de AES. Formele leeractiviteiten zijn opleidingen die georganiseerd worden in formele opleidingsinstellingen (Centra voor Volwassenenonderwijs/Basiseducatie, hogescholen en universiteiten, SYNTRA, enzovoort) waarbij steeds een diploma, getuigschrift of certificaat wordt uitgereikt dat erkend is door het departement Onderwijs. Niet-formele opleidingsactiviteiten vinden plaats buiten het formeel onderwijssysteem (bijvoorbeeld VDAB, werkgever, vakbonden, sectorfondsen, en culturele en sociale organisaties). Het kan hier onder meer gaan om cursussen, seminaries, workshops, beroepsopleidingen en begeleid on-the-job leren waarbij er niet noodzakelijk een diploma, getuigschrift of certificaat wordt uitgereikt. Informeel leren is het verwerven van kennis door bijvoorbeeld met andere mensen te praten of te lezen, indien dit doelbewust en gepland is.

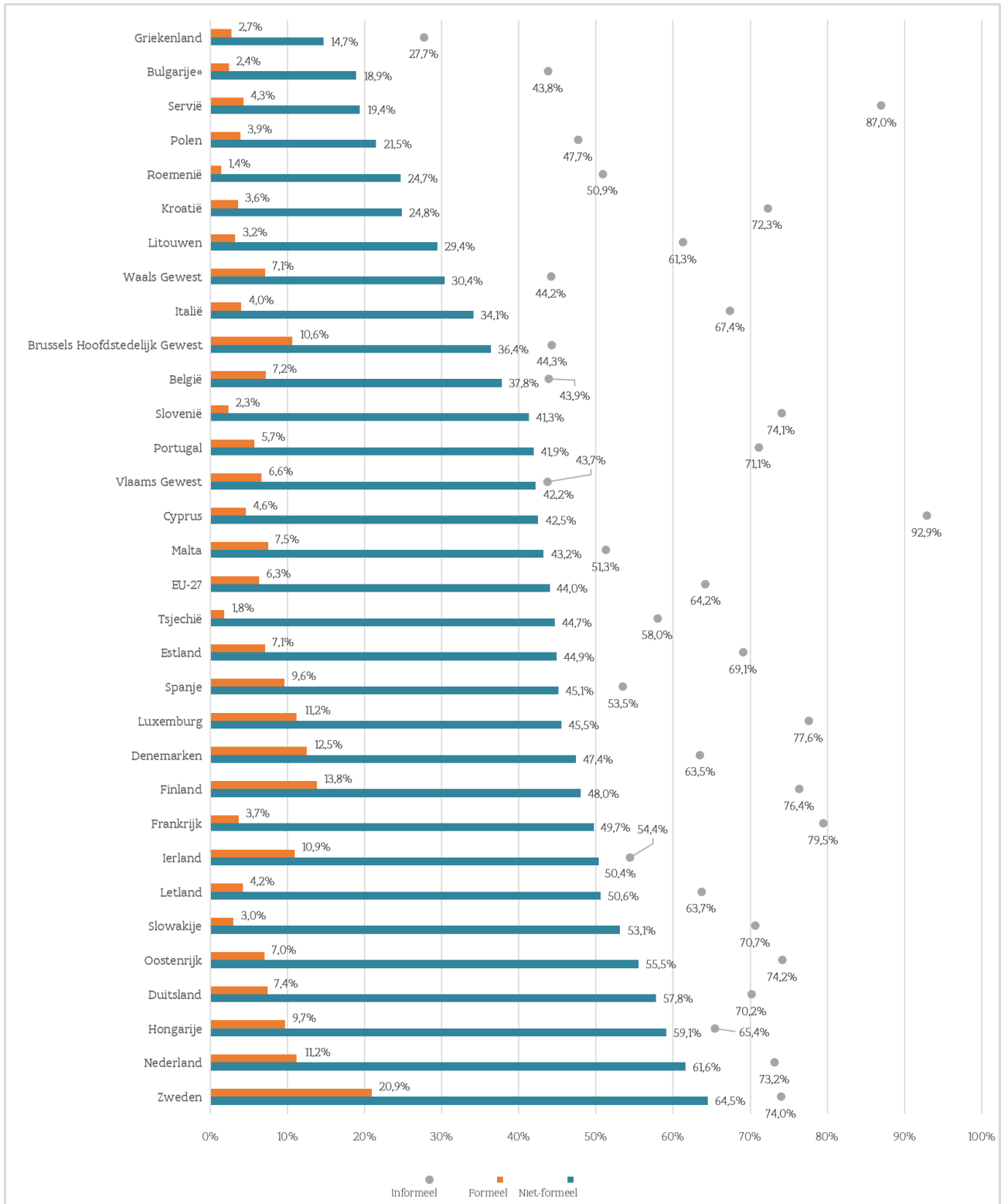
3.1 Vlaamse opleidingsdeelname in Europees vergelijkend perspectief

Alvorens dieper in te gaan op de specifieke opleidingskenmerken, brengen we eerst het opleidingslandschap in Vlaanderen in kaart en duiden we onze positie in Europa. Zoals we voorstellen in figuur 5, bevindt Vlaanderen zich in Europees perspectief met een opleidingsdeelname aan **formeel leren** van 6,6%, die 0,3 procentpunt hoger ligt dan het EU-27-gemiddelde, in de middenmoot. De absolute koploper is Zweden (20,9%), maar ook de andere Scandinavische landen kennen een sterke deelname aan formeel leren. Onze buurlanden scoren bijna allemaal hoger dan Vlaanderen, met uitzondering van Frankrijk die met 3,7% een vrij lage deelname aan formeel leren heeft. Met een opleidingsdeelname van 42,2% aan **niet-formeel leren** scoort Vlaanderen 1,8 procentpunt lager dan het EU-27-gemiddelde. De absolute koploper is wederom Zweden (64,5%) en op de tweede plaats zien we hier Nederland met 61,6%. Ook onze buurlanden kennen allemaal een sterkere deelname aan niet-formeel leren dan Vlaanderen. Wat betreft de opleidingsdeelname aan **informeel leren**, stellen we vast dat het Vlaamse Gewest onderaan bengelt, enkel Turkije en Griekenland kennen een nog lagere intensiteit van informeel leren. Het verschil tussen Vlaanderen en het gemiddelde van de EU-27 landen bedraagt hier 20,5 procentpunt. We merken echter ook dat andere landen in de kopgroep verschijnen dan bij formeel en niet-formeel leren. Hoewel verschillende Scandinavische landen tot de top behoren, blinken

enkele Oost-Europese en Zuid-Europese landen, zoals Cyprus en Servië, uit op vlak van informeel leren.

Met figuur 5 benadrukken we ook dat de verhouding tussen de verschillende vormen van opleiding zeer verschillend kunnen zijn. In Vlaanderen hebben we een vrij lage deelname aan formeel leren, maar ligt het niveau weliswaar hoger dan het EU-27-gemiddelde. Dit combineren we met een opleidingsdeelname aan niet-formeel leren dat 1,8 procentpunt lager ligt dan het EU-27-gemiddelde en bij de opleidingsdeelname aan informeel leren noteren we zelfs een verschil van meer dan 20 procentpunt. Bovendien is het opvallend dat de opleidingsdeelname aan niet-formeel en informeel leren vrij dicht tegen elkaar liggen in Vlaanderen, met slechts 1,5 procentpunt verschil tussen beide. De deelname aan formele opleiding ligt hoger in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (10,6%) en het Waals Gewest (7,1%), maar in die gewesten ligt de deelname aan informeel leren (respectievelijk 44,3% en 44,2%) een stuk hoger dan de deelname aan niet-formeel leren (respectievelijk 36,4% en 30,4%). Daarentegen zijn er ook andere landen, zoals Cyprus en Servië, die een heel erg hoge informele opleidingsdeelname hebben (respectievelijk 92,9% en 87,0%), maar op vlak van formeel en niet-formeel leren lager scoren dan het EU-27-gemiddelde. We stellen ook het omgekeerde vast: landen zoals bijvoorbeeld Denemarken en Zwitserland hebben vrij hoge deelnamecijfers voor formeel en niet-formeel leren, terwijl ze bij informeel leren deelnamecijfers onder het EU-27-gemiddelde behalen. Dit betekent dat de deelname aan de ene vorm niet per definitie samengaat met een hoge deelname aan de andere opleidingsvorm. Dat kan verschillende oorzaken hebben, zoals de leercultuur in een land of het opleidingsaanbod van bepaalde opleidingsvormen.

Figuur 5: Aandeel 25-64-jarigen (%) dat heeft deelgenomen aan formeel, niet formeel en informeel leren gedurende de laatste 12 maanden (2022), Europese vergelijking



*Lage betrouwbaarheid

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – AES, Eurostat 2022

3.2 Opleidingskenmerken

3.2.1 Formeel leren

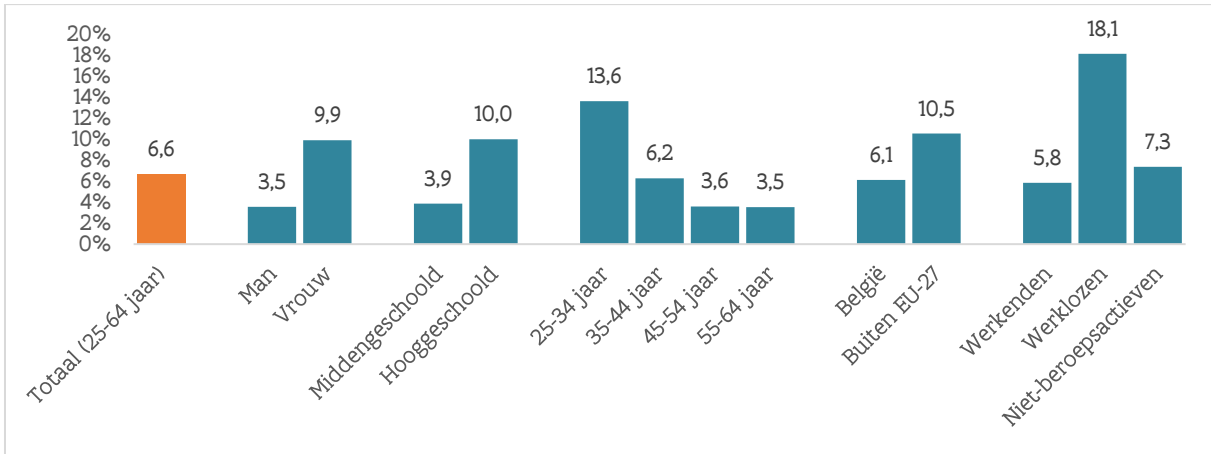
3.2.1.1 Opleidingsdeelname aan formeel leren in Vlaanderen volgens achtergrondkenmerken

De eerste vorm van leren die we bespreken is formeel leren. In figuur 6 geven we de deelname weer aan formele opleiding gedurende een referentieperiode van 12 maanden. We splitsen onze resultaten ook op naar de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, migratieachtergrond en arbeidsmarktstatuut. Uit de figuur blijkt dat in 2022 6,6 procent van de 25- tot 64-jarigen deelnam aan formeel leren (zie ook vorig onderdeel voor een Europese vergelijking). Formeel leren vormt dus maar een beperkt onderdeel van het leren bij volwassenen. De verschillen volgens socio-demografische kenmerken op vlak van formeel leren volgens AES liggen voornamelijk in dezelfde richting als deze die we eerder vaststelden bij het bespreken van de opleidingskloven in onderdeel 2.2 op basis van EAK.⁹ De deelname aan formeel leren ligt hoger bij vrouwen (9,9%) dan bij mannen (3,5%). Het aandeel hooggeschoolden dat formeel leert (10,0%) is daarnaast een stuk hoger dan het aandeel middengeschoolden (3,9%) dat deelneemt aan een formele leeractiviteit. Voor kortgeschoolden zijn de celaantallen te klein, waardoor we geen betrouwbare uitspraken kunnen doen. De deelname aan formeel leren is het hoogst bij 25- tot 34-jarigen (13,6%) en neemt af naarmate de leeftijd toeneemt. Een deel van de jongste groep is echter bezig met de initiële opleiding en behoort tot de niet-beroepsactieven, wat de grote kloof met de andere leeftijdsgroepen nuanceert. Personen geboren buiten de EU-27 (10,5%) nemen vaker deel aan formeel leren dan personen geboren in België (6,1%)¹⁰. Deze bevinding komt niet overeen met wat we concludeerden in onderdeel 2.2: daar bleek dat personen geboren in België volgens EAK vaker deelnemen aan opleiding (zowel formeel als niet-formeel) gedurende een referentieperiode van 12 maanden. Op vlak van het arbeidsmarktstatuut zijn het duidelijk de werklozen (18,1%) die vaker deelnemen aan een formele opleiding. Werkenden hebben een lagere opleidingsdeelname (5,8%), mogelijk omdat formele opleidingen moeilijker te combineren zijn met een job: de gemiddelde opleidingsduur van een formele opleiding bedraagt namelijk 288,5 uren in 2022.

⁹ De kloven die we berekenden op basis van de EAK hebben betrekking op de totale opleidingsdeelname (zowel formele als niet-formele opleidingsdeelname)

¹⁰ Voor personen geboren buiten België, maar binnen de EU-27 kregen we geen betrouwbaar aandeel omwille van te kleine celaantallen.

Figuur 6: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan formeel leren gedurende de laatste 12 maanden | Vlaams Gewest, 2022



Noot: Kortgeschoolden en personen geboren binnen EU-27 werden niet opgenomen in de figuur omwille van te kleine celaantallen. Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.2.1.3 Opleidingsdeelname formeel leren volgens studiedomein

Tabel 5 geeft een overzicht van het studiedomein van de formele opleidingsactiviteit. Van alle gevolgde formele opleidingen situeert 18,7% zich in het studiegebied van onderwijs en 16,7% in het studiegebied gezondheid en welzijn. Zowel de zorg als het onderwijs kampen met aanhoudende krapte en hebben volgens inschattingen van het Steunpunt Werk, naast nog andere beroepsgroepen, ook in de toekomst een grote aanwervingsnood (Hannon en Vansteenkiste, 2024). Daarnaast zijn er binnen die beroepsgroepen ook knelpuntopleidingen waarvoor extra overheidsincentives bestaan en gaat het om sectoren met vaste diplomavereisten. Deze factoren kunnen de hogere opleidingsdeelname verklaren. Verder zijn kunst- en menswetenschappen (15,1%) en ingenieurs, productie en bouw (13,1%) populaire studiegebieden voor formele opleidingen.

Tabel 5: Aandeel gevolgde formele opleidingen volgens studiegebied | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

Studiegebied	Opleidingsdeelname %
Onderwijs	18,7
Gezondheid en welzijn	16,7
Kunst- en menswetenschappen	15,1
Ingenieurs, productie en bouw	13,1

Noot: Omwille van te kleine celaantallen kunnen er slechts een beperkt aantal studiegebieden getoond worden.

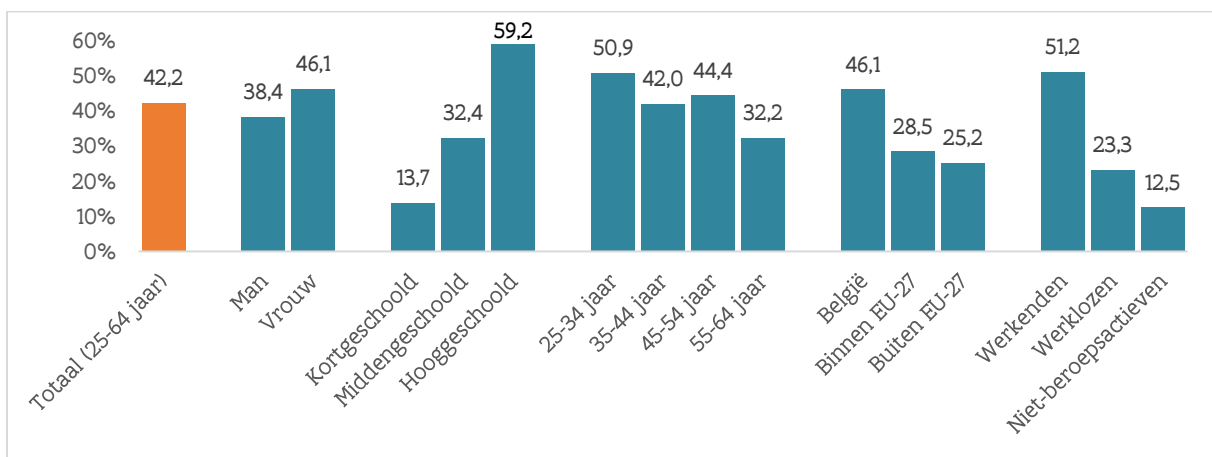
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.2.2 Niet-formeel leren

3.2.2.1 Niet-formele opleidingsdeelname volgens achtergrondkenmerken

In figuur 7 geven we de opleidingsdeelname aan niet-formele opleiding weer tijdens een referentieperiode van 12 maanden. Ook hier splitsen we weer verder op naar achtergrondkenmerken. Niet-formele opleidingsactiviteiten vinden plaats buiten het formeel onderwijssysteem (bijvoorbeeld VDAB, werkgever, vakbonden, sectorfondsen, en culturele en sociale organisaties). Het kan hier onder meer gaan om cursussen, seminaries, workshops, beroepsopleidingen en begeleid on-the-job leren waarbij er niet noodzakelijk een diploma, getuigschrift of certificaat wordt uitgereikt. Uit onze berekeningen blijkt dat 42,2% van de 25- tot 64-jarigen in 2022 deelnam aan minstens één niet-formele opleiding. Dit percentage ligt dus beduidend hoger dan wat we bij de formele opleidingsdeelname vaststelden (zie figuur 6). De verschillen naar achtergrondkenmerken in niet-formele opleidingsparticipatie zijn net zoals bij formeel leren wel uitgesproken, zij het dat de opleidingskloven hier en daar in de omgekeerde richting zijn. De deelname aan niet-formeel leren ligt duidelijk hoger bij vrouwen (46,1%) dan bij mannen (38,4%). Naargelang het opleidingsniveau stijgt, stijgt ook de deelname aan niet-formeel leren. De deelname aan niet-formeel leren voor hogeschoolen ligt op 59,2%, terwijl dit met 32,4% bijna de helft minder is voor middengeschoolen en het voor kortgeschoolden zelfs zakt tot 13,7%. De kloof is minder uitgesproken bij de verschillende leeftijdsgroepen, maar de 25- tot 34-jarigen (50,9%) nemen toch beduidend vaker deel aan niet-formeel leren dan oudere leeftijdsgroepen. De kloof neemt toe met de leeftijd, zodat het verschil in opleidingsdeelname met 55-plussers het meest uitgesproken is (verschil van 18,7 procentpunt). Daarnaast valt op dat de deelname aan niet-formeel leren hoger is bij personen geboren in België (46,1%), in vergelijking met binnen EU-27 (28,5%) en buiten EU-27 (25,2%). Bij formeel leren hadden we op dit vlak de omgekeerde vaststelling. Ook het arbeidsmarktstatuut speelt een rol, maar dan eveneens in omgekeerde richting dan bij formeel leren. Werkenden (51,2%) nemen vaker deel aan niet-formeel leren dan werklozen (23,3%) en niet-beroepsactieven participeren het minst (12,5%).

Figuur 7: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan niet-formeel leren gedurende de laatste 12 maanden | Vlaams Gewest, 2022



Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.2.2.3 Niet-formele opleidingsdeelname volgens type van niet-formeel leren

Gezien de aanzienlijk hogere opleidingsratio's van niet-formeel leren, focussen heel wat bijkomende vragen in de AES zich vooral op deze soort opleidingen. De survey laat de respondent toe tot zeven niet-formele leeractiviteiten van de afgelopen twaalf maanden op te lijsten en de kenmerken hiervan aan te duiden. Dit laat ons toe om bij deze niet-formele opleidingen nog bijkomende indicatoren te berekenen en te bespreken in dit onderdeel.

In tabel 6 tonen we het aandeel 25-64-jarigen dat participeert aan niet-formele opleiding, volgens de soort van de niet-formele opleiding. Een respondent kan aan meerdere vormen van niet-formele opleiding hebben deelgenomen. Van de personen die participeren aan niet-formele opleidingen, neemt 61,8% deel aan cursussen, vormingen of opleidingen, 46,8% aan workshops, congressen, studiedagen of lezingen, 39,8% aan werkplekleren en 4,5% aan privélessen.

Tabel 6: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat een niet-formele opleiding volgt volgens type van niet-formeel leren | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	% 25-64 jarigen dat een niet-formele opleiding volgt
Cursussen, vormingen, opleidingen	61,8
Workshops, congressen, studiedagen, lezingen	46,8
Werkplekleren	39,8
Privélessen	4,5

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag, waardoor de percentages niet cumulatief zijn.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

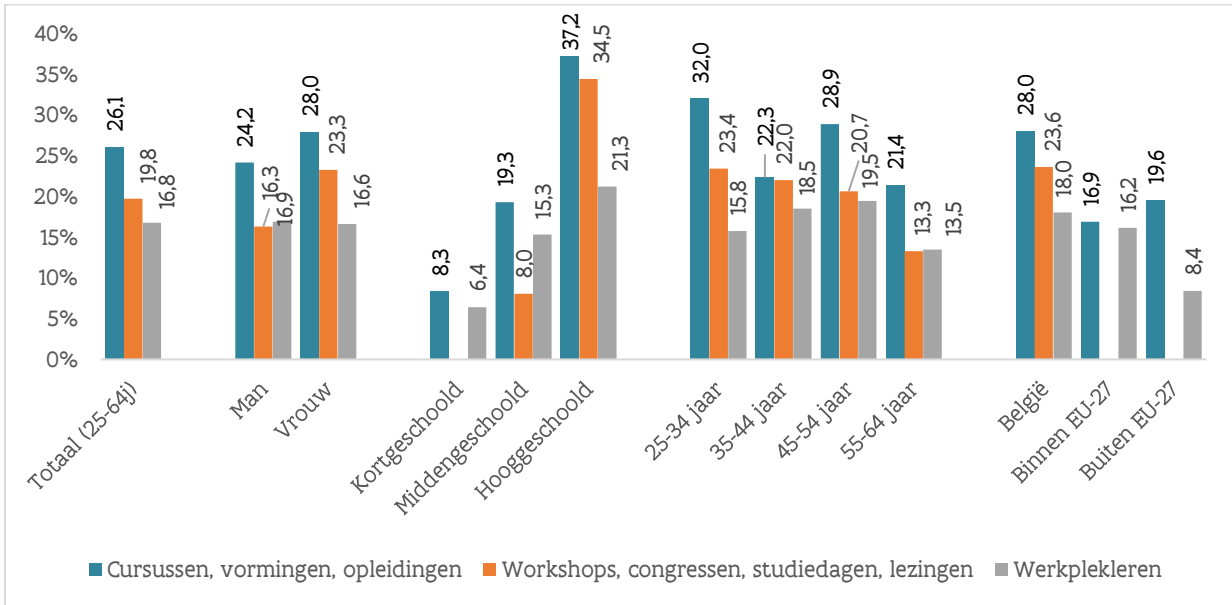
3.2.2.4 Niet-formele opleidingsdeelname volgens type en achtergrondkenmerken

In figuur 8 geven we het aandeel personen weer dat deelneemt aan verschillende vormen van niet-formeel leren naargelang geslacht, onderwijsniveau, leeftijd en geboorteland. Een opsplitsing naar arbeidsmarktstatuut is niet mogelijk omwille van te kleine celaantallen. Ook de deelname aan privélessen laten we buiten beschouwing omwille van te kleine celaantallen bij de opsplitsing naar deze kenmerken.

Uit onze berekeningen blijkt dat meer dan één vierde (26,1%) van de volwassenen in Vlaanderen minstens één cursus, vorming of opleiding volgde gedurende de laatste 12 maanden. Dit aandeel is het hoogst bij hooggeschoolden (37,2%) en 25- tot 34-jarigen (32,0%). De laagste deelnamecijfers zien we bij kortgeschoolden (8,3%) en personen geboren binnen de EU-27 (16,9%). Daarnaast blijken workshops, congressen, studiedagen en lezingen de tweede meest voorkomende vorm van niet-formeel leren: bijna één op vijf (19,8%) 25- tot 64-jarigen maakte gebruik van (één van) deze vormen van niet-formeel leren. Hooggeschoolden (34,5%) en vrouwen (23,4%) participeren over het algemeen vaker via deze vorm en hun deelnamecijfers zijn hoger in vergelijking met middengeschoolden (8,0%) en mannen (16,3%). We nemen ook een aanzienlijke kloof tussen 25 tot 34-jarigen (23,4%) en 55 tot 64-jarigen (13,3%) waar. On-the-job-training of werkplekleren is een vorm van niet-formeel leren die 16,8% van de volwassenen en 21,3% van de hooggeschoolden tijdens de afgelopen 12 maanden gebruikte. Kortgeschoolden (6,4%) en personen geboren buiten de EU-27 (8,4%) vertonen de laagste deelnamecijfers aan werkplekleren. Personen uit de leeftijdsklasse 25-34-jarigen nemen in vergelijking met de andere leeftijdsklassen het vaakste deel aan cursussen, vormingen en opleidingen, en workshops, congressen, studiedagen en lezingen,

maar niet aan werkplekieren. Uit onze analyses blijkt dat zowel 35 tot 44-jarigen (18,5%) als 45 tot 54-jarigen (19,5%) vaker deelnemen aan werkplekieren dan 25 tot 34-jarigen (15,8%). Het verschil naargelang opleidingsniveau lijkt bij werkplekieren wel minder groot te zijn dan bij de andere niet-formele opleidingsactiviteiten.

Figuur 8: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat de afgelopen 12 maanden deelnam aan een type van niet-formele leeractiviteit | Vlaams Gewest, 2022



Noot: Bepaalde gegevens worden niet weergegeven omwille van te kleine celaantallen. Arbeidsmarktstatuut wordt niet opgenomen in deze figuur omwille van te kleine celaantallen over de hele lijn.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.2.2.5 Werkgerelateerde niet-formele opleidingen

Vervolgens zoomen we in op de mate waarin de niet-formele opleidingen die gevolgd werden eerder werkgerelateerd waren of niet, opgedeeld naar arbeidsmarktstatuut en jobkwalificatieniveau bij de werkenden. Met onze resultaten in tabel 7 tonen we aan dat van alle niet-formele opleidingen die gevolgd werden, in totaal 91,2% werkgerelateerd was. Dit aandeel ligt een stuk hoger dan bij formeel leren (54%, niet in de tabel). In de tabel wijzen we bovendien op de verschillen naargelang arbeidsmarktstatuut: bij werkenden die een niet-formele opleiding volgen gaat het om 91,1% van de opleidingen die werkgerelateerd is, bij werklozen 79,5% en bij niet-beroepsactieven daalt dit tot 30,1%. We constateerden eerder in figuur 7 dat werkenden vaker deelnemen aan niet formeel leren en wanneer zij dit doen, is dit dus vaker werkgerelateerd. Hoe niet-formeel leren verbonden is met werken, verschilt zo op vlak van arbeidsmarktstatuut,

maar ook qua jobkwalificatieniveau¹¹, zij het beduidend minder uitgesproken. Bij geschoolde arbeiders in middengekwalificeerde jobs (93,0%) en personen die hooggekwalificeerde jobs (92,0%) uitoefenen en deelnemen aan niet-formele opleidingen, nemen we een hoger aandeel werkgerelateerde niet-formele opleidingen waar dan bij bedienden in middengekwalificeerde jobs (87,1%) en personen met laaggekwalificeerde jobs (85,6%). De resultaten in tabel 8 maken duidelijk dat bij 47,7% van de werkgerelateerde niet-formele opleidingen die 25 tot 64-jarigen volgden, ze zelf het initiatief namen om deze te volgen, terwijl dit aandeel bij formele opleidingen op 84% ligt (niet weergegeven in de tabel). Dit verschilt omdat de werkgever vaker betrokken is bij niet-formele opleidingen dan bij formeel leren, waarbij iets meer dan de helft van de opleidingen (51,2%) voorgesteld of verplicht wordt door de (toekomstige) werkgever (hiervan werd 37,5% verplicht en 13,7% voorgesteld, niet in tabel). Slechts een klein aandeel (1,1%) van de niet-formele opleidingen worden voorgesteld of verplicht door VDAB.

Tabel 7: Aandeel (%) werkgerelateerde niet-formele opleidingen (25-64 jaar) naar arbeidsmarktstatuut en jobkwalificatieniveau bij de werkenden | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

% werkgerelateerde niet-formele opleidingen	
Totale populatie	91,2
Werkenden	91,1
Hooggekwalificeerde jobs	92,0
Middengekwalificeerde jobs	89,2
Bedienden	87,1
Geschoolde arbeiders	93,0
Laaggekwalificeerde jobs	85,6
Werklozen	79,5
Niet-beroepsactieven	30,1

Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Tabel 8: Aandeel (%) werkgerelateerde niet-formele opleidingen (25-64 jaar) naar initiatiefnemer | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

% werkgerelateerde niet-formele opleidingen	
Zelf initiatief genomen	47,7
Voorgesteld of verplicht door (toekomstige) werkgever	51,2
Voorgesteld of verplicht door VDAB	1,1

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

¹¹ Kwalificatieniveau van jobs wordt bepaald op basis van het ISCO-niveau. Laaggekwalificeerde jobs omvatten de elementaire beroepen (ISCO 9) – Middengekwalificeerde jobs omvatten het administratief personeel (ISCO 4), dienstverlenend personeel en verkopers (ISCO 5), geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers (ISCO 6), ambachtslieden (ISCO 7) en bedieners van machines en installaties, assembleurs (ISCO 8) – Hooggekwalificeerde jobs omvatten managers (ISCO 1), intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen (ISCO 2) en technici en verwante beroepen (ISCO 3)

3.2.2.6 Niet-formele opleidingsactiviteiten volgens opleidingsverstrekker en studiegebied

Diverse opleidingsverstrekkers organiseren in Vlaanderen niet-formele opleidingsactiviteiten. Tabel 9 toont de verdeling van de gevolgde niet-formele opleidingen per opleidingsverstrekker. Hieruit blijkt dat het niet-formele opleidingsaanbod voor volwassenen in Vlaanderen verspreid is. Van alle gevolgde niet-formele activiteiten in Vlaanderen, organiseren (toekomstige) werkgevers het grootste aandeel (34,1%). Verder staan niet-formele opleidingsinstellingen en trainingscentra in voor 24,4% van de gevolgde niet-formele opleidingen, andere instellingen of bedrijven waar opleiding niet de hoofdzaak is¹², organiseren 19,5% van de gevolgde niet-formele opleidingen. Ten slotte organiseren formele opleidingsinstellingen nog 16,8% van de niet-formele opleidingen en staan individuen in voor 5,3% van de gevolgde niet-formele opleidingen.

Tabel 9: Verdeling van niet-formele opleidingsactiviteiten volgens opleidingsverstrekker | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	% niet-formele opleidingen
(Toekomstige) werkgever	34,1
Niet-formele opleidingsinstelling of trainingscentrum	24,4
Andere instelling of bedrijf waar opleiding niet de hoofdzaak is	19,5
Formele opleidingsinstelling	16,8
Individueel	5,3

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Tabel 10 geeft een overzicht van het studiegebied van de niet-formele opleidingsactiviteiten¹³. Respondenten gaven aan vooral niet-formele opleidingen te volgen met persoonlijke vaardigheden en ontwikkeling als studiegebied (14,2%). Dit kan gaan over opleidingen gericht op het ontwikkelen van vaardigheden zoals spreken voor een publiek, samenwerken, assertiviteit, enzoverder. Ook algemene programma's en kwalificaties (12,4%) waarbij het gaat over basiseducatie zoals lezen, schrijven en rekenen., gezondheid (11,9%) en onderwijs (10,9%) waren vaak gevolgde niet-formele opleidingen. De studiegebieden geesteswetenschappen, literatuur-taalwetenschappen, journalistiek en informatie werden niet opgenomen in de tabel omwille van te kleine celaantallen.

¹² De categorie 'Andere instelling of bedrijf waar onderwijs en opleiding niet de hoofdactiviteit is' omvat bijvoorbeeld commerciële instellingen (zoals leveranciers van apparatuur), werkgeversorganisaties, kamers van koophandel, verenigingen zonder winstoogmerk (zoals culturele verenigingen, politieke partijen) of andere niet-commerciële instellingen waar onderwijs en opleiding niet de hoofdactiviteit is (zoals bibliotheken, musea, ministeries) (AES Manual, 2022).

¹³ De domeinen zijn opgedeeld volgens de ISCED-F 2013 classificatie. Deze classificatie, die door UNESCO werd ontwikkeld, deelt opleidingen in volgens studieniveau en -gebied en maakt internationale vergelijkingen mogelijk.

Tabel 10: Aandeel (%) gevolgde niet-formele opleidingen volgens studiegebied | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

Studiegebied	%
Persoonlijke vaardigheden en ontwikkeling	14,2
Algemene programma's en kwalificaties	12,4
Gezondheid	11,9
Onderwijs	10,9
Bedrijfskunde en administratie	6,9
Welzijn	6,0
Database- en netwerkontwerp en -beheer; ontwikkeling en analyse van software en toepassingen (ICT)	5,5
Ingenieurs en technische beroepen, productie en verwerking	5,2
Persoonlijke diensten, gezondheid en hygiëne op het werk	3,9
Kunsten	3,2
Computergebruik (ICT)	3,0
Economie, sociale- en gedragswetenschappen	2,6
Recht	4,8
Beveiliging en Transport	1,9
Taal en/of cijfermatige vaardigheden	2,3
Landbouw, bosbouw, visserij en diergeneeskunde	1,6
Architectuur en bouw	1,2
Natuurwetenschappen, wiskunde en statistiek	1,0
Taalverwerving	0,8

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.2.3 Informeel leren

Naast het volgen van opleidingen en vormingen, kan men ook op een informele manier bijleren. Hieronder verstaan we bijvoorbeeld leren van collega's, in het gezin, van gesprekken met experts of door op zelfstandige basis bij te studeren via informatie in boeken of via het opzoeken op het internet. Deze leer methode is niet gestructureerd zoals het formeel en niet-formeel leren en wordt dus niet door een instelling of organisatie aangeboden. Competenties die informeel op de werkvloer zijn opgedaan, kunnen wel erkend worden via een procedure voor Elders Verworven Competenties (EVC).¹⁴ Belangrijk is dat het leren wel doelbewust en gepland gebeurt: men onderneemt de activiteit met de bedoeling om bij te leren. Op een ongestructureerde manier op het internet surfen wordt niet meegerekend. Maar het is duidelijk dat de grens tussen gepland en ongepland dun is, en dat niet elke respondent dezelfde activiteiten als 'informeel leren' zal omschrijven.

¹⁴ De EVC-procedure is een specifieke procedure waarmee je kandidaten kunt aanwerven die niet aan de diplomavooraarden voldoen, maar wel over de nodige kennis of (beroeps)ervaring beschikken. Dit is mogelijk door vaardigheden en competenties zichtbaar te maken en te certificeren met een toegangsbewijs. Meer informatie staat [hier](#).

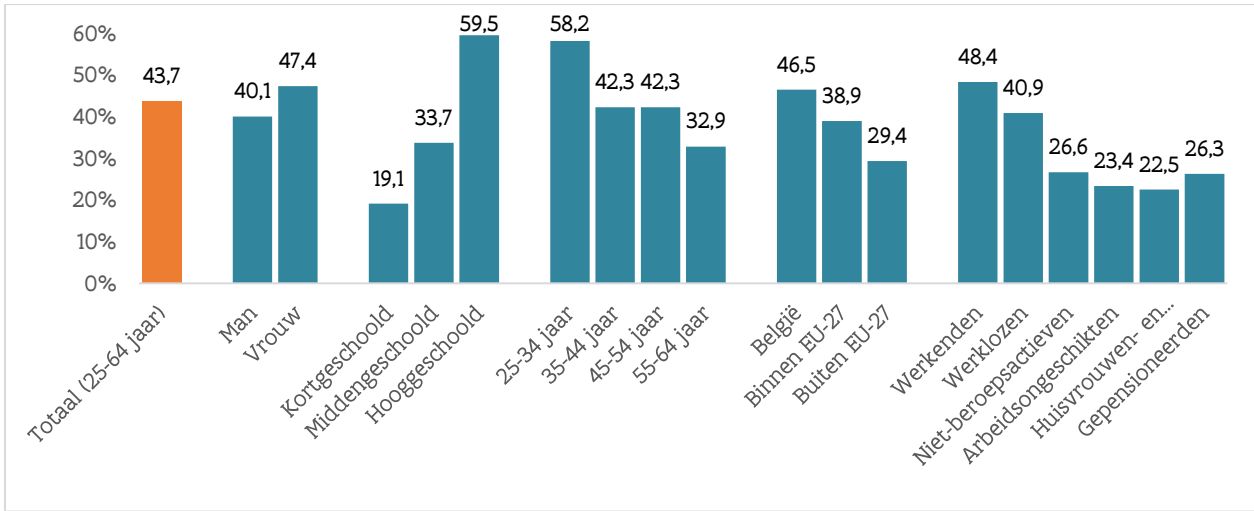
3.2.3.1 Informele opleidingsdeelname volgens achtergrondkenmerken

In figuur 9 tonen we de opleidingsdeelname van 25- tot 64-jarigen in Vlaanderen aan informeel leren in 2022, op basis van de AES, tijdens een referentieperiode van 12 maanden. We diepen dit opnieuw uit naar achtergrondkenmerken, waarbij we voor de opsplitsing naar arbeidsmarktstatuut enkele bijkomende posities opnemen bij de niet-beroepsactieven in onze analyses. We geven eveneens inzichten mee voor niet-beroepsactieve arbeidsongeschikten, huisvrouwen en -mannen, en (vervroegd) gepensioneerden. Het aandeel 25- tot 64-jarige Vlamingen dat heeft deelgenomen aan informeel leren in 2022, bedraagt 43,7% en ligt daarmee in de grootteorde van het deelnamepercentage aan niet-formeel leren (zie figuur 7). De richting van de participatieverschillen die we waarnemen naargelang geslacht, scholingsniveau, leeftijd, geboorteland en arbeidsmarktstatuut zijn gelijkaardig aan deze die we ook bij niet-formeel leren observeerden. Zo tonen vrouwen opnieuw een hogere deelname dan mannen, hooggeschoolden een hogere dan midden- en kortgeschoolden, 25- tot 34-jarigen een hogere dan de oudere leeftijdsgroepen, personen met België als geboorteland een hogere dan personen geboren binnen EU-27 of buiten EU-27, en werkenden een hogere dan werklozen of niet-beroepsactieven. Tegelijk is een duidelijke vaststelling dat de participatiekloven op vlak van informeel leren – de meest toegankelijke vorm van leren - minder uitgesproken zijn dan bij niet-formeel leren, de leeftidskloof uitgezonderd. Zo ligt de participatie aan informeel en niet-formeel leren in dezelfde grootteorde bij hooggeschoolden (respectievelijk 59,5% en 59,2%) terwijl de kortgeschoolden toch wat vaker deelnemen aan informeel leren (19,1%) dan aan niet-formeel leren (13,7%), wat de opleidingsniveauroef op vlak van informeel leren nog steeds groot maakt, maar wel wat minder uitgesproken dan bij niet-formeel leren. Ook het verschil in participatie tussen personen geboren in België en personen geboren in een ander land, is bescheidener bij informeel leren. Ook hier laten personen geboren in België gelijkaardige cijfers optekenen qua deelname aan informeel (46,5%) en niet-formeel leren (46,1%), terwijl de participatiecijfers aan informeel leren wat hoger liggen bij personen geboren binnen EU-27 (38,9%) en buiten EU-27 (29,4%) dan bij het niet-formele leren (resp. 28,5% en 25,2%), zodat de kloof qua informeel leren ook beperkter is dan bij niet-formeel leren.

Eenzelfde vaststelling doen we bij de uitdieping naar arbeidsmarktstatuut. Ook hier tonen onze berekeningen aan dat de verschillen tussen werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven minder groot zijn bij informeel leren dan bij niet-formeel leren, voornamelijk omdat de meer kwetsbare groepen als werklozen en niet-beroepsactieven een hogere deelname aan informeel leren kennen dan niet-formeel leren. Op vlak van leeftijd doen we een omgekeerde vaststelling. Uit figuur 7 en figuur 9 leiden we af dat 55-plussers ongeveer evenveel informeel (32,9%) als niet-formeel leren (32,2%), maar dat de jongste leeftijdsgroep van 25- tot 34-jarigen vaker informeel leert (58,2%) dan niet-formeel (50,9%), waardoor de leeftidskloof bij informeel leren ook groter wordt dan bij niet-formeel leren.

Daarnaast wijzen we er graag op dat we bij de bespreking van de algemene opleidingsdeelnamecijfers op basis van zowel EAK als AES informeel leren niet mee in rekening brengen. Ook de doelstelling op Europees niveau om een opleidingsdeelname van 60% van de volwassen populatie te bekomen (zie onderdeel 2.1.1), is gebaseerd op opleidingsdeelname aan formeel en niet-formeel leren. Het blijkt echter uit onze berekeningen hier dat bijna vier op de tien volwassen Vlamingen deelneemt aan informeel leren. Dat betekent dat we een hogere opleidingsdeelname kunnen verwachten indien we hier bij de algemene opleidingsdeelnamecijfers wel rekening mee zouden houden, en dat we dus ook wat dichterbij de doelstelling van 60% zouden kunnen komen.

Figuur 9: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan informeel leren gedurende de laatste 12 maanden | Vlaams Gewest, 2022



Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.2.3.2 Informele opleidingsdeelname volgens methode van leren

Informeel leren kan volgens verschillende manieren gebeuren, zoals weergegeven is in tabel 11. Van de personen die informeel leren, gebruikt 63,4% online materiaal zoals artikels, podcasts en apps. Iets meer dan de helft (50,1%) van de Vlamingen leert informeel door gebruik te maken van boeken, vaktijdschriften, enzoverder. Ongeveer de helft (49,9%) leert van een familielid, een vriend of collega/chef en 15,9% door een bezoek te brengen aan bibliotheken, leercentra, mediatheken, beurzen,... . Verder neemt 13,7% deel aan informeel leren via begeleide bezoeken aan musea, historische sites, ... Tot slot blijkt dat 68,6% van het informeel leren werkgerelateerd is (niet in tabel).

Tabel 11: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat informeel leert naar methode van leren | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	% 25-64 jarigen dat informeel leert
Door gebruik te maken van online materiaal (artikels, podcasts, apps ...)	63,4
Door gebruik te maken van boeken, vaktijdschriften, ...	50,1
Van een familielid, een vriend of collega/chef	49,9
Door een bezoek te brengen aan bibliotheken, leercentra, mediatheken, beurzen, ...	15,9
Via begeleide bezoeken aan musea, historische sites, ...	13,7

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Bij het analyseren van de verschillende methodes van informeel leren naargelang opleidingsniveau en leeftijdsklasse merken we een aantal opvallende verschillen op (zie tabel 12). Op vlak van het opleidingsniveau stellen we vast dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer individuen gebruik maken van online materiaal of boeken/vaktijdschriften om te leren. Bij hooggeschoolden gaat dit

om meer dan zeven op tien (72,2%), terwijl dit bij middengeschoolden daalt tot de helft (50,1%) en bij kortgeschoolden slechts iets meer dan een derde (37,9%). Hooggeschoolden blijken ook vaker gebruik te maken van boeken of vaktijdschriften om bij te leren, terwijl dit zowel bij kort- als middengeschoolden een minder gebruikte methode is. Kortgeschoolden (58,7%) geven op hun beurt wel vaker aan dat ze leren van een familielid, vriend, collega of leidinggevende dan midden- (49,9%) en hooggeschoolden (49,0%). Dat verschil is interessant aangezien het de enige vorm van informeel leren is waarbij het expliciet gaat om leren van andere personen, terwijl de andere methoden die vaker voorkomen bij hoger geschoolden meer individuele manieren van leren zijn en ze bovendien meer aansluiten bij de "schoolse" methodes van leren. Op vlak van leeftijd valt op dat de verschillen tussen de leeftijdsklassen die informeel leren door online materiaal te gebruiken niet zo groot zijn. Het aandeel bij de 55-plussers (54,1%) ligt wel beduidend lager dan de andere leeftijdsklassen. De jongste leeftijdsklassen maken het meeste gebruik van boeken of vaktijdschriften om bij te leren. Zowel de jongste leeftijdsklasse van 25- tot 34-jarigen als de leeftijdsklasse van 45- tot 54-jarigen nemen het vaakste deel aan informeel leren door bij te leren van een familielid, een vriend of collega/leidinggevende met respectievelijk 55,8% en 58,2%.

Tabel 12: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat informeel leert naar methode van leren en opleidingsniveau en leeftijdsklasse | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	Door gebruik te maken van online materiaal (artikels, podcasts, apps ...)	Door gebruik te maken van boeken, vaktijdschriften, ...	Van een familielid, een vriend of collega/leidinggevende	Door een bezoek te brengen aan bibliotheken, leercentra, mediatheken, beurzen, ...	Via begeleide bezoeken aan musea, historische sites, ...
Totaal (25-64j)	63,4	50,1	49,9	15,9	13,7
Kortgeschoold	37,9	34,2	58,7	nb	nb
Middengeschoold	50,0	34,5	49,9	10,3	7,4
Hooggeschoold	72,2	58,9	49,0	19,2	17,8
25-34 jaar	66,6	55,2	55,8	18,0	11,3
35-44 jaar	65,9	52,6	41,2	10,7	11,8
45-54 jaar	64,0	43,2	58,2	18,2	16,2
55-64 jaar	54,1	47,0	41,1	16,3	16,8

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag, waardoor de percentages niet cumulatief zijn.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.3 Opleidingsdeelname naargelang beroepsgroep

In de vorige onderdelen gingen we telkens dieper in op de verschillende vormen van opleidingsdeelname met een bespreking van formele, niet-formele en informele opleidingsdeelname. We behandelen in de onderdelen die nu volgen enkele verschillen tussen de verschillende vormen van opleidingsdeelname. In onderstaande tabel 13 geven we allereerst het aandeel weer dat een formele, niet-formele of informele opleiding volgt, naargelang de beroepsgroep waartoe ze behoren. We stellen vast dat personen met een intellectueel, wetenschappelijk of artistiek beroep de hoogste opleidingsdeelname hebben aan zowel formeel (11,2%) als niet-formeel (73,5%) en informeel leren (68,5%). Technici en verwante beroepen hebben op hun beurt een lage formele opleidingsdeelname (3,6%), maar wel een hoge niet-formele opleidingsdeelname (62,0%) en informele opleidingsdeelname (54,9%). Managers blijken minder vaak te participeren aan zowel niet-formeel leren (54,3%) als aan informeel leren (50,5%) dan personen met intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen en technici en verwante beroepen. Voor formeel leren kunnen we geen uitspraken maken omwille van te kleine celaantallen. Verder is het opvallend dat we in onze resultaten slechts twee groepen onderscheiden met een hogere informele opleidingsdeelname dan niet-formele opleidingsdeelname: dienstverlenend personeel en verkopers en ambachtslieden. De andere beroepsgroepen nemen dus meer deel aan niet-formeel leren dan informeel leren.

Tabel 13: Aandeel (%) deelname aan formele, niet-formele en informele opleidingen (25-64 jaar) naar beroepsgroep (ISCO-indeling) | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	Formeel	Niet-formeel	Informeel
Totale populatie	5,9	51,4	48,5
Managers	nb	54,3	50,5
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	11,2	73,5	68,5
Technici en verwante beroepen	3,6	62,0	54,9
Administratief personeel	6,3	40,7	40,7
Dienstverlenend personeel en verkopers	nb	29,7	42,3
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	nb	nb	nb
Ambachtslieden	nb	34,0	38,3
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	nb	42,7	23,6
Elementaire beroepen	nb	33,4	19,2

Noot: 'Nb' wijst op een niet betrouwbaar aandeel omwille van te kleine celaantallen. De beroepsgroep 'geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers' wordt niet opgenomen in deze tabel omwille van te kleine celaantallen over de hele lijn.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.4 Tijdstip van opleidingen die door werkenden worden gevolgd

In het vorige onderdeel hebben we onderzocht aan welke vormen van opleiding er in Vlaanderen wordt deelgenomen naargelang de beroepsgroep van werkenden. In wat volgt zoomen we in op de momenten waarop respondenten, en meer specifiek werkenden, aangeven te leren. Hier kunnen we enkel een vergelijking maken tussen formele en niet-formele opleidingen. Formele opleidingen vinden meestal plaats buiten de betaalde werkuren (60,9%) (tabel 14). Aangezien deze opleidingen vooral plaatsvinden in formele onderwijsinstellingen en doorgaans een lange duur hebben, is dit een logische vaststelling. Desondanks vindt 23,3% van de formele opleidingen toch plaats tijdens de betaalde werkuren. Anderzijds blijkt uit tabel 14 dat het grootste deel van de niet-formele opleidingen enkel of meestal tijdens de betaalde werkuren plaatsvindt (75,5%), in tegenstelling tot de formele opleidingen. Het is veel minder gebruikelijk dat een niet-formele opleiding meestal of enkel buiten betaalde werkuren (23,3%) of tijdens een periode waarin een respondent niet werkte (1,3%) wordt gevolgd.

Tabel 14: Aandeel (%) formele en niet-formele opleidingen volgens tijdstip bij de werkenden | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	Formeel	Niet-formeel
Enkel of meestal tijdens betaalde werkuren	23,3	75,5
Enkel of meestal buiten betaalde werkuren	60,9	23,3
Ik heb niet gewerkt tijdens deze periode	15,8	1,3

Noot: Respondenten konden meerdere niet-formele opleidingen doorgeven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Opleidingen worden steeds vaker georganiseerd met behulp van online hulpmiddelen of in de vorm van gedeeltelijk of volledig afstandsonderwijs. Dit kan gezien worden als een hefboom om de combinatie van werken en leren makkelijker te maken en om bepaalde drempels, zoals afstand, weg te nemen. Onze resultaten in tabel 15 geven weer dat in het geval van formele opleidingen 16,6% grotendeels of volledig online wordt georganiseerd en bij niet-formele opleidingen loopt dit zelfs op tot 33,3%. Daarnaast gaven respondenten aan dat er bij 81,1% van de formele opleidingen en 78,8% van de niet-formele opleidingen er online interactie was met de lesgevers of medestudenten. Er werd online lesmateriaal aangeboden bij 73,7% van de formele en 61,2% van de niet-formele opleidingen. Het is mogelijk dat het gebruik van online hulpmiddelen hoger liggen dan normaal, aangezien de referentieperiode van 12 maanden (deels) de coronaperiode omvat.

Tabel 15: Aandeel (%) (niet-)formele opleidingen dat georganiseerd was als online afstandsonderwijs, waarbij online lesmateriaal werd aangeboden en online interactie voorzag | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	% formele opleidingen	% niet-formele opleidingen
Online interactie met lesgevers of medestudenten	81,1	78,8
Online lesmateriaal aangeboden	73,7	61,2
Deze opleiding was voornamelijk georganiseerd als online afstandsonderwijs	16,6	33,3

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.5 Financiering van opleidingen

De AES peilt vervolgens bij de lerende naar wie er (mee) betaalde voor de (niet-)formele opleiding. Belangrijk is hierbij op te merken dat het om de perceptie van het individu gaat. Zo kan het individu de indruk hebben dat een opleiding gratis was terwijl deze eigenlijk werd betaald door de werkgever. Tabel 16 toont dat formele opleidingsactiviteiten het vaakst gefinancierd worden door de lerende zelf (49,8%). Financiële ondersteuning door overheids- of privéinstanties, zoals opleidingscheques of de KMO-portefeuille, dienen in 14,6% van de formele opleidingen als financieringsbron. De (toekomstige) werkgever staat in 11,9% van de opleidingen in voor de financiering. Bij 11,2% van de formele opleidingen financierde een gezins- of familielid minstens een deel en bij 10,9% zorgt de arbeidsbemiddelaar (VDAB) voor de financiering. De financiering van niet-formele opleidingsactiviteiten gebeurt doorgaans anders. In veel gevallen is de opleiding gratis (54,2%). Hierbij dienen we wel te nuanceren dat dit een inschatting van de respondent zelf is en kan afwijken van de realiteit. Daarnaast worden ze dikwijls gefinancierd door de (toekomstige) werkgever (29,8%). In sommige gevallen neemt de lerende zelf de financiering op zich (14,5%). Andere overheids- of privéinstanties (bv. opleidingscheques of KMO-portefeuille) financierden niet-formele opleidingsactiviteiten in slechts 1,1% van de gevallen.

Tabel 16: Financiering van opleidingsactiviteiten | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

Wie betaalde voor de opleiding?	% formele opleidingen	% niet-formele opleidingen
Ikzelf	49,8	14,5
Andere overheids- of privéinstantie (bv. opleidingscheques, KMO-cheques)	14,6	1,1
(Toekomstige) werkgever	11,9	29,8
Gezins- of familielid	11,2	nb
Arbeidsbemiddelaar (VDAB)	10,9	nb
De opleiding was gratis	nb	54,2

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn. 'Nb' wijst op een niet betrouwbaar aandeel omwille van te kleine cel aantallen.

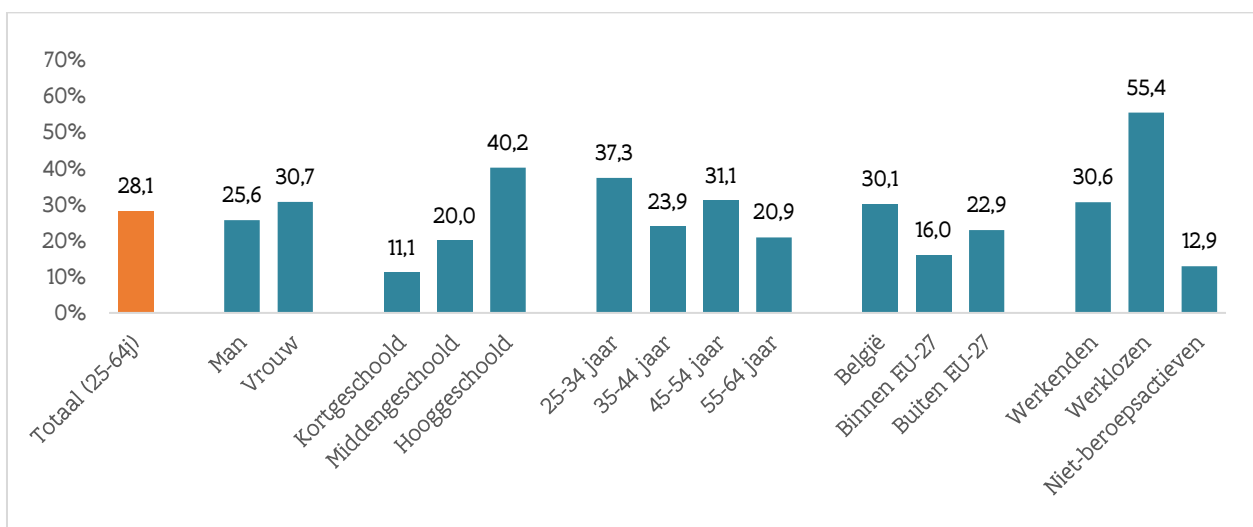
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.6 Toegang tot informatie over opleiding en ondersteuning bij opleidingskeuze

Informatie over opleiding krijgen en begeleiding ontvangen zijn belangrijk om een leercultuur blijvend te stimuleren. Dit is niet alleen belangrijk bij personen die nog niet deelnemen om hen te bereiken, maar ook bij degenen die al een sterke motivatie hebben om te leren is dit cruciaal (OESO, 2022). De AES peilt de volwassen populatie naar of zij een vorm van informatie of ondersteuning ontvangen hebben over opleiding, ongeacht het type opleiding. Dit gaat meer specifiek om informatie of hulp/advies ontvangen over leermogelijkheden, leerbehoeften professioneel laten evalueren, informatie of hulp/advies ontvangen over het erkennen/valideren van vaardigheden, competenties (EVC) of eerdere kwalificaties (EVK) of over mogelijkheden tot

financiële ondersteuning door de overheid. Bijna drie op de tien (28,1%) van de 25- tot 64-jarige Vlamingen geven aan dat ze een vorm van informatie of ondersteuning hebben ontvangen met betrekking tot opleidingen (figuur 10). Toch zijn er nog een aantal kloven op te merken naargelang de verschillende persoonskenmerken die we onderscheiden. Een relevante vaststelling hierbij is dat het net de groepen zijn die het minst participeren aan opleiding (zie analyse in de vorige onderdelen), die ook het minste ondersteuning of informatie ontvangen over opleiding. Zo verkrijgen mannen dit minder dan vrouwen, kortgeschoolden minder dan midden- en hogeschoolden, 55-plussers minder dan jongere leeftijdsgroepen, ... De kloven in het ontvangen van informatie of ondersteuning verkleinen kan mogelijk een eerste stap zijn om de algemene participatiekloven te dichten die we eerder bespraken.

Figuur 10: Aandeel (%) 25- tot 64-jarigen dat aangeeft een vorm van informatie of ondersteuning te hebben ontvangen over opleiding naar achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)



Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022.

De AES peilt ook naar het soort informatie of ondersteuning die respondenten kunnen ontvangen en hoe de informatie ontvangen werd. We geven de resultaten weer in tabel 17, waarbij we werkenden en werklozen onderscheiden omdat de uitkomsten van deze twee groepen op de drie vragen erg verschilden. In tabel 17 lezen we dat 36,8% van de werkzoekenden informatie of hulp/advies over leermogelijkheden ontvangen heeft, tegenover 26,9% van de werkenden. Bij informatie over het erkennen/valideren van vaardigheden, competenties (EVC) of eerdere kwalificaties (EVK) en over mogelijkheden van financiële ondersteuning door de overheid voor leren is dit verschil tussen werkenden en werklozen nog veel groter.

Tabel 17: Aandeel (%) 25- tot 64-jarigen dat informatie of advies heeft ontvangen over opleiding per onderwerp, per instelling en per wijze van het verkrijgen naar arbeidsmarktstatuut | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	Werkenden	Werklozen	Totaal
Onderwerp van de informatie en ondersteuning			
a. Informatie of hulp ontvangen over leermogelijkheden	26,9	36,8	24,2
b. Leerbehoeften professioneel laten evalueren en/of informatie of hulp ontvangen over EVC	8,7	21,1	8,0
c. Informatie over mogelijkheden financiële ondersteuning door de overheid	4,8	19,6	4,8

Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuut zelf aan. Niet-beroepsactieven werden niet opgenomen in deze tabel omwille van te kleine celaantallen.

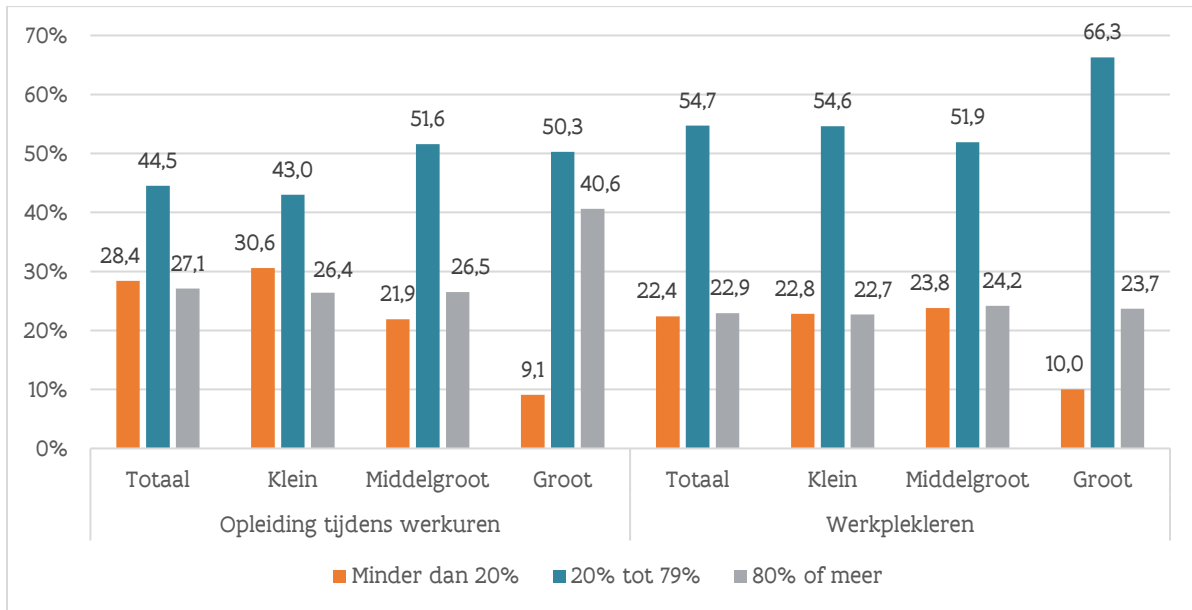
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

3.7 Opleidingsdeelname volgens werkgevers

3.7.1 Opleidingsdeelname vanuit werkgeversperspectief

Om ook het perspectief van werkgevers te belichten, analyseren we de ECS-bevraging, waarmee we de opleidingsdeelname volgens hen kunnen in kaart brengen. De ECS vraagt aan werkgevers in welke mate werknemers in hun organisatie deelnemen aan opleidingen. Er wordt geen opdeling gemaakt naargelang formeel, niet-formeel en informeel leren en het gaat om Belgische cijfers in plaats van Vlaamse. Wel wordt er gevraagd aan werkgevers of de werknemers training gevolgd hebben tijdens de betaalde werktijd (georganiseerd op de eigen werkvloer of extern) dan wel op het werk geleerd hebben van meer ervaren collega's. Figuur 11 geeft weer in welke mate medewerkers uit Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers deelnemen aan opleiding. Uit de resultaten concluderen we dat 28,4% van de bevraagde ondernemingen inschat dat minder dan 20% van hun werknemers opleiding volgden tijdens de werkuren. Dergelijke lage opleidingsintensiteit zien we het vaakst bij kleine ondernemingen (30,6%) en minder vaak bij middelgrote (21,9%) of grote ondernemingen (9,1%). Verder schat 54,7% van deze bedrijven in dat er tussen 20% en 79% van de werknemers deelnemen aan werkplekleren. Het aandeel bedrijven waarbij erg intensief (80% of meer) of net erg weinig (minder dan 20%) aan werkplekleren wordt gedaan is vrij gelijkaardig met respectievelijk 22,9% en 22,4%.

Figuur 11: Opleidingsdeelname in bedrijven met meer dan 10 werknemers, naargelang vorm van opleiding en bedrijfsgrootte | België, ECS (2019)

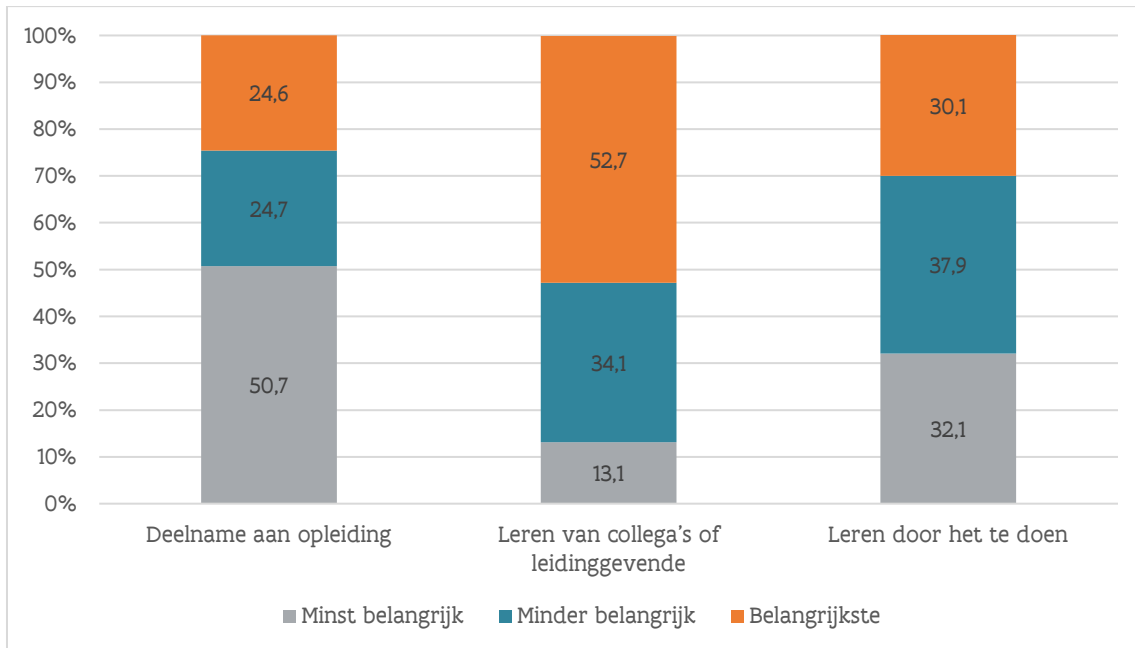


Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

3.7.2 Belang van de verschillende vormen van leren volgens werkgevers

De ECS bevraagt werkgevers verder naar hoe belangrijk zij drie verschillende vormen van leren vinden: deelname aan opleiding, leren van collega's of leidinggevenden, en leren door het te doen. Met figuur 12 geven we weer dat leren van collega's of van leidinggevenden door 52,7% van de Belgische bedrijven als de belangrijkste manier van leren beschouwd, slechts 13,1% beschouwt het als de minst belangrijke leervorm. Bij 30,1% van de werkgevers is leren door het te doen ook een belangrijke vorm van leren. Opmerkelijk is dat meer dan de helft (50,7%) van de werkgevers deelname aan opleiding als het minst belangrijk beschouwt.

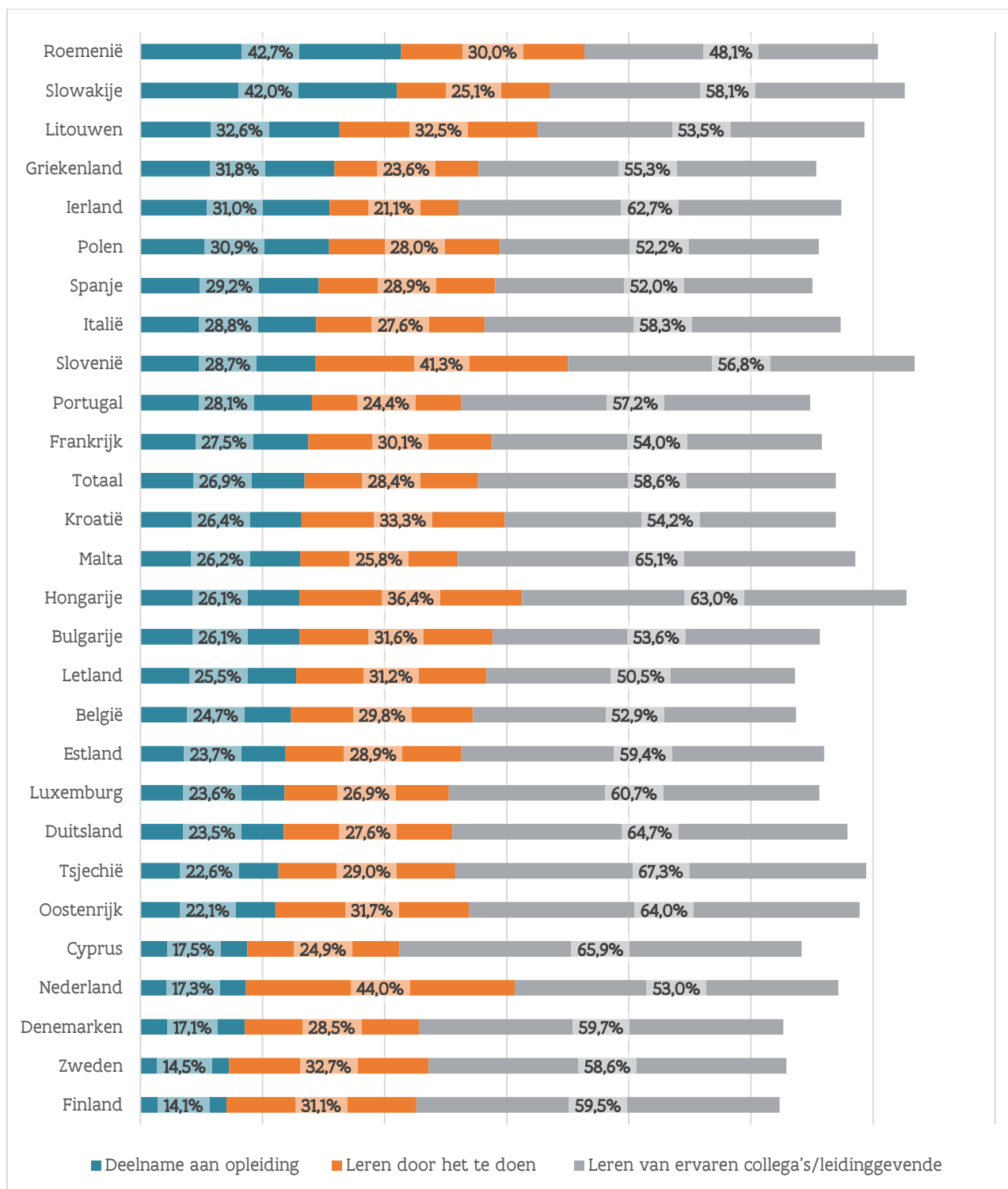
Figuur 12: Verschillende manieren van leren in bedrijven met meer dan 10 werknemers, naargelang hoe belangrijk het wordt bevonden | België, ECS (2019)



Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

Indien we dit vergelijken met andere Europese landen (zie ook Cedefop, 2020: p.91) dan valt uit de resultaten in figuur 13 op dat Belgische werkgevers vaker aangeven dat opleiding volgen de belangrijkste manier is van leren in vergelijking met onder andere Nederland, Zweden, Denemarken en Finland. In verschillende landen, zoals Frankrijk, is dit aandeel echter nog groter dan in België en we blijven ook onder het gemiddelde van de EU-landen. We stellen bovendien vast dat het aandeel werkgevers dat leren van collega's of de leidinggevende in België als belangrijk beschouwt, kleiner is in vergelijking met het gemiddelde van de EU-landen. In landen zoals Tsjechië en Duitsland wordt deze manier het vaakste aangewezen als belangrijkste manier van leren. Dat zijn landen die ook hoger scoren dan België op vlak van deelname aan informeel leren (zie onderdeel 3.1). In België is het aandeel werkgevers die dat de belangrijkste methode vindt wat lager dan het EU-gemiddelde. In Slovenië en Nederland duiden werkgevers het vaakste aan dat de belangrijkste methode van leren is door het te doen. Hier scoren Belgische werkgevers ook wat hoger dan het EU-gemiddelde, en is de kloof met de koplopers minder groot.

Figuur 13: Verschillende manieren van leren in bedrijven met meer dan 10 werknemers, naargelang hoe belangrijk het wordt bevonden | Europese vergelijking, ECS (2019)



Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn.
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

3.8 Conclusie

Nadat we een overzicht gaven van de algemene opleidingsdeelname in het Vlaamse Gewest in het tweede hoofdstuk, analyseerden we in dit hoofdstuk meer specifiek de opleidingskenmerken op basis van de AES (2022). Het algemene deelnamecijfer voor **formele opleiding** bedraagt 6,6%. De deelnamecijfers aan **niet-formele opleidingen** liggen hier nog ver boven: 42,2% van de 25 tot 64-jarigen nam tijdens de 12 maanden voorafgaand aan de bevraging deel aan een niet-formele opleiding. Ten slotte nam 43,7% van de 25 tot 64-jarigen deel aan een **informele opleiding** in 2022 volgens de AES. Dat de opleidingsdeelname aan informele opleiding slechts iets hoger ligt dan de opleidingsdeelname aan niet-formeel leren blijkt bovendien in Europees perspectief een opvallende bevinding. Wat betreft het formeel leren positioneren we ons iets hoger dan het EU-27-gemiddelde (6,3%), maar zowel bij de deelname aan niet-formeel leren als bij informeel leren lopen we achterop (respectievelijk EU-27-gemiddelde van 44,0% en 64,2%). Deze vaststelling komt overeen met de resultaten uit de vorige monitoringsrapporten (Van Langenhove et al., 2020; Penders et al., 2021) maar ook veel eerdere analyses over opleidingsdeelname in Vlaanderen die de lage deelnamecijfers in vergelijking met andere landen wijten aan het ontbreken van een leercultuur of positief leerklimaat (e.g. De Rick & Baert, 2004).

Naast de globale deelnamecijfers aan de verschillende vormen van opleiding besproken we in dit hoofdstuk deze deelname ook iets meer in detail, waarbij we ingaan op verschillende kenmerken van de opleidingen. Zo toonden we onder andere aan dat van de personen die deelnemen aan niet-formele opleidingen, 61,8% deelneemt aan cursussen, vormingen of opleidingen, 46,8% aan workshops, congressen, studiedagen of lezingen, 39,8% aan werkplekleren en maar een klein aandeel aan privélessen (4,5%). De personen die informeel leren, deden dit het vaakst met behulp van online materiaal zoals artikels, podcasts, apps, enzovoort (63,4%), door gebruik van boeken, vaktijdschriften, enzoverder (50,1%) en door het leren van een familielid, een vriend of collega/chef (49,9%).

Onze resultaten op basis van de AES (2022) maken duidelijk dat formele opleidingsactiviteiten meestal plaatsvinden buiten de betaalde werkuren, terwijl niet-formele opleidingen meestal doorgaan tijdens de betaalde werkuren. Formele en niet-formele opleidingsactiviteiten worden ook op andere manieren bekostigd. Formele opleidingsactiviteiten worden het vaakst gefinancierd door de lerende zelf, terwijl niet-formele opleidingsactiviteiten in meer dan de helft van de gevallen gratis waren. Financiële ondersteuning door overheids- of privéinstanties, zoals opleidingscheques of de KMO-portefeuille, dienen bij bijna 15 procent van de formele opleidingen als financieringsbron terwijl dit bij niet-formele opleidingen amper om 1,1% van de opleidingen gaat.

We merkten ook op dat slechts 28,1% van de 25- tot 64-jarige Vlamingen (AES, 2022) aangeeft dat ze een vorm van informatie of ondersteuning hebben ontvangen met betrekking tot opleidingen. Aangezien we hierbij vaststellen dat de groepen die het minst participeren aan opleiding (onder andere kortgeschoolden en niet-beroepsactieven), net degene zijn die het minste ondersteuning of informatie ontvangen over opleiding, is het waardevol om in te zetten op het dichten van de informatiekloven. Hierbij raadt de studie van de OESO (2022) aan om informatie en begeleiding specifiek te richten naar bepaalde doelgroepen, op basis van de inzichten over de drempels die zij ervaren (zie hoofdstuk 4).

In dit hoofdstuk beschouwden we ten slotte de deelname aan opleiding volgens de ECS (2019), die Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers bevrageet. De meeste bedrijven schatten dat tussen de 20 en 79% van hun werknemers deelnemen aan opleiding tijdens de werkuren en/of

werkplekieren. In 28,4% van de bedrijven neemt minder dan een op vijf werknemers deel aan opleiding tijdens de werkuren. Het blijkt volgens onze resultaten voornamelijk kleine en middelgrote bedrijven te zijn waar de deelnamecijfers lager liggen. Deze conclusie ligt in lijn met eerdere analyses over opleidingsinspanning bij bedrijven in het eerste en tweede monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020; Penders et al., 2021; Sourbron & Vansteenkiste, 2021).

Hoofdstuk 4: Motivatie en drempels voor opleidingsdeelname

Hoofdstukken 2 en 3 toonden dat de opleidingsdeelname in Vlaanderen onder het niveau ligt van koplopers in Europa en dat er nog ruimte blijft voor groei. De Vlaamse OESO Skills Strategie (2019) schreef deze matige deelname aan levenslang leren onder meer toe aan het ontbreken van een leercultuur in Vlaanderen. Ook de expertengroep van de Vlaamse Minister van Werk wees in haar advies op de nood aan een leer- en loopbaanoffensief in Vlaanderen (De Vos, Vansteenkiste, Struyven, Marx, Baert, Van der Beken en De Coen, 2021). In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate Vlamingen bereid zijn om deel te nemen aan opleiding en wat hun motivatie is voor opleidingsdeelname, op basis van de AES. We positioneren Vlaanderen eerst in Europees perspectief, waarna we binnen Vlaanderen de verschillen in opleidingsbereidheid ontleden naargelang achtergrondkenmerken zoals leeftijd, scholingsniveau en arbeidsmarktstatuut. Anderzijds is het cruciaal om ook de motivatie en redenen bij werkgevers in kaart te brengen. Een essentieel onderdeel van een positief leerklimaat is namelijk dat werkgevers hun werknemers stimuleren om deel te nemen aan opleidingen en andere vormen van leren. Dit hoofdstuk bespreekt resultaten uit de AES- en ECS-bevraging, om zo een zicht te geven op de motivatie bij zowel de werkgever als het individu. Vervolgens bespreken we de verschillende drempels die personen ervaren en behandelen we de verschillen naargelang persoonskenmerken. In deze editie van het monitoringsrapport brengen we ook mogelijke hefboomen om opleidingsdeelname te verhogen volgens het individu in kaart. We kaderen daarna het belang van levenslang leren om te kunnen omgaan met veranderingen, waarbij het inzicht in competentienoden bij werkgevers wordt besproken op basis van de ECS-bevraging (2019). Tot slot kijken we naar de ervaren impact van opleidingsdeelname volgens individuen.

4.1. De bereidheid en motivatie tot deelname aan opleiding

4.1.1 Bereidheid tot deelname aan opleiding

De deelnamecijfers voor de verschillende vormen van leren die in de vorige hoofdstukken zijn besproken, tonen aan dat er nog ruimte voor verbetering is om zo aansluiting te vinden bij de resultaten van onze buurlanden en andere referentielanden. Om deelnamecijfers te verhogen, is het belangrijk om een goed zicht te hebben op de bereidheid van Vlamingen om (meer) deel te nemen aan een opleiding.

Met de AES-bevraging kunnen we respondenten opdelen in vier verschillende groepen, naargelang de wens tot (meer) deelname. Tabel 18 geeft de verschillende groepen weer. Groep 1 bestaat uit personen die hebben deelgenomen aan opleidingen en niet meer wensen deel te nemen. In deze groep valt 31,7% van de 25- tot 64-jarigen. Groep 2 omvat individuen die wel hebben deelgenomen, maar graag nog meer opleidingen hadden gevolgd. Deze groep vertegenwoordigt 13,4% van de volwassen bevolking. Groep 3 bestaat uit degenen die nog niet aan opleidingen hebben

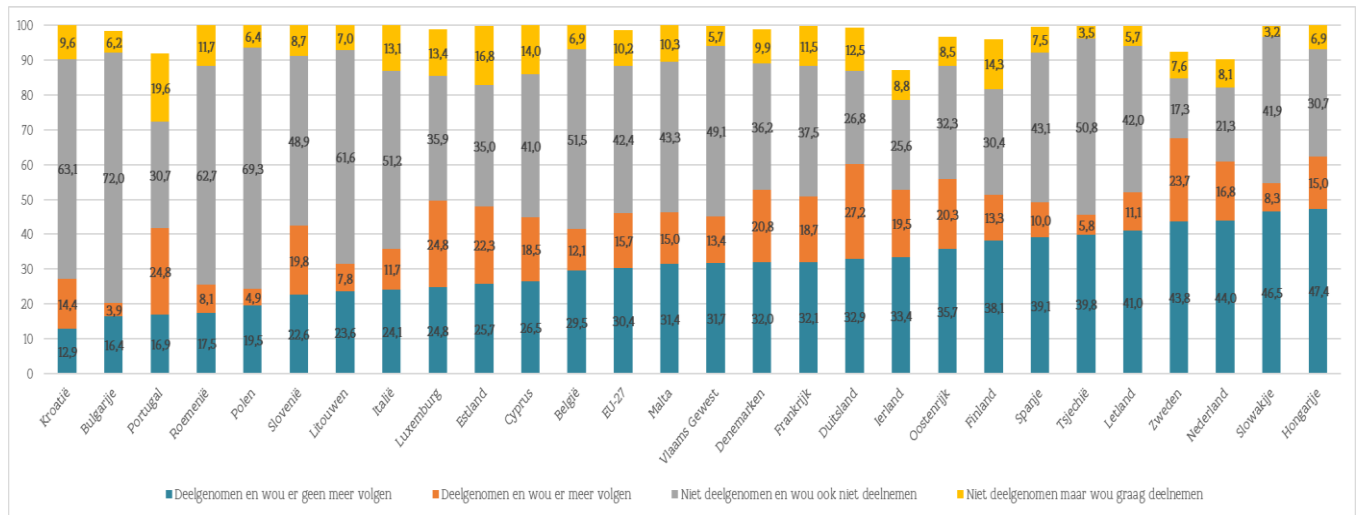
deelgenomen, maar dit wel graag hadden gedaan. Dit geldt voor 5,7% van de 25- tot 64-jarigen. Deze eerste drie groepen zijn samen goed voor ongeveer de helft (50,9%) van de volwassen Vlamingen: zij volgden minstens één opleiding of zijn bereid om een formele of niet-formele opleiding te volgen. Dat betekent dat er met 49,1% ook een ruime groep is die niet heeft deelgenomen aan opleiding, en ook niet wenst deel te nemen (groep 4).

Tabel 18: Bereidheid tot opleidingsdeelname ingedeeld naar vier subgroepen

	Wel deelgenomen	Niet deelgenomen
Wenst niet (meer) deel te nemen	Groep 1 (31,7%)	Groep 4 (49,1%)
Wenst (nog meer) deel te nemen	Groep 2 (13,4%)	Groep 3 (5,7%)

Deze ongemotiveerde groep is 6,7 procentpunten groter dan wat we gemiddeld in de EU-27 vaststellen (42,4%), zoals we tonen via figuur 14. Het Vlaams Gewest vertoont ook een duidelijk lagere opleidingsbereidheid dan de buurlanden en de Scandinavische landen. In Nederland en Zweden bijvoorbeeld heeft slechts 21,3% en 17,3% geen opleiding gevolgd in de referentieperiode van 12 maanden, en is ook niet bereid er te volgen. Niet alleen de deelnamecijfers liggen lager dan in andere EU-27-landen, maar ook het aandeel volwassenen die niet heeft deelgenomen, maar wel zou willen deelnemen ligt opvallend lager in het Vlaams Gewest. In Belgisch perspectief heeft het Waals Gewest met 58,8% een nog hoger percentage dat niet deelnam aan opleiding en ook niet wenste deel te nemen, terwijl het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich met 42,9% onder de Vlaamse score bevindt en in de buurt van het EU-27 gemiddelde van 42,4% (cijfers van het Waals- en Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet op de figuur).

Figuur 14: Aandeel (%) van de 25- tot 64-jarigen dat de afgelopen twaalf maanden al dan niet deelnam aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit | Europese vergelijking, 2022



Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – AES, Eurostat 2022

De bereidheid om (meer) deel te nemen, verschilt sterk naargelang de persoonskenmerken (figuur 15), zoals het arbeidsmarktstatuut van de respondent. De categorie van personen die niet deelgenomen hebben en niet willen deelnemen is ongeveer dubbel zo groot bij de niet-beroepsactieven (79,6%) als bij de werkenden (40,9%). Daarnaast hebben werkenden het meest deelgenomen aan opleiding. Wanneer we de groepen optellen die participeerden aan opleiding (groep 1 en 2) gaat het over 56,1% bij de werkenden tegenover 48,9% bij de werklozen en 19,8% bij de niet-beroepsactieven.

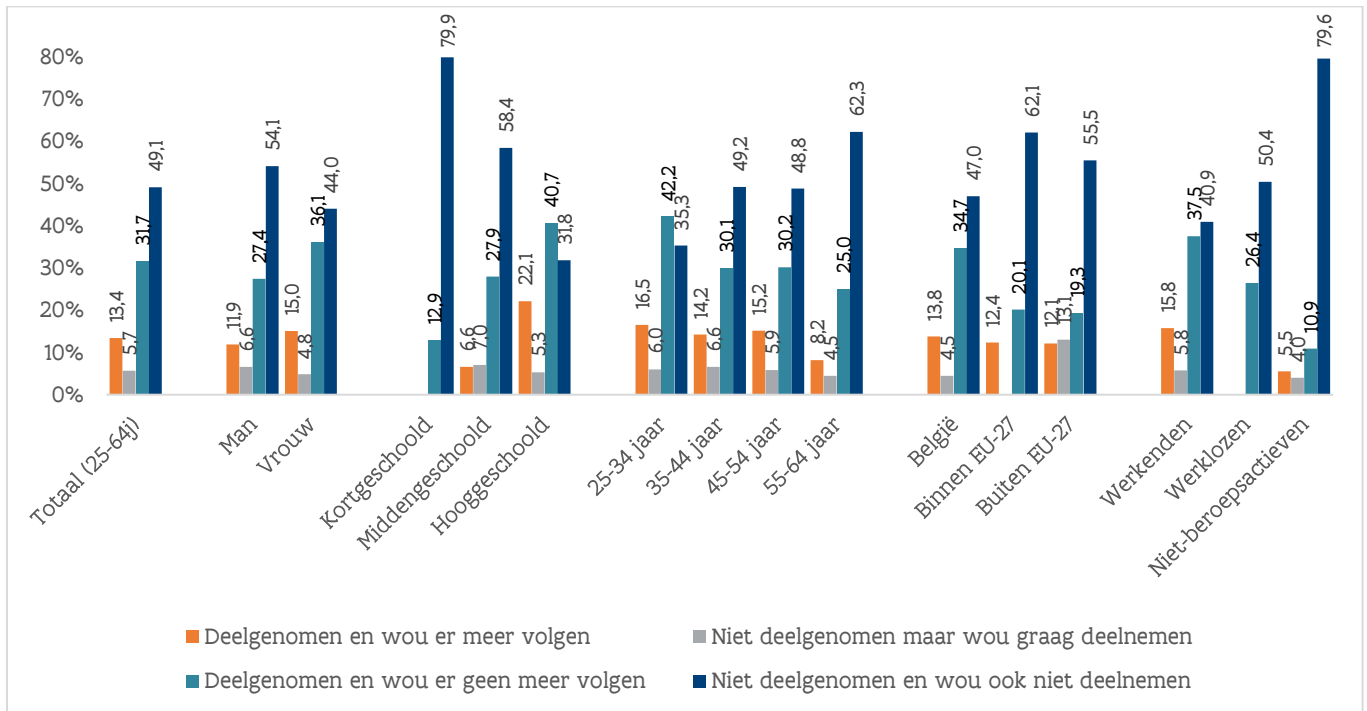
Verder ligt het aandeel personen die deelgenomen heeft en nog meer opleidingen wou volgen hoger bij vrouwen (15,0%) dan mannen (11,0%). Dit wijst erop dat, ondanks hun reeds hogere opleidingsdeelname, er ook bij vrouwen nog mogelijkheden zijn om de mate waarin ze opleidingen volgen te verhogen. Hooggeschoolden en 25- tot 34-jarigen nemen het vaakst deel aan opleiding en zijn ook het meest bereid om nog meer deel te nemen (respectievelijk 22,1% en 16,5%). De individuele leervraag van deze groep is dus nog niet helemaal vervuld met hun huidige opleidingsdeelname.

Op vlak van onderwijsniveau is het onderscheid tussen kortgeschoolden en hooggeschoolden zeer groot: maar liefst 79,9% van de kortgeschoolden bevindt zich in de groep 'niet deelgenomen en wou ook niet deelnemen' ten opzichte van 58,4% bij de middengeschoolden en 31,8% bij de hooggeschoolden. Ook op vlak van leeftijd merken we een groot verschil op: 62,3% van de 55-plussers heeft niet deelgenomen en wou ook niet deelnemen, terwijl dit bij de jongste leeftijdsklasse (25-34 jaar) 35,3% bedraagt. Als we inzoomen op geboorteland, is er een wat bescheidener onderscheid tussen zij die binnen of buiten België geboren zijn.

Er is ook een noemenswaardig aantal respondenten die hebben deelgenomen aan opleiding, maar er geen meer willen volgen (groep 1). In lijn met de redenering in het vorige monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020), kunnen we met enige voorzichtigheid stellen dat dit geen problematische groep is. Het gaat om een groep die wel heeft deelgenomen, maar om een bepaalde reden niet aan meer opleiding wil deelnemen. De bereidheid is bij deze groep in eerste instantie dus wel aanwezig. De groep die heeft deelgenomen aan opleiding en er nog meer wou volgen, is ook een groep waarbij de motivatie en bereidheid al aanwezig was en die ook na een opleiding te volgen nog steeds gemotiveerd is.

De groep 'niet deelgenomen, maar wou graag deelnemen' (groep 3) is ten slotte een belangrijke groep om te beschouwen. Het gaat namelijk om mensen die wel een motivatie ervaren om deel te nemen aan opleiding, maar die toch niet deelnemen en waarvan we dus kunnen vermoeden dat er bepaalde drempels ervaren worden. Wanneer we deze groep verder bekijken, dan valt op dat onder andere mannen (6,6%), middengeschoolden (7,0%), 35- tot 44-jarigen (6,6%) en personen geboren buiten de EU-27 (13,1%) meer dan gemiddeld in deze groep vertegenwoordigd zijn.

Figuur 15: Aandeel (%) van de 25- tot 64-jarigen dat de afgelopen twaalf maanden al dan niet deelnam aan een formele en/of niet-formele leeractiviteit naar achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2022



Noot: 'Nb' wijst op een niet betrouwbaar aandeel omwille van te kleine celaantallen. Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuut zelf aan.
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.1.2 Motivatie voor deelname aan levenslang leren

4.1.2.1 Motivatie voor deelname aan levenslang leren bij individuen

Er zijn veel mogelijke voordelen voor een individu dat levenslang leert. Laal en Salamati (2012) vermelden dat het kan bijdragen aan een betere aanpassing aan veranderingen, kan leiden tot een hoger inkomen, en dat het leren zelf een verrijking van het leven kan zijn. In het adviesrapport van Desmedt, Daniëls, Kimps, Cabus en Vansteenkiste (2024) wijzen de auteurs erop dat opleidingsdeelname op individueel niveau onder andere impact kan hebben op het inkomen, het welzijn en de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Elk individu zal echter een eigen inschatting maken, waarbij de (verwachte) kosten en baten van de opleiding afhankelijk zijn van iemands persoonlijke situatie (Lavrijsen & Nicaise, 2015). Dat betekent evenwel niet dat individuen hier altijd correcte inschattingen kunnen maken, en het nut kunnen onderschatten van opleiding terwijl het wel relevant kan zijn voor hen. We benadrukken dit ook verder in onderdeel 4.2 waaruit blijkt dat veel individuen geen opleidingsnood menen te ervaren terwijl dit door werkgevers anders gevoeld wordt (zie onderdeel 4.4). Ook werkgevers bepalen aan de hand van een kosten-baten analyse, waarbij de voordelen van opleiding worden afgewogen ten opzichte van de investering die dit vraagt, of ze het zinvol achten om in te zetten op (meer) opleiding. Hier kunnen werkgevers eveneens verkeerde inschattingen maken en kosten of baten op een bepaalde manier interpreteren, waarbij er bijvoorbeeld onbewust meer opleidingskansen geboden wordt aan sterkere profielen. Zoals aangegeven in het adviesrapport van Desmedt et al.

(2024) heeft, naast het individuele of microniveau, ook het meso- en macroniveau een invloed. Het onderwijslandschap met de verschillende opleidingsaanbieders bepaalt uiteraard het aanbod en ook de bedrijfscultuur waarin het individu zich bevindt, kan al dan niet stimulerend werken. Op macroniveau oefent het onderwijsbeleid, het beleid rond levenslang leren en het welvaartsregime van een land een rol uit (Boeren, 2017). De keuze om al dan niet te participeren aan opleiding is dus afhankelijk van de interactie tussen al deze niveaus.

In de AES-enquête kunnen respondenten redenen opgeven voor deelname aan formele opleidingsactiviteiten (zie tabel 19). De meest genoemde redenen zijn het behalen van een certificaat (44,5%), het verbeteren van de vooruitzichten op carrièrekansen (42,4%) en het verwerven van kennis of vaardigheden die nuttig zijn in het dagelijks leven (42,0%). Verder wordt 31,4% van de formele opleidingen gevolgd uit motivatie om de kans op het vinden (of veranderen) van een job te verhogen. Nieuwe mensen ontmoeten of voor het plezier en om het werk beter te doen, is een beweegreden in het geval van respectievelijk 23,7% en 20,6% van de formele opleidingen. Het valt op dat veel van de geciteerde redenen gericht zijn op het vinden van de gewenste job of het bereiken van een bepaald loopbaandoel. Wanneer we nagaan waarom respondenten deelnemen aan niet-formeel leren, dan valt op dat ook hier professionele redenen belangrijk zijn. In tegenstelling tot formeel leren, nemen respondenten die deelnemen aan niet-formele opleidingen zeer vaak deel om hun huidige werk beter te doen: 76,9% geeft dit aan als één van de redenen en 67,7% zelfs als de belangrijkste motivatie. Ook kennis en vaardigheden verwerven die nuttig zijn in het dagelijkse leven (19,8%) en de vooruitzichten op carrière verbeteren (18,5%) blijken belangrijke motivaties om deel te nemen aan niet-formeel leren. Dat de opleiding vereist was door de (toekomstige) werkgever of de wet (17,0%) of omwille van organisatorische of technologische veranderingen op het werk (11,3%) zijn ook frequent aangehaalde redenen.

Tabel 19: Aandeel (%) opleidingsactiviteiten naar motivatie voor deelname | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	% formele opleidingen	% niet-formele opleidingen
Om een certificaat te behalen	44,5	9,3
Om vooruitzichten op carrière te verbeteren	42,4	18,5
Om kennis/vaardigheden te verwerven die nuttig zijn in het dagelijks leven	42,0	19,8
Om de kans op het vinden (of veranderen) van een job te verhogen	31,4	3,5
Om nieuwe mensen te ontmoeten of voor het plezier	23,7	7,1
Om mijn werk beter te doen	20,6	76,9
Om mijn eigen zaak op te starten	nb	1,2
De opleiding was verplicht	nb	17,0
Om de kans op jobverlies te verkleinen	nb	2,0
*Omwille van organisatorische/technologise veranderingen op het werk	/	11,3
*Omwille van gezondheidsredenen	/	2,6
*Omwille van vrijwilligerswerk	/	2,2

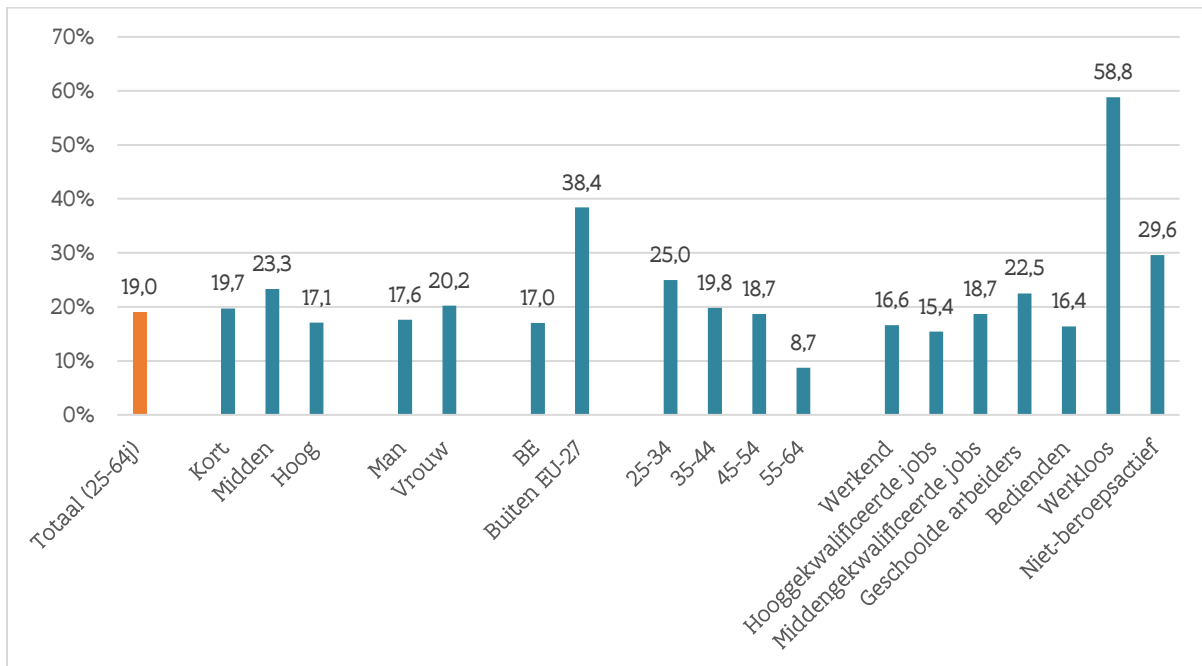
Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn. 'Nb' wijst op een niet betrouwbaar aandeel omwille van te kleine cel aantallen. * De motivaties omwille van organisatorische/technologise veranderingen op het werk, gezondheidsredenen en vrijwilligerswerk werden enkel bevraagd bij de niet-formele opleidingen.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Naast de bovenstaande motivaties bevroegt AES verder specifiek of de respondent een opleiding volgde om skills te ontwikkelen voor een nieuwe job of hun toekomstige carrière. Uit onze resultaten blijkt dat 19,0% van wie een opleiding heeft gevolgd, dit deed om zich om te scholen en een nieuwe professionele weg in te slaan (figuur 16). Als we dit in perspectief van de volledige volwassen Vlaamse bevolking plaatsen, dat kunnen we concluderen dat 8,6% zich actief aan het omscholen is. Vrouwen die een opleiding volgen, geven dit bovendien vaker aan als motivatie (20,2%) dan mannen (17,6%) en naarmate respondenten ouder worden, wordt dit ook minder vaak als motivatie voor hun deelname aan opleiding genoemd. jobmobiliteit lager ligt bij 55-plussers, waardoor zij het niet meer als een mogelijkheid zien of nodig achten om zich nog om te scholen¹⁵. Het aandeel dat een opleiding volgt om een nieuwe job uit te kunnen oefenen is bij personen geboren buiten de EU-27 (38,4%) ook hoger dan bij personen geboren in België (17,0%). Voor personen die binnen de EU-27 zijn geboren waren de celtaantallen te klein om betrouwbare uitspraken te doen, daarom zijn deze niet in de figuur opgenomen. Het aandeel middengeschoolden (23,3%) dat vermeldt dat ze opleiding volgen om een nieuwe professionele weg in te slaan, ligt hoger dan bij kort- en hogeschoolden. Qua arbeidsmarktstatuut vinden we logischerwijs het grootste aandeel bij werklozen (58,8%), die in de zoektocht naar een nieuwe job een opleiding volgen. Ook niet-beroepsactieven vertegenwoordigen een groot aandeel (29,6%). Onder de werkenden vallen verschillen op naargelang het kwalificatieniveau van de job: personen met een hooggekwalificeerde job leren minder met zicht op een nieuwe job of hun toekomstige carrière (15,4%), terwijl geschoolde arbeiders dat meer doen (22,5%).

¹⁵ Volgens cijfers van Steunpunt Werk ligt het aandeel 55-plussers in het totale aantal nieuwe indiensttredingen in België op 4,6 (2020). Bron: Steunpunt Werk op basis Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK; Eurostat LFS; RSZ; Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ; RSVZ.

Figuur 16: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat heeft deelgenomen aan formeel of niet-formeel leren gedurende de laatste 12 maanden en aangeeft één van deze opleidingen gevolgd te hebben om zich om te scholen en zo een nieuwe professionele weg in te slaan naar achtergrondkenmerken (Vlaams Gewest, 2022)



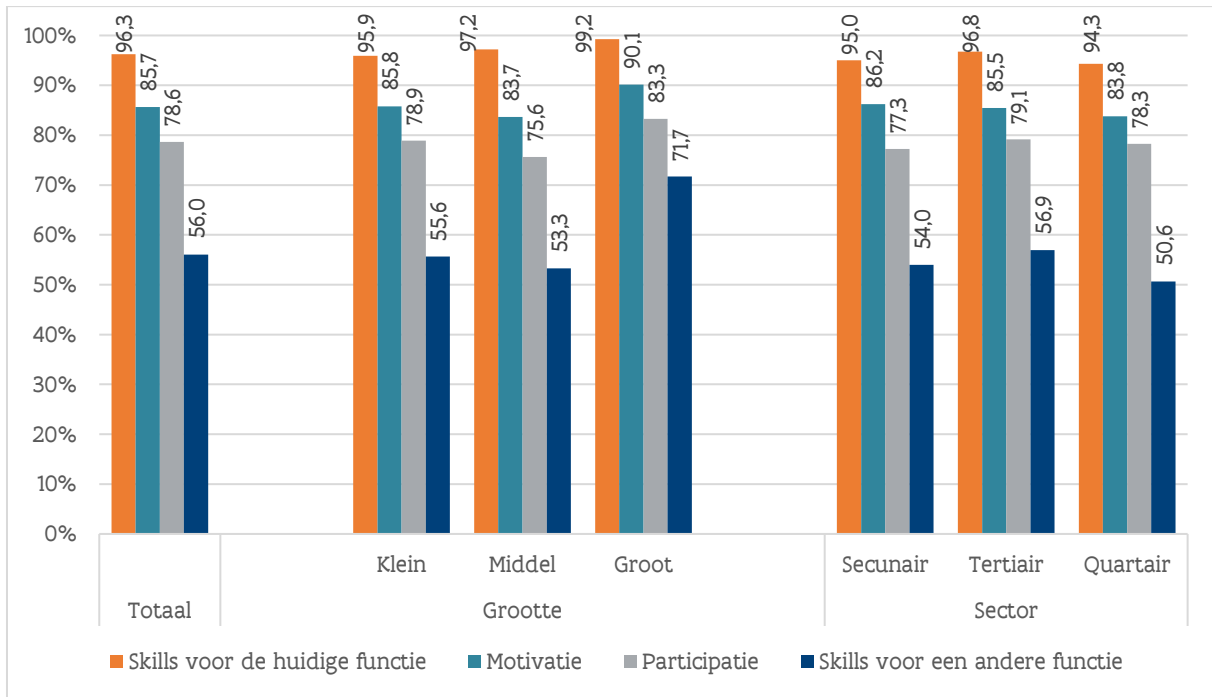
Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.1.2.2 Motivatie voor deelname aan levenslang leren bij bedrijven

De ECS bevraagt Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers ook over hun motivatie om opleiding aan te bieden aan werknemers. Bijna al deze bedrijven geven aan dat ze het vooral heel belangrijk vinden om opleiding aan te bieden aan hun werknemers zodat zij de vaardigheden hebben die ze nodig hebben om hun huidige werk te doen (96,3%). Deze organisaties kunnen we 'prestatiebewakers' noemen (Nackaerts et al., 2022). Training aanbieden aan werknemers gebeurt volgens werkgevers ook dikwijls om de moraal of motivatie van werknemers te verbeteren (86,7%) en de capaciteit van werknemers te vergroten om ideeën over verbeteringen voor de organisatie te verwoorden (78,6%). Deze redenen zijn allebei vergelijkbaar met het profiel van de 'sociale binder' (Nackaerts et al., 2022). Een ander profiel van organisatie die de studie van Nackaerts et al. (2022) onderscheidt, is de 'loopbaanondersteuner'. Dit komt overeen met de minst vernoemde reden bij werkgevers, namelijk om werknemers voor te bereiden op een nieuwe functie (56,0%), bijvoorbeeld om functieroulatie of loopbaanontwikkeling mogelijk te maken. Daarnaast blijkt dat grote bedrijven alle voorgaande redenen als belangrijker benoemen dan kleine of middelgrote bedrijven. Het verschil is echter veruit het grootst op vlak van opleiding om medewerkers op een nieuwe functie voor te bereiden, wat in lijn ligt met onze verwachtingen, gezien grotere organisaties ook meer mogelijkheden tot interne functieveranderingen kunnen aanbieden.

Figuur 17: Aandeel (%) bedrijven naargelang reden voor opleidingsdeelname, naar sector en grootte | België, ECS (2019).



Noot: Bedrijfsgrootte wordt als volgt gedefinieerd: Klein (10-49 werknemers), middel (50-249 werknemers), groot (250+ werknemers)

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

4.2 Redenen om geen opleiding te volgen en niet te willen deelnemen aan opleiding

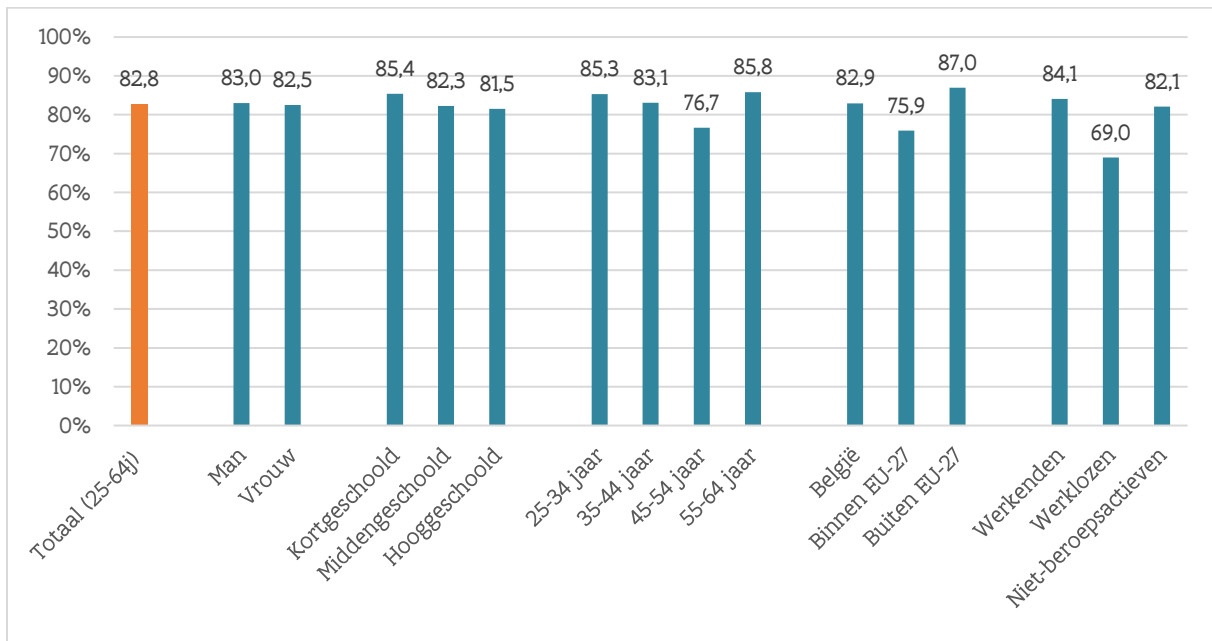
Onderdeel 4.1 toonde aan dat een groot aandeel van de 25- tot 64-jarige Vlamingen nog niet deel heeft genomen aan een opleiding. In dit onderdeel bespreken we redenen om geen opleiding te willen volgen, waarbij we eerst inzoomen op het belang van het niet zien van de opleidingsnood versus het ervaren van drempels. We bekijken vervolgens ook meer diepgaand naar de drempels die er zijn. Naast individuele drempels, komt ook de context van de organisatie aan bod die ervoor kan zorgen dat opleidingsdeelname verhinderd wordt.

4.2.1 Het belang van het niet ervaren van een opleidingsnood versus het ervaren van drempels

We focussen allereerst op **groep 4** uit tabel 18: zij die niet hebben deelgenomen en ook niet wensen deel te nemen. Zoals hierboven al beschreven, is het aandeel van deze groep, met 49,1%, groot en loopt het bovendien nog verder op bij meer kwetsbare profielen. We kunnen via verdere analyses van de AES ontleden welke redenen er hierbij achterliggend spelen: komt dit omdat ze geen nood inschatten aan opleiding of omdat drempels een rol spelen? In figuur 18 geven we dit onderscheid weer voor de totale populatie en dit weer opgesplitst naar geslacht, onderwijsniveau, leeftijd, geboorteland en arbeidsmarktstatuut. Over alle 25- tot 64-jarigen heen die geen opleiding volgden en er ook geen wilden volgen, stelt een overgrote meerderheid van maar liefst 82,8% dat de reden hiertoe is omdat ze er geen nood aan hebben (figuur 18). Slechts een minderheid van 17,2% geeft met andere woorden aan dat drempels aan de basis liggen om geen opleiding te volgen en dit ook niet te wensen. In figuur 18 valt op dat het aandeel personen dat niet heeft deelgenomen aan opleiding omdat ze geen leernood ervaren het hoogste is bij personen geboren buiten de EU-27,

kortgeschoolden, 55- tot 64-jarigen en 25- tot 34-jarigen De laagste cijfers stellen we daarentegen vast bij 45- tot 54-jarigen, personen geboren binnen de EU-27 en werklozen. Let wel, de verschillen tussen de groepen zijn niet zo uitgesproken. Ook bij bijvoorbeeld hooggeschoolden vinden we terug dat meer dan 8 op de 10 van hen die niet deelnamen aan opleiding en dit ook niet wensten, als reden hiertoe het niet zien van een leernood voorop stellen.

Figuur 18: Aandeel (%) 25-64-jarigen dat niet heeft deelgenomen aan opleiding omdat ze geen leernood ervaren naar achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

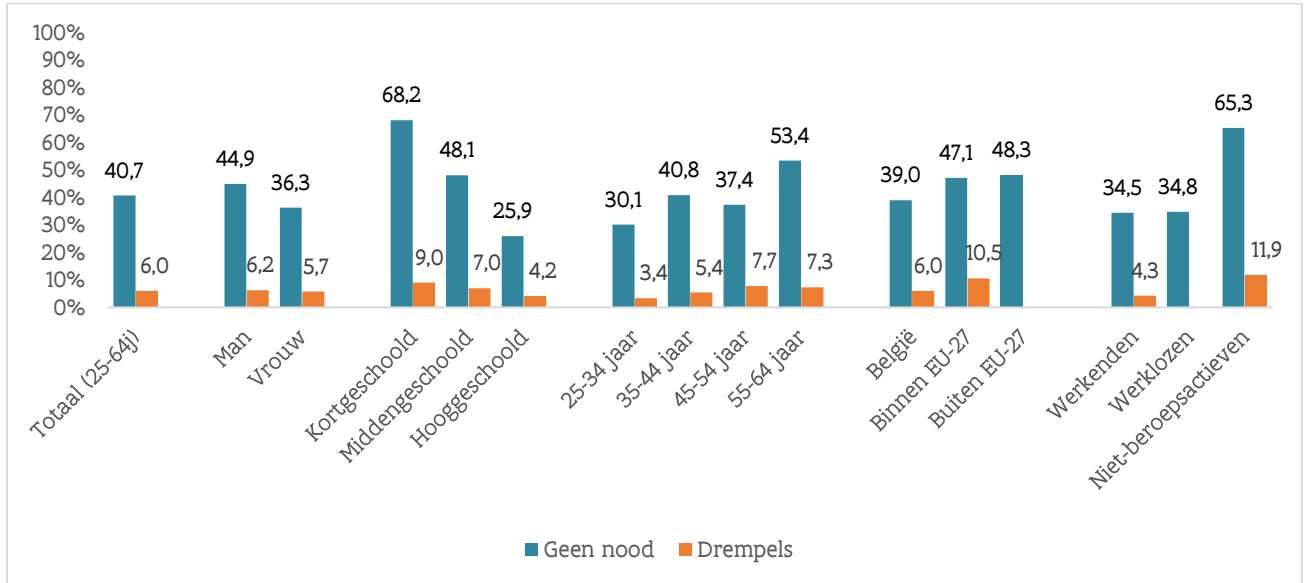


Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Indien we dit bekijken in het perspectief van de totale populatie, kunnen we stellen dat 40,7% van alle volwassenen niet deelneemt aan levenslang leren en hier geen nood aan heeft (figuur 19). Dit aandeel loopt op tot 53,4% bij 55-plussers, 65,3% van niet-beroepsactieven en 68,2% bij kortgeschoolden. Een studie van de OESO (2022) die in Vlaanderen negen profielen onderscheidt, benoemde dit profiel als 'Niet geïnteresseerd in leeractiviteiten: deze mensen zijn ongemotiveerd om deel te nemen aan leeractiviteiten en zien geen noodzaak om te leren'. De auteurs stippen ook aan dat dit profiel vooral personen zijn met lage opleidingsniveaus, en veel niet-Nederlandstaligen, werklozen en niet-beroepsactieven omvat. Nochtans zijn dit net profielen die een eerder kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt (zie Botterman, Geraert, & Vansteenkiste, 2023). Dit wordt eveneens bevestigd door onze analyses uit hoofdstuk 2 en 3 in dit rapport. Daarbovenop heeft deze groep een hoger risico om hun job te verliezen in het kader van de transitie zoals de digitale en groene transitie (zie ook hoofdstuk 4.4). Bij deze groep van volwassenen die niet willen deelnemen, is er dus vooral sprake van een gebrek aan interesse in opleiding en (ervaren) leernood. Drempels spelen in eerste instantie zo een minder prominente rol.

Figuur 19: Aandeel (%) van de volledige populatie 25-64-jarigen dat niet heeft deelgenomen aan opleiding en ook niet wou deelnemen naar redenen | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)



Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.2.2 Redenen om geen opleidingsnood te ervaren

Personen die niet hebben deelgenomen aan een opleiding, dit niet wensen en ook aangeven dat ze geen opleidingsnood ervaren, kunnen hier verschillende redenen voor hebben. We geven deze redenen weer in tabel 20. De redenen die het vaakste aangehaald werden, zijn ‘Ik ben er niet mee bezig’ (39,4%), ‘Ik bezit alle vaardigheden die ik tijdens mijn carrière ga nodig hebben’ (25,8%) en ‘Ik ben niet van plan om binnenkort van baan te wisselen en mijn vaardigheden zijn voldoende voor mijn huidige baan’ (25,3%). Deze vaststelling verschilt van het perspectief van bedrijven, die aangeven dat ze wel degelijk veranderingen verwachten in de nodige vaardigheden van werknemers om hun job uit te voeren, soms op korte termijn of eerder op wat langere termijn (zie verder, deel 4.4). Het grote aandeel personen dat aangeeft dat ze alle vaardigheden hebben die ze nodig hebben voor hun huidige baan contrasteert ook met onderzoek dat wijst op automatiseringsrisico’s voor jobs, de impact van AI en andere factoren die invloed hebben (Nurski en Vansteenkiste, 2024).

Tabel 20: Aandeel (%) 25-64-jarigen die geen opleiding gevolgd hebben, er geen wensen en geen nood ervaren naar redenen | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	%
Ik ben er niet mee bezig	39,4
Ik bezit alle vaardigheden die ik tijdens mijn carrière nodig ga hebben	25,8
Ik ben niet van plan om binnenkort van baan te wisselen en mijn vaardigheden zijn voldoende voor mijn huidige baan	25,3
Ik weet al alles wat ik moet weten	17,7
Ik denk dat ik te oud ben om nog te leren	11,9

Ik ben van plan binnenkort met pensioen te gaan	3,9
Ik heb geen zicht op welke opleidingen ik nodig heb	3,4
Ik geloof niet dat het mij (sneller) aan een job zal helpen	3,1
Andere reden	7,8

Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.2.3 Soorten drempels die ervaren worden door individuen

Uit de vorige onderdelen komt naar voor dat het grootste deel van de personen die niet heeft deelgenomen aan opleiding en dit ook niet wensen (groep 4) aangeven dat ze geen leernood ervaren. Een beperktere, maar toch ook relevant deel van deze groep neemt niet deel aan opleiding en wenst ook niet deel te nemen, omdat ze drempels ervaren. Zoals we weergeven in figuur 19 hierboven, gaat dit om 6,0% van de 25 tot 64-jarigen. Naast deze groep, bekijken we in dit onderdeel van het rapport ook de groep van personen die deelgenomen hebben maar niet meer wensen deel te nemen (groep 1) en die specifiek aangeven dat dit door drempels komt. Ook de personen die niet deelgenomen hebben maar dit wel wensten (groep 3) en personen die deelgenomen hebben en nog meer wensten deel te nemen (groep 2) analyseren we hier. We doen dit omdat we zo, onafhankelijk van de opleidingsbereidheid, alle groepen in kaart brengen die een drempel tot (meer) deelname konden aanduiden.

In de OESO-studie naar implementatie van de skills strategie in Vlaanderen (2022), onder andere gebaseerd op het eerste monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020), worden zij benoemd als 'Gemotiveerd, maar geconfronteerd met belemmeringen'. Deze categorie is ingedeeld in twee profielen: 'Gemotiveerd maar geconfronteerd met tijdsgerelateerde belemmeringen' en 'Gemotiveerd maar geconfronteerd met meerdere belemmeringen'. In lijn met de resultaten uit de OESO-studie (2022), blijkt dat tijd ook in deze cijfers het grootste struikelblok voor personen die aangeven dat ze drempels ervaren. Iets meer dan de helft van de personen die een drempel ondervond (52,1%) haalt namelijk een gebrek aan tijd aan als reden om niet deel te nemen aan opleiding en het ook niet te wensen. Op de tweede plaats staan dispositionele drempels (21,4%), waarbij het bijvoorbeeld gaat over persoonlijke drempels zoals leeftijd, gezondheid, een eerdere negatieve leerervaring of andere persoonlijke redenen. Dit wordt gevolgd door financiële (14,4%) en institutionele drempels (12,3%). Institutionele drempels hebben betrekking op de vereisten, een gebrek aan een gepaste leeractiviteit, te weinig inschrijvingen of een opleiding die volzet was. Gebrek aan steun van de werkgever of de openbare diensten (6,6%) duiden respondenten niet vaak aan als belangrijke drempel tot opleiding. Indien we ons toespitsen op loontrekkenden, dan stellen we vast dat 8,0% aangeeft dat ze een gebrek aan steun van de werkgever als drempel ervaren (niet in de tabel weergegeven). Hierbij is het echter belangrijk te vermelden dat het individu zelf deze inschatting maakt en dat dit dus betekent dat het aandeel loontrekkenden dat weinig steun krijgt van hun werkgever voor het volgen van opleiding mogelijk groter is, maar dat niet alle werknemers dit als problematisch ervaren. In het volgende onderdeel 4.2.4 komt naar voor dat ongeveer 1 op de 3 werkgevers in de ECS-bevraging (2019) aangeven dat ze zelden of nooit opportuniteiten tot opleiding voorzien voor hun werknemers. Dit is zorgwekkend, gezien zowel werkgevers als werknemers elkaar lijken te bestendigen in het niet zien van een opleidingsnood, terwijl de evoluties op de arbeidsmarkt wel het investeren in opleiding noodzaken vanuit individueel- en werkgeversperspectief. Tot slot zijn er van diegenen die drempels ervaren ook heel wat personen die aangeven dat ze dit ervaren om andere redenen dan de antwoordmogelijkheden die voorzien werden in de bevraging (21,6%).

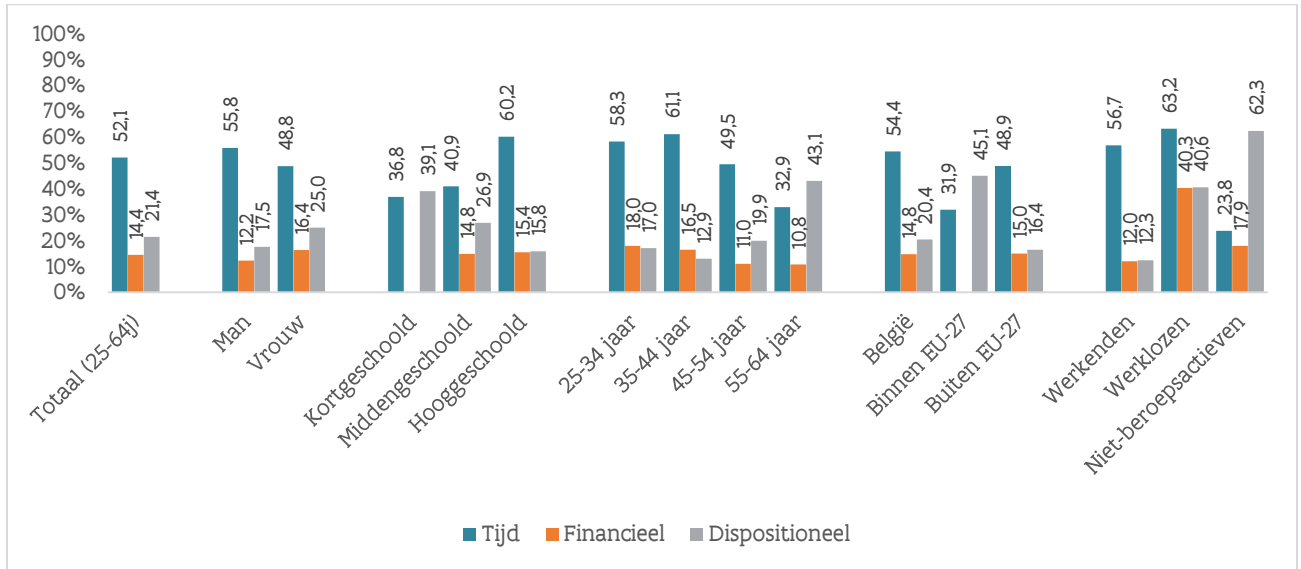
Tabel 21: Aandeel (%) van 25-64-jarigen dat drempels ondervindt en daarom niet (meer) aan opleiding deelneemt, naar soort drempel die ervaren wordt | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	%
Tijd	52,1
Dispositioneel	21,4
Financieel	14,4
Institutioneel	12,3
Gebrek aan steun van mijn werkgever of de openbare diensten	6,6
Geen van bovenstaande	21,6

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

De drempels die respondenten ervaren en die ervoor zorgen dat ze niet (meer) deelnemen aan opleiding, verschillen ook naar persoonlijke kenmerken. Onze resultaten in figuur 20 wijzen erop dat tijd als drempel vaker wordt aangegeven door mannen, hooggeschoolden, jongere leeftijdsgroepen en personen geboren in België. Uit onze analyses in het jaarlijkse trendrapport (e.g. Botterman et al., 2023) weten we dat jongere leeftijdsgroepen en personen geboren in België ook vaker hooggeschoold zijn. Werkenden (56,7%) en werklozen (63,2%) geven eveneens vaker aan dat tijd een drempel is voor hen. De combinatie met een drukke job en gezinsleven in geval van werkenden, of actief werk zoeken in geval van werklozen, kan het moeilijker maken om daarbij nog een opleiding te volgen. Dispositionele drempels blijken verhoudingsgewijs vaker voor te komen bij kortgeschoolden, 55-plussers, personen geboren binnen EU27, werklozen en niet-beroepsactieven. Dat zijn net ook de groepen waarvan we effectief kunnen verwachten dat ze meer botsen op persoonlijke drempels als leeftijd, eerdere negatieve leerervaringen, gezondheidsproblemen enzoverder. We stellen vast dat financiële drempels vaker voorkomen bij vrouwen, werklozen en 25- tot 34-jarigen. Zowel werklozen als 25- tot 34-jarigen geven relatief vaker financiële redenen aan als drempels tot opleiding. Ten slotte geven mannen een gebrek aan steun van de werkgever of openbare diensten iets vaker aan als een drempel (7,0%, niet in tabel) dan vrouwen (6,3%).

Figuur 20: Aandeel (%) van 25-64-jarigen dat drempels ondervindt en daarom niet (meer) deelneemt aan opleiding, naar soort drempel die ervaren wordt en achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)



Noot: Respondenten konden meerdere drempels aanduiden, waardoor de percentages niet cumulatief zijn. Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuut zelf aan. De drempels gebrek aan steun van de werkgever of openbare diensten en institutionele drempels kunnen we niet verder opsplitsen naar achtergrondkenmerken omwille van te kleine celtaantallen. Daarom werd besloten om deze drempels niet op te nemen in de tabel.

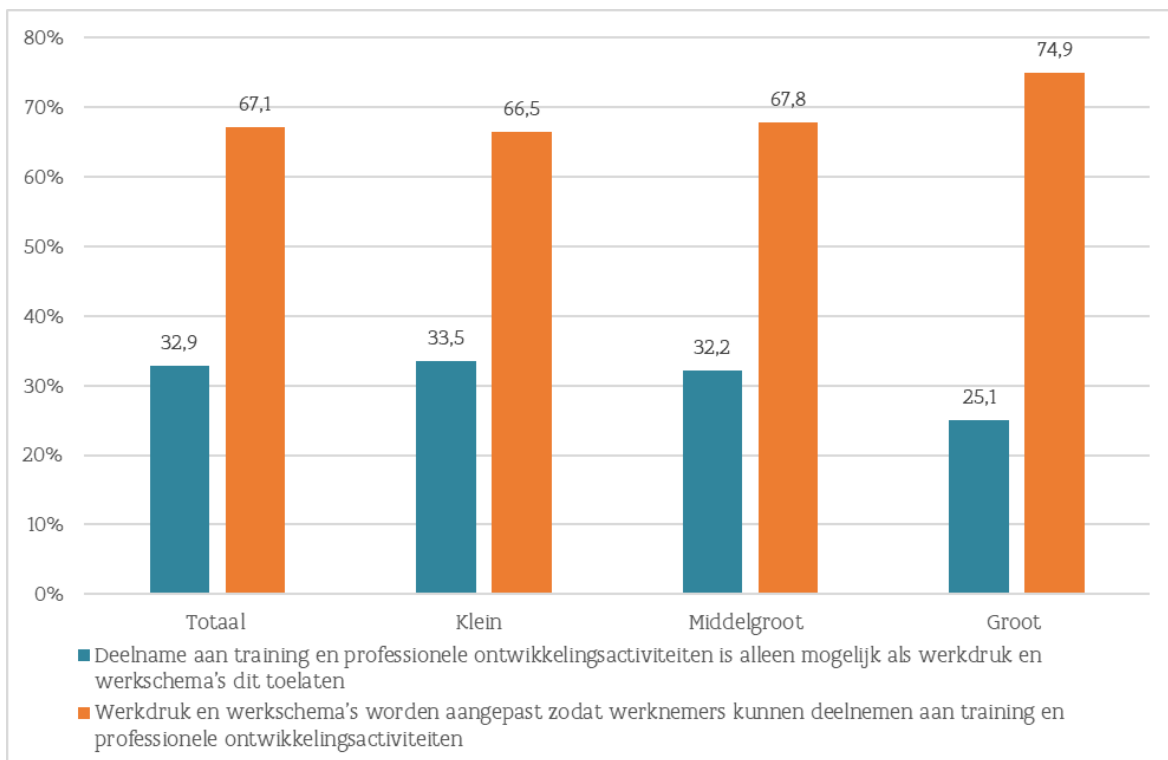
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.2.4 Manieren waarop werkgevers drempels kunnen wegnemen die individuen kunnen belemmeren om deel te nemen aan opleiding

Naast een focus op de drempels die individuen ervaren om opleiding te volgen, kunnen we via de ECS in kaart brengen hoe werkgevers het aanbieden van opleidingsmogelijkheden percipiëren. Ook werkgevers kunnen dergelijke mogelijkheden aanbieden aan hun werknemers via het creëren van zogenaamde lerende jobs. Het actieplan Levenslang Leren omschrijft een lerende job als volgt: 'Een job die een medewerker in staat stelt om zijn of haar competenties en talenten te benutten en verder te ontwikkelen. 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. De arbeidsorganisatie (verdeling van taken en verantwoordelijkheden in een organisatie) bepaalt de inhoud van jobs en de mate waarin die lerend zijn. Of leren de arbeidsorganisatie leren stimuleert, hangt af van de mate waarin er enerzijds motiverende, uitdagende doelstellingen zijn en anderzijds voldoende speelruimte (autonomie) en leermogelijkheden zijn. Lerende jobs hebben een positieve impact op de werkbaarheid, het werkvermogen, de wendbaarheid en de mobiliteit van werknemers' (Partnerschap Levenslang Leren, 2021: p11). Net als individuen kunnen ondernemingen echter omwille van bepaalde redenen een lagere opleidingsdeelname hebben en kunnen er factoren aanwezig zijn die ervoor zorgen dat er in de organisatie geen lerende jobs zijn. In de volgende secties brengen we deze factoren in kaart.

De resultaten op niveau van het individu (AES) benadrukken dat, naast de noodzaak van opleiding niet zien, een deel van de volwassenen een gebrek aan tijd, door bijvoorbeeld familiale verantwoordelijkheden of een druk schema, als drempel ervaren waardoor ze het niet mogelijk achten om een opleiding te volgen. We toonden in onderdeel 4.2.3 aan dat iets meer dan de helft van de personen die niet hebben deelgenomen en dit ook niet wensten omdat ze drempels ondervinden, (6,0%), dit als reden aangeeft, of dus zo'n 3% van de totale populatie. Werkgevers kunnen eveneens een gebrek aan tijd als drempel ervaren en kunnen de werkdruk en werkschema's in het bedrijf als een obstakel voor opleidingsdeelname beschouwen. Bijna één op drie (32,9%) van de Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers vermeldt dat deelname aan training en professionele ontwikkelingsactiviteiten alleen mogelijk is als de werkdruk en werkschema's dit toelaten. In figuur 21 geven we weer dat dit nog vaker het geval is bij kleine (33,5%) en middelgrote (32,2%) bedrijven, dan bij grote bedrijven (25,1%). Anderzijds geeft twee op de drie van de Belgische bedrijven (67,1%) aan dat zij erin slagen om aanpassingen te doen aan het werkschema en de werkdruk van hun werknemers om leren mogelijk te maken. In grote bedrijven lukt dit het vlotst: bijna driekwart (74,9%) van de grote bedrijven doet aanpassingen om hun werknemers de mogelijkheid te bieden om deel te nemen aan opleiding tegenover 66,5% bij de kleinere bedrijven. De vaststelling dat opleidingsinspanningen in grote ondernemingen wat hoger zijn dan in kleinere ondernemingen, komt overeen met de conclusie die Sourbron en Vansteenkiste (2020) maken in hun analyses op basis van de CVTS en sociale balans gegevens. Mogelijk kunnen zij door hun grootte makkelijker infrastructuur en (personeels)capaciteit voorzien om hun medewerkers aan opleidingen deel te laten nemen. Toch is ook duidelijk dat ook kleinere bedrijven in de meerderheid van de gevallen inspanningen doen om werkschema's en werkdruk aan te passen om opleidingskansen te bieden. In het kader van de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, die de werkdruk in bedrijven sinds deze bevraging in 2019 kan verhoogd hebben, kunnen deze percentages wel onder druk komen te staan.

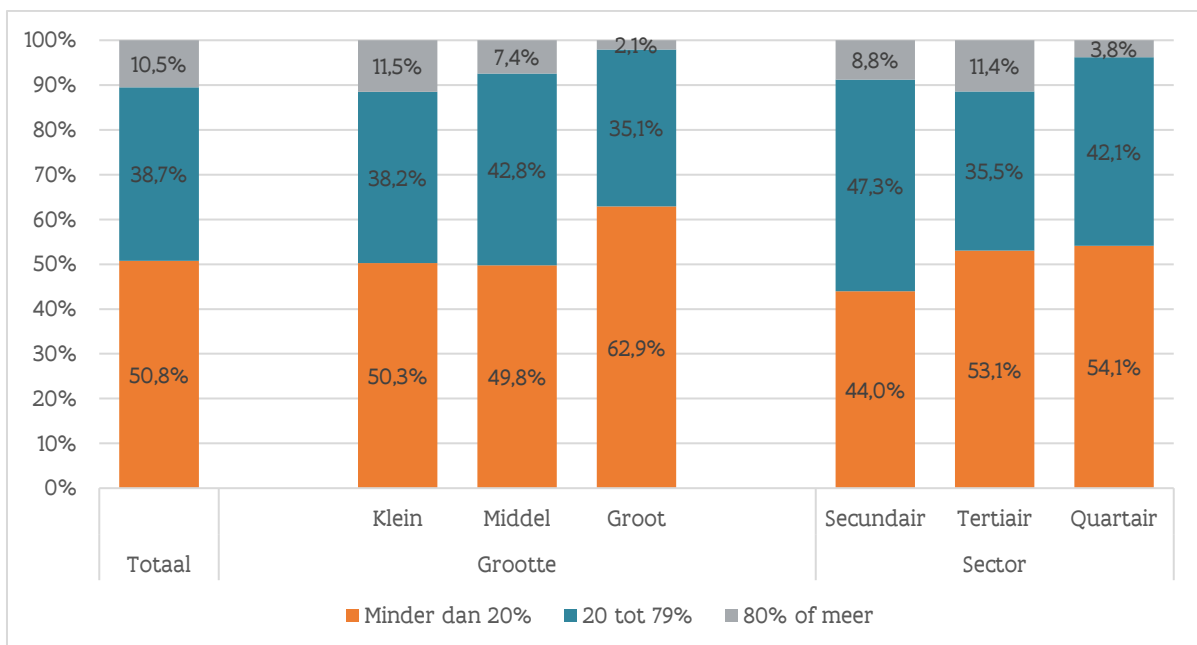
Figuur 21: Aandeel (%) bedrijven dat aanpassingen doet aan werklust als drempel voor opleidingsdeelname | België, ECS (2019).



Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

Naast voldoende tijd, dienen er ook voldoende leermogelijkheden te zijn. Voldoende leermogelijkheden worden dan ook als één van de vijf belangrijke determinanten gezien in de meting van de werkbaarheid door STIA. In de laatste meting van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (SERV, 2023) gaf 13,6% van de loontrekkenden in het Vlaams Gewest aan dat ze een tekort aan leerkanen ervaren en bij 3,9% is er sprake van een ernstig leerdeficit. ECS bevroegt werkgevers over het aandeel werknemers die volgens hen jobs uitoefent die weinig opportuniteiten bieden om te leren. Iets meer dan de helft (50,8%) van de bedrijven geeft aan dat minder dan 20% van de werknemers een job heeft met weinig opportuniteiten om te leren. Bij 38,7% van de ondernemingen gaat het over 20 tot 79% van de werknemers en bij 10,5% over 80% of meer. Zowel de sector als de grootte van het bedrijf spelen hier een rol. Grote bedrijven vermelden het vaakste dat een minderheid van hun werknemers jobs uitoefenen met weinig opportuniteiten om te leren. Op niveau van de sector, lijkt het aandeel werknemers met weinig opportuniteiten om te leren het grootste in de secundaire sector.

Figuur 22: Aandeel (%) bedrijven naargelang de mate waarin ze menen werknemers in jobs te hebben met weinig opportuniteiten tot leren, naar grootte en sector | België, ECS (2019).



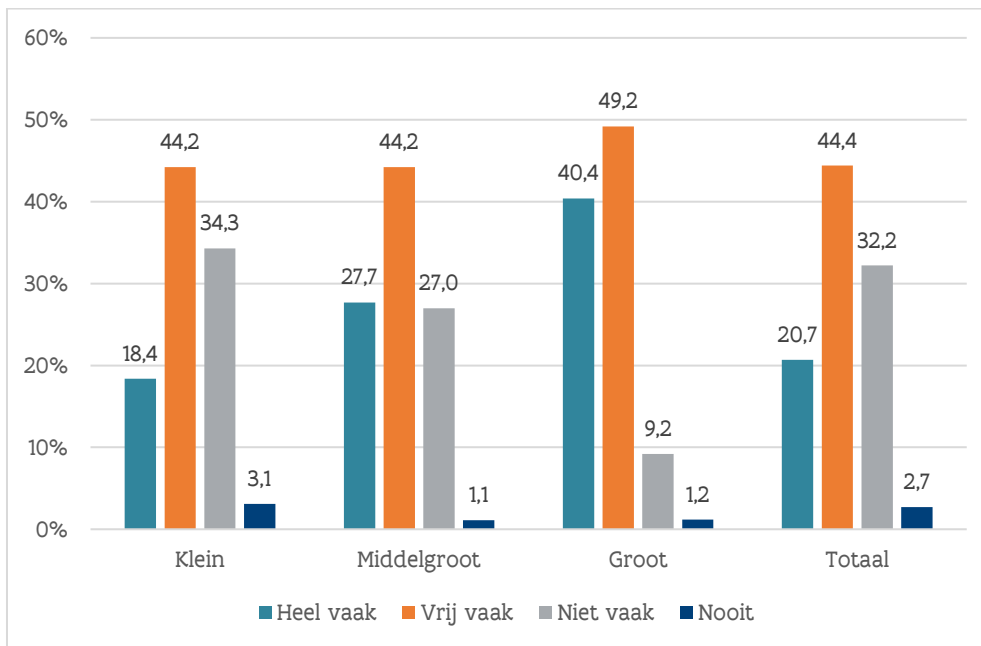
Noot: Bedrijfs grootte wordt als volgt gedefinieerd: Klein (10-49 werknemers), middel (50-249 werknemers), groot (250+ werknemers)

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

Een andere drempel die kan spelen op niveau van de organisatie is een werkgever die het belang van opleiding niet erkent. Gebrek aan steun van de werkgever kan het moeilijker maken voor werknemers om ook effectief opleiding te volgen. Uit onderzoek blijkt dat wanneer HR-praktijken inzetten op onder andere opleiding, medewerkers meer gemotiveerd zijn en het welzijn van medewerkers bevordert wordt (Marescaux et al., 2013). Werkgevers worden in de ECS gevraagd in welke mate zij mogelijkheden bieden voor training en ontwikkeling om werknemers te motiveren en te behouden. We vermeldden hierboven al dat een klein deel van de lerenden een gebrek aan steun van de werkgever als drempel tot opleiding ervaart. Figuur 23 toont aan dat meer dan 65,1% van de bedrijven meent vrij vaak of heel vaak opportuniteiten te voorzien als een manier om werknemers te motiveren en behouden. De resterende 34,9% geeft aan dat ze die niet vaak of

nooit geven. Naargelang de grootte van de organisatie, stijgt het belang dat ondernemingen hechten aan opleiding om werknemers te motiveren en behouden. Deze resultaten uit het perspectief van de werkgever contrasteren met de resultaten op het individueel niveau, aangezien het percentage individuen dat geen steun van de werkgever ondervindt vrij klein is (6,6% van de personen ervaart deze drempel). Bovendien geeft de Werkbaarheidsmonitor van 2019 (StIA) aan dat 16,6% van de werknemers meent over onvoldoende leermogelijkheden op het werk te beschikken.

Figuur 23: Aandeel (%) bedrijven naargelang de mate waarin ze opportuniteiten tot opleiding bieden om werknemers gemotiveerd te houden en te behouden | België, ECS (2019).

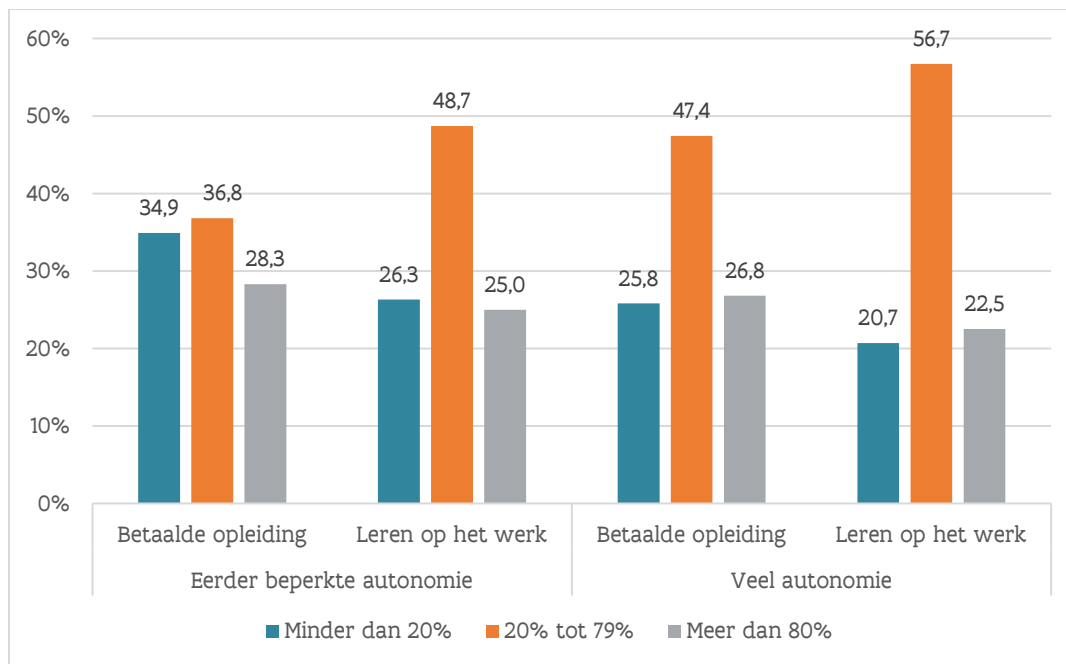


Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

Noot: Bedrijfsgrootte wordt als volgt gedefinieerd: Klein (10-49 werknemers), middel (50-249 werknemers), groot (250+ werknemers)

In lijn met de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000), is autonomie ervaren in de werkomgeving belangrijk om leermogelijkheden te bevorderen. Uitgebreid wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat autonomie op het werk een positieve impact heeft op leermogelijkheden (Wielenga-Meijer et al., 2010). Bovendien gaat het niet alleen om het niveau van de werkplek, maar is de wederzijdse interactie tussen het individu en de werkplek uiteindelijk bepalend voor opleidingsdeelname (Tynjälä, 2008), waarbij onder andere de motivatie van het individu een belangrijke mediërende factor kan zijn (Vanthournout et al., 2014). Dit wordt bevestigd door de ECS, die werkgevers met meer dan tien werknemers bevraagt over de mate waarin werknemers autonoom hun werk uitoefenen in hun organisatie. De resultaten geven we weer in figuur 24. Bedrijven waar medewerkers beperkte autonomie hebben, rapporteren dat een kleiner aandeel werknemers deelneemt aan betaalde opleiding. Ook de mate van leren op het werk ligt in deze bedrijven lager in vergelijking met bedrijven waar medewerkers een grotere mate van autonomie hebben.

Figuur 24: Aandeel (%) bedrijven, naargelang autonomie en deelname aan betaalde opleiding of leren op het werk | België, ECS (2019).



Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

4.3 Hefbomen voor meer opleidingsdeelname

Bovenstaande resultaten maken duidelijk dat er nog veel drempels bestaan waardoor personen niet deelnemen aan levenslang leren. Tegelijk kunnen er ook hefbomen zijn die opleidingsdeelname net kunnen stimuleren en waarop ingespeeld kan worden, zoals ook vermeld in het overzicht van Desmedt, Daniëls, Kimps, Cabus en Vansteenkiste (2024). De AES-bevraging gaat dieper in op verschillende hefbomen waarvan individuen menen dat het hun opleidingsdeelname kan bevorderen. Dit is een bijkomende vraag ten opzichte van de vorige AES-bevraging (2016) en helpt ons inzicht bieden op welke beleidsinitiatieven waardevol kunnen zijn. Aangezien het belangrijk kan zijn om beleidsinitiatieven af te stemmen op bepaalde doelgroepen die minder aan opleiding deelnemen (zie hoofdstuk twee en drie en bijvoorbeeld Van Cauwenbergh et al. (2021)), focussen we in dit onderdeel op het voorkomen van enkele hefbomen naargelang geslacht en opleidingsniveau. We beperken ons tot deze persoonskenmerken wegens te kleine celtaantallen bij andere achtergrondkenmerken.

In tabel 22 bekijken we de maatregelen waarvan respondenten aangeven dat het hun opleidingsdeelname (verder) kan bevorderen. We focussen ons hier op de personen die aangeven geen opleiding (meer) te wensen, ongeacht of ze wel of niet aan opleiding hebben deelgenomen. Het gaat om de personen uit groep 1 en 4 uit tabel 18, goed voor 80,7% van de totale bevolking tussen 25 en 64 jaar in Vlaanderen. Aangezien tijd het vaakste als drempel benoemd wordt, mag het niet verbazen dat respondenten meer flexibele werktijden of meer vrije tijd (19,5%) het vaakst aanhalen als maatregel die hun deelname aan opleiding kan bevorderen. Ook de op twee na meest aangehaalde maatregel 'een meer flexibel opleidingsaanbod zodat ik opleidingen beter kan combineren met werk en gezin' (12,6%) verwijst naar de work-life-balance. 'Opleidingen beter aanpasbaar maken aan individuele leerbehoeften zodat deze beter aansluiten' halen

respondenten ook vaak aan als potentiële maatregel (14,4%), wat tegemoet kan komen aan zowel institutionele als dispositionele drempels. Meer financiële prikkels of steun door de werkgever en/of overheid wordt ook vaak aangehaald (12,3%), wat niet verbazend is gezien het aandeel respondenten dat financiële drempels ervaart. Hierboven werd al besproken dat niet iedereen de informatie op dezelfde manier geboden krijgt en bereikt, waardoor de maatregel 'meer informatie en begeleiding' (11,8%) zeker voor sommige groepen die opleiding het meeste nodig hebben een belangrijke maatregel kan zijn.

Tabel 22: Aandeel (%) 25-64-jarigen die geen (extra) opleiding wensten naar maatregelen die de deelname kunnen bevorderen| Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	%
Meer flexibele werktijden of meer vrije tijd	19,5
Opleidingen beter aanpasbaar maken aan individuele leerbehoeften zodat deze beter aansluiten	14,4
Een meer flexibel opleidingsaanbod zodat ik opleidingen beter kan combineren met werk en gezin	12,6
Meer financiële prikkels of steun door de werkgever en/of overheid	12,3
Meer informatie en begeleiding	11,8
Meer steun voor sociale en gezinstaken	9,9
Een opleidingsaanbod op bereikbare afstand	9,4
Erkenning van certificaten door werkgevers	4,8
Betere kwaliteit van opleidingen	3,2
Toegang tot (betere) infrastructuur (zoals toegang tot internet of een computer)	2,9
Andere maatregelen	34,5

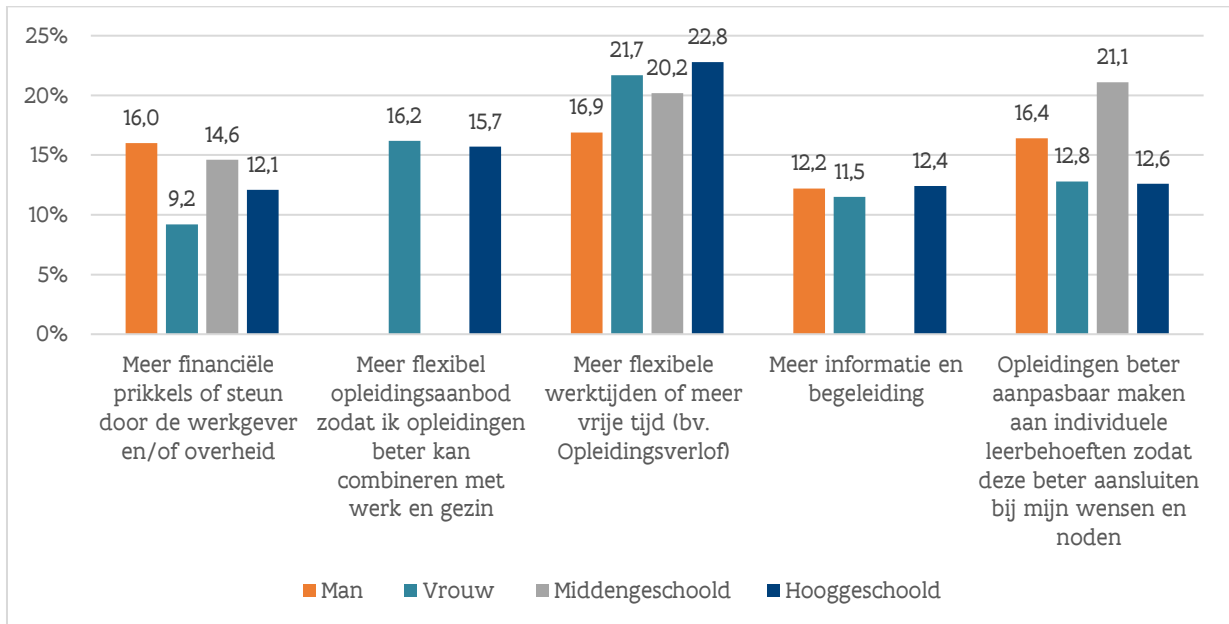
Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Uit onderzoek weten we dat verschillende profielen via een andere weg tot opleidingsdeelname komen en dus best een persoonlijke aanpak krijgen (van Cauwenberghe et al., 2021). Daarom bekijken we enkele hefboomen, ingedeeld naar gender (man en vrouw) en scholingsniveau (midden- en hogeschoold¹⁶). Het valt op dat zowel mannen (16,0%) als middengeschoolden (14,6%) vaker vermelden dat meer financiële prikkels of steun door de werkgever en/of overheid kunnen helpen om tot (meer) opleidingsdeelname te komen. In het onderdeel 4.2.3, waar we de drempels analyseerden, toonden we daarentegen aan dat in vergelijking met mannen en middengeschoolden, respectievelijk vrouwen en hogeschoolden vaker financiële drempels ervaren. Meer flexibele werktijden of meer vrije tijd (bijvoorbeeld opleidingsverlof) is een belangrijke maatregel voor vrouwen (21,7%) en hogeschoolden (22,8%). Wat betreft de hogeschoolden komt dit overeen met onze vaststelling in onderdeel 4.2.3 dat zij vaker dan middengeschoolden tijd als drempel ervaren. Voor mannen is tijd vaker een drempel dan voor vrouwen, maar dit komt niet overeen met deze hefboom aangezien deze vaker door vrouwen wordt aangeduid. Middengeschoolden (21,1%) en mannen (16,4%) vinden vaker dat opleidingen beter aanpasbaar moeten zijn aan de individuele leerbehoeften zodat deze beter aansluiten bij hun wensen en noden. De nood aan meer informatie en begeleiding om tot meer opleidingsdeelname te komen, is een hefboom die alle groepen ongeveer in dezelfde mate ervaren.

¹⁶ Wegens te kleine celantallen, behandelen we kortgeschoolden hier niet.

Figuur 25: Aandeel (%) 25-64-jarigen die geen (extra) opleiding wensten naar hefbomen die de deelname kunnen bevorderen, naar geslacht en opleidingsniveau| Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)



Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn. Niet alle antwoordmogelijkheden zijn hier weergegeven, wegens te kleine cel aantallen.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Indien we enkel de personen die geen opleiding hebben gevolgd en dit ook niet wensten in rekening brengen, dan zijn de maatregelen die aangehaald worden licht anders (niet in de figuur). Voor deze groep is het belangrijk om opleidingen beter aanpasbaar maken aan individuele leerbehoeften zodat deze beter aansluiten (17,1%). Daarnaast halen deze respondenten meer toegang tot informatie en begeleiding (12,2%) en meer flexibele werktijden of vrije tijd (12,1%) aan als belangrijke maatregelen. Meer financiële prikkels door de werkgever en/of de overheid is ook een maatregel die vaak vermeld wordt (9,4%).

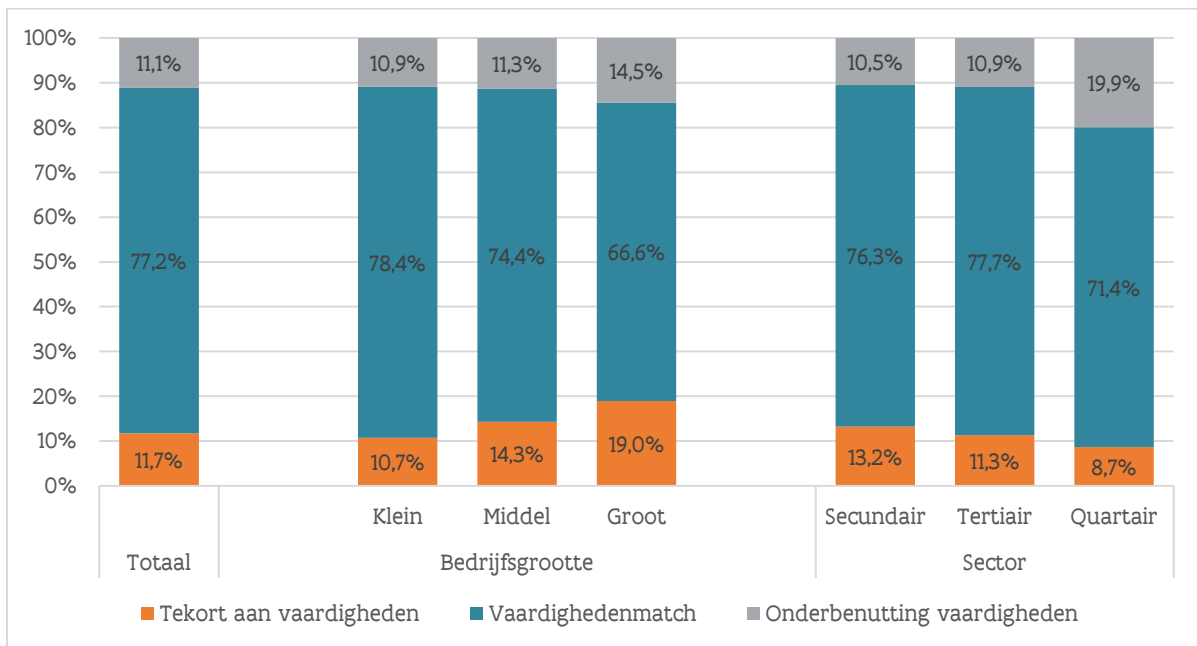
4.4 Inzicht in competentienoden

Uit onderdeel 4.2.1 blijkt dat Vlaamse volwassen burgers die niet meer wensen deel te nemen aan opleiding, dat vooral doen omdat ze de noodzaak er niet toe zien. We stellen ook vast in onderdeel 4.2.4 dat zowat de helft van de werkgevers aangeeft dat minstens 20% van hun werknemers werkt in een job met weinig leermogelijkheden. Tegelijk zijn er veel uitdagingen op de (toekomstige) arbeidsmarkt, gedreven door ruimere transities als robotisering en digitalisering, klimaat, vergrijzing, die net vragen om competenties beter up-to-date te houden en te matchen met de wijzigende competentienoden. Dat vraagt net een sterkere leer- en loopbaanhouding (zie ook Vansteenkiste, De Vos en De Coen, 2021). In dit onderdeel gaan we na hoe werkgevers deze competentienoden en -matching ervaren.

Uit eerder onderzoek blijkt dat de arbeidsmarkt in Vlaanderen heel krap is, waarbij er niet alleen een kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod bestaat, maar ook een kwalitatieve mismatch waarbij de competenties van het arbeidsaanbod niet voldoende afgestemd zijn op de

gevraagde competenties (Van Impe, Scholiers, Vansteenkiste, & De Smet, 2022). Met figuur 26 tonen we aan dat volgens de ECS (2019) bijna 8 op de 10 (77,2%) van de bevraagde werkgevers aangeven dat er een goede match is tussen de vaardigheden die hun werknemers bezitten en degene die nodig zijn om de job uit te voeren. Zowat 1 op de 10 (11,7%) geven aan dat de werknemers niet over de juiste vaardigheden beschikken, en volgens een gelijkaardig percentage (11,1%) bezitten de werknemers over te veel vaardigheden voor de job. Het aandeel bedrijven dat meent dat hun werknemers niet over de nodige vaardigheden beschikken, is bovendien groter bij grote bedrijven, waar 19,0% van de werknemers volgens hen niet de nodige competenties bezitten (underskilled). Grote bedrijven geven bovendien ook aan een groter aandeel medewerkers tewerk te stellen dat niet al hun competenties benut (overskilled) (14,5%). In kleine bedrijven percipieert de werkgever vaker dat er een vaardighedenmatch is (78,4%), terwijl dit aandeel lager is bij middelgrote bedrijven (74,4%) en grote bedrijven (66,6%). Ook de sector speelt een rol: werkgevers in de quataire sector schatten vaker in dat werknemers hun vaardigheden onderbenutten (19,9%) ten opzichte van de secundaire en tertiaire sector waarbij dit respectievelijk slechts 10,5% en 10,9% bedraagt. Een kleiner aandeel bedrijven in de quataire sector spreekt over werknemers die de juiste vaardigheden hebben en dus matchen (71,4%), in vergelijking met de secundaire- (76,3%) en tertiaire sector (77,7%). Het aandeel van bedrijven waarbij men aangeeft dat de werknemers over onvoldoende vaardigheden beschikken, is wederom kleiner bij de quataire sector (8,7%) dan bij de tertiaire (11,3%) en de secundaire sector (13,2%).

Figuur 26: Aandeel (%) bedrijven dat match of mismatch van vaardigheden inschat bij de werknemers, naar sector en grootte | België, ECS (2019).



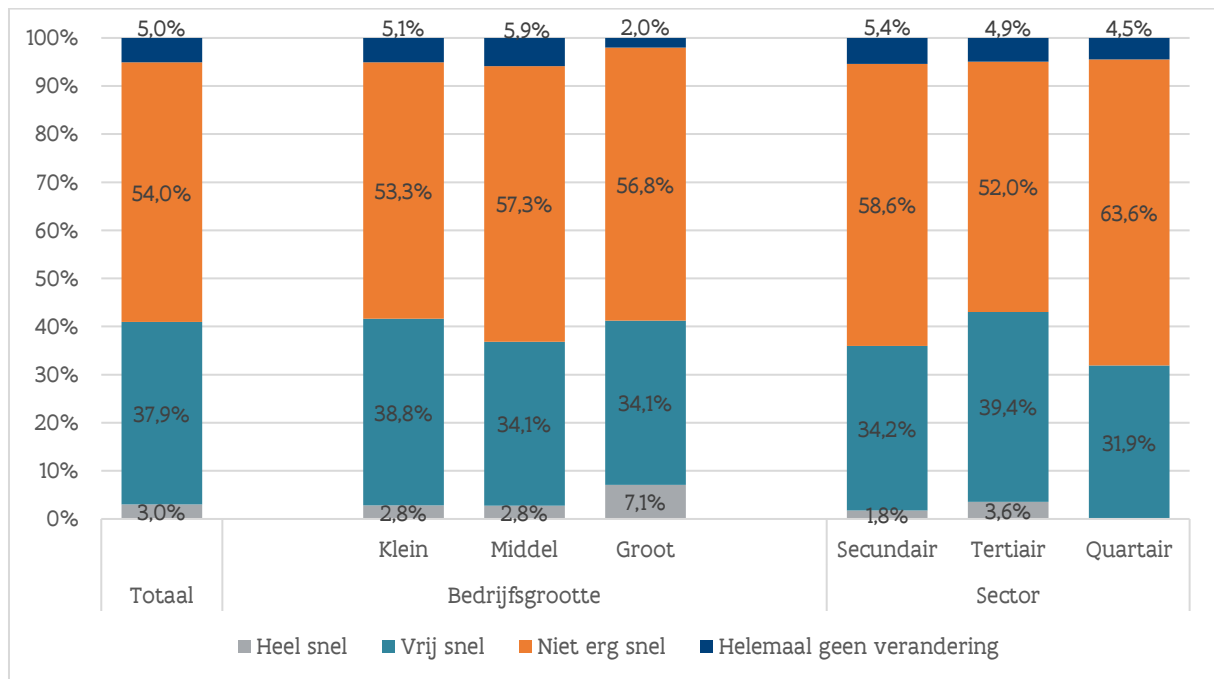
Noot: Bedrijfsgrootte wordt als volgt gedefinieerd: Klein (10-49 werknemers), middel (50-249 werknemers), groot (250+ werknemers)

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

Mismatches kunnen door verschillende factoren ontstaan, maar mogelijk spelen veranderingen in de vereiste competenties binnen beroepen door onder andere de digitale en de groene transitie een rol (e.g. Acemoglu, & Autor, 2011; Roland Berger, 2023; Desmet & De Vos, 2020). Onze analyses tonen aan dat veel werkgevers inschatten dat er veranderingen in de competentienoden zullen zijn: 95% van de bedrijven met meer dan tien werknemers schat in dat de nodige vaardigheden

van werknemers zullen veranderen in de toekomst. De inschatting van hoe snel dit zal zijn, verschilt wel. We tonen met figuur 27 aan dat 3% van de werkgevers met meer dan tien werknemers zegt dat de competentienoden erg snel veranderen, 37,9% dat ze vrij snel veranderen en 54% dat ze niet erg snel veranderen. De grootte van het bedrijf speelt hier bovendien een rol: grote bedrijven geven dubbel zo vaak aan dat de nodige vaardigheden heel snel veranderen, hoewel dit met 7,1% ook daar beperkt blijft tot een minderheid van de bedrijven. Het aandeel bedrijven dat inschat dat er helemaal geen verandering zal zijn, is ook kleiner bij grote bedrijven (2%) dan bij middelgrote (5,9%) en kleine (5,1%) bedrijven. Anderzijds is er bij de grotere bedrijven een hoger percentage dat aangeeft slechts op langere termijn veranderingen te verwachten (56,87%) tegenover de kleinere bedrijven (53,3%). We tonen met figuur 27 bovendien aan dat 43% van de bedrijven in de tertiaire sector vrij snel of heel snel verandering verwacht van de benodigde vaardigheden. Bij bedrijven uit de secundaire sector zien we dat dit aandeel 36% bedraagt en bij bedrijven uit de quartaire sector schat 31,9% in dat de vaardigheden vrij snel zullen veranderen. Het aandeel bedrijven dat aangeeft dat de nodige vaardigheden niet erg snel zullen veranderen is het laagste bij de tertiaire sector (52%) en het hoogste bij quartaire sector (63,6%). De bevraging van ECS vond evenwel plaats voor de COVID-19-crisis en voor de opgang van nieuwe technologieën zoals AI, die diepgaande invloed hadden. Ook digitalisering kende een versnelling sinds COVID-19. Het is dus mogelijk dat bedrijven hier nu anders op zouden antwoorden.

Figuur 27: Aandeel (%) bedrijven dat inschat dat de nodige vaardigheden van werknemers zullen veranderen in de toekomst, naar sector en grootte | België, ECS (2019).



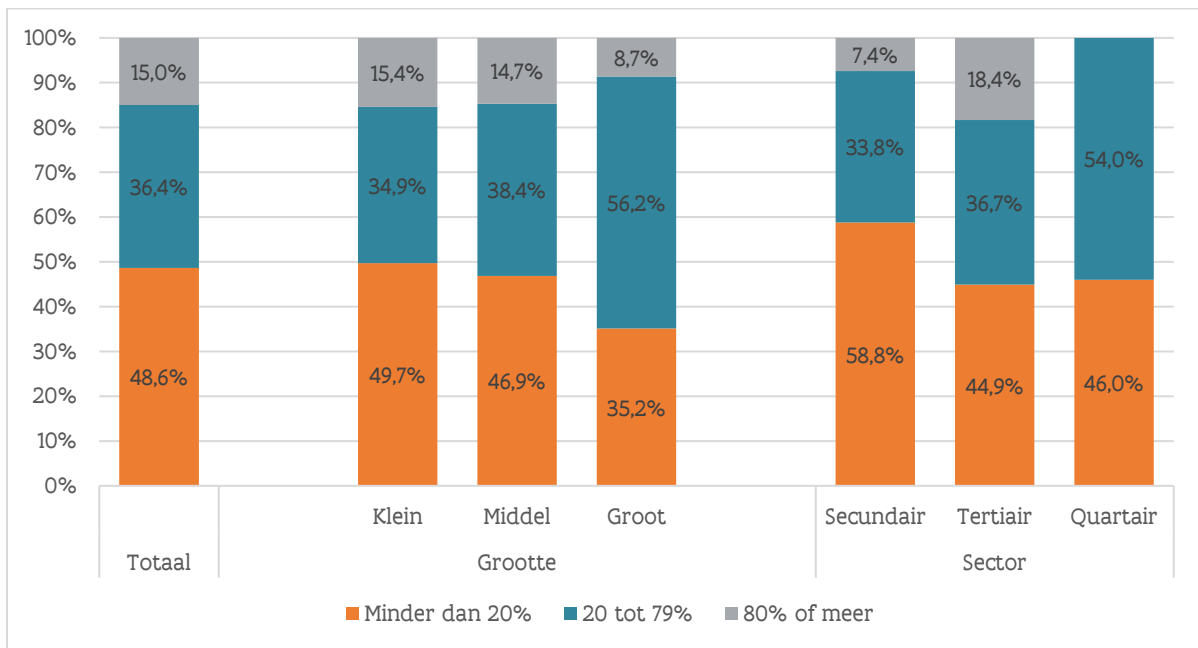
Noot: Bedrijfsgrootte wordt als volgt gedefinieerd: Klein (10-49 werknemers), middel (50-249 werknemers), groot (250+ werknemers)

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

Hiernaast bevraagt de ECS werkgevers over het aandeel jobs in hun organisatie dat continue training vereist. Bijna de helft (48,6%) van de bedrijven schat in dat minder dan 20% van de jobs binnen hun organisatie continue opleiding vereist. Toch geeft 36,4% van de bedrijven aan dat 20 tot 79% van de werknemers jobs hebben die continu training vereist en gaat het bij 15% van de

bedrijven zelfs om meer dan 80% van de werknemers. Ook hier stellen we vast dat er verschillen zijn naargelang de bedrijfsgrootte. Grote bedrijven geven vaker aan dat voor een groot aandeel jobs (20% of meer) continue opleiding noodzakelijk is (64,8%). Bij kleine en middelgrote bedrijven zijn er vrij gelijkaardige resultaten en gaat het eerder over de helft van de bedrijven die dit aangeven. In de tertiaire sector stelt 18,4% van de bedrijven dat 80% of meer van de jobs continue opleiding vereisen, tegenover 7,4% bij de secundaire sector en geen bedrijven uit de quartaire sector. Er is echter wel een groter aandeel bedrijven in de quartaire sector dat meent dat 20% tot en met 79% van de werknemers verandering/leren vereist. Iets meer dan 1 op de 2 van de bevraagde bedrijven (54,0%) maakt deze inschatting, tegenover eerder 1 op de 3 in de tertiaire (36,7%) en secundaire sector (33,8%).

Figuur 28: Aandeel (%) bedrijven dat inschat dat werknemers een job hebben die continu training vereist, naar sector en grootte | België, ECS (2019).



Noot: Bedrijfsgrootte wordt als volgt gedefinieerd: Klein (10-49 werknemers), middel (50-249 werknemers), groot (250+ werknemers)

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

4.5. Impact van deelname aan opleiding voor individuen

Voor deelnemers aan een opleiding is het belangrijk dat deze opleiding ook daadwerkelijk resultaten oplevert. Wanneer leeractiviteiten nuttig zijn voor de lerende en een impact hebben op het dagelijks leven of de job van de lerende, kan dit de verdere opleidingsmotivatie vergroten, en ook helpen om de deelname aan opleiding verder aan te moedigen of anderen de voordelen van opleiding mee te geven. De impact van leren kan op veel manieren ingeschat worden. Aan de hand van de AES zoomen wij in dit onderdeel specifiek in op de mate waarin respondenten aangeven dat de opleiding geleid heeft tot het gebruik van de verworven kennis en vaardigheden. Daarnaast bekijken we welke andere resultaten respondenten op persoonlijk vlak of op vlak van hun job koppelen aan de opleiding die ze genoten. Omdat we hier ingaan op de impact van opleidingsdeelname die respondenten zelf inschatten, beperken we ons in de resultaten ook louter

tot de personen die aangeven opleiding genoten te hebben. Het gaat hier om groep 1 en groep 2 uit tabel 18: zij die hebben deelgenomen aan opleiding en geen andere opleiding meer wensten en zij die hebben deelgenomen en graag nog meer hadden deelgenomen.

4.5.1 Gebruik van kennis en vaardigheden na opleidingsdeelname

Tabel 23 geeft weer dat voor de volwassen Vlamingen die formele opleiding volgden, dit in 66,5% van de gevallen resulteerde in veel of eerder veel gebruik van verworven kennis en vaardigheden (respectievelijk 42,8% en 23,7%). Van de personen die een niet-formele opleiding volgden, geeft zelfs meer dan drie op vier aan veel of eerder veel kennis en vaardigheden te kunnen gebruiken die ze verworven hebben via de opleiding (respectievelijk 40,9% en 36,0%). Voor de volwassen Vlamingen die formele opleiding volgden, resulteerde dit bij zowat één op drie van de gevallen in eerder weinig of helemaal geen gebruik van verworven kennis en vaardigheden (respectievelijk 20,7% en 12,8%). Bij personen die een niet-formele opleiding volgden, gaat dit om 23% (respectievelijk 20,3% en 2,7%). Een mogelijke verklaring voor het hoger aandeel dat geen gebruik maakt van de verworven kennis of vaardigheden van hun formele opleiding kan zijn dat meer personen een formele opleiding volgen voor het certificaat, om nieuwe mensen te leren kennen of voor het plezier, zoals eerder besproken in een vorig onderdeel 4.1.2.1.

Tabel 23: Mate (%) waarin opleidingen resulteren in gebruik van de verworven kennis of vaardigheden, totaal en volgens type opleiding | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

Gebruik verworven kennis of vaardigheden			
	% Formele opleidingen	% Niet-formele opleidingen	Totaal
Veel	42,8	40,9	41,0
Eerder veel	23,7	36,0	35,4
Eerder weinig	20,7	20,3	20,3
Helemaal niet	12,8	2,7	3,2

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

We bekijken in tabel 24 ook of er een verschil is in het gebruik van de verworven kennis of vaardigheden van de genoten opleiding, naargelang men nog verdere opleiding wenst (groep 1) of er geen meer wenst (groep 2). Onze analyse duidt op een verschil tussen beide groepen op het vlak van formele opleidingen, terwijl bij niet-formele opleiding de inschattingen bij beide groepen vrij gelijkaardig zijn. Personen uit groep 1 die formele opleiding genoten en niet meer wensen deel te nemen, zeggen in 69,5% van de gevallen dat ze eerder veel tot veel gebruik kunnen maken van de verworven kennis of vaardigheden. Dat ligt wat lager bij groep 2 (personen die deelgenomen hebben en meer wilden deelnemen), waarvan 61% die deelgenomen hebben aan een formele opleiding aangeven dat ze eerder veel tot veel gebruik kunnen maken van de verworven kennis of vaardigheden. Het lijkt zo waarschijnlijk dat de meerderheid van de personen die geen opleiding meer wensen, vinden dat ze voldoende kennis en vaardigheden hebben verworven via hun formele opleiding en er dus minder noodzaak percipiëren om nog verdere opleiding te volgen. Bij degenen die nog meer opleiding wensen, is er dan weer een groter aandeel (39%) dat meent nog niet voldoende kennis en vaardigheden te hebben verworven via de formele opleiding, waardoor ze graag nog verder die vaardigheden en kennis opdoen in verdere opleiding. Het feit dat ze verder opleiding willen volgen, geeft wel voorzichtige indicatie dat ze niet ontmoedigd zijn door het volgen van eerdere opleiding, maar dat het voor hen net kan 'smaken naar meer'. Bij niet-formele opleidingen zien we dit verschil echter niet terugkomen. Bij groep 1 (personen die

deelgenomen hebben en niet meer willen deelnemen) bedraagt het aandeel dat eerder veel tot veel gebruik kon maken van de verworven kennis of vaardigheden 83,3%. Bij groep 2 (personen die deelgenomen hebben en meer wou deelnemen) is dit slechts 0,3 procentpunt lager (83%).

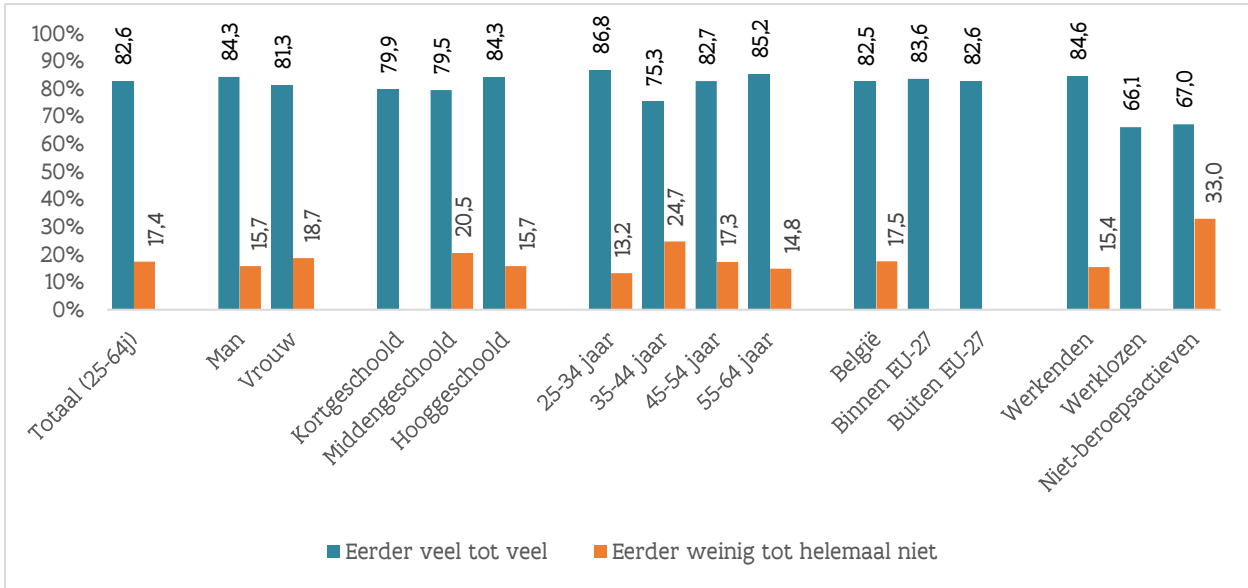
Tabel 24: Mate (%) waarin personen (25- tot 64-jarigen) aangeven dat de opleidingen resulteren in gebruik van de verworven kennis of vaardigheden, totaal en volgens type opleiding per groep | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

	Gebruik verworven kennis of vaardigheden		
	% Formele opleidingen	% Niet-formele opleidingen	Totaal
Groep 1: wou niet meer deelnemen			
Eerder veel tot veel	69,5	83,3	82,6
Eerder weinig tot helemaal niet	30,5	16,7	17,4
Groep 2: wou meer deelnemen			
Eerder veel tot veel	61,0	83,0	82,6
Eerder weinig tot helemaal niet	39,0	17,0	17,4

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Zoals we hierboven al aantoonde, geeft de meerderheid aan dat de opleiding(en) die ze volgden resulteren in eerder veel tot veel gebruik van de verworven kennis of vaardigheden. Ook hier zijn er verschillen op te merken naargelang persoonskenmerken (figuur 29). Mannen nemen over het algemeen minder vaak deel aan opleiding, maar zij die wel deelnemen, geven iets vaker aan (84,3%) dan vrouwen (81,3%) dat ze eerder veel tot veel gebruik maken van de verworven kennis of vaardigheden. Hooggeschoolden (84,3%) geven het meest aan dat ze eerder veel tot veel gebruik maken van de verworven kennis of vaardigheden, bij kort- en middengediplomeerden ligt dat aandeel wat lager (respectievelijk 79,9% en 79,5%). Op vlak van leeftijd is het opvallend dat na de 25- tot 34-jarigen (86,8%), de 55- tot 64-jarigen (85,2%) het vaakst menen dat de opleiding resulteert in eerder veel tot veel gebruik van de verworven kennis of vaardigheden. Hierna volgen de 45- tot 54-jarigen (82,7%) en het laagste aandeel nemen we waar bij de 35- tot 44-jarigen (75,3%). Op vlak van geboorteland merken we weinig verschillen op. Werkenden (84,6%) blijken het vaakst aan te geven dat de opleiding resulteert in gebruik van de verworven kennis of vaardigheden, terwijl dit bij werklozen en niet-beroepsactieven een lager aandeel is (respectievelijk 66,1% en 67%).

Figuur 29: Mate (%) waarin personen (25-64 jarigen) aangeven dat de opleidingen resulteren in gebruik van de verworven kennis of vaardigheden, naar achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)



Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.5.2 Persoonlijke of werkgerelateerde resultaten na opleidingsdeelname

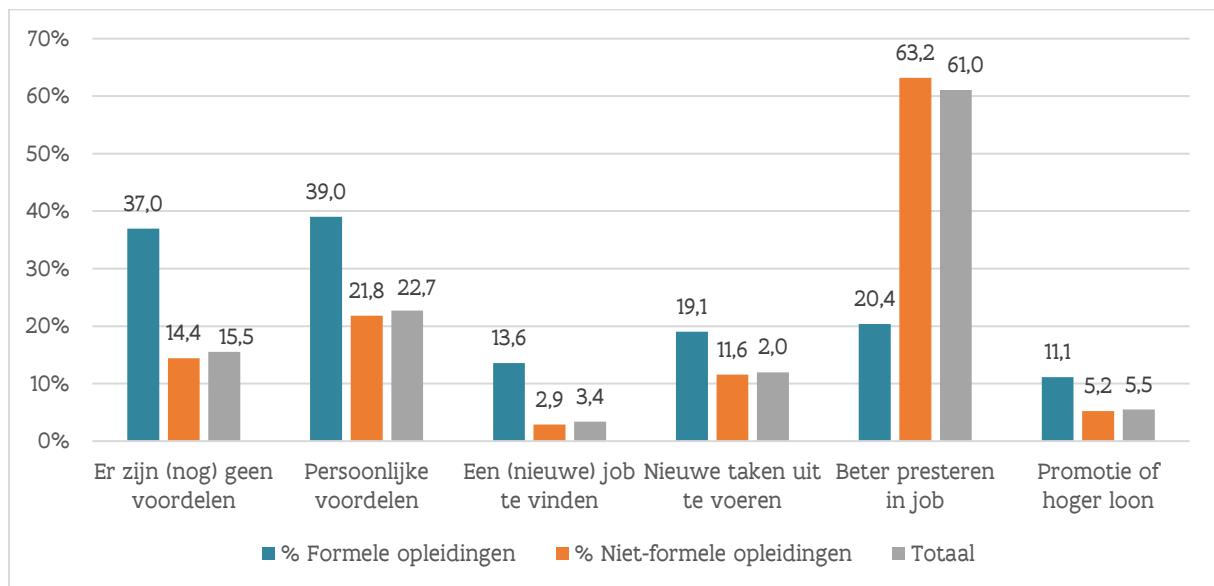
Vervolgens gaan we via figuur 30 na in welke mate Vlamingen resultaten ervaren na het volgen van een opleiding, zowel op persoonlijk als op professioneel vlak. We splitsen opnieuw op naar opleidingstype. Een eerste belangrijke vaststelling is dat, over alle opleidingstypes heen, slechts een minderheid van 15,5%, aangeeft (nog) geen voordelen te ondervinden na het volgen van een opleiding. Ondanks dat dit een minderheid bedraagt, is het toch belangrijk om deze groep voldoende te kunnen detecteren, omdat dit net personen zijn die potentieel ontmoedigd kunnen worden om verder nog opleiding te volgen door een gebrek aan gepercipieerde resultaten. Als zij hierdoor geen noodzaak tot opleiding meer ervaren, kan dit in de toekomst potentieel problematisch zijn in een arbeidsmarkt die weldegelijk veranderende competentienoden heeft (zie eerder). Dit aandeel van personen die (nog) geen voordelen zien in het volgen van een opleiding, is bovendien beduidend hoger bij degenen die formele opleiding volgden. Hiervan stelt iets meer dan 1 op 3 (37,0%) dat ze (nog) geen voordelen van dit opleidingstype inschatten.

Zoomen we verder in op zij die wel een voordeel aangeven na het volgen van een opleiding, dan toont figuur 30 ons dat, over alle gevolgde opleidingstypes heen, beter presteren in de job (61,0%) het belangrijkste ingeschatte resultaat blijkt van het volgen van opleiding. Vooral de score bij niet-formele opleiding is hier hoog, met 63,2%, terwijl Vlamingen dit bij formele opleiding minder als resultaat aanhalen (20,4%). Dat betekent echter niet dat bij formele opleiding resultaten met betrekking tot het werk minder van tel zijn, maar dat eerder andere werkgerelateerde resultaten naar voren komen dan bij niet-formele opleiding. Zo stellen personen die formele opleiding volgden, dat dit hen toeliet nieuwe taken beter uit te voeren (19,1%), een (nieuwe) job te vinden (13,6%), of promotie te maken of een hoger loon te krijgen (11,1%). Werkgerelateerde resultaten worden zo wel aangegeven door 64,2% van de personen die formele opleiding volgden. In tabel 19 (onderdeel 4.1.2.1) gaven we reeds aan dat loopbaanmotieven zoals een betere carrière of het

vinden van een nieuwe baan belangrijk zijn als motivatie, vooral voor niet-formele opleidingen. Het is bemoedigend dat een meerderheid van de personen die opleiding volgden na het volgen van de opleiding ook effectief aangeven dat hun motivatie ook beantwoord wordt.

Als tweede belangrijkste resultaat van het volgen van een opleiding komen, over alle opleidingstypes heen, persoonlijke voordelen naar voren. Deze worden in totaal bij 22,7% van de opleidingen benoemd, en zijn ook de belangrijkste uitkomst bij formele opleidingen (39,0%). Bij niet-formele opleidingen is beter presteren in de job dus het belangrijkste resultaat, en spelen persoonlijke voordelen nog voor ongeveer twee op tien (21,8%) personen die dit type opleiding volgden.

Figuur 30: Ingeschatte resultaten van het volgen van opleiding, volgens opleidingstype | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)

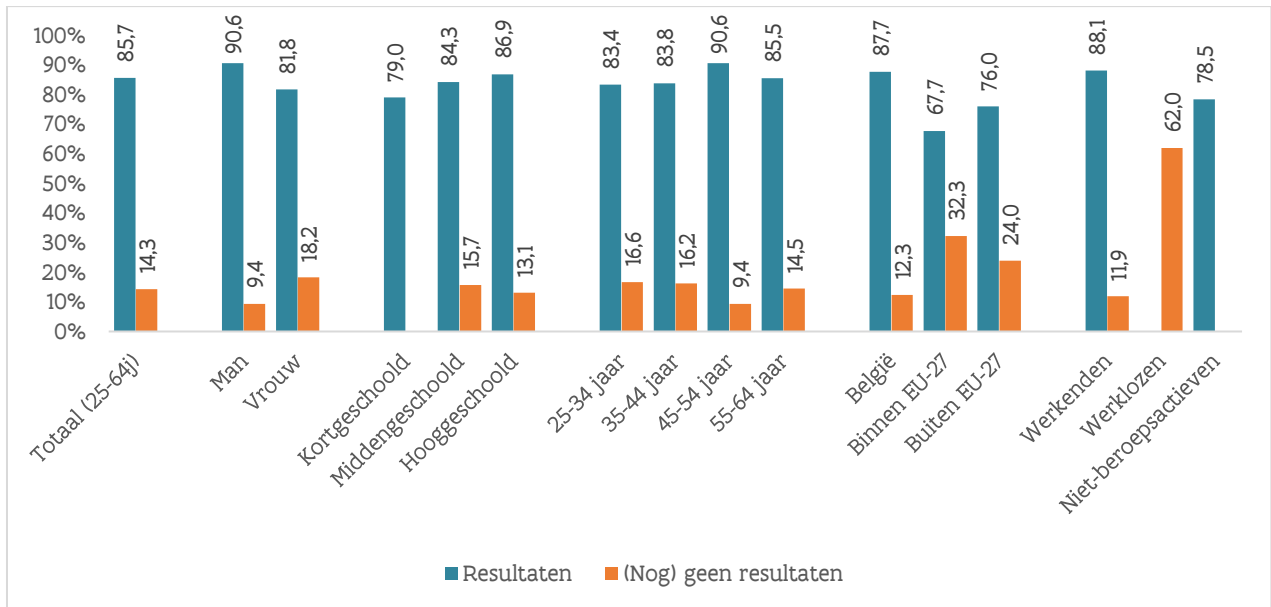


Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages niet cumulatief zijn

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

Het ervaren van resultaten van de opleiding verschilt naargelang achtergrondkenmerken (figuur 31). Ondanks hun lagere opleidingsdeelname in het algemeen, ervaren mannen (90,6%) vaker resultaten dan vrouwen (81,8%). Het aandeel dat resultaten van de opleiding ervaart stijgt ook met het opleidingsniveau. Hoewel 25- tot 34-jarigen het meeste deelnemen aan opleiding, blijkt uit onze analyses dat zij het minst aangeven resultaten te ervaren (83,4%), en 44- tot 54-jarigen het vaakste (90,6%). We merken ook een kloof op naargelang het geboorteland: personen geboren in België ervaren het vaakste resultaten (87,7%), gevolgd door personen geboren buiten de EU-27 (76,0%) en personen geboren binnen de EU-27 (67,7%). Werkenden (88,1%) ervaren ook vaker resultaten dan niet-beroepsactieven (78,5%).

Figuur 31: Aandeel (%) personen (25-64 jaar) naar het al dan niet ervaren van resultaten van de opleiding, naar achtergrondkenmerken | Vlaams Gewest, 2022 (referentieperiode 12 maanden)



Noot: Arbeidsmarktstatuut op basis van AES verschilt van EAK. Binnen de EAK komt dit overeen met het ILO-statuuut. In de AES geven respondenten hun beroepsstatuuut zelf aan.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022

4.6 Conclusie

In dit hoofdstuk wierpen we licht op de motivatie voor deelname aan opleiding. Deelname aan formeel leren gebeurt vaak om een certificaat te behalen (44,5%), om vooruitzichten op carrière te verbeteren (42,4%), en om kennis en vaardigheden te verwerven die nuttig zijn in het dagelijkse leven (42,0%). Volgens onze analyses dient een niet-formele opleiding dan weer voornamelijk om het werk beter te kunnen doen (76,9%). Bijna één op vijf (19,0%) van de personen die hebben deelgenomen aan een formele of niet-formele opleiding gedurende de laatste 12 maanden geeft aan één van deze opleidingen gevolgd te hebben om zich om te scholen en zo een nieuwe professionele weg in te slaan. De meeste bedrijven met meer dan tien werknemers blijken het vooral heel belangrijk te vinden om opleiding aan te bieden aan hun werknemers zodat zij de vaardigheden hebben die ze nodig hebben om hun huidige werk te doen (96,3%). Training aanbieden aan werknemers gebeurt volgens werkgevers ook dikwijls om de moraal of motivatie van werknemers te verbeteren (86,7%) en de capaciteit van werknemers te vergroten om ideeën over verbeteringen voor de organisatie te verwoorden (78,6%).

We besproken in het derde hoofdstuk al dat 45,1% van de 25- tot 64-jarige Vlamingen deelnamen aan een formele of niet-formele opleiding. Daarentegen is er een ruime groep Vlamingen (49,1%) die niet heeft deelgenomen aan een opleiding en ook niet wenst deel te nemen. Onze analyse maakte duidelijk dat het Vlaamse Gewest op vlak van de opleidingsbereidheid lager scoort dan het EU-27-gemiddelde, de buurlanden en de Scandinavische landen. We wezen erop dat de verklaring voor de lage opleidingsbereidheid vooral ligt in het gebrek aan een ervaren leernood:

40,7% van de populatie neemt niet deel aan een opleiding omdat ze geen leernood ervaren. In mindere mate spelen bij personen die niet deelnemen ook tijdsgerelateerde, financiële en dispositionele drempels een rol. Voor bedrijven met meer dan tien werknemers (ECS, 2019) is werklast volgens onze resultaten van belang: bijna één op drie bedrijven geeft aan dat deelname aan training en professionele ontwikkelingsactiviteiten alleen mogelijk is als werkdruk en werkschema's dit toelaten. Bedrijven blijken ook niet allemaal opportuniteiten tot leren te voorzien als een manier om werknemers te motiveren en te behouden: 65,1% van de bedrijven meent vaak of heel vaak leeropportuniteiten te voorzien als een manier om werknemers te motiveren en behouden, maar de resterende 34,9% geeft aan dat ze die niet vaak of nooit doen.

Een belangrijke vaststelling die we maakten is dat 25,8% van de 25- tot 64-jarigen aangeeft dat ze niet deelgenomen hebben aan een opleiding omdat ze al alle vaardigheden bezitten die ze tijdens hun carrière nodig gaan hebben. Hiernaast meent 25,3% dat hun vaardigheden voldoende zijn voor hun huidige baan en ze niet van plan zijn te veranderen¹⁷. Dit komt overeen met de conclusie uit een eerdere studie van Cedefop (2020) waarbij de auteurs benadrukken dat hoewel mensen het ermee eens zijn dat er een algemene behoefte is aan volwasseneneducatie en bij- en nascholing, dit zich niet vertaalt in het ervaren van deze behoefte op het persoonlijke niveau. Het advies rond leer-en loopbaanoffensief (De Vos et al., 2021) gaf ook al aan dat veel burgers nog niet toekomstgericht handelen omdat ze niet altijd een goed zicht hebben op de uitdagingen op de arbeidsmarkt. Onze resultaten wijzen erop dat initiatieven die burgers bewust maken van hun eigen vaardigheden en de nodige vaardigheden van de toekomst, zoals de competentiecheck van VDAB, maar ook competentieprognoses op mesoniveau (zoals de SCOPE-projecten van Europa WSE), en op macroniveau (de geïntegreerde arbeidsmarktprojecties van Steunpunt Werk) relevant zijn.

In tegenstelling tot de vaststellingen bij individuen, ervaren veel werkgevers wel (ECS, 2019) veranderingen in de competentienoden: 95% van de Belgische bedrijven met meer dan tien werknemers schat in dat de nodige vaardigheden van werknemers zullen veranderen in de toekomst, waarvan 3% zegt dat ze erg snel veranderen, 37,9% dat ze vrij snel veranderen en 54% dat ze veranderen maar niet zo snel. De ECS bevraagt werkgevers bovendien over het aandeel jobs in hun organisatie die continue training vereisen. Hieruit blijkt dat 36,4% van de bedrijven inschat dat 20% tot 79% van de werknemers jobs hebben die continue training vereisen en 15% schatten zelfs in dat het om 80% of meer van hun werknemers gaat.

Voor het eerst brachten we ook de hefboomen in kaart waarvan personen menen dat het kan helpen om opleidingsdeelname te verhogen. Deze hefboomen kunnen we in verband brengen met de drempels die ervaren worden. Flexibele werktijden of vrije tijd (19,5%) worden het vaakste aangeduid als maatregel die deelname aan opleiding kan bevorderen, wat in lijn ligt met de eerdere opmerking dat tijd ook het vaakst naar voor wordt geschoven als drempel tot deelname. Ook de op twee na meest aangehaalde hefboom 'een meer flexibel opleidingsaanbod zodat ik opleidingen beter kan combineren met werk en gezin' (12,6%) verwijst naar de work-life-balance. 'Opleidingen beter aanpasbaar maken aan individuele leerbehoeften zodat deze beter aansluiten' halen respondenten ook vaak aan als potentiële maatregel (14,4%). Dit kunnen we linken aan zowel dispositionele als institutionele drempels en duidt op het belang van een goede afstemming van het opleidingsaanbod en de noden. Meer financiële prikkels of steun door de werkgever en/of overheid wordt ook vaak aangehaald (12,3%), wat niet verbazend is gezien het aandeel

¹⁷ De antwoorden die we hier geven maakten deel uit van een vraag waarbij er nog andere antwoordmogelijkheden waren en waarbij respondenten meerdere antwoorden konden aanduiden. Deze percentages zijn dus niet cumulatief.

respondenten dat financiële drempels ervaart. Meer informatie en begeleiding voorzien (11,8%) kan ook helpen om de opleidingsdeelname te verhogen en kan meer specifiek ingezet worden op het deel van de populatie waarvan we weten dat informatie of begeleiding hen minder lijkt te bereiken (zie hoofdstuk 3).

In dit hoofdstuk focusten we tot slot op de impact van opleiding op het individu. We stelden vast dat 82,6% van 25 tot 64-jarigen inschat dat hun opleidingsdeelname resulteert in eerder veel of veel gebruik van de verworven kennis of vaardigheden. Bij personen die deelgenomen hebben, zien we dat 85,7% aangeeft dat ze veel of eerder veel voordelen zullen ervaren van hun opleiding. We kunnen dus concluderen dat deze resultaten wijzen op een vrij grote impact die het individu ervaart wanneer ze aan opleiding deelnamen. Deze vaststelling is betekenisvol, aangezien we uit eerder onderzoek weten dat een positief gevoel na deelname belangrijk kan zijn om hierna ook meer deel te nemen (e.g. Sanders et al., 2015). Hoewel we dit in dit monitoringsrapport niet in kaart brachten, kan opleidingsdeelname eveneens op niveau van de organisatie impact hebben. Net zoals een individu beter kan presteren omwille van een opleiding of nieuwe taken kan uitvoeren, kan ook een organisatie door opleiding aan werknemers te bieden, bijvoorbeeld beter presteren of meer innoveren (e.g. Kontoghiorghes, Awbre & Feurig, 2005).

Hoofdstuk 5:

Methodologische vergelijking van de bronnen

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillen tussen de bronnen die in dit rapport gehanteerd worden. De frequentie van bevraging, de bevroegde tijdsperiode, de doelgroep en de populatie verschilt naargelang de bron. De EAK en de AES bevragen individuen, terwijl het bij de ECS gaat om bedrijven met meer dan tien werknemers. In de AES is opleidingsdeelname de hoofdfocus van de bevraging, terwijl opleiding in de ECS en EAK/LFS eerder onderdeel is van een ruimere bevraging die meerdere arbeidsmarktgerelateerde thema's bevat. Bovendien zijn niet alle surveys verplicht of hanteren ze dezelfde definities wat betreft de verschillende vormen van opleidingen. Het is belangrijk dit in het achterhoofd te houden wanneer we de resultaten van de verschillende bronnen interpreteren. Ze dienen eerder als een aanvulling op elkaar, om samen zo'n volledig mogelijk beeld te scheppen van de opleidingsdeelname. Tabel 25 geeft de kenmerken van de bronnen weer naargelang verschillende criteria.

Tabel 25: Overzicht van de drie bronnen die in het rapport gehanteerd worden.

	EAK/LFS	AES	ECS
Periode	Jaarlijks (per kwartaal)	Om de 5/6 jaar	Om de 4/6 jaar
Recentste data	2023	2022	2020 ¹⁸
Volgende gepland	2024	2028	2024-2025
Respondent	Individu (25-64 jaar)	Individu (vanaf 2022: 18-69 jaar, voor 2022: 25-64 jaar)	Werkgever, met minstens tien werknemers
Deelname	Verplicht	Vrijwillig	Vrijwillig
Referentieperiode	4 weken 12 maanden ¹⁹	12 maanden	12 maanden
Niveau van rapportering	Vlaanderen	Vlaanderen	België
Europese vergelijking mogelijk	Ja	Ja	Ja
Vergelijking doorheen de tijd mogelijk	Ja	Deels	Deels
Inhoud	Deelname	Deelname, motivatie, drempels, hefboomen, financiering, tijdstip deelname	Deelname, skills mismatch, opleidingsbeleid, motivatie voor opleiding

¹⁸ We gebruiken in dit rapport de editie van 2019 en niet van 2020, aangezien de editie van 2019 focust op andere vragen die meer inzichtelijk zijn voor de doeleinden van dit rapport terwijl de editie van 2020 beperkter is en zich richt op de impact van COVID-19 op werkgevers.

¹⁹ In België wordt de opleidingsdeelname tijdens de afgelopen 12 maanden jaarlijks bevroegd, terwijl het bij de andere Europese landen tweejaarlijks wordt bevroegd.

Sectoren	NACE 5-digits ²⁰	NACE 2 rev.	NACE 2 rev.
----------	-----------------------------	-------------	-------------

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

De Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) is een sociaal-economische steekproefenquête bij huishoudens uitgevoerd door Statbel, het Belgische statistiekbureau¹. De EAK is representatief voor de Vlaamse bevolking op vlak van huishoudgrootte, nationaliteit, opleidingsniveau, leeftijd, gewest, geslacht en arbeidsmarktstatuut. We beschouwen de EAK en de Labour Force Survey (LFS) hier samen omdat de EAK het Belgische luik is van de LFS. Met de EAK kunnen we inzoomen op de Vlaamse cijfers, met de LFS kunnen we ook Europese vergelijkingen toevoegen aan onze berekeningen. De LFS wordt gecoördineerd door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat. De EAK, en bij uitbreiding de LFS, bevraagt huishoudens jaarlijks over een hele reeks thema's waaronder hun opleidingsdeelname. Het doel van deze steekproefenquête is om de populatie op beroepsactieve 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. Een belangrijk voordeel van de EAK/LFS is de Europese vergelijkbaarheid, zeker omdat de enquête zo veel indicatoren genereert op jaarlijkse basis. EAK/LFS vertoont verschillende tijdsbreuken, maar in principe kunnen we er wel evoluties doorheen de tijd mee monitoren wat een voordeel van deze bron is. Daarnaast is het mogelijk om specifieke groepen in detail te bekijken en deze tegen elkaar af te zetten. Op vlak van opleidingsdeelname is het voornamelijk interessant om geslacht, opleidingsniveau, arbeidsmarktstatuut, leeftijd en migratieachtergrond in beschouwing te nemen. Daarom gebruiken we deze bron om de verschillen in opleidingsdeelname naar achtergrondkenmerken te bespreken in het tweede hoofdstuk.

Zoals we vermeldden in tabel 25, monitort EAK/LFS zowel de opleidingsdeelname gedurende de afgelopen vier weken als de afgelopen twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging. In het tweede hoofdstuk, waar we de opleidingsdeelname bespreken, geven we de deelname volgens beide indicatoren weer. Dit doen we aangezien de voorgaande monitoringsrapporten (Van Langehove et al., 2020; Penders et al., 2021) reeds bewezen dat er aanzienlijke verschillen kunnen zijn naargelang de indicator. Bovendien raadt het adviesrapport van Desmedt, Daniëls, Kimps, Cabus en Vansteenkiste (2024) aan om beide indicatoren mee te nemen bij het monitoren van opleidingsdeelname.

5.2 Adult Education Survey (AES)

De AES is een enquête omtrent leren bij volwassenen en wordt in alle lidstaten van de Europese Unie afgenomen. Het is een representatieve enquête voor de Vlaamse bevolking naar huishoudgrootte, nationaliteit, opleidingsniveau, leeftijd, gewest, geslacht en arbeidsmarktstatuut. Het geeft uitgebreide informatie over welke soorten opleidingen gevolgd worden en wat de reden was om al dan niet deel te nemen aan opleiding gedurende de laatste twaalf maanden. Dankzij de AES kunnen we een meer gedetailleerd zicht bieden op de opleidingen die worden gevolgd

²⁰ Hoewel we hier vermelden dat er kan worden gerapporteerd tot op NACE 5-digits, zijn we in de praktijk vaak beperkt tot NACE 2-digits of NACE 3-digits omdat er anders onvoldoende grote cellen zijn om nog betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

door 25- tot 64-jarigen²¹. Zo wordt de respondent bevraagd over de inhoud van de opleiding, het aantal uren opleiding en of deze al dan niet werkgerelateerd is. Voor elke opleiding geven respondenten ook aan of deze binnen de werkuren plaatsvond en hoe de financiering van de opleiding gebeurde (individu, werkgever en overheid). Daarnaast wordt ook gevraagd of de respondent informatie en begeleiding omtrent opleidingen heeft gekregen. De AES laat ook toe om de bereidheid tot opleidingsdeelname tijdens de laatste twaalf maanden te analyseren. Ook de verschillen in opleidingsbereidheid naargelang achtergrondkenmerken kunnen met deze survey worden ontleed, net als de obstakels, motivatie en hefbomen om aan opleiding deel te nemen. De recentste bevraging dateert van 2022, in 2028 zal er normaal gezien een update volgen. De manier van dataverzameling wijzigde doorheen de edities, waardoor vergelijkingen doorheen de tijd niet zomaar mogelijk zijn en er enige voorzichtigheid nodig is.

5.3 European Company Survey (ECS)

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. Sinds de editie in 2009 staat deze enquête bekend onder de naam European Company Survey. De editie van 2019 werd in samenwerking met Cedefop uitgevoerd. In 2020 werd er een extra bevraging georganiseerd rond COVID-19. De focus van de survey wisselt per editie. De editie van 2004 behandelde kwesties rond werktijdregelingen en het evenwicht tussen werk en privéleven op bedrijfsniveau. De editie van 2009 bevroeg 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. In 2013 polste de vragenlijst naar de organisatie van en innovatie op de werkplek, werknemersparticipatie en de sociale dialoog. De versie van 2019 herhaalde de vragen van 2013 en bevatte ook vragen over vaardigheden, vaardigheidsstrategieën en digitalisering. De vragenlijst van 2020 herhaalde een reeks vragen uit de enquête van 2019, maar bevatte ook een reeks nieuw ontwikkelde vragen over de effecten van de pandemie op de bedrijfsactiviteiten, de werkorganisatie, het personeelsbeleid, veranderingen in de behoeften aan vaardigheden, opleiding, telewerken en andere kwesties. Uitsluitend de managers die na hun deelname aan de ECS in 2019 instemden om later gecontacteerd te worden, kregen de online vragenlijst in 2020 (Eurofound, 2021). Aangezien de editie van 2020 een beperkter aantal vragen en respondenten heeft, behandelen we de editie van 2019 in dit monitoringsrapport.

De ECS gebeurt bij ondernemingen met minstens tien 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. 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. De nadelen van deze survey is dat ze op Belgisch niveau is, waardoor er geen gegevens zijn over Vlaanderen en dat er enkel ondernemingen met minstens tien werknemers worden bevraagd. Gezien het hoge aandeel kmo's in Vlaanderen/België, vallen hierbij dus heel

²¹ In dit rapport bespreken we de opleidingsdeelname van de populatie 25- tot 64-jarigen, maar de AES bevraagt sinds de editie van 2022 18- tot 69-jarigen.

wat ondernemingen uit de boot.²² Bovendien zijn niet alle sectoren vertegenwoordigd, maar is het beperkt tot de industrie, bouw, transport, handel en horeca, financiële diensten en andere diensten.

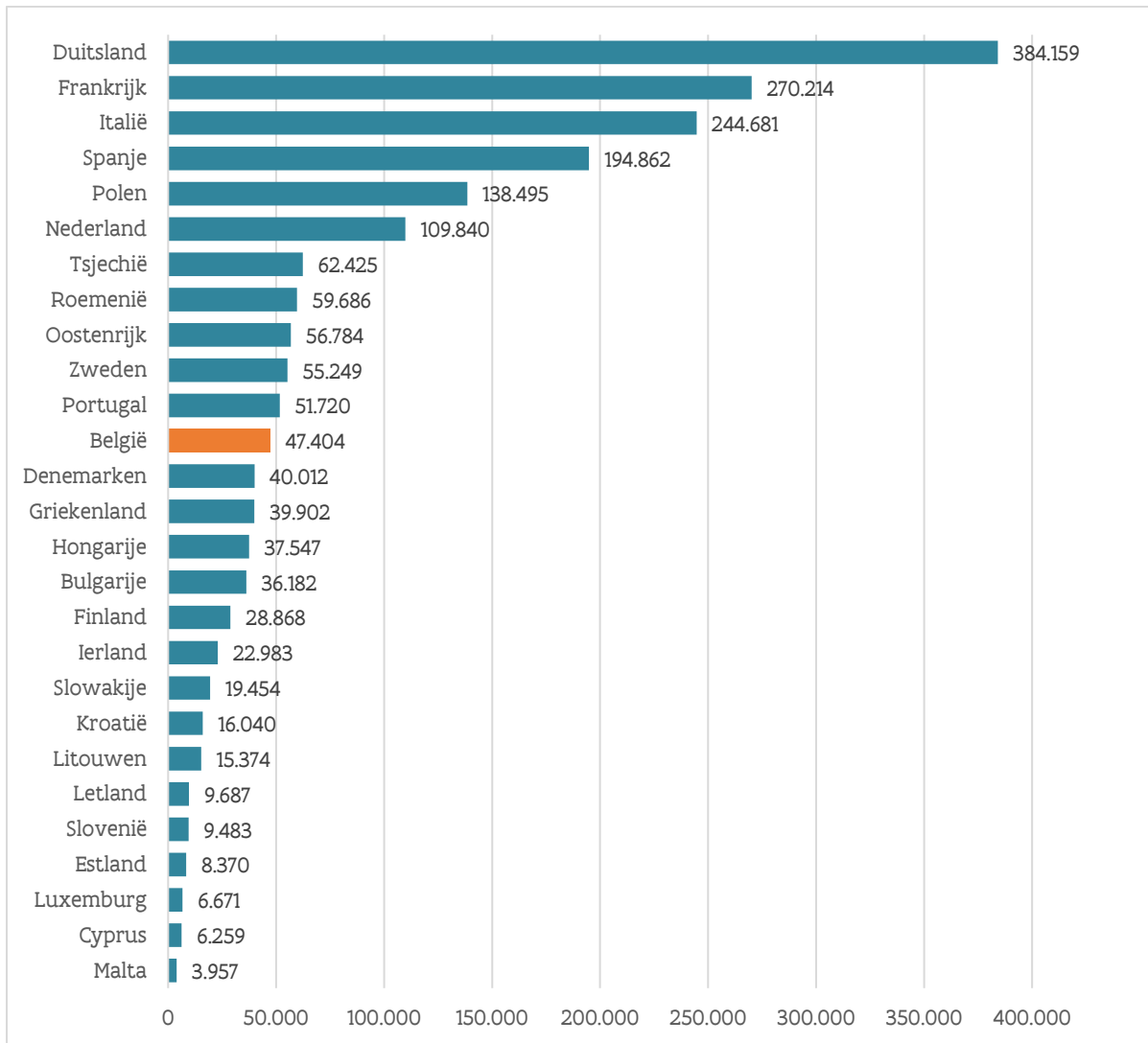
5.3.1 Kenmerken van deelnemende bedrijven

De monitoringsrapporten van 2020 (Van Langenhove et al.) en van 2021 (Penders et al.) brachten de opleidingsinspanningen van ondernemingen in kaart door respectievelijk de CVTS (2015) en de sociale balansgegevens te verkennen (zie ook Sourbron & Vansteenkiste, 2021). De ECS lijkt in eerste instantie voornamelijk op de CVTS-bevraging. Beide bevragingen laten toe om internationaal te vergelijken, de frequentie ligt even hoog en ze houden geen rekening met bedrijven met minder dan tien werknemers. De bevragingen verschillen echter ook op enkele manieren. Op vlak van de sectoren waarin de bevraging plaatsvindt, kijkt de CVTS enkel naar ondernemingen uit de industrie en commerciële diensten terwijl de ECS een breder scala aan sectoren bevroegd. De CVTS geeft door hun selectie van sectoren vermoedelijk een hoger cijfer van opleidingsdeelname weer. Doorgaans zijn het net deze organisaties met grotere bedrijfsgrootte en die zich bevinden op het domein van de industrie en commerciële diensten waar we ook relatief meer opleidingsdeelname vaststellen. Een ander belangrijk aspect waarop beide surveys verschillen, is de mate van focus op opleiding. De CVTS is een bevraging die zich expliciet focust op opleidingen op de werkvloer, terwijl ECS zich naast opleidingsdeelname op nog een aantal andere thema's richt. De inhoudelijke focus van de ECS wisselt bovendien doorheen de jaren, terwijl die van de CVTS vrij stabiel blijft.

Aangezien dit monitoringsrapport de ECS (2019) voor de eerste keer verkent, geven we bij deze enquête nog iets meer achtergrondinformatie bij de participerende bedrijven. Wat betreft het aantal bedrijven dat geparticipeerd heeft aan de bevraging, blijkt dat België (47.404) zich relatief in het midden bevindt. Onze buurlanden, op Luxemburg na, hebben een groter aantal bedrijven dat deelneemt (na weging).

²² Volgens de recentste cijfers van Statbel over het aantal actieve btw-plichtige ondernemingen naar ondernemingsgrootte, heeft in 2022 96,8% van de ondernemingen minder dan tien werknemers.

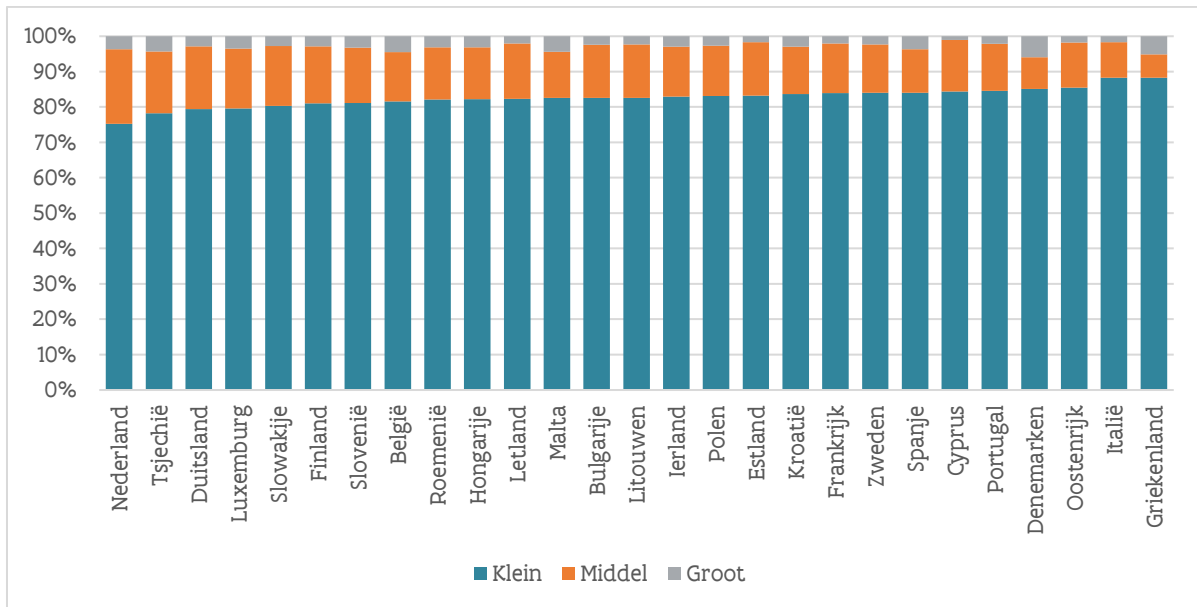
Figuur 32: Aantal bedrijven per deelnemend land in de ECS-bevraging (2019)



Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

Richten we ons op de bedrijfsgrootte van de deelnemende bedrijven, dan gaat het in België om 4,5% grote bedrijven met meer dan 250 werknemers, 13,9% middelgrote bedrijven met 50 tot 249 werknemers en 81,6% kleine bedrijven met 10 tot 49 werknemers. Het aandeel grote bedrijven is in België hoger dan in onze buurlanden: in Duitsland gaat het om 2,9% van de bedrijven, in Nederland 3,6%, Frankrijk 2,1% en Luxemburg 3,5%. Enkel Denemarken en Estland kennen een groter of even groot aandeel grote bedrijven. Ook het aandeel middelgrote bedrijven is in België hoger dan in onze buurlanden, op Frankrijk na waar een groot aandeel kleine bedrijven participeert (84,0%). In alle landen zijn kleine bedrijven het meest vertegenwoordigd, gaande van 75,3% in Nederland tot 88,3% in Estland en Italië.

Figuur 33: Bedrijfsgrootte van de deelnemende bedrijven per land in de ECS-bevraging (2019)



Noot: Bedrijfsgrootte wordt als volgt gedefinieerd: Klein (10-49 werknemers), middel (50-249 werknemers), groot (250+ werknemers)

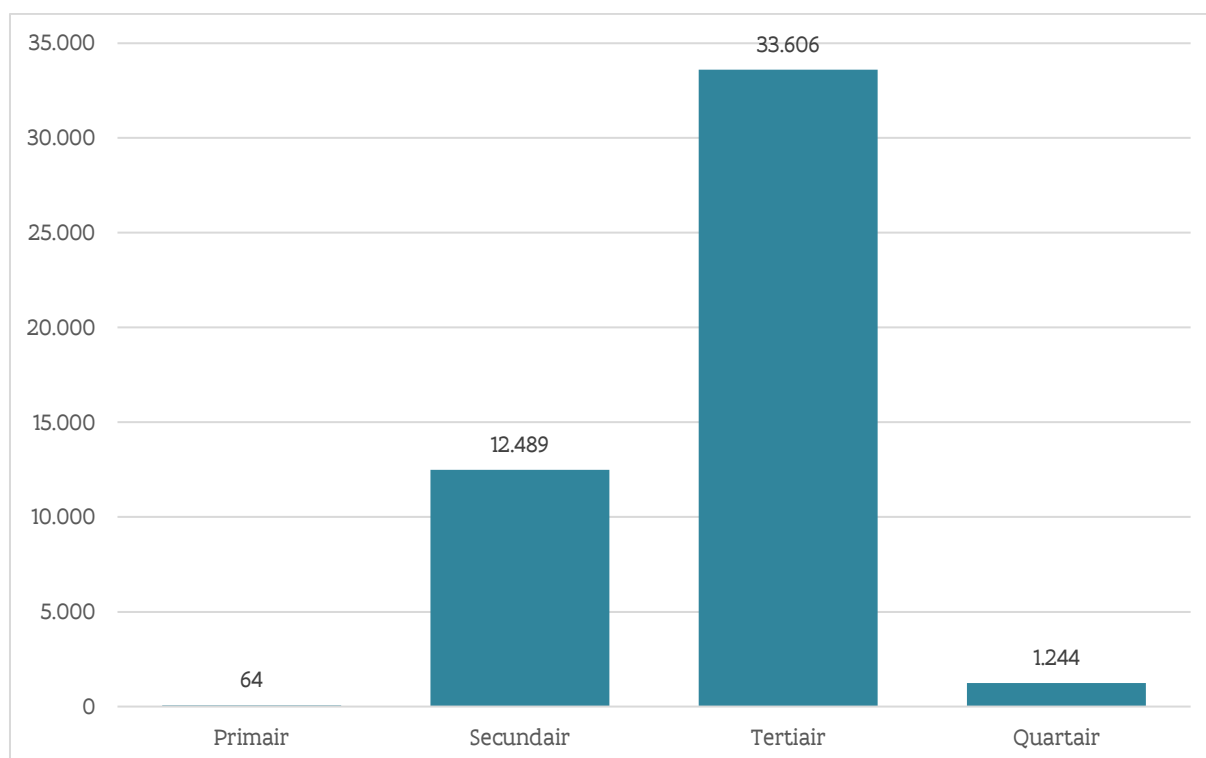
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

De verschillende sectoren worden bevroegd in de enquête. Er is gekozen om de sectoren in te delen volgens de hoofdsectoren: primair, secundair, tertiair en quartair²³. De sector die veruit het meeste voorkomt, is de tertiaire sector (33.606). Vervolgens komt de secundaire (12.489) en de quartaire sector (1.244). Volgens RSZ-gegevens²⁴ van 2023 is de tertiaire sector in België de grootste sector op vlak van het aantal werknemers, waarna de quartaire sector volgt. Hierna komt de secundaire sector op enige afstand. De quartaire sector lijkt in de ECS dus ondervertegenwoordigd te zijn in vergelijking met het aandeel dat ze in de algemene populatie bedraagt. Gezien de kleine steekproef, bespreken we de primaire sector in het rapport niet apart. Dit is ook volgens de RSZ-gegevens in België een vrij kleine sector.

²³ Steunpunt Werk voorziet een precieze indeling van welke sectoren precies behoren onder deze hoofdsectoren. Dat overzicht is [hier](#) te raadplegen.

²⁴ Deze recentste gegevens van RSZ zijn te raadplegen op hun website: [Arbeidsmarktanalyse - interactieve statistieken en snelle ramingen van de tewerkstelling | RSZ](#)

Figuur 34: Aantal deelnemende Belgische bedrijven per sector in de ECS-bevraging (2019)



Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Cedefop/Eurofound – ECS 2019

5.4 Verschillen in opleidingsdeelname tussen EAK EN AES geduid

In tabel 26 vergelijken we de opleidingsdeelname van individuen, op basis van de jaarlijkse Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en de Adult Education Survey (AES). De European Company Survey (ECS) nemen we hier niet op, aangezien dit een bevraging van werkgevers is. Uit de tabel kunnen we afleiden dat de opleidingsdeelnamecijfers telkens hoger liggen bij de AES dan bij de EAK, voor elk type van leren dat bekeken wordt. Het doel van de AES is om de deelname aan onderwijs en opleiding uitgebreid te meten, terwijl de focus van de EAK ligt op de deelname aan de arbeidsmarkt. De mate van detail waarin opleidingsdeelname bevraagd wordt, is dus zeer verschillend voor beide bevragingen. De frequentie van beide bevragingen verschilt ook erg: EAK is een bevraging die jaarlijks (per kwartaal) plaatsvindt, terwijl AES slechts om de vijf à zes jaar wordt georganiseerd. De verschillen in rekrutering voor de enquête en de manier van bevraging (methode en vraagstelling) leiden er volgens Statbel bovendien toe dat de cijfers niet perfect vergelijkbaar zijn. Zo is AES een CAWI & CAPI enquête (in 2022-2023), wordt formeel en niet-formeel leren anders bevraagd, wordt enkel de deelname aan onderwijs en opleiding in het afgelopen jaar gemeten én zit *guided on the job training* in AES bij levenslang leren en in EAK niet. Alleen dit laatste leidt volgens [Statbel](#) tot 5% minder levenslang leren in EAK.

Een ander belangrijk verschil tussen beide bevragingen is dat de EAK deelname aan informeel leren minder breed beschouwt, aangezien er enkel gevraagd wordt naar zelfstudie die het individu zelf beschouwt als een bijdrage tot zijn of haar kennis en vaardigheden. In hoofdstuk 3 (onderdeel 3.2.3.2) maakten we duidelijk dat volgens AES informeel leren over veel meer gaat dan zelfstudie. Bovendien tonen we in datzelfde hoofdstuk (tabel 12) bijvoorbeeld dat kortgeschoolden veel minder via zelfstudie informeel leren dan hoger opgeleiden, maar eerder (informeel) leren van een familielid, vriend, collega of leidinggevende. Door de nauwere conceptualisering kan EAK dus

het werkelijke niveau van opleidingsdeelname van specifieke groepen (zoals kortgeschoolden) aan informeel leren in het bijzonder onderschatten. Hierdoor veronderstellen we dan ook dat EAK de deelname aan informeel leren onderschat in vergelijking met AES en gebruiken we in dit rapport enkel AES om de deelname aan informeel leren te analyseren.

Hoewel zowel de AES als de EAK gelijklopende definities en concepten hanteren, leert een vergelijking van de cijfers dat beide enquêtes verschillende resultaten opleveren. De EAK-indicator kent doorgaans lagere resultaten dan de AES, als gevolg van verschillende enquêtespecifieke verschillen – toegelicht door Eurostat in een evaluatienota. Over het algemeen beschouwt Eurostat de AES als meest passende bron om de algemene opleidingsdeelname te meten, terwijl de EAK verdere inzichten en diepgaandere analyses kan opleveren die niet mogelijk zouden zijn met de AES omwille van een kleinere steekproef (Europese Commissie, 2024).

Tabel 26: Opleidingsdeelname aan de verschillende vormen van leren volgens de AES - en EAK-bevraging | Vlaams Gewest (25-64 jarigen)

	AES – 12 maanden (2022)	EAK – vier weken (2023)	EAK – 12 maanden (2023)
Formeel leren	6,6%	3,1%	3,7%
Niet-formeel leren	42,2%	8,6%	23,2%
Formeel of niet-formeel leren	45,1%	11,2%	26,0%
Informeel leren*	43,7%	/	24,5%

Noot: *Informeel leren op basis van de EAK is enkel beschikbaar voor de referentieperiode van 12 maanden.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES 2022 en EAK 2023

5.5 Verschil tussen formeel, niet-formeel en informeel leren geduid

Bij **formeel leren** wordt er steeds een diploma, getuigschrift of certificaat ontvangen, dat erkend is door het ministerie van Onderwijs of Defensie (Koninklijke Militaire School). Deze opleidingen worden georganiseerd door formele onderwijsinstellingen zoals secundaire scholen, volwassenenonderwijs, Syntra's, hogescholen en universiteiten. Hoe de opleiding ingedeeld wordt, is minder van belang. Het mogen aparte cursussen zijn, programma's, modules, enzovoort. Het belangrijkste is dat het programma steeds goed gestructureerd is en dat er sprake is van een hiërarchie van onderwijsactiviteiten. Wie dus wil overgaan naar het volgende niveau, moet het vorige niveau succesvol hebben beëindigd. Doorgaans gaat het over opleidingen van langere duur.

Niet-formeel leren is eerder van korte duur en kent een minder gestructureerd verloop, maar het leren gebeurt nog steeds op een georganiseerde wijze. Iedereen kan toegang krijgen zonder dat een bepaald basisdiploma vereist is. De niet-formele vormen van leren worden veelal buiten het formeel onderwijssysteem georganiseerd, zoals op de werkplek of binnen maatschappelijke organisaties of groeperingen en resulteren dus niet noodzakelijk in het verkrijgen van officiële diploma's of getuigschriften. Als er toch een diploma wordt uitgedeeld, dan zijn deze niet officieel erkend door het Ministerie van Onderwijs of het Ministerie van Defensie.

Ten slotte is er nog **informeel leren**. In de AES-bevraging worden heel wat vormen van informeel leren opgesomd, zoals leren van collega's en opzoekwerk op het internet. Deze vorm van leren is

veel minder gestructureerd en georganiseerd. Er komt bijvoorbeeld geen instelling of organisatie aan bod. Toch moet deze handeling doelbewust en gepland gebeuren, er moet een intentie zijn om op eigen kracht bij te leren. Deze laatste vorm wordt in veel enquêtes buiten beschouwing gelaten, maar is toch ook interessant om te monitoren. De vaak niet schoolse aanpak van informeel leren zorgt ervoor dat individuen deze vorm van leren als positief ervaren, wat kan bijdragen tot het ontwikkelen van een leercultuur.

Zowel de EAK-enquête als de AES-bevraging maken een onderscheid tussen formeel, niet-formeel en informeel leren. Bij de EAK is die laatste wel beperkt tot zelfstudie die door het individu zelf beschouwd wordt als een bijdrage tot zijn of haar kennis en vaardigheden. Deze vorm van leren kan dan zowel voor beroepsmatig als persoonlijke doeleinden zijn. De belangrijkste vormen bij de EAK zijn formeel en niet-formeel leren. Formeel leren wordt dan omschreven als opleiding in het regulier onderwijs, met inbegrip van leercontract en sociale promotie. Niet-formeel doelt op deelname aan cursussen, seminaries, conferenties, enzovoort buiten het regulier onderwijssysteem. Binnen formele vorming is het niet mogelijk om een eenduidig onderscheid te maken tussen initieel onderwijs en voortgezette beroepsopleiding.

Bibliografie

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of labor economics*, 4, 1043-1171. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Baert, H., De Rick, K., & Van Valckenborgh, K. (2004). *Naar een positiever klimaat in Vlaanderen*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Boeren, E. (2017). Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem. *Studies in Continuing Education*, 39(2), 161-175
- Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). *Tendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt*. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Cedefop (2020). *Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe : second opinion survey: Vol. 1 Member States*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, No 117. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/6647>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Desmedt, E., Daniëls, D., Kimps, D., Cabus, S., & Vansteenkiste, S. (2024). *Dashboard Levenslang Leren*. Een onderzoek in opdracht van Departement Werk en Sociale Economie, Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen. Brussel: Idea Consult.
- Desmet, S., & De Vos, A. (2020). De impact van (technologische) veranderingen op werk, competenties en inzetbaarheid. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(2), 69-75. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- De Rick, K., & Baert, H. (2004). Een positief leerklimaat bevorderen als beleidslijn voor een lerende samenleving. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14(4). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming / Uitgeverij Acco.
- De Vos, A., Vansteenkiste, S., Struyven, L., Marx, I., Baert, S., Van der Beken, W., & De Coen, A. (2021). *Naar een leer- en loopbaanoffensief. Tweede advies arbeidsmarktexperten*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Europese Commissie. (2021). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Geraadpleegd op 29 mei 2024, van <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>
- Europese Commissie. (2024). *Participation in education and training during the last 12 months – differences between data available from two sources* (Information note). Geraadpleegd op 30/04/2024, van https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_TRNG_AL_20240423.pdf
- Eurofound (2021). *Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Centre for the Development of Vocational Training. (2023). *European Company Survey, 2019*. [data collection]. UK Data Service. SN: 8691, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8691-1>

- Eurostat. (z.d.). *Education and Training: Policy context*. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/information-data/policy-context>
- Goglio, V., & Meroni, E. C. (2014). *Adult participation in lifelong learning – the impact of using a 12-months or 4-weeks reference period*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Hannon, E., & Vansteenkiste, S. (2024). De toekomstige aanwervingsbehoefte naar beroepen: welke profielen heeft Vlaanderen de komende jaren nodig? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 34-47.
- Kontoghiorghes, C., Awbre, S. M., & Feurig, P. L. (2005). Examining the relationship between learning organization characteristics and change adaptation, innovation, and organizational performance. *Human resource development quarterly*, 16(2), 185-212.
- Laal, M., & Salamati, P. (2012). Lifelong learning; why do we need it?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 399-403.
- Lavrijsen, J., & Nicaise, I. (2015). *Systemic obstacles to participation in lifelong learning*. Leuven: Steunpunt Studie- en Scholloopbanen.
- Marescaux, E., De Winne, S., & Sels, L. (2013). HR practices and HRM outcomes: the role of basic need satisfaction. *Personnel Review*, 42(1), 4-27. <https://doi.org/10.1108/00483481311285200>
- Nackaerts, L., Sempels, Y., Verlinden, G., & Vande Kerckhove, S. (2022). *Customer journey van organisaties in levenslang leren. Een onderzoek naar de persona's, drempels en hefboomen van organisaties bij het aanbieden van een opleidingsaanbod levenslang leren aan hun medewerkers*. Brussel: Idea Consult.
- Nurski, L., & Vansteenkiste, S. (2024). De impact van technologie op beroepen. Het belang en de bruikbaarheid van impactscores en taakindices voor monitoring, analyses en projecties van de arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 72-85.
- OESO (2022). *OECD Skills Strategy Implementation Guidance for Flanders, Belgium: The Faces of Learners in Flanders*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7887a565-en>.
- OESO (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2023_27452f29-en
- Partnerschap Levenslang Leren. (2021). *Actieplan levenslang leren. Koers zetten naar een lerend Vlaanderen (Rapport)*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie/Expertisecentrum Innovatieve leerwegen.
- Penders, I., Gaasendam, C.R., Sourbron, M. & Vansteenkiste, S. (2021). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen werkgevers in Vlaanderen*. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk
- Publicatieblad van de Europese Unie. (2021). *Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030)* (Official Journal of the European Union, 2021/C 66/01). Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/policy-context>
- Sanders, J. M., Damen, M. A., & Van Dam, K. (2015). Are positive learning experiences levers for lifelong learning among low educated workers?. *Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship*, 3 (3), 244-257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2014-0002>

- Sels, L., Bollens, J., & Buyens, D. (2000). *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (Werk. Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA – KU Leuven.
- SERV Stichting Innovatie & Arbeid (2023). *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor*. Geraadpleegd op 29 mei, op [Cijfers werkbaarheidsmeting werknemers | Werkbaar Werk](#).
- Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2021). De evolutie van opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven tussen 2015 en 2019. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(1), 148-158.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational research review*, 3(2), 130-154.
- Van Cauwenberghe, M., Nackaerts, L., Levrouw, L., & Verlinden, G. (2021). *Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren: Een onderzoek naar de persona's, drempels en hefboomen van burgers met een leernood*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Van Impe, G., Scholiers, B., Vansteenkiste, S., & De Smet, R. (2022). Krap, krappere, krapst?! Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 5-17.
- Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2020 nr.3). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S. (2014). Basiscompetenties en competentieversterking van Vlaamse werklozen en werkenden: een onderzoek op basis van PIAAC. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 36-45. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Uitgeverij Acco
- Vansteenkiste, S., De Vos, A., & De Coen, A. (2021). Naar actieve en duurzame loopbanen via een leer- en loopbaanoffensief. Aanbevelingen vanuit de Vlaamse arbeidsmarktexpertengroep. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(2), 27-37.
- Vanthournout, G., Noyens, D., Gijbels, D., & Van den Bossche, P. (2014). The relationship between workplace climate, motivation and learning approaches for knowledge workers. *Vocations and learning*, 7, 191-214.
- Wielenga-Meijer, E. G., Taris, T. W., Kompier, M. A., & Wigboldus, D. H. (2010). From task characteristics to learning: A systematic review. *Scandinavian journal of psychology*, 51(5), 363-375.
- Wouters, M., & Douterlungne, M. (2002). *Levenslang leren in Vlaanderen. Deelname permanente vorming en recht op levenslang leren. Module 1: Een Vlaamse Strategierapport*. In: H. Baert, M. Douterlungne, D. Van Damme, W. Kusters, I. Van Wiele, T. Baert, M. Wouters, K. De Meester, & J. Scheeren. *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*. Leuven: CPVBO – KU Leuven
- Roland Berger (2023). *Naar een productiviteitsagenda voor Vlaanderen*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid

Departement Werk en Sociale Economie

Simon Bolivarlaan 17

1000 Brussel

02 553 42 56

beleid.wse@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/departement-wse

Steunpunt Werk

Vlamingenstraat 83 bus 3552

3000 Leuven

01 632 32 39

steunpuntwerk@kuleuven.be

www.steunpuntwerk.be

Verantwoordelijke uitgever

Ann Van den Cruyce

Waarnemend Secretaris-generaal

Sarah Vansteenkiste

Coördinator Steunpunt Werk

Uitgave

Oktober 2024

Depotnummer

D/2024/3241/364

ISBN

9789040304736