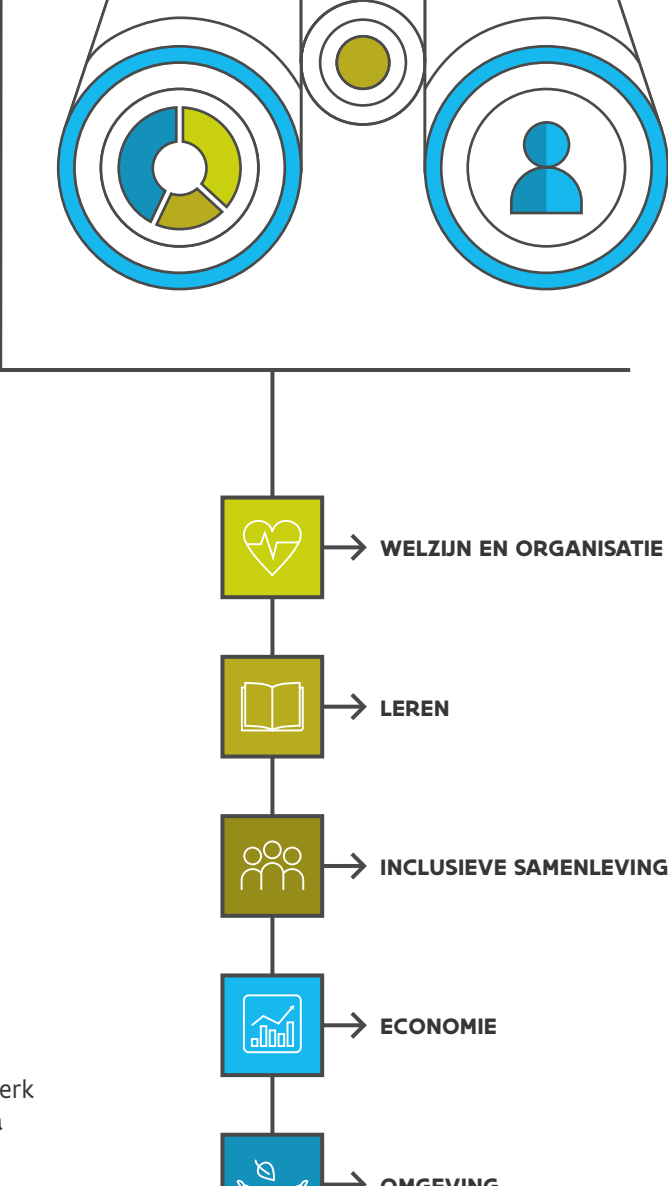
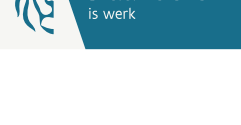


JAAROVERZICHT ONDERZOEK 2024



OVER HET JAAROVERZICHT

Dit jaaroverzicht bundelt de onderzoeken over de **thema's werk en sociale economie** waarbij het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS) in 2024 betrokken was. Een volledig overzicht van alle onderzoeken vindt u op het kennisplatform Werk en Sociale Economie van het Departement WEWIS.

WEWIS is ontstaan uit de fusie van het Departement Werk en Sociale Economie en het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie. De voorbije jaren verscheen dit jaaroverzicht vanuit het Departement Werk en Sociale Economie.

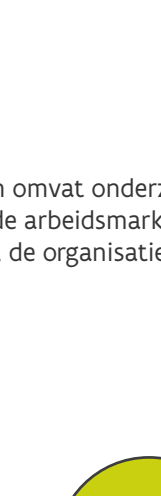
[RAADPLEEG HET KENNISPLATFORM](#)

KENNISAGENDA

Elk onderzoek is gebaseerd op de kennisagenda werk en sociale economie van WEWIS. Die kennisagenda bevat 6 thema's:

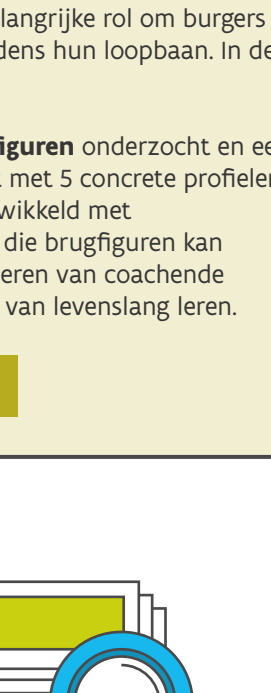
- > welzijn en organisatie
- > leren
- > inclusieve samenleving
- > economie
- > omgeving
- > governance

Elk van die thema's legt een link naar de arbeidsmarkt.



WELZIJN EN ORGANISATIE

Het domein welzijn en organisatie onderzoekt het welzijn van werknemers op de arbeidsmarkt. Psychisch, fysiek en sociaal. Het onderzoek houdt ook rekening met de rol van omgevingsfactoren uit de werkomgeving, factoren uit de privéleefwereld, en met persoonlijke kenmerken daarin.



Evaluatie van de overheidsopdracht 'Competentiechecks voor ondernemingen'

'Competentiechecks voor ondernemingen' helpt kleine en middelgrote ondernemingen in Vlaanderen om hun competentieontwikkeling te versterken. Met een evaluatie wordt getoetst hoe de **begeleidings-trajecten** invloed hebben op het **leerklimaat** en het **leerdrag** van medewerkers in deelnemende KMO's.

[LEES DE RESULTATEN](#)

Impactevaluatie van de ESF-oproep Leiderschapsexperiment en -ontwikkeling

Deze ESF-oproep had als doel inzicht te krijgen in hoe programma's voor leiderschapontwikkeling invloed hebben op de autonome motivatie en het welzijn van medewerkers. 3 verschillende types van leiderschapontwikkelingstrajecten werden geïmplementeerd. Uit de evaluatie blijkt dat het belangrijk is om een **juiste match** te vinden tussen de **organisatiecontext**, **organisatiedoelstelling**, **de gewenste leiderschapstijl** en **leiderschapontwikkeling**.

[BEKUK DE RESULTATEN](#)

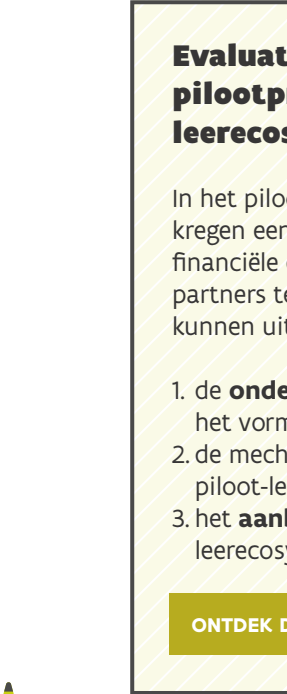
VOORUITBLIK NAAR 2025

- > Onderzoek naar kwaliteit van werk
- > Evaluatie van de overheidsopdracht 'Bevorderen gezondheid en welbevinden van werknemers en werkgevers' (Fitbonus)
- > Impactevaluatie van ESF+ Leergoesting



LEREN

Het domein leren omvat onderzoek naar de link tussen leren en de arbeidsmarkt, op het niveau van het individu, de organisatie en de samenleving.



Leren in Vlaanderen: een mapping van 3 segmenteringsstudies

In dit onderzoek brengen we de resultaten samen van **3 segmenteringsstudies over levenslang leren in Vlaanderen** samen. Daaruit blijkt dat 'de lerende Vlaaming' en 'de niet-lerende Vlaaming' niet bestaat. Binnen elke groep zijn er verschillende deelprofielen. De studies vullen elkaar aan en leggen een aantal belangrijke tekorten in de kennis over de verschillende profielen in levenslang leren bloot.

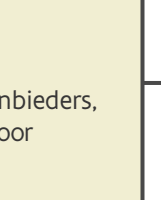
[MEER WETEN OVER DE MAPPING?](#)

Brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethode om aan te zetten tot levenslang leren

Brugfiguren spelen een belangrijke rol om burgers te stimuleren om te leren tijdens hun loopbaan. In deze studie:

- > wordt de **rol van brugfiguren** onderzocht en een **basiprofiel** uitgewerkt met 5 concrete profielen.
- > wordt een **toolbox** ontwikkeld met **gespreksmethoden** die brugfiguren kan ondersteunen bij het voeren van coachende gesprekken in het kader van levenslang leren.

[RAADPLEEG HET RAPPORT](#)



Evaluatie van ESF-pilotprogramma Lokale leerecosystemen

In het pilotprogramma Leerecosystemen van Europa WSE kregen een aantal projecten in Limburg en de Westhoek financiële en inhoudelijke ondersteuning om samen met lokale partners te onderzoeken of en hoe ze een leerecosystem kunnen uitbouwen. De evaluatie focuste op 3 aspecten:

1. de **ondersteuning en interventies vanuit ESF+ WSE** bij het vormen van de partnerschappen
2. de mechanismen voor de **vorming en functionering** van de pilot-leerecosystemen als organisatieverken
3. het **aanbod en de effecten op burgers** die de pilot-leerecosystemen hebben gerealiseerd

[ONTDEK DE INZICHTEN](#)



Procevaluatie Partnerschapsvorming Opleidingen van de Toekomst

De doelstelling van de ESF-oproep 'Opleidingen van de toekomst' was het ontwikkelen van opleidingen die inspelen op de competentieveranderingen die nodig zullen zijn in de toekomst. De oproep werd geëvalueerd om het **partnerschapsvormingsproces** en de **invloed van de ondersteuning vanuit Europa WSE** beter te begrijpen. Deze inzichten worden ingezet bij toekomstige oproepen.

[RAADPLEEG HET RAPPORT](#)

Evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht Vlaams opleidingsverlof

Sinds het schooljaar 2021-2022 bestaat er voor het Vlaams opleidingsverlof een gemeenschappelijk initiatiefrecht. Dat geeft zowel werknemers als werkgevers de kans om een opleiding voor te stellen aan werknemers. Dit rapport evalueert het gemeenschappelijk initiatiefrecht voor het schooljaar 2021-2022. Enkele vaststellingen:

- > **Opleidingen op eigen initiatief** worden vooral gevolgd door werknemers die zich in een sterkere positie bevinden op de arbeidsmarkt, en die daarmee specifieke loopbaanplannen willen vormgeven.
- > **Opleidingen op voorstel van de werkgever** worden vooral gevolgd door werknemers in een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Deze opleidingen hebben als doel om de huidige job beter te doen, of om mee te zijn met een nieuwe manier van werken of nieuwe taken.

[NEEM DE EVALUATIE DOOR](#)

Vlaamse opleidingsincentives tijdens het schooljaar 2022-2023

Opleidingscheques:
13.091
aanvragen goedgekeurd
> vooral opleidingen bij publieke aanbieders, in de eerste plaats bij de Centra voor Volwassenenonderwijs

Vlaams opleidingskrediet:
428
werknemers bereikt
> vooral in de social profitsector

Vlaams opleidingsverlof:
5.861
aanvragen goedgekeurd
> vooral werknemers van grote bedrijven
> stimuleert opleidingsdeelname bij meer kwetsbare werknemers, blijkt uit een vergelijking met Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren

[MEER DETAILS?](#)

Duaal en alternerend leren in het schooljaar 2022-2023

In het schooljaar 2022-2023:

- > zijn er **2.968** leerlingen duaal leren.
- > is **verzorgende/zorgkundige** duaal de populairste opleiding in duaal leren.

> waren er **44.545** goedgekeurde erkenningen van werkplekken.

> zijn er **3.801** overeenkomsten gestart in duaal leren in het secundair onderwijs.

[MEER CIJFERS?](#)



Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkegevers in Vlaanderen

Het monitoringsrapport, opgesteld in samenwerking met het Steunpunt Werk, biedt inzichten in de prestaties van Vlaanderen op het gebied van levenslang leren. Volgende aspecten komen aan bod:

- > de **opleidingsdeelname van individuele personen** die blijkt lager te liggen dan in andere EU-landen. Er is ook een lage bereidheid om opleidingen te volgen, vooral omdat men geen leernood ervaart.
- > de **opleidingsinspanningen van werkegevers**: in grote bedrijven zien we hogere deelnamecijfers van werknemers ten opzichte van middelgrote en kleine bedrijven.

[MEER WETEN OVER OPLEIDINGEN IN VLAANDEREN?](#)

Programme for the International Assessment of Adult Competencies: resultaten voor Vlaanderen

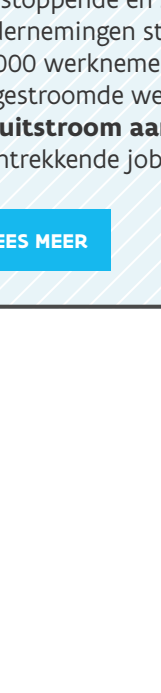
Het Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), gecoördineerd door de OESO, onderzoekt hoe het gesteld is met de basisvaardigheden geleerdheid, geografie en adaptief probleemoplossend vermogen. In Vlaanderen werden in 2023 net geen 4.000 volwassenen bevraagd. In vergelijking met de resultaten van ruim 10 jaar geleden zijn de resultaten **stabiel** gebleven. **Vlaamse volwassenen** situeren zich in de **internationale subtop**.

[LEES MEER OVER DE RESULTATEN](#)

Jaarrapport Levenslang Leren

Het Jaarrapport Levenslang Leren 2023 rapporteert over de voortgang van het **Actieplan Levenslang Leren**. Dit actieplan bouwt verder aan een lerend Vlaanderen en draagt bij aan de opdracht van het Partnerschap Levenslang Leren. Het rapport toont de meest recente ontwikkelingen van de 47 acties. Verschillende acties binnen het Actieplan kwamen in 2023 op knipmomenten met beleidsmakers. Tijdens **rondeafgesproken** met beleidsmakers, **Levenslang Leren** en de nieuwe **Website Levenslang Leren**.

[MEER DETAILS?](#)



Dashboard sociale economie

Het dashboard geeft een overzicht van de **kerncijfers** van de sociale economie, zoals budgetten, ondernemingen en werknemers. In 2023 kregen in totaal **31.856** personen **ondersteuning**. **25.716** van hen via **collectief maatwerk**.

[RAADPLEEG HET DASHBOARD](#)

Impact van tewerkstelling in de sociale economie op armoede en sociale uitsluiting

De sociale economie richt zich op de tewerkstelling en competentieversterking van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt dat de sociale economie:

- > **kansen** geeft aan wie elders weinig kansen krijgt.
- > het **armoederisico** van doelgroepwerknemers **verlaagt**.
- > de **context** en de **levensomstandigheden** van de doelgroepwerknemers **verbetert**.

[LEES HET ONDERZOEK](#)

[BEKUK HET WEBINAR](#)



Trendrapport: kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt

In het Trendrapport analyseren we samen met het Steunpunt Werk de positie van kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2023 bedroeg de werkzaamheidsgraad voor:

- > vrouwen: **73,3%**
- > personen geboren buiten de EU-27: **63,4%**
- > jongeren: **31,9%**
- > 55-plussers: **60,8%**
- > kortgeschoolden: **52,6%**
- > personen met een arbeids handicap: **47,3%**

[MEER WETEN?](#)

De impact van de versnelde inzet op digitalisering van bemiddeling bij VDAB

De digitale dienstverlening die VDAB biedt aan werkzoekenden, zorgt voor een betere digitale bereikbaarheid. Maar voor sommige werkzoekenden is het belangrijk dat VDAB ook fysiek bereikbaar blijft. Dit onderzoek kijkt naar mogelijke **verbeteringen** op het vlak van de **inzet van technologie en digitalisering** in het bemiddelingsproces, zoals:

- > meer aandacht besteden aan de digitale vaardigheden van werkzoekenden
- > inzetten op digitale en niet-digitale klantenbenadering
- > versterken van een flankerend beleid voor minder digitaal vaardige werkzoekenden
- > stimuleren van het gebruik van de VDAB-account

[RAADPLEEG HET RAPPORT](#)

VIONA-webinar activering leefloongerechtigden

Wat hebben mensen die een leefloon ontvangen nodig om aan het werk te gaan en sluit het huidige beleid hier goed op aan? Uit onderzoek van IONA Consortium blijkt dat het belangrijk is om **geïntegreerd te werken** met leefloongerechtigden door samen, lokaal, over beleidsdomeinen heen en tussen bestuursniveaus aan de slag te blijven gaan.

[BEKUK DE OPNAME](#)

Denkwerk digitale vaardigheden

Amy Van Looy en Sarah Anrijis (UGent) en imec deelden hun inzichten over het belang en de stand van zaken van digitale vaardigheden, kennis en attitudes van Vlamingen. **Inclusiviteit van diensten en toepassingen** is belangrijk om iedereen mee aan boord te krijgen en te houden.

[BEKUK DE OPNAME](#)

VOORUITBLIK NAAR 2025

- > Evaluatie van Digibanken
- > Jobbereikbaarheid als drempel of hefboom voor werk
- > Trendrapport: kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt
- > Evaluatie van vindplaatsgericht en outreachend bereiken van personen met gezondheidsuitdagingen in welzijns- en gezondheidssettings
- > Evaluatie van collectief maatwerk



Reallocatie van werknemers bij groot uitroebewegingen en ontslaggronden

Uit stonpende en sterk krimpde ondernemingen stromen jaarlijks 15.000 tot 20.000 werknemers uit. Rond de **58%** van die uitgestroomde werknemers is **binnen het jaar na uitstroom aan het werk** in een andere loontrekkende job.

[LEES MEER](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

VOORUITBLIK NAAR 2025

- > Loopbaandynamiek van doelgroep van de Vlaamse arbeidsmarkt
- > Transitie naar ondernemerschap

Competentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten

[MEER OVER DE LOOPBAANTRAJECTEN](#)

Compentieprognose: het resultaat van 3 oproepen van Europa WSE

Welke competenties en competentieveranderingen zijn nodig om in te spelen op veranderingen zoals digitalisering? Europa WSE lanceerde 3 oproepen onder de naam SCOPE (Strategische competentieprognose) om organisaties strategische competentieprognoses te laten uitvoeren. In een dwarsstudie worden de resultaten van **27 competentieprognoses** naast elkaar gelegd. **Informatie- en datageletterdheid en groene vaardigheden** krijgen van toenemend belang.

[MEER OVER DE COMPETENTIEPROGNOSIS](#)

Loopbaantransities in dynamisch perspectief

Op basis van een analyse van loopbaantransities kunnen de **loopbaanpaden** van werknemers onderbracht worden in **4 groepen**:

- > stabiel werkenden
- > volatiele werkenden
- > niet-werkende outsiders
- > andere loopbaantrajecten