

# De evolutie van opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven tussen 2015 en 2019

Michelle Sourbron, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk - KU Leuven

## ABSTRACT

De noodzaak om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken is groot, gegeven dat de inhoud van jobs sterker verandert doorheen de loopbaan onder invloed van digitalisering en robotisering (zie bijvoorbeeld Sels, Vansteenkiste, & Knipprath, 2017), en we de komende jaren verder afstevenen op structurele arbeidsmarktkrapte en een moeizaam matchingproces tussen arbeidsvraag en -aanbod (bijvoorbeeld Vansteenkiste et al., 2019; Vansteenkiste & Sourbron, 2020). Maar hoe staat het momenteel met de opleidingsinspanningen in Vlaanderen? In deze bijdrage houden we de vinger aan de pols van de opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven op basis van de Sociale Balans. We zoomen aan de hand van de meest recente data in op de evolutie tussen 2015 en 2019. We stellen vast dat het aandeel vormingsbedrijven bij ondernemingen met meer dan tien werknemers lager ligt in 2019 dan in 2015. De opleidingsparticipatie is eveneens wat afgenomen, net als de gemiddelde opleidingsduur. Het aandeel opleidingsuren blijft stabiel. Opvallend is daarnaast dat de opleidingsparticipatie in de grootste bedrijven sterker terugviel. We constateren ook een sterke sectorale differentiatie, waarbij de participatiekloof tussen de sterkste en middelste sectoren iets groter werd.

De beleidsfocus binnen het domein Werk ligt de komende jaren sterk op opleiden (zie ook het Alle Hens Aan Dek Akkoord, VESOC, 2020). Vanuit die optiek is het belangrijk om de inspanningen van zowel individuen als bedrijven te meten en te monitoren, zodat we kunnen vaststellen wat goed loopt en waar er geremedieerd dient te worden. Het monitoringsrapport van het Departement WSE en het Steunpunt Werk lijst de belangrijkste bronnen op om opleidingsinspanningen te meten (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020). Zowel het perspectief van het individu of de werknemer, als deze van de werkgever komen uitvoerig aan bod. De sociale balans is hierbij een van de weinige bronnen die in het kader van deze doelstelling een jaarlijkse opvolging toelaat. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. Op basis van een koppeling met RSZ-gegevens kunnen we de sociale balansen ook regionaliseren, zodat we eveneens schattingen voor Vlaanderen krijgen. In dit artikel stellen we de resultaten van deze oefening voor en brengen we de vormingsinspanningen in Vlaamse bedrijven in kaart aan de hand van geregionaliseerde sociale balansgegevens.

## De sociale balans als monitoringsinstrument

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

Voordat we de resultaten uitvoerig toelichten, plaatsen we enkele kanttekeningen bij het gebruik en de interpretatie van de gegevens uit de sociale balans. Ondanks dat er de laatste jaren uitvoerige kwaliteitscontroles werden doorgevoerd bij de Balanscentrale (bijvoorbeeld coherentie met de jaarrekening en controle van extreme waarden), heeft de Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (ECWG, 2013) een aantal problemen aan het licht gebracht door de gegevens uit de sociale balans naast die van de Continuing Vocational Training Survey (CVTS) te plaatsen.<sup>1</sup> Hoewel beide bronnen vergelijkbare concepten hanteren voor het meten van vormingsinspanningen, worden toch zeer uiteenlopende resultaten bekomen, waarbij CVTS in het algemeen hogere scores laat optekenen dan de sociale balans. Een verschil in de gebruikte populatie kunnen we deels als verklaring naar voren schuiven voor deze discrepantie. In de CVTS worden bedrijven met minder dan tien werknemers uitgesloten en wordt er enkel gekeken naar ondernemingen uit de industrie en commerciële diensten. Doorgaans zijn het net deze organisaties met grotere bedrijfsgrootte en die zich bevinden op het domein van de industrie en commerciële diensten waar we ook relatief meer opleidingsdeelname vaststellen (zie ook verder). Maar ook als een gelijkaardige populatie wordt afgebakend, blijft er een discrepantie tussen beide bronnen bestaan. De voornaamste conclusie van de Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (EGCW, 2013) is dat er een sterke onderrapportering is van de formele opleidingsrubrieken in de sociale balans en met name vooral bij het invullen van de opleidingskosten. Een van de kwesties die aangehaald worden, is de moeilijkheid die bedrijven ondervinden om de verschillende opleidingscategorieën (formele en informele opleiding) op een correcte manier te onderscheiden. De onderrapportering vormt vooral een probleem bij de kleine ondernemingen, waar opleidingen vaak minder goed gemonitord worden. De sociale balans maakt integraal deel uit van de jaarrekening, maar de jaarrekening wordt ingevuld door het sociaal secretariaat, terwijl de opleidingsrubrieken uit de sociale balans vaak worden ingevuld door het bedrijf zelf.

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

<sup>1</sup> De CVTS is een vijfjaarlijkse en Europees geharmoniseerde survey die peilt naar de vormingsinspanningen bij ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële diensten. In Penders en Vansteenkiste (2020) gaan we dieper in op de resultaten van de CVTS.

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

In de sociale balans is er informatie beschikbaar over drie vormen van opleiding. De eerste twee hebben betrekking op de voortgezette beroepsopleiding en de derde gaat over de initiële beroepsopleiding. Wij zullen ons in dit artikel enkel focussen op de voortgezette beroepsopleidingen. Het gaat hierbij over de opleidingen die op voorhand gepland werden en die tot doel hebben de kennis van de werknemers te vergroten of hun vaardigheden te verbeteren. De opleiding moet volledig of gedeeltelijk gefinancierd worden door de onderneming, dit kan ook indirect zijn door bijvoorbeeld bijdragen aan opleidingsfondsen.

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

Op basis van gegevens uit de sociale balans kunnen een aantal indicatoren rond voortgezette beroepsopleidingen berekend worden. De bron bevat informatie over het aantal betrokken werknemers voor wie tijdens het boekjaar opleiding werd georganiseerd, het aantal gevolgde opleidingsuren en de aan de opleiding verbonden kosten voor de onderneming. Al deze gegevens zijn beschikbaar voor formele en informele opleidingen afzonderlijk. De financiële opleidingsindicatoren zullen omwille van methodologische redenen niet aan bod komen in dit artikel.<sup>2</sup>

## Welke ondernemingen zijn opgenomen?

In dit Over.Werk-artikel worden de sociale balansgegevens voor de jaren 2015 tot 2019 geanalyseerd. Met het oog op het bekomen van zo betrouwbaar en coherent mogelijke gegevens worden een aantal restricties doorgevoerd. Enkel de sociale balansen die opgenomen zijn in de jaarstatistieken van de Balanscentrale worden weerhouden. Daarenboven moeten ze een boekjaar van twaalf maanden omvatten en gaat het enkel over de sociale balansen van ondernemingen die personeel in dienst hebben.<sup>3</sup> In 2019 beantwoordden in België de sociale balansen van 132 200 ondernemingen aan deze voorwaarden, die samen bijna 2,9 miljoen werknemers registreerden.

<sup>2</sup> De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Nationale Bank van België en het Steunpunt Werk hebben een verbeterde methodologie uitgewerkt voor het berekenen van de financiële opleidingsindicatoren. Steunpunt Werk zal deze analyses nog doorvoeren op regionaal niveau.

<sup>3</sup> Het gemiddeld aantal voltijds equivalente werknemers (code 1003), het totaal aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (code 1013) en de totale personeelskost (code 1023) tijdens het boekjaar moeten groter zijn dan 0.

In **TABEL 1** brengen we de representativiteit van de bedrijven en de werknemers in de sociale balans in kaart. Op basis van een dekkingsgraad geven we aan hoeveel procent van de bedrijven of de werknemers bij RSZ ook vertegenwoordigd zijn in de bedrijfs- en werknemerspopulatie van de sociale balansen die we analyseren. Voor 2019 vinden we 56,8% van alle ondernemingen terug in het analysebestand van de sociale balans. Niet alle ondernemingen komen immers in aanmerking om een sociale balans in te dienen. Vzw's, stichtingen, privaatrechtelijke rechtspersonen met minder dan twintig werknemers en handelaars als natuurlijke personen hoeven geen sociale balans op te stellen (ECWG, 2013). Bij de werknemers kunnen we spreken over een dekking van 69,1%. Deze dekkingsgraad is hoger dan bij de bedrijven omdat vooral kleine ondernemingen ondervertegenwoordigd zijn in de sociale balans.

**TABEL 1** \ Aantal bedrijven (totaal) en aantal werknemers bij RSZ en in het analysebestand van de sociale balans, naar sector (Nace-sectie); dekkingsgraden ten opzichte van RSZ (België; 2019)

	Sociale balans (n)	RSZ (n)	Dekking (%)
<b>BEDRIJVEN</b>	<b>132 200</b>	<b>232 600</b>	<b>56,8</b>
<b>WERKNEMERS</b>	<b>2 834 400</b>	<b>4 099 600</b>	<b>69,1</b>
<b>Opgesplitst naar Nace-sectie</b>			
A Landbouw, bosbouw en visserij	11 400	17 300	66,0
B Winning van delfstoffen	2 400	2 400	97,4
C Industrie	455 300	480 200	94,8
D-E Energie, water en afvalbeheer	48 400	50 700	95,3
F Bouw	180 900	208 500	86,8
G Handel en reparaties	462 000	513 300	90,0
H Vervoer en opslag	213 100	232 100	91,8
I Horeca	103 800	144 300	71,9
J Informatie en communicatie	100 400	111 200	90,3
K Financiële activiteiten en verzekeringen	115 800	120 200	96,4
L Exploitatie van en handel onroerend goed	17 400	22 900	76,1
M Vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten	152 900	180 900	84,5
N Administratieve en ondersteunende diensten	359 900	434 600	82,8
O Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	22 900	377 000	6,1
P Onderwijs	34 200	436 900	7,8
Q Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten	490 900	627 000	78,3
R-S Kunst, recreatie, overige diensten	62 800	132 400	47,4
T/U Huishoudens/Extraterritoriale organisaties en lichamen	36	7 700	0,5

**Noten:** De schuingedrukte sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses omwille van een te lage dekkingsgraad of een te klein aantal bedrijven.  
De tewerkstelling in beide bestanden werd verdeeld volgens de economische activiteit (Nace-sectie) op vestigingsniveau. Hiervoor werden de sociale balansgegevens per bedrijf gekoppeld aan RSZ-gegevens en proportioneel verdeeld conform de spreiding van de tewerkstelling bij RSZ.

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

Verder nemen we in **TABEL 1** ook de verschillende sectoren onder de loep en gaan we na welke sectoren in de sociale balans representatief zijn om verder te analyseren. De sociale balansgegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, zodat de activiteit van de onderneming betrekking heeft op de hoofdzetel. Op basis van een koppeling op ondernemingsniveau met data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) kunnen we alle sectoren detecteren waarin een bepaald bedrijf actief is. Voor de sectorale verdeling passen we dezelfde methode toe als bij de regionalisering: we passen een verdeelsleutel toe om de sociale balansgegevens van een onderneming die actief is in meerdere Nace-sectoren, proportioneel te verdelen over die sectoren, in overeenstemming met de spreiding van haar werknemerspopulatie in de RSZ-data.

Omwille van twee redenen worden een aantal sectoren buiten beschouwing gelaten bij de sectorale analyses (indien de analyses niet op sectorniveau zijn, worden deze wel meegenomen). Enerzijds laten we 'Winning van delfstoffen (B)' buiten beschouwing wegens te kleine aantallen. Anderzijds is de dekkingsgraad voor de Nace-secties 'Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen (O)', 'Onderwijs (P)' en 'Huishoudens; extraterritoriale organisaties en lichamen (T/U)' te laag (respectievelijk 6,1%, 7,8% en 0,5%) en dus niet representatief voor de totale werknemerspopulatie in de betreffende sectoren. Dit is onder andere te verklaren doordat statutaire ambtenaren niet worden opgenomen in de sociale balans.

## **Aandeel vormingsbedrijven blijft hangen op niveau van 2015**

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

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

**TABEL 2** \ Evolutie van het aantal en aandeel vormingsbedrijven, opgesplitst naar opleidingsvorm en ondernemingsgrootte (België; 2015-2019)

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

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

## Geen vooruitgang in de opleidingsinspanningen in Vlaanderen in vergelijking met 2015

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

Aan de hand van een aantal indicatoren kunnen we de vormingsinspanningen in de Vlaamse bedrijven in kaart brengen. Zo bieden de opleidingsparticipatiegraad, de opleidingsuren als percentage van de gewerkte uren en de gemiddelde opleidingsduur per werknemer dan wel per deelnemer aan opleiding heel wat informatie. In **TABEL 3** berekenen we deze indicatoren enerzijds voor alle bedrijven in Vlaanderen, ongeacht of ze al dan niet opleiding verstrekten in het betreffende boekjaar, en anderzijds voor enkel de vormingsbedrijven (bedrijven die effectief vorming aanboden tijdens het betreffende jaar).

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

**TABEL 3** \ Evolutie van de opleidingsindicatoren (Vlaanderen; 2015-2019)

	Alle bedrijven					Vormingsbedrijven				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
<b>OPLEIDINGSPARTICIPATIE</b>										
IN % VAN DE WERKNEMERS										
Formele opleiding	38,0	36,1	36,2	37,0	37,1	53,8	50,9	50,9	51,9	51,8
Informele opleiding	23,6	23,9	24,1	23,2	23,3	33,4	33,7	33,8	32,6	32,6
<b>OPLEIDINGSUREN</b>										
IN % VAN DE GEWERKTE UREN										
Totaal	1,21	1,16	1,17	1,19	1,21	1,71	1,66	1,67	1,70	1,72
Formele opleiding	0,72	0,70	0,69	0,70	0,72	1,02	1,00	0,99	1,01	1,02
Informele opleiding	0,49	0,46	0,48	0,48	0,49	0,70	0,66	0,68	0,69	0,70
<b>GEMIDDELDE</b>										
UREN PER WERKNEMER										
UREN PER DEELNEMER										
<b>OPLEIDINGSDUUR</b>										
(= OPLEIDINGSVERWACHTING)										
Totaal	16,0	15,0	14,9	15,2	15,6	/	/	/	/	/
Formele opleiding	9,5	9,1	8,9	9,1	9,2	24,9	25,0	24,5	24,5	24,8
Informele opleiding	6,5	5,9	6,1	6,2	6,3	27,6	24,8	25,3	26,6	27,1

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

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

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

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

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

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

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

## Opleidingsparticipatie blijft beduidend hoger in grote bedrijven, maar neemt af in vergelijking met 2015

Wanneer we de grootte van de bedrijven mee in rekening brengen, beperken we ons tot de participatiegraad voor formele en informele opleiding. Uit **FIGUUR 1** komt duidelijk naar voren dat hoe groter het bedrijf is in personeelsaantal, hoe hoger de kans is dat werknemers opleiding volgen. In 2019 beperkte de participatiegraad bij de kleinste bedrijven (1 tot en met 9 werknemers) zich tot amper 5,2% bij formele opleiding en 3,4% bij informele opleiding. De kleinere bedrijven besteden enerzijds minder tijd aan de opleiding van hun werknemers, anderzijds loopt ook de registratie van opleidingen er minder vlot dan in grotere bedrijven (Delhez, Heuse, & Zimmer, 2012), waardoor het om een onderschatting kan gaan. Bij bedrijven met tweehonderd en meer werknemers kreeg ruim de helft van de werknemers formele opleiding aangeboden (51,2%) en een derde informele opleiding (32,8%). In iedere dimensieklasse wordt formele opleiding frequenter aangeboden dan informele opleiding. Bij de kleinste bedrijven is de kloof weliswaar minder uitgesproken, beide opleidingsvormen komen hier nauwelijks aan bod volgens de sociale balans. Onafhankelijk van de ondernemingsgrootte of het soort opleiding, was de participatiegraad in 2015 overall groter dan in 2019. Uitzondering hierop is de formele opleiding bij de kleinste bedrijven met een lichte stijging van 0,5 procentpunt.

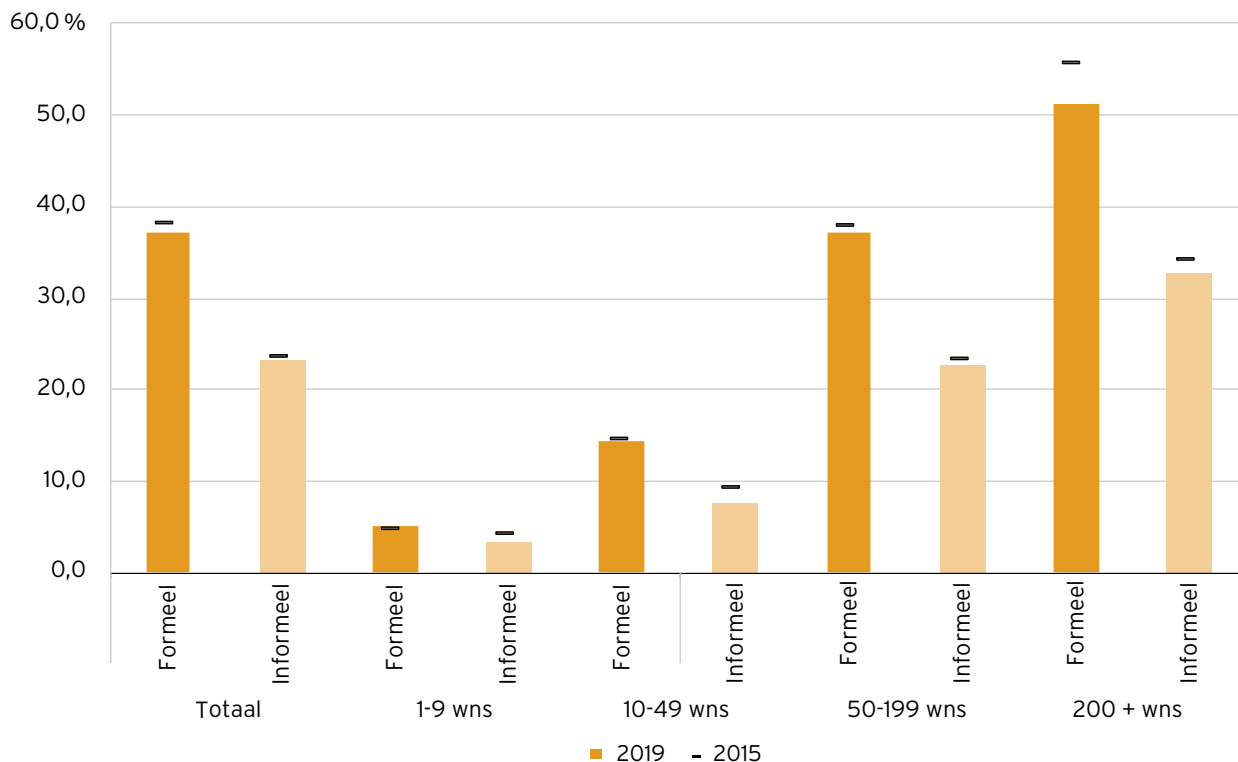
## Grote sectordifferentiatie, participatiekloof tussen middelste en sterkst scorende sectoren diept uit

Tot slot bekijken we de opleidingsparticipatie naar sector. Zoals eerder vermeld worden een aantal secties omwille van een te lage dekkingsgraad of een te klein aantal werknemers hierbij buiten beschouwing gelaten; het gaat over Nace-sectie B, O, P, T en U. De overige secties zijn in **FIGUUR 2** opgenomen, met de bijhorende participatiegraden voor het jaar 2015 en 2019.

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

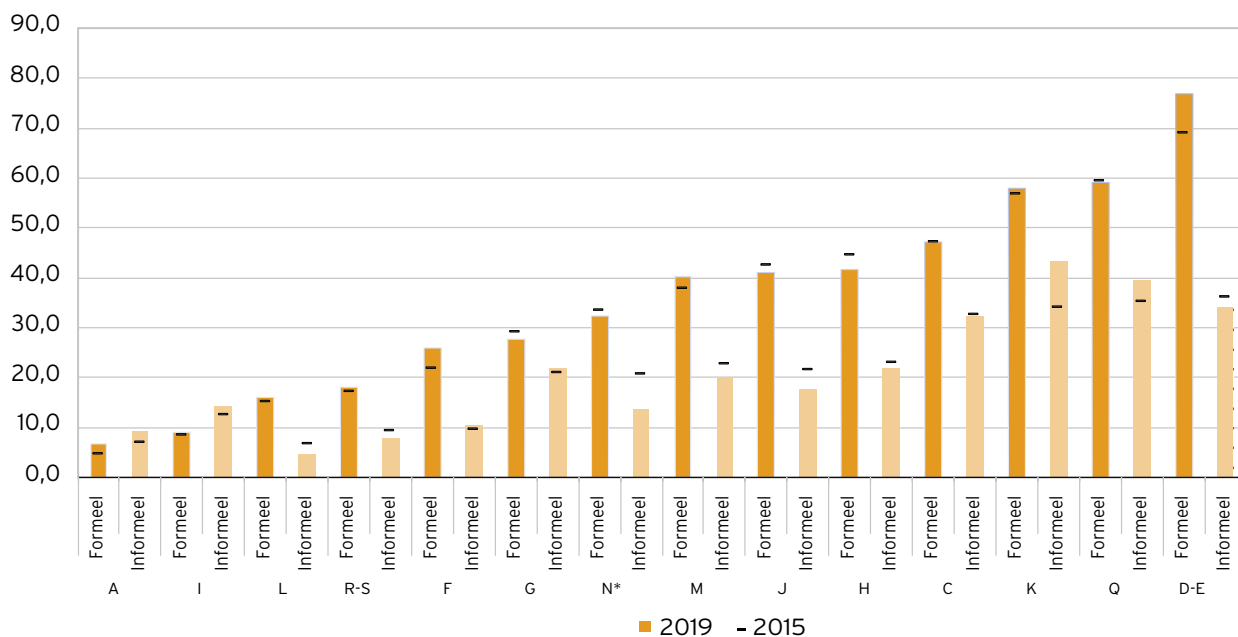


**FIGUUR 1** \ Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar ondernemingsgrootte (Vlaanderen; 2015 en 2019)



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

**FIGUUR 2** \ Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar Nace-sectie (Vlaanderen; 2015 en 2019)



**Noot:** (\*) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (Nace-Bel 78), die onder meer uitzendbureaus omvat.  
 A = Landbouw, bosbouw en visserij; C = Industrie; D-E = Energie, water en afvalbeheer; F = Bouwnijverheid; G = Handel en reparaties; H = Vervoer en opslag; I = Horeca; J = Informatie en communicatie; K = Financiële activiteiten en verzekeringen; L = Exploitatie van en handel in onroerend goed; M = Vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten; N = Administratieve en ondersteunende diensten; Q = Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten; R-S = Kunst, recreatie, overige diensten

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

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

## Conclusie

Om de omslag naar een lerende samenleving te realiseren, is ook het meten en monitoren van opleidingsinspanningen in bedrijven en sectoren cruciaal. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. Doordat de gegevens jaarlijks verzameld worden, biedt deze bron een belangrijke meerwaarde bij het meten van vormingsinspanningen in bedrijven. Heel wat bedrijven vullen de sociale balans nauwgezet in. Maar eerder onderzoek wees ook aan dat vooral kleine bedrijven moeilijkheden ondervinden om hun opleidingsinspanningen goed te monitoren. Dat kan voor een stukje de grote verschillen verklaren die we terugvinden qua opleidingsparticipatie tussen kleine en grote ondernemingen. Als we de Vlaamse opleidingsinspanningen willen verhogen zoals vooropgesteld in het Alle Hens Aan Dek Akkoord (VESOC, 2020) dan is het belangrijk dat we op basis van goede data deze opleidingsinspanningen correct kunnen opvolgen, zowel van individuen als langs werkgeverszijde. De Sociale Balans is hierbij een belangrijk instrument, dat vanuit de sectoren en werkgeversorganisaties verder aangemoedigd kan worden om goed in te vullen.

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

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

De cijfers tonen aan dat er nog heel wat marge is voor het verder opkrikken van de opleidingsinspanningen van bedrijven. Zeker de kleinere ondernemingen en een aantal specifieke sectoren dienen meer in het opleidingsbad getrokken te worden. In het expertenadvies van Baert, De Vos, Marx, Struyven, Vansteenkiste en Van der Beken (2020) voor minister Crevits werden reeds een aantal pistes aangehaald om de opleidingsinspanningen van bedrijven en individuen te verhogen. De focus ligt hierbij op het ontwikkelen van competentiechecks voor individuen én (kwetsbare) ondernemingen, waarbij opleiding geïntegreerd wordt in een loopbaan- en inzetbaarheidsverhaal. In een nieuw expertenadvies (juli 2021) wordt deze integratie nog verder uitgediept. De aanbevelingen in dit expertenadvies zetten ons op weg om te evolueren naar een goed werkend loopbaan- en opleidingsstelsel, en van opleiding een wervend verhaal te maken.

**BIBLIOGRAFIE**

- Baert, S., De Vos, A., Marx, I., Struyven, L., Vansteenkiste, S., & Van der Beken, W. (2020). *Expertenadvies relancebeleid Vlaamse arbeidsmarkt*. Brussel: Vlaamse overheid.
- Delhez, P., Heuse, P., & Zimmer, H. (2012). De sociale balans 2011. *Economisch Tijdschrift van de Nationale Bank*, december 2012. 105-127. Brussel: NBB.
- EGCW. (2013). *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen. Verslag aan de Regering*. Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid'.
- Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2020). De Belgische en regionale opleidingsinspanningen van werkgevers in Europees perspectief. Een analyse op basis van de Continuing Vocational Training Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 39-54. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (Werk.Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.
- Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2020 nr.3). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2020) Het arbeidspotentieel en de potentiële werkzaamheidsgroei anno 2019: een analyse per gewest op basis van EAK. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 66-75. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- VESOC. (2020). *VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'*. Brussel: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.