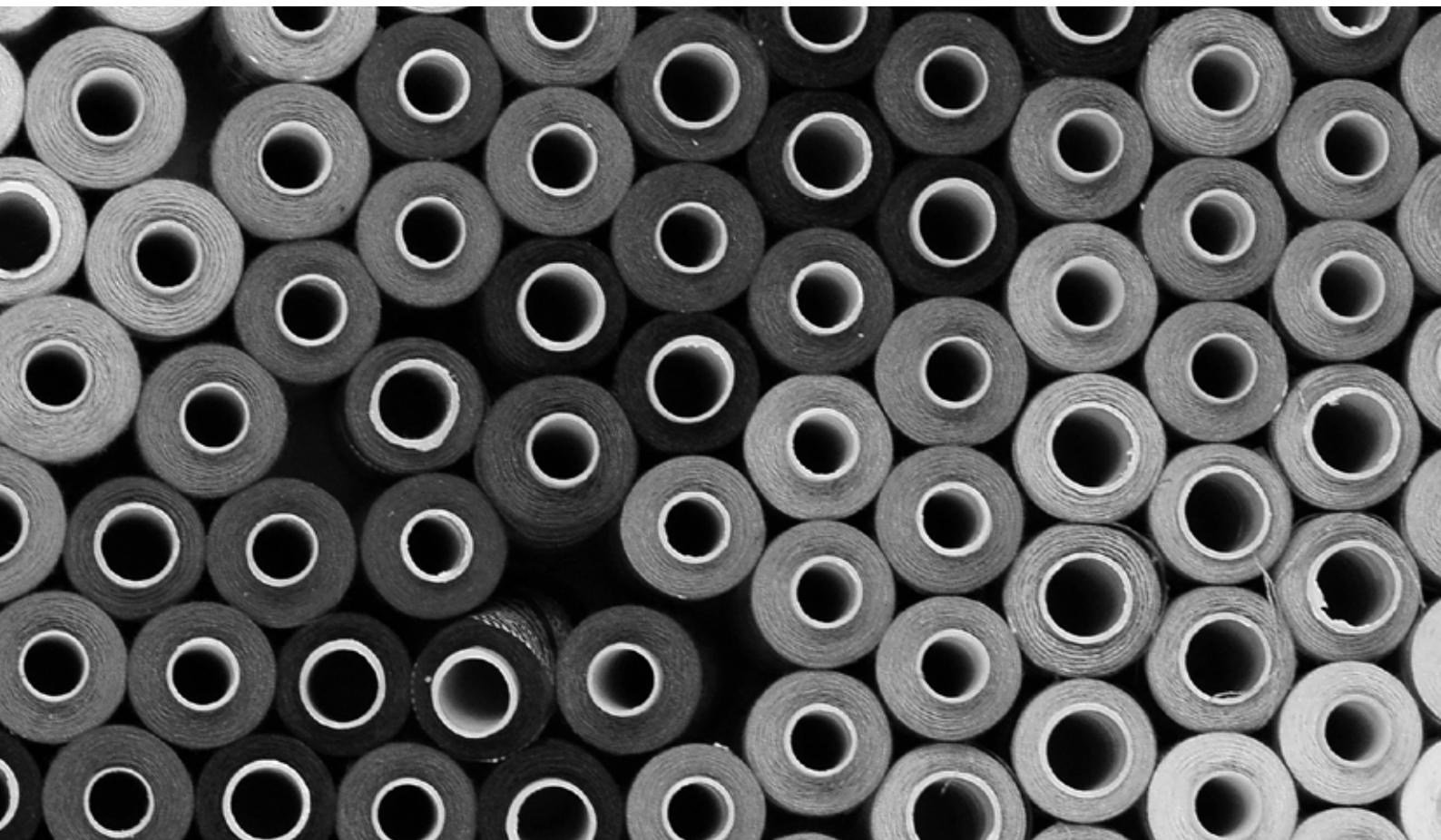


wie werkt, leert levenslang leren doorgelicht

—
03.2020



‘recognizing that the wider provision of education for children and young persons which has taken place in most countries during the last century has been accompanied by the development of an increasing demand for education by adults, this Conference urges governments to regard Adult Education not as an addition, but as an integral part of their national system of education.’

UNESCO,
Second World Conference On Adult Education,
Montreal 1960

inhoud

01

inleiding

05

02

de essentie

07

03

het onderzoek

11

04

hoeveel werknemers
volgden het afgelopen jaar
een opleiding?

13

05

waarom volgt men
een opleiding?

19

06

verschillende types
opleidingen

23

07

de inhoud van
de opleidingen 25

08

wie is de aanbieder
van de opleiding? 28

09

wanneer vinden
opleidingen plaats en
wie betaalt ze? 31

10

welke problemen
signaleert men bij het
volgen van een opleiding? 33

11

waarom volgt men
geen opleiding? 35

12

de verhouding tussen
informeel, sociaal en
formeel leren 38

13

de verantwoordelijkheid
van het bedrijf, de werk-
nemer en de overheid 42

14

enkele aandachts-
punten voor het beleid 47

01

inleiding

exact 60 jaar geleden pleitte de UNESCO al voor levenslang leren.

Nagenoeg niemand ontkent het belang van leren. Leren is goed voor burgers, werkenden, bedrijven, organisaties, de arbeidsmarkt, economie en de maatschappij als geheel. Het belang van leren wordt anno 2020 misschien zelfs eerder óver- dan ónderschat. Levenslang leren wordt voor nagenoeg alle menselijke

en maatschappelijke problemen naar voor geschoven als oplossing. Zo gaat bijvoorbeeld veel aandacht naar op-

leiding als strategie om de mismatch op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Dit leidt er soms toe dat andere oorzaken onderbelicht blijven of zelfs helemaal niet ter sprake komen. Zo kan meer opleiding er waarschijnlijk niet voor zorgen dat ook vacatures worden ingevuld waarvoor geen scholing vereist is en die nu moeilijk invulbaar zijn. Hiervoor zijn andere beleidsmaatregelen nodig. Dit doet uiteraard niets af aan het globale belang van leren.

Dat we niet alleen moeten leren op de schoolbanken maar gedurende onze hele levensloopbaan, is een oud concept. Het is intussen al meer dan een halve eeuw oud. De UNESCO, OESO, Raad van Europa en Internationale Arbeidsorganisatie presenteerden al in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw blauwdrukken om het leren over de gehele levensloop te spreiden. Exact 60 jaar geleden pleitte de UNESCO al voor levenslang leren.¹ Het concept was gebaseerd op een humanistisch geïnspireerde mensopvatting die uitging van menselijke groei en zelfvervolmaking.² Maar ook de economische variant van levenslang leren (leren in functie van werk en loopbaan) kwam snel in de belangstelling.

De OESO pleitte er bijvoorbeeld voor om de initiële schoolfase minder determinerend te maken voor iemands loopbaankansen. Iemand die met achterstand de arbeidsmarkt

betrad, moest de kans krijgen om deze tijdens de loopbaan goed te maken (tweedekansonderwijs). Tezelfdertijd zag de OESO in het systeem van levenslang leren een mooie opportuniteit om het menselijk kapitaal gedurende de loopbaan op peil te houden. Ook toen was de maatschappij in volle verandering en werd gewezen op de snelle technologische ontwikkelingen. De organisatie hechtte hier zelfs een groter belang aan dan aan de verdere uitbouw van het leerplichtonderwijs.

In deze optiek is het een beetje vreemd dat er nog steeds een sciencefictionsfeertje hangt rond levenslang leren. Het is iets dat pas in de toekomst helemaal tot uiting zal komen. De uitgangspunten van UNESCO, OESO e.a. waren soms wel te optimistisch en idealistisch maar niemand kan ontkennen dat levenslang leren de voorbije halve eeuw voor een redelijk stuk realiteit is geworden. Ook deze studie zal aantonen dat formeel leren nu al onlosmakelijk verbonden is met de gehele levensloopbaan. Het komt er nu op de eerste plaats op aan een goed beeld te hebben van de feitelijke praktijk van levenslang leren. Wat zijn de feiten, de problemen en mogelijke oplossingen?

Dit is dan ook de doelstelling van deze studie: een foto maken van het levenslang leren anno 2020, 60 jaar nadat het concept het levenslicht zag. Leren de burgers, werkenden, werkzoekenden en inactieven? Waarom leren ze? Wat leren ze? Welke drempels ervaren ze? Wie is de aanbieder van de opleiding? Hoe is de verhouding tussen publieke en private aanbieders? Hoe zien burgers de verantwoordelijkheden van zichzelf, hun bedrijf of organisatie en overheid in dezen? En ten slotte: hoe hangt het volgen van opleiding samen met het informeel en sociaal leren op de werkvloer? Boeiende vragen en dito antwoorden. We sluiten af met enkele aandachtspunten voor het beleid.

¹ UNESCO, 1960.

² Van Damme, 1996.

02

de essentie

41% van alle respondenten tussen de 18 en 65 jaar volgde het afgelopen jaar minstens één opleiding. Deze kan zowel werk- als niet werkgerelateerd zijn. Wie aan het werk is, heeft veruit de grootste kans om een opleiding te volgen (50%). De uitspraak 'wie leert, werkt' kunnen we dus aanvullen met 'wie werkt, leert'. Bij wie werkzoekend is, daalt dit percentage naar 35%. Bij andere statuten (niet-actieven, huisvrouwen en -mannen, zieken) gaat het nog om slechts 19%. Tussen mannen en vrouwen is er op dit punt geen verschil. Dat verschil is er wel bij kaderleden, bedienden en arbeiders. Deze verschillen zijn telkens aanzienlijk: respectievelijk 71, 49 en 28%. Nog indrukwekkender is het verschil tussen sociale klassen: de hoogste sociale klasse volgt vijf keer meer opleiding dan de laagste (63 en 13%). Na aan het werk zijn is sociale klasse duidelijk de grootste driver om opleiding te volgen.

Een percentage van 50% maakt duidelijk dat levenslang leren nu al onlosmakelijk verbonden is met een standaardloopbaan. Het aandeel werkenden dat opleiding volgt, daalt weliswaar na 40 jaar. Na 50 jaar is dat niet meer het geval. Ook bij 50 en 60+ volgde bijna één op de twee werknemers een opleiding.

Uit internationaal onderzoek blijkt wel dat België enigszins achterloopt ten aanzien van de buurlanden en landen met een vergelijkbare kwalificatiestructuur (Zweden, Zwitserland ...). Binnen Europa en de OESO scoort België wel rond het gemiddelde.

Dat België achterloopt is niet toe te schrijven aan het opleidingsbeleid binnen bedrijven. Uit alle beschikbare informatie blijkt dat Belgische werkgevers het op dit punt meer dan gemiddeld doen. Zo investeren ze gemiddeld duidelijk meer per werknemer dan in de buurlanden en vergelijkbare landen. Alleen Denemarken scoort hier nog hoger.³ Ook in het vijfjaarlijkse onderzoek naar kwaliteit van de arbeid scoren de Belgische werkgevers inzake opleiding duidelijk boven het gemiddelde. Dat geldt voor zowel het volgen van een opleiding (betaald door de werkgever) als voor on-the-job-training. In beide gevallen staat België op de negende plaats.⁴ Belgische werkgevers zijn nu al veruit de grootste aanbieder van opleidingen voor werkenden. Er zijn sterke aanwijzingen dat de kloof in België vooral wordt veroorzaakt door het lage aandeel volwassenen in het hoger onderwijs. Waar in Nederland bijna 15% van de 30-plussers is ingeschreven in het hoger onderwijs (in Scandinavië zelfs 25%) zit België in de staart van het peloton met nauwelijks 7%. Het hoger onderwijs heeft het voorbije decennium vooral ingezet op *banaba's*⁵ en *manama's*⁶, die in het beste geval dienen om jongeren bijkomende competenties te doen verwerven aan de start van de loopbaan. De grote uitdaging voor het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs bestaat erin een aanbod te ontwikkelen dat focust op de latere fases tijdens de loopbaan.

³ Eurostat, 2015.

⁴ Eurofound, 2019.

⁵ bachelor-na-bachelor, bijkomende bachelor voor iemand met een bachelordiploma.

⁶ master-na-master, bijkomende masteropleiding voor iemand met een masterdiploma.

Het belangrijkste motief om opleidingen te volgen is werkgerelateerd (70%). In bijna een op de drie gevallen volgt men een opleiding uit persoonlijke interesse (hobby ...). Bij werkenden is dit trouwens nog altijd 23%. Vrouwen, die globaal evenveel opleidingen volgen als mannen, volgen meer niet-werkgerelateerde opleidingen. Dit verschil blijft bestaan als we ons beperken tot de werkenden. Dat is meteen het belangrijkste verschil tussen mannen en vrouwen.

Burgers volgen vooral opleidingen vanuit het perspectief van de huidige job (om het werk beter te kunnen doen) of om kennis in brede zin (zowel werk als hobby) te verruimen. Een breder loopbaanperspectief (veranderen van baan, kans op baanverlies minimaliseren) is veel minder aanwezig. Hoewel bijna de helft (45%) van mening is dat werknemers zich in de toekomst volledig zullen moeten omscholen, denkt slechts 15% dat dit voor zichzelf geldt. Werknemers denken eerder aan omscholen omdat ze uitgekeken zijn op de huidige job (22%) dan omdat ze vrezen voor het verdwijnen van de eigen job (15%).

Opleiding op afstand wordt nog altijd weinig ingezet als opleidingsvorm. Vreemd genoeg is dit bij werkenden en werkgerelateerde opleidingen nóg minder het geval (8%) dan bij niet-werkgerelateerde opleidingen (16%). De andere opleidingsvormen (cursus, seminarie, formele training op de werkplek) worden ongeveer evenveel ingezet, telkens ongeveer één derde.

De inhoud van de gevolgde opleidingen is zoals verwacht zeer divers. Lifestyle-opleidingen worden ook door werkenden (als hobby) redelijk veel gevolgd (9%). Taalopleidingen blijken dan weer veeleer als hobby te worden gevolgd dan vanuit een werkgerelateerd motief. Dit is meer dan een uitdaging voor het professionele taalonderwijs. ICT-opleidingen, computervaardigheden en omgaan met data zijn de op een na belangrijkste soort opleiding na persoonlijke vaardigheden. Hun aandeel blijft alles bij elkaar genomen beperkt. Beide soorten worden trouwens ook heel veel gevolgd vanuit een meer algemene interesse.

Net zoals de inhoud van opleidingen zijn ook de aanbieders van opleidingen heel divers. Naast de werkgever of het bedrijf zelf zijn het de privé-opleidingsinstituten die op dit punt het sterkst naar voren komen. De publieke aanbieders moeten het met een flink lager aandeel doen. Ook bij de werkenden is dit het geval. Het meest verrassende is dat de publieke aanbieders veel hoger scoren bij de niet-werkgerelateerde opleidingen dan bij de werkgerelateerde.

Dit bevestigt de eerdere kritiek van Voka (2019) dat in het volwassenenonderwijs nog te veel opleidingen gericht zijn op vrijetijdsbesteding. Het kan enkel een aansporing zijn om de ingezette shift naar meer flexibele en op de wereld van werk afgestemde opleidingen voort te zetten. Dit sluit ook aan bij de eerdere analyse dat België in dit segment wellicht achterloopt op vergelijkbare landen.

Digitale platformen spelen op dit ogenblik hooguit een marginale rol. Nochtans zijn zij een mogelijke oplossing om het probleem 'tijd' in al zijn vormen gedeeltelijk aan te pakken.

De grootste reden waarom men het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd is 'geen noodzaak voor het werk'. Reële obstakels als tijd en geld zijn minder belangrijk. Tijd is duidelijk belangrijker dan geld. Bij de niet-werkenden is gezondheid/leeftijd ook een belangrijk obstakel om opleidingen te volgen. Bij de werkzoekenden bijvoorbeeld geeft één op de drie deze reden op.

Er is een duidelijke samenhang tussen informeel en sociaal leren en het volgen van formele opleidingen. Wie het voorbije jaar een opleiding heeft gevolgd, leert in meer gevallen veel tot zeer veel op de werkvloer dan iemand die geen opleiding heeft gevolgd. Hij/zij krijgt ook meer steun en advies van collega's. Op basis van deze cijfers schatten we de groep die in een kansrijke positie zit (wat betreft competentie-ontwikkeling) op ongeveer de helft van de werkenden. Zo'n 20% behoort tot de risicogroep. De overige 30% zit er wat tussenin.

Werknemers die een opleiding hebben gevolgd, werken duidelijk meer in bedrijven die opleidingen stimuleren dan zij geen opleiding hebben gevolgd (resp. 50 en 30%). Daarmee is het belang van een leercultuur in een bedrijf en de verantwoordelijkheid van het bedrijf tout court opnieuw aangetoond.

Werknemers leggen enige dubbelzinnigheid aan de dag als het gaat om de eigen verantwoordelijkheid inzake opleiding naast die van het bedrijf of organisatie. Enerzijds is een redelijke meerderheid (57%) van mening dat hij/zij in de eerste plaats zelf verantwoordelijk is voor de ontwikkeling tijdens de loopbaan. Dit betekent dan weer niet dat er in de toekomst meer eigen geld of tijd in moet worden geïnvesteerd. Dat blijft toch eerder de verantwoordelijkheid van de werkgever en de overheid. Zelfs als het om loopbaangerichte opleidingen gaat waarmee de kansen op de externe arbeidsmarkt stijgen, vindt een grote groep dat deze tijdens de werkuren moeten plaatsvinden. Slechts 18% is het hier niet mee eens. Ook de overheid moet volgens de werknemers opleiding meer stimuleren. Slechts 9% is het hier niet mee eens. Dikwijls komt dit neer op het goedkoper maken van opleidingen. In eerder onderzoek is echter gebleken dat het financiële aspect op dit vlak duidelijk niet het grootste probleem vormt.

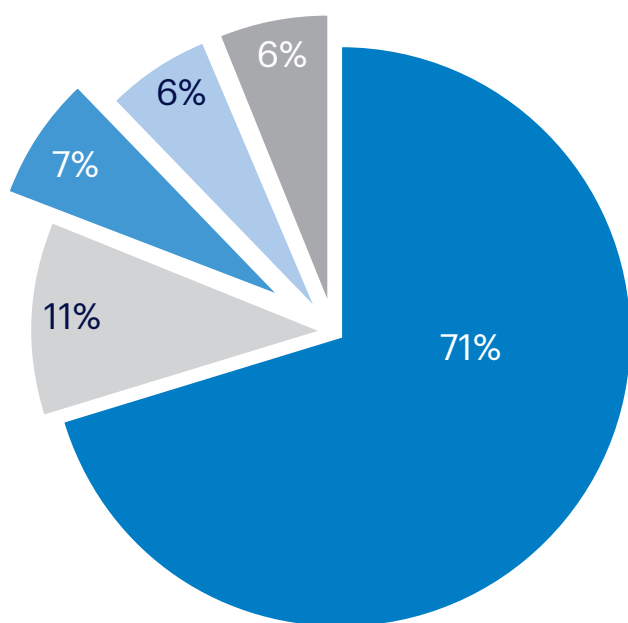
03

het onderzoek

Om de in hoofdstuk 01 vermelde vragen te beantwoorden, heeft Randstad Research tussen 4 en 18 september 2019 een enquête over levenslang leren laten uitvoeren bij 2007 personen tussen 18 en 65 jaar.

De grote meerderheid van de respondenten (71 %) werkt, 11% was ge(pre)pensioneerd, 6% werkzoekend, 6% huisvrouw (man) en nog eens 7% had een gemengd statuut (vaak mindervalide/arbeidsongeschikt). 50% van de groep 60- tot 65-jarigen was al ge(pre)pensioneerd.

Gebruikmakend van de CIM-methodologie werden er ook een achttal sociale klassen geconstrueerd, waarbij opleiding en beroep als 'proxy's' werden gebruikt.⁷ Bij de kaderleden is, zoals verwacht, de hoogste klasse (groep 1) het best vertegenwoordigd, bij de arbeiders is dat groep 8. Sectorieel komen we groep 1 relatief weinig tegen in de bouw (10%) of in de groothandel/horeca/kleinhandel (5%). De middenklasse (groep 5) treffen we vooral aan in de dienstensectoren. Bij de respondenten die werkten was 13% arbeider, 12% kaderlid en 75% bediende.



7 CIM, 2017

grafiek

verdeling respondenten volgens basisstatuut

- werkend
- huisman/vrouw
- andere
- ge(pre)pensioneerd
- werkzoekende

04

hoeveel werknemers
volgden het afgelopen
jaar een opleiding?

de helft van alle werknemers volgde het voorbije jaar minstens één opleiding. Bij iets meer dan de helft daarvan ging het om minstens twee opleidingen.

Op de vraag of de respondenten de afgelopen 12 maanden één of meerdere opleidingen, trainingen, seminars of cursussen hadden gevolgd, antwoordt 41% positief. Indien we ons beperken tot de groep werkenden, stijgt het percentage naar 50%. Werkzoekenden blijken in 35% van de gevallen minstens één opleiding te hebben gevolgd. Bij de andere statuten daalt het aandeel naar telkens 19%. Zelfs indien we een brede definitie van opleiding hanteren, blijkt opleiding toch heel sterk samen te hangen met de wereld van werken. Wie werkt, leert.

Wie werkt volgt meer opleiding dan wie niet werkt. Werken en formeel leren zijn in onze samenleving dus heel sterk met elkaar verbonden en versterken elkaar. Wie meer heeft geleerd zal in meer gevallen aan het werk zijn. Van wie geen diploma middelbaar onderwijs heeft, is niet eens de helft aan het werk. Wie een diploma hoger onderwijs heeft, is in bijna 90% van de gevallen aan het werk. Maar het omgekeerde geldt dus ook. Wie werkt zal in meer gevallen een opleiding volgen.

De helft van wie deze opleidingen heeft gevolgd, heeft in het afgelopen jaar meer dan één opleiding gevolgd. Bij 31% ging het om twee opleidingen, bij 10% om drie en bij 13% om meer dan drie.

levenslang leren is geen marginaal fenomeen of iets om na te streven in de toekomst. Het is nu al meer verbonden met een standaardloopbaan dan algemeen aangenomen.

tabel 1

aandeel minstens één opleiding gevolgd het voorbije jaar volgens statuut

werkend	50
(pre)pensioen	19
huisman/huisvrouw	19
werkzoekend	35
andere	19
totaal	41

N totaal = 2.007

Het feit dat de helft van de werkende bevolking zelf rapporteert minstens één opleiding te hebben gevolgd, relateert o.i. de globale negatieve teneur over levenslang leren in België. Als we deze 50% uitzetten op een loopbaan van 40 jaar, betekent dit dat een werknemer gedurende de loopbaan maar liefst 20 naschoolse opleidingen volgt. Hieraan kunnen niet al te veel besluiten worden gekoppeld. Het maakt in elk geval duidelijk dat levenslang leren geen marginaal fenomeen is of iets om na te streven in de toekomst. Het is nu al meer verbonden met een standaardloopbaan dan algemeen aangenomen.

tabel 2

aandeel dat de voorbij 12 maanden een opleiding heeft gevolgd⁸ (Eurostat)

	2016
Europese Unie - 28 landen	45.2
België	45.2
Denemarken	50.4
Duitsland	52.0
Frankrijk	51.3
Nederland	64.1
Verenigd Koninkrijk	52.1
Zweden	63.8
Zwitserland	69.1

Bron: Eurostat, (2016), Adult Education Survey

De 50% opleidingen bij werkenden in deze studie ligt dicht in de buurt van deze van Adult Education Survey⁹: 45,2%.

In tegenstelling tot de veel geciteerde Eurostat Workforce Survey (waarbij opleiding gedurende de voorbije vier weken wordt gemeten en waarbij België steevast onder het Europese gemiddelde scoort), scoort België hier gemiddeld in Europa. Dat België inzake levenslang leren ondermaats scoort, is dus enigszins overdreven. Niettemin klopt het dat België het minder goed doet dan de buurlanden of landen met een vergelijkbare kwalificatiestructuur. Ook de OESO komt tot een vergelijkbare conclusie.¹⁰ De reden voor dit verschillende resultaat tussen beide onderzoeken ligt bijna zeker in het feit dat men in België minder langer lopende opleidingen volgt. Wie een korte opleiding volgt, heeft statistisch een grote kans dat deze niet in de periode van vier weken valt voorafgaand aan de enquête. Bij wie een lange opleiding volgt, is deze kans logischerwijze veel groter. Het verschil tussen korte en langere opleidingen vervalt uiteraard als een langere periode (bijvoorbeeld een jaar) als uitgangspunt wordt genomen. Verderop in deze studie gaan we dieper in op dit verschil.

8 Eurostat, 2016.

9 Adult Education Survey, Eurostat

10 OESO, 2019.

opleidingsdeelname bij de verschillende subgroepen

tabel 3

opleiding gevolgd per subgroep (aandelen)

	totale populatie	werkenden	werkzoekend
man	42	51	32
vrouw	41	49	34
18-29	49	56	63*
30-39	51	57	34*
40-49	39	43	21*
50-59	37	45	28*
60-65	28	47	19*
arbeider	29	28	
bediende	50	49	
kader	71	71	
sociale klasse			
I	63	65	
II	51	52	
III	35	36	
IV	38	42	
V	25	33	
VI	22	32	
VII	21	19	
VIII	13	ns	

*Laag aantal observaties - 30

De opsplitsing volgens subgroepen levert enkele interessante inzichten op. Zo merken we geen verschil tussen mannen en vrouwen. Dit geldt niet alleen voor de totale populatie, maar ook voor de werkenden en werkzoekenden. Nieuw is deze vaststelling niet: ook bij het vaak geciteerde Eurostat-onderzoek scoren vrouwen minstens even goed als mannen. Dit maakt integraal onderdeel uit van de niet te stuiten opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het betekent niet dat er zich qua opleiding helemaal geen verschillen meer voordoen tussen mannen en vrouwen. Deze komen verderop nog aan bod.

het feit dat bijna één op de twee 60-plussers anno 2019 jaarlijks minstens een opleiding volgt, is goed nieuws in het licht van langer werken.

Inzake **leeftijd** zien we bij de werkenden een andere ontwikkeling dan bij de totale populatie. Bij deze laatste is er na 39 jaar een duidelijke daling. Na 60 jaar zet deze daling zich voort. Dit merken we niet bij de werkenden. Daar is wel een daling na 39, maar nadien blijft het participatiepeil grotendeels gelijk. Hier speelt ongetwijfeld het fenomeen dat kader-

leden (die meer opleidingen volgen) meer dan gemiddeld aanwezig zijn bij deze oudere leeftijdsgroepen. Het feit dat bijna één op de twee 60-plussers anno 2019 jaarlijks minstens een opleiding volgt, is goed nieuws in het licht van langer werken.

Minder positief is dat we deze daling merken bij alle niet-werkenden en dus ook bij de werkzoekenden: een eerste keer na 30 jaar en dan nog eens na 40. Omdat de absolute aantallen laag liggen, heeft deze observatie nood aan verdere empirische bevestiging.

de hoogste sociale klasse volgt op jaarbasis vijf keer meer opleiding dan de laagste.

Een heel groot verschil merken we ook bij **kaders, bedienden** en **arbeiders**. Zowel tussen kaders en bedienden (71 versus 49%) als tussen bedienden en arbeiders (49 versus 28%) is het verschil zeer groot. Dit betekent meteen dat de initiële scholing een zeer grote voorspeller is en blijft voor deelname aan levenslang leren. Het idealistische idee dat levenslang leren kan compenseren voor verschillen in initiële scholing, heeft de toets met de werkelijkheid de voorbije halve eeuw niet kunnen doorstaan. Initiële scholing is een perfecte voorspeller van levenslang leren en vergroot gedurende de loopbaan de oorspronkelijke verschillen. Het groeiend belang van levenslang leren heeft het belang van initieel onderwijs niet doen afnemen, maar - integendeel - nog doen toenemen.

Een heel sterke samenhang merken we dan ook bij de **sociale klasse**. Hoe hoger deze klasse, hoe meer opleiding men heeft gevolgd. Het maakt in dezen niet uit of men al of niet aan het werk is: de hoogste klasse volgt vijf keer meer opleiding dan de laagste (63 versus 13%). Het is dus zeer waarschijnlijk dat verschillen tussen sociale klassen door levenslang leren over de levensloop worden uitgediept.

05

waarom volgt men een opleiding?

het basismotief

Waarom volgen mensen opleiding? Verder in dit rapport gaan we dieper in op de motivatie van de betrokkenen. Een belangrijk onderscheid ligt uiteraard in het al of niet werkgerelateerd zijn van opleiding. Bij niet-werkgerelateerd ligt het motief meer in de sfeer van algemene interesse, ontwikkeling en hobby. Er is geen directe link met werk.

tabel 4

basismotief om opleiding te volgen werkgerelateerd versus niet-werkgerelateerd per subgroep (aandelen)

	werk	niet werk
man	76	24
vrouw	65	35
18-29	72	28
30-39	75	25
40-49	71	29
50-59	67	33
60-65	58	42
arbeider	79	21
bediende	76	24
kader	82	18
sociale klasse		
I	77	23
II	73	27
III	68	32
IV	71	29
V	58	42
VI	62	38
VII	35	65
VIII	55	45
werkend	77	23
pre(pensioen)	12	88
huisvrouw (man)	28	72
werkzoekend	56	44
andere	32	68
totaal	70	30
totaal N = 826		

Het feit dat opleiding veel meer voorkomt bij werkenden dan bij andere statuten, doet al vermoeden dat het werkgerelateerde motief bij hen een stuk zwaarder doorweegt. Dit blijkt ook uit de cijfers, zij het dat het volgen van opleidingen vanuit een niet-werkgerelateerd motief zeker geen marginaal fenomeen is. Globaal genomen is de verdeling 70-30 in het voordeel van de werkgerelateerde opleidingen. Tussen kaderleden, bedienden en arbeiders is het verschil in dezen minimaal (resp. 82, 79 en 76%). Tussen mannen en vrouwen is er wel een verschil van 11 procentpunten (resp. 76 en 65%). Dit verschil blijft bestaan als we ons beperken tot de werkenden (82-72%). Ook als vrouwen werken, hanteren ze inzake opleiding een breder perspectief dan mannen.

Het spreekt vanzelf dat het aandeel werkgerelateerde opleidingen het hoogst is bij werkenden (77%). Toch is ook bij deze groep het niet-werkgerelateerde motief niet onbelangrijk (23%). Bij de werkzoekenden valt het aandeel werkgerelateerde opleidingen al redelijk terug naar 56%. Dit roept enkele vragen op. Het zou een signaal kunnen zijn dat de focus op werk afneemt. Wie dacht dat bij de

andere statuten het aandeel werkgerelateerde opleidingen onbeduidend zou zijn, moet zijn/haar mening bijstellen. Ook bij niet-actieven is het aandeel werkgerelateerde opleidingen zeker niet marginaal. Bij huisvrouwen/mannen is dit 28%, bij (pre)gepensioneerden nog 12%.

in 70% van de gevallen is de gevolgde opleiding werkgerelateerd. In de overige gevallen gaat het om opleidingen vanuit algemene interesse, ontwikkeling en hobby ...

Inzake leeftijd merken we ook een interessant verschil. Bekijken we de totale populatie, dan neemt het aandeel werkgerelateerde opleidingen af na 39 jaar. Na 60 jaar volgt nog wel altijd een meerderheid (58%) opleidingen om deze reden. Dat ver-

band verdwijnt volledig als we ons beperken tot de werkenden. Dan blijft dit aandeel constant tot 59 jaar, om na 60 zelfs nog te stijgen naar 85%. Dit is nog maar eens een signaal dat het beeld van 'de uitbollende 55+-werknemer' dringend mag worden bijgesteld.

Wie werkgerelateerde opleidingen volgt, volgt er dikwijls meerdere. Dit komt gedeeltelijk omdat niet-werkgerelateerde opleidingen meer onder de vorm van langerlopende cursussen of lessen plaatsvinden (zie verder). Wie langerlopende opleidingen volgt, zal er gemiddeld minder volgen dan wie korte opleidingen volgt.

Ook met sociale klasse is er een interessante samenhang. Hoe hoger de sociale klasse, hoe meer opleidingen werkgerelateerd zijn (hoogste klasse 77%, laagste klasse 55%). Dit hangt vooral samen met het lager aandeel werkenden in de lagere sociale klassen.

de motieven om opleiding te volgen van naderbij bekeken

Het spreekt voor zich dat de opsplitsing al of niet werkgerelateerd rudimentair is en de lading onvoldoende dekt. Daarom is er een extra vraag voor een betere uitsplitsing van de verschillende motieven voor het volgen van een opleiding.

tabel 5

de motieven om een opleiding te volgen opgesplitst volgens basismotief (aandelen)

	totaal	werk	niet werk
om kennis te verruimen over interessant onderwerp	44	40	55
om mijn huidig werk beter te doen	39	53	7
om kennis te verwerven, nuttig in dagelijks leven	30	39	27
opleiding was verplicht	19	27	1
om certificaat/diploma te behalen	15	14	16
om nieuwe mensen te ontmoeten/plezier	13	5	33
om kans op vinden (of veranderen) van baan te verhogen	7	6	11
om eigen bedrijf op te starten	4	3	6
om kans op baanverlies te minimaliseren	3	4	2

N = 826

meerdere motieven mogelijk

Dat opleidingen dikwijls gevolgd worden vanuit het perspectief van de huidige job en veel minder vanuit een loopbaanperspectief, wordt opnieuw bevestigd. Bij degenen die een opleiding volgen vanuit een werkgerelateerd motief, is het beter kunnen uitvoeren van de huidige job duidelijk de belangrijkste driver (53%). Expliciet loopbaangerichte motieven (kansen om een baan te vinden of te veranderen van baan of baanverlies te vermijden) worden ook anno 2019 bijna niet vermeld (resp. 7 en 3%). Op dit vlak is er geen enkele evolutie te bespeuren. Dit is opmerkelijk vanuit de gedachte dat veel jobs ingrijpend zullen wijzigen en soms zelfs verdwijnen, o.a. als gevolg van de digitalisering. Nog vreemder is dat heel wat respondenten nochtans van dit laatste overtuigd zijn als algemene tendens, maar dit blijkt niet doortrekken op de eigen situatie. Zo is 40% van de respondenten het eens met de stelling dat wie niet bijleert tijdens de loopbaan, vroeg of laat de job verliest. Toch haalt slechts 3% dit aan als mogelijk motief om een opleiding te volgen. Verderop komen we hier nog op terug.

bij degenen die een opleiding volgen vanuit een werkgerelateerd motief, is het beter kunnen uitvoeren van de huidige job duidelijk de belangrijkste driver (53%).

Opmerkelijk is dat dit loopbaanperspectief belangrijker is bij niet-werkgerelateerde opleidingen dan bij werkgerelateerde. Ofwel associëren heel wat respondenten werkgerelateerd strikt met de huidige job, ofwel gaat het om een aantal respondenten die zich verder bekwamen in een hobby in de hoop daar later het beroep van te maken. Dit verklaart ook waarom vrouwen het loopbaanperspectief (zij het beperkt tot het vinden of veranderen van werk) iets meer als motief hanteren dan mannen (9 versus 5%). Dat is een kleine verrassing. Bemerkt dat ook het motief opstarten van eigen bedrijf meer voorkomt bij de niet-werkgerelateerde opleidingen (resp. 3 en 6%).

Daarnaast blijft de diepmenselijke behoefte om zich te ontwikkelen ook belangrijk. Het kunnen verruimen van kennis of vaardigheden blijft een heel belangrijk motief en overstijgt zelfs het al of niet werkgerelateerde karakter van de opleiding. Bij niet-werkgerelateerde opleidingen is dit het belangrijkste motief, bij de werkgerelateerde is dit het op een na belangrijkste. Voor de gehele populatie is dit het belangrijkste motief.

Veel minder belangrijk - maar evenmin marginaal - is het verwerven van een diploma/certificaat. Opmerkelijk is dat dit motief ook even belangrijk is bij de niet-werkgerelateerde opleidingen.

Dat heel wat opleidingen ook een verplichtend karakter hebben, is niet opmerkelijk. Dat dit alleen het geval is bij werkgerelateerde opleidingen eveneens. Bij werkenden gaat het om 22% van de respondenten. Bij werkzoekenden wordt dit slechts door 12% aangevinkt. Gezien het activeringsbeleid kan dit als eerder laag worden bestempeld. Bij arbeiders loopt dit aandeel op tot maar liefst 34% (bedienden 22%, kader 14%). Zonder deze verplichte opleidingen zou de opleidingskloof met bedienden - en zeker kaderleden - nog een flink stuk oplopen.

De sociale component, het ontmoeten van mensen, is dan weer vooral verbonden met de niet-werkgerelateerde opleidingen. Het leeft ook meer bij vrouwen (16%) dan bij mannen (11%).

06

verschillende types opleidingen

Dat onder training/opleiding een brede realiteit schuilgaat, is bekend. Uit de resultaten blijkt dat afstandsonderwijs redelijk beperkt blijft (11%). De drie andere weerhouden vormen (cursus, seminar of workshop, formele training op de werkplek) maken elk ongeveer zo'n 30% uit.

tabel 6
verschillende types opleidingen (aandelen)

cursus of privélessen	33
cursus op afstand	11
seminar of workshop	29
formele training op de werkplek	27
N = 826	

Bij werkenden is het volgen van cursussen of privélessen de belangrijkste vorm van opleiding (33%), gevolgd door formele training op de werkplek (30%). Ook seminars/workshops komen veelvuldig voor (29%). Afstandsonderwijs is dan weer verrassend beperkt (8%).

Het spreekt voor zich dat training op de werkplek nagenoeg altijd werkgerelateerd is. Bij de werkgerelateerde opleidingen is dit de belangrijkste vorm, gevolgd door een seminar of workshop. Werkgerelateerde cursussen op afstand blijken nog steeds weinig

voor te komen, ondanks de revolutionaire digitale ontwikkelingen op dit punt (8%). Bij de niet-werkgerelateerde opleidingen is dit 16%. Bij de niet-werkgerelateerde opleidingen zijn cursussen dan weer toonaangevend (56%). Bij werkgerelateerde opleidingen is dit 24%.

Ook bij de statuten (arbeider, bediende, kaderlid) zijn er interessante verschillen.

tabel 7
verschillende types opleidingen per statuut (aandelen)

	arbeider	bediende	kader
formele opleiding op werkplek	26	33	21
seminar of workshop	21	26	46
cursus op afstand	13	8	7
cursus of privélessen	41	33	26

07

de inhoud van de opleidingen

Vreemd genoeg zijn er heel weinig gegevens beschikbaar over de inhoud van de opleidingen die worden gevolgd. Het is een haast onmogelijke zaak om tot een enigszins werkbare classificatie te komen, zeker als we een perspectief volgen waarbij we alle formele vormen van levenslang leren meenemen. Dit betekent dat meerdere categorieën automatisch al zeer heterogeen zijn en dat de categorieën elkaar niet helemaal uitsluiten. De resultaten dienen met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

tabel 8

gevolgde opleiding volgens inhoud (aandelen)

	populatie	werkenden
taal, taalvaardigheid	8	8
ICT, computervaardigheden, dataverwerking	14	14
verkoop, marketing en communicatie	5	6
persoonlijke vaardigheden	17	18
techniek, bouw en constructie	4	5
milieu en arbeidsomstandigheden	5	5
horeca, toerisme, transport en veiligheidsdiensten	2	2
boekhouding, financiën, (personeels)management, kantoorwerk	12	13
gezondheidszorg en opvoeding	9	8
lifestyle, creatief, muziek, sport, koken, cultuur	11	9
andere	13	12

De enorme diversiteit aan opleidingsinhouden komt duidelijk tot uiting. Wie denkt dat in deze digitale tijden ICT, computervaardigheden en dataverwerking de grootste slokop zijn inzake opleidingen, komt bedrogen uit. Met 14% van de gevolgde opleidingen is het zelfs niet de belangrijkste categorie.¹¹ De eer in dezen gaat naar persoonlijke vaardigheden (communicatievaardigheden, presentatietechnieken ...). Zowel bij bedienden als kaderleden is dit de belangrijkste categorie, bij de arbeiders de op een na belangrijkste. Bij die groep zijn milieu en arbeidsomstandigheden het belangrijkste.

Ongetwijfeld spelen de vele (en dikwijls ook verplichte) veiligheidsopleidingen hier een belangrijke rol. Boekhouding en financiën, lifestyle en gezondheidszorg en opvoeding zijn de andere categorieën die nog meer dan 10% scoren. Lifestyle en gezondheidszorg en opvoeding worden veel meer door vrouwen gevolgd (15 versus 7 en 14 versus 3%).

¹¹ Het spreekt voor zich dat de digitalisering niet alleen tot uiting komt in deze categorie, maar vermoedelijk in nagenoeg alle categorieën.

een opvallende vaststelling is de eerder middelmatige score van talen (8%). Daarbij komt dat dit aandeel bij de werkgerelateerde opleidingen zelfs daalt naar 5%.

De globale verdeling bij werkenden wijkt nagenoeg niet af van deze van de totale populatie. Eerder merkten we al op dat ook werkenden niet-werkgerelateerde opleidingen volgen, zij het proportioneel minder dan niet-werkenden. Dat komt ook tot uiting in deze lijst. Ook bij werkenden zijn lifestyleopleidingen redelijk populair (9%).

Een andere opvallende vaststelling is de eerder middelmatige score van talen (8%). Daarbij komt dat dit aandeel bij de werkgerelateerde opleidingen zelfs daalt naar 5%. Bij de niet-werkgerelateerde opleidingen vormen talen de op één na belangrijkste categorie. Alleen lifestyle doet hier beter (27%).

tabel 9

aandeel inhoud opleiding volgens basismotief

	werk	niet werk
taal, taalvaardigheid	5	18
ICT, computervaardigheden, dataverwerking	16	10
verkoop, marketing en communicatie	7	1
persoonlijke vaardigheden	19	11
techniek, bouw en constructie	4	4
milieu en arbeidsomstandigheden	6	2
horeca, toerisme, transport en veiligheidsdiensten	2	2
boekhouding, financiën, (personeels)management, kantoorwerk	15	5
gezondheidszorg en opvoeding	9	7
lifestyle, creatief, muziek, sport, koken, cultuur	4	27
andere	13	15

08

wie is de aanbieder van de opleiding?

Het complexe karakter van de opleidingsmarkt (dat al tot uiting kwam bij de opsomming van de diverse leerinhouden) blijkt ook uit het overzicht van de aanbieders van opleidingen.

tabel 10

de aanbieder van de opleiding (aandelen)

	totaal	werkend	werkzoekend	arbeider	bediende	kader
werkgever/bedrijf	34	39	6	46	40	28
privéopleidingsinstituut	32	33	44	27	31	41
VDAB/Syntra/volwassenenonderwijs	10	9	18	14	9	7
social profitorganisatie	10	8	14	6	7	12
werkgeversorganisatie/vakbond	3	3	-	2	4	2
digitaal platform	3	3	2	-	3	5
individu	2	1	2	-	2	-
andere	6	5	13	5	4	5

	motief werk	niet werk
werkgever/bedrijf	46	3
privéopleidingsinstituut	31	35
VDAB/Syntra/volwassenenonderwijs	6	21
social profitorganisatie	7	15
werkgeversorganisatie/vakbond	3	2
digitaal platform	2	6
individu	4	1
andere	4	12

de belangrijkste aanbieder van opleidingen is de werkgever of het bedrijf (34%). Bij de werkenden loopt het aandeel van deze aanbieder zelfs op tot 39%.

De belangrijkste opleider is de werkgever of het bedrijf (34%). Dit is niet helemaal verrassend als we meenemen dat formele training op de werkplek, samen met cursussen en seminars/workshops, de belangrijkste vormen van opleiding zijn. Bij de werkenden loopt het aandeel van deze aanbieder op tot 39%. Bij arbeiders gaat het zelfs om 46%. Ditzelfde aandeel merken we ook bij de werkgerelateerde opleidingen. Op de tweede plaats vinden we - enigszins verrassend - privéopleidingsinstituten. Het spreekt voor zich dat dit een heel heterogene categorie is. Het is wel de enige aanbieder van opleidingen die sterk staat bij zowel werkgerelateerde als niet-werkgerelateerde opleidingen (resp. 35 en 31%). Werkgevers/bedrijven bieden op enkele uitzonderingen na enkel werkgerelateerde opleidingen aan. Eerder verrassend is dat de publieke opleiders veel beter scoren bij de niet-werkgerelateerde opleidingen (resp. 21 en 6%). De publieke opleiders staan globaal pas op de derde plaats, bij de werkzoekenden op de tweede. Indien we ook de duur van de opleidingen meenemen, zou het aandeel van deze verstrekkers vermoedelijk een stuk toenemen. Social-profitorganisaties zijn globaal de vierde grote aanbieder. Digitale platformen blijken tegen de verwachting in nog niet echt doorgebroken. Bij arbeiders is dit zelfs onbestaande. Alleen bij de kaderleden heeft het kanaal enig gewicht (5%). Ook werkgeversorganisaties en vakbonden spelen als aanbieder geen grote rol.

Bij de mannen is de werkgever/bedrijf de belangrijkste aanbieder (39%), bij de vrouwen zijn dat privéopleidingsinstituten (35%).

09

wanneer vinden opleidingen plaats en wie betaalt ze?

Werkgerelateerde opleidingen vinden vooral plaats tijdens de werkuren. Dit is al meerdere keren vastgesteld in wetenschappelijk onderzoek en dat blijkt ook nu weer. Van alle werkgerelateerde opleidingen vindt maar liefst 69% volledig plaats tijdens de werkuren, 13% grotendeels tijdens de werkuren. Nauwelijks 8% van alle gevolgde werkgerelateerde opleidingen valt volledig buiten de werkuren. Kaderleden volgen wel meer opleidingen, maar dienen ook iets meer eigen tijd in de opleiding te investeren. Ongeveer een op de drie volgde de opleiding volledig of voor meer dan 50% buiten de werkuren.

Bij werkgerelateerde opleidingen betaalt de werkgever meestal de opleiding (77%). Andersom is het bij niet-werkgerelateerde opleidingen: daar betaalt de werknemer in 74% van de gevallen. In een op de acht gevallen wordt een werkgerelateerde opleiding door de betrokkene betaald. Omgekeerd betaalt de werkgever een niet-werkgerelateerde opleiding in 8% van de gevallen. Vermoedelijk is dat als vorm van extra benefit.

tabel 11

wie betaalt? Werk- en niet-werkgerelateerde opleidingen (aandelen)

	werk	niet werk
werkgever	77	8
ikzelf	12	74
derden (ouders, familie)	0	2
opleiding was gratis	11	18

tabel 12

wanneer vond werkgerelateerde opleiding plaats? (aandelen)

alleen tijdens werkuren	69
meestal tijdens werkuren (meer dan 50%)	13
meestal buiten werkuren (meer dan 50%)	6
alleen buiten betaalde werkuren	8
niet gewerkt in die periode	4

10

welke problemen
signaleert men
bij het volgen van
een opleiding?

Of een opleiding nu werkgerelateerd is of niet, driekwart van de deelnemers signaleert uitdrukkelijk geen problemen. Bij het resterend kwart gaat het vooral om de moeilijk bereikbare locatie (8%), het moeilijke tijdstip (7%) een te hoge kostprijs (4%) en te weinig steun door de werkgever (4%). Het lage aandeel van de kosten is niet echt verrassend als we in rekening brengen dat de werkgever meestal betaalt, dat opleidingen gratis zijn en dat het in de meerderheid van de gevallen gaat om kortere opleidingen. We vermoeden dat de kostprijs wel meer een problematische factor wordt in die gevallen waar het om langere opleidingen gaat.

Bij de arbeiders is de groep die geen problemen signaleert iets kleiner dan gemiddeld (65%). Zij hebben vooral problemen met het 'opnieuw naar school moeten' (12%), moeilijke tijdstippen (9%), locatie (7%) en kostprijs (7%).

tabel 13

welke problemen signaleert men bij volgen opleiding? (aandelen)

geen enkel	75
opleiding was duur	4
weinig steun van werkgever	4
moeilijk bereikbare locatie	8
tijdstip opleiding	7
niet graag opnieuw naar school	3
keuzeprobleem	3
N = 826	

11

waarom volgt men geen opleiding?

tijd groter probleem dan geld

Bijna 60% van alle respondenten volgde het voorbije jaar geen opleiding, bij werkenden is dit 50%. Het is uiteraard interessant te weten welke redenen daarvoor worden opgegeven.

tabel 14

waarom heeft men de voorbije 12 maanden
geen opleiding gevolgd?
(meerdere redenen mogelijk) (aandelen)

	totaal	werkenden
ik had het niet nodig voor het werk	34	50
mijn gezondheid/leeftijd liet het niet toe	22	7
ik had het niet nodig om persoonlijke redenen (niet werk)	19	17
gebrek aan tijd vanwege gezinsverantwoordelijkheden	18	20
geen opleidingen in directe nabijheid	12	14
ik wil niet terug naar school	11	10
opleidingstijd onverenigbaar met werktijd	9	13
opleidingen/cursussen waren te duur	8	7
gebrek aan ondersteuning werkgever	8	12
andere	8	5

N = 1.181

op jaarbasis verandert een jobinhoud niet altijd in die mate dat een opleiding/cursus nodig wordt geacht.

De belangrijkste reden om geen opleiding te volgen ligt in het verlengde van de belangrijkste reden om er wel een te volgen. Bij werkenden is dit laatste het beter uitvoeren van de huidige functie. Dan is het niet onlogisch dat de belangrijkste reden om geen opleiding te volgen is dat het niet nodig was voor het werk (34%). Bij werkenden loopt dit zelfs op tot 50%. Bij kaderleden (58%) en arbeiders (56%) ligt dit aandeel nog stuk hoger.¹² Op jaarbasis verandert een jobinhoud niet altijd in die mate dat een opleiding/cursus nodig wordt geacht.

De tweede belangrijkste reden is gezondheid en/of leeftijd (22%). Deze reden komt zelden naar voren bij werkenden (7%), wel bij ge(pre)pensioneerden (46%) en werkzoekenden (32%).

Op de vierde plaats komt de tijdsfactor op de proppen. Het gaat dan om gebrek aan tijd vanwege familiale verplichtingen. Het zijn weinig verrassend vrouwen (21% versus 14% bij mannen) en de eerder jongere leeftijdscategorieën die dit naar voren schuiven (18-29: 22%, 30-39 jaar: 24%). Bij de werkenden is dit de op één na belangrijkste reden (20%).

Bij kaderleden loopt dit op tot 26% versus 12% bij arbeiders. De tijdsfactor komt ook op een andere manier naar voren, namelijk opleidingen die onverenigbaar zijn met werktijden (13% bij werkenden, 15% bij kaderleden). Gebrek aan tijd komt ook in ander onderzoek naar voor als drempel.¹³

De kosten van opleiding zijn niet de grote hinderpaal voor het volgen van opleiding (8% globaal, 7% bij werkenden). Bij jongeren ligt dit wat hoger (13%), bij arbeiders is deze reden zelfs bijna onbestaand (4%). Ook deze bevinding is in lijn met ander onderzoek.¹⁴

de kosten van opleiding zijn niet de grote hinderpaal voor het volgen van opleiding (8% globaal, 7% bij werkenden).

¹² Kaderleden volgen jaarlijks wel massaal opleidingen (71%). Het hoge percentage (58%) slaat op een relatief kleine groep die op jaarbasis geen opleidingen volgt (29%).

¹³ OESO, 2019.

¹⁴ OESO, 2019.

12

de verhouding tussen informeel, sociaal en formeel leren

Over het belang van het volgen van formele opleiding is er grote consensus. Door opleiding doe je nieuwe kennis en vaardigheden op, versterk je je competenties (zij het uiteraard niet automatisch). Toch beweren veel stemmen dat formele opleidingen niet perse nodig zijn. Je kunt immers veel leren op de werkplek zelf, tenminste indien de job dit toelaat. Het niet (kunnen) volgen van een opleiding hoeft dan geen drama te zijn als je job het toelaat om veel te leren. Meer nog: de 70-20-10 theorie hecht veruit het grootste belang aan het informeel leren (70% via ervaring op de werkvloer), dan komt het sociaal leren (20% via interactie met collega's en anderen) en tot slot het eigenlijke formele leren (10% via opleiding en training).¹⁵

de samenhang tussen informeel en formeel leren

Indien we het volgen van een opleiding het voorbije jaar koppelen aan het leren tijdens het werk, krijgen we een beter - zij het rudimentair - zicht op twee zaken: op de samenhang tussen formeel en informeel leren en op de kansrijke en echte risicogroep. Deze laatste is de groep die weinig of niet bijleert en ook geen opleiding volgt.

tabel 15

de samenhang tussen leren op de werkvloer en het volgen van opleiding (aandelen)

	volgde opleiding	geen opleiding
weinig of niets leren op de werkvloer	12 (6)	24 (12)
onbeslist	30 (15)	35 (18)
veel tot zeer veel leren op de werkvloer	58 (29)	41 (20)

Noot: tussen haakjes het aandeel berekend ten opzichte van totale werkende bevolking.

Een kleine helft van de respondenten is van mening dat men veel bijleert op de werkvloer (49%). Deze mensen geven een score van vier of vijf op een schaal van vijf. 18% vindt het omgekeerde (score van een of twee). Een op de drie werknemers neemt in dezen een tussenpositie in (score: drie).

¹⁵ Zie o.a. Lombardo e.a. (1996). De theorie is sinds de lancering ervan in de jaren '80 voorwerp van heftige wetenschappelijke discussie. Er is geen brede consensus over de geldigheid ervan.

Kaderleden leren - zoals verwacht - het meest bij op de werkvloer: 69% meent veel bij te leren. Bij bedienden is dit 49%, bij arbeiders slechts 31%. Inzake leeftijd blijft het aandeel merkwaardig stabiel tussen 18 en 59 jaar. Het schommelt tussen de 45 en 50%. Bij 60+ stijgt het naar 59%. Dit is volledig terug te voeren tot het meer voorkomen van kaderleden bij deze leeftijdsgroep.

We merken - zoals verwacht - een duidelijke samenhang tussen informeel leren op de werkvloer en het volgen van opleiding. Van de groep werkenden die minstens één opleiding volgden, stelt 58% ook veel te leren in de job zelf. Bij de groep die geen opleiding volgde, is dat slechts 41%. Dit is een duidelijk verschil, zij het dat dit laatste cijfer nog steeds aan de hoge kant ligt. Wie in een job zit waar veel wordt geleerd, zal dikwijls ook opleiding volgen. Beide fenomenen versterken dus elkaar. Globaal genomen gaat het om iets minder dan een derde (29%) van de werkende bevolking. Dat betekent dat er ook omgekeerd een groep is die geen opleiding volgt, en ook weinig of niets leert. Deze groep is redelijk klein: 24% van degenen die geen opleiding volgden, of ongeveer 12% van de totale groep werkenden. De grootste groep (59%) van de werkende bevolking bevindt zich tussen deze twee uitersten.

Vooreerst is er de groep die het voorbije jaar weliswaar geen opleiding volgde, maar toch veel bijleert op de werkvloer. Deze groep is goed voor 20% van de totale werkende bevolking. Indien we deze groep optellen bij de kansrijke groep van 29%, komen we op net niet de helft van de werkende bevolking (49%). Omgekeerd is er een groep die niet of weinig bijleert, maar afgelopen jaar toch een opleiding volgde. Dit is een heel kleine groep van nauwelijks 6%. Het is zeer de vraag of het volgen van een opleiding in dezen opweegt tegen het weinig of niet leren in de job zelf. We zijn dus geneigd om deze groep bij de 12% op te tellen die geen opleiding volgde en weinig

of niets leert in de job zelf. Daarmee schatten we de groep werkenden die in een duidelijke risicozone zitten op 18% van de totale groep werkenden.

De overblijvende groep (33%) zit tussen de kansrijke en risicovolle groep. Een kleine helft daarvan heeft het afgelopen jaar een opleiding gevolgd, de andere helft niet: die voert een job uit die hen middelmatig doet bijleren. De grote vraag is wat er met die groep op termijn gebeurt. Blijven ze in die middenpositie zitten? Stijgen ze, na verloop van tijd, door naar de meer kansrijke groep, of zakken ze weg naar de risicogroep?

Het spreekt voor zich dat arbeiders veel meer dan gemiddeld tot de risicogroep behoren en kaderleden veel meer dan gemiddeld tot de kansrijke groep. Bij de arbeiders behoort 31% tot de kansrijke groep en 32% tot de risicogroep. Bij de kaderleden is dit 69% en 11%. Bij de bedienden is de verhouding 49% vs. 17%.

de samenhang tussen sociaal en formeel leren

40% van alle respondenten vindt dat ze veel steun en advies krijgen van andere medewerkers. Bij 21% is dat niet zo. Een redelijk grote groep (39%) stelt zich neutraal op. De helft van alle werknemers is van mening dat er op het werk gemakkelijk relevante kennis en informatie wordt uitgewisseld. Slechts 14% vindt van niet. Opnieuw is een redelijk grote groep (36%) niet uitgesproken.

Het krijgen van steun en advies daalt met de oplopende leeftijd. Bij min-30-jarigen is dit 49%, tussen 30 en 60 blijft het stabiel op 39%, bij 60 is dit nog 32%. Tussen kaderleden, bedienden en arbeiders is er in dezen dan weer nagenoeg geen verschil (39% bij kaderleden, 41% bij bedienden, 37% bij arbeiders).

Qua vlot uitwisselen van informatie op de werkvloer merken we dan weer geen leeftijdseffect. Bij elke leeftijdsgroep schommelt dit rond de 50%. Hier is er wel een redelijk verschil tussen kaderleden (57%), bedienden (49%) en arbeiders (43%).

Ook in dezen is er een samenhang met formeel leren. Van de groep die het voorbije jaar een opleiding heeft gevolgd, stelt 45% veel steun en advies te krijgen. Bij de niet-opleidinggroep is dit 35%.

13

de verantwoordelijk-
heid van het bedrijf,
de werknemer en
de overheid

de rol van het bedrijf

Het volgen van een opleiding is dikwijls het gevolg van een keuze door de betrokkene. Uit vroeger onderzoek van Randstad (2014) bleek dat het volgen van een opleiding in 62% van de gevallen volledig of eerder het initiatief was van de werknemer. In de resterende 38% was het de werkgever. Deze eigen keuze is sowieso het geval als het gaat om een niet-werkgerelateerde opleiding. Eerder in dit rapport bleek dat het verplichtend karakter van een opleiding zeker niet marginaal is, maar ook niet doorslaggevend in het overzicht van de motieven om een opleiding te volgen. 27% van de werkenden die een opleiding volgden, gaf dit op als reden. Dit betekent uiteraard niet dat de rol van het bedrijf in dezen vrijblijvend is.

De OESO wees al op het belang van een sterke bedrijfsleercultuur als driver voor opleidingen.¹⁶ Het voorzien van opleidingen die nodig zijn om het werk (beter) uit te voeren, wordt ook gezien als een uiting van goed werkgeverschap. De eerder gedane vaststelling dat het bedrijf dikwijls zelf de opleiding aanbiedt, is hiervoor reeds een bewijs. De rol gaat nog verder dan dat. Aan de respondenten werd ook gevraagd of het bedrijf de werknemer stimuleert om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor het werk. Globaal antwoordt slechts 40% hier positief op. Een op de drie is onbeslist, 27% is negatief. Dit cijfer suggereert op zijn minst dat er in dezen ruimte voor verbetering is. De openbare sector/social profit is globaal genomen de sector die het meest werknemers stimuleert (47%), bij industrie/bouw is dat slechts 27%.

De samenhang met het volgen van opleidingen is heel duidelijk. Werknemers die een opleiding hebben gevolgd, werken in de helft van de gevallen in bedrijven die opleidingen stimuleren. Bij degenen die geen opleiding hebben gevolgd, is dit slechts 30%.

Een extreme vorm van stimulans is verplichting. 31% van de respondenten rapporteert dat het bedrijf hen verplicht om opleidingen te volgen als dit nuttig is voor het werk. Wie een opleiding heeft gevolgd, blijkt iets meer te werken in een bedrijf waar opleiding verplicht is (37% versus 27%).

¹⁶ OESO, 2019.

de verantwoordelijkheid van de werknemer

Een redelijke meerderheid van werknemers (57%) stelt dat de werknemer in de eerste plaats zelf verantwoordelijk is voor de eigen ontwikkeling tijdens zijn loopbaan. Dit percentage daalt merkwaardig genoeg niet met een oplopende leeftijd. Integendeel: bij -30-jarigen is dit 52%. Bij 60+ loopt dit aandeel zelfs

op tot 64%. Zelfs bij de arbeiders is nog altijd 49% hiervan overtuigd. Bij degenen die effectief opleiding hebben gevolgd, blijken er ook iets meer die mening te zijn toegedaan (64 versus 50% bij degenen die deze mening niet delen).

de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer inzake opleiding heeft duidelijke limieten. Slechts 24% van de respondenten is het eens dat werknemers in de toekomst meer eigen financiële middelen moeten investeren in de loopbaan. 34% meent dat werknemers in de toekomst meer eigen tijd zullen moeten investeren.

Die eigen verantwoordelijkheid heeft wel duidelijke limieten. Slechts 24% van de respondenten is het eens dat werknemers in de toekomst meer eigen financiële middelen moeten investeren in de loopbaan. Ook kaderleden zijn het hier slechts in beperkte mate mee eens (29% versus 23% voor bedienden en 24% voor arbeiders). Daarnaast is slechts 34% van de respondenten het eens met de stelling dat werknemers in de toekomst meer (privé) tijd moeten investeren in opleidingen. Bij kaderleden gaat het bijna om de helft (48%), bij bedienden en arbeiders bijna een derde (32 en 30%).

Dit staat in schril contrast met de verwachtingen ten aanzien van de werkgevers. 65% is van mening dat werkgevers in de toekomst meer moeten investeren in opleidingen. Arbeiders zijn hiervan het minst overtuigd (57% versus 66% voor kaderleden en 65% voor bedienden).

Hoewel 62% van de respondenten van oordeel is dat werknemers meer zullen moeten bijleren in de toekomst en 45% denkt dat ze (= de werknemers) zich volledig zullen moeten omscholen, blijkt dat veel minder uit de inschatting van de persoonlijke situatie. Slechts 15% denkt dat de eigen job op termijn zal verdwijnen en dat omscholing noodzakelijk zal zijn. Bij de jongeren (-30) ligt dit aandeel nauwelijks hoger (17%).

We merken een groot verschil tussen de inschatting van de eigen en de globale situatie. 45% van de respondenten is van oordeel dat werknemers zich volledig zullen moeten omscholen. Slechts 15% ziet dat van toepassing op de eigen job. Merkwaardig genoeg scoren jongeren nauwelijks hoger. De vraag is nu: wie overschat wat? Theoretisch zijn er drie mogelijkheden: ofwel overschat men de globale ontwikkeling, ofwel onderschat men de persoonlijke ontwikkeling, ofwel is het een combinatie van beide.

Wellicht de beste studie om licht te doen schijnen op deze kwestie is die van de OESO (Nedelkoska e.a., 2018). Uit deze studie blijkt dat 14% van de jobs voor volledige automatisering en digitalisering in aanmerking komt. Nog eens 29% zou inhoudelijk heel sterk veranderen. Tellen we beide percentages op, dan zitten we dicht bij de eerder geciteerde 45% en moeten we vaststellen dat werknemers hun eigen risico zwaar onderschatten. Beperken we ons tot de 14% van de jobs die volledig zullen verdwijnen, dan komt dit cijfer meer overeen met de eigen inschatting. Het is dus niet helemaal duidelijk in welke mate hier sprake is van onder- of overschatting.

De groep die uitgekeken is op de eigen job en zich op termijn volledig wil omscholen, is iets groter (22%). Deze groep is het grootst op eerder jonge leeftijd (-40 jaar), maar daalt nadien. Na de 50 is er duidelijk minder interesse om zich om te scholen, omdat men uitgekeken is op de job (13% bij 50-59, 8% bij 60+). We vermoeden nochtans dat ook in deze leeftijdsgroepen werknemers zijn uitgekeken op de eigen baan.

In beide gevallen (de eigen job die verdwijnt of uitgekeken zijn op job) laten arbeiders het grootste aandeel optekenen (resp. 17% en 30%, bij kaderleden is dit 10% en 15%). Bij de globale inschatting blijkt net het omgekeerde. Het zijn de kaderleden die meer van mening zijn dat werknemers zich in de toekomst zullen moeten omscholen (51% versus 42% bij de arbeiders). Ook inzake leeftijd merken we een dergelijke 'tegenspraak'. De leeftijdsgroep die het meest overtuigd is dat werknemers zich in de toekomst moeten laten omscholen (50 en 60+), is tegelijkertijd de groep die dat voor zichzelf het minst nodig acht.

tabel 16

samenhang tussen globale stelling
'werknemers moeten zich omscholen'
versus 'ik moet me omscholen' (aandelen)

	werknemers moeten omscholen	ik moet omscholen
18-29	38	17
30-39	41	17
40-49	45	17
50-59	49	9
60-65	56	7

Maakt de werknemer inzake eigen verantwoordelijkheid een onderscheid tussen functie- en loopbaangerichte opleidingen? Over de verantwoordelijkheid van de werkgever qua functiegerichte opleidingen is er weinig discussie. Deze opleidingen zijn financieel ten laste van de werkgever, een grote meerderheid is ook van mening dat ze tijdens de werkuren moeten plaatsvinden. Dit blijkt ook in deze studie. 70% is het eens dat functiegerichte opleidingen tijdens de werkuren plaatsvinden. Nauwelijks 6% is het niet eens.

Maar of opleidingen in functie van de eigen loopbaan ook tijdens de werkuren moeten plaatsvinden, daarover is veel minder eensgezindheid. Werkgevers geven aan dat men moeilijk kan verwachten dat zij opleidingen faciliteren die werknemers vooruit helpen in hun loopbaan buiten het bedrijf. Dit laatste is de verantwoordelijkheid van de werknemer

en/of overheid. Werknemers zijn het redelijk oneens met deze stelling. Maar liefst 49% is van mening dat werkgevers zulke opleidingen toch tijdens de werkuren moeten laten plaatsvinden. Slechts 18% is het

hiermee oneens. Het zijn merkwaardig genoeg de arbeiders die het hiermee het minst eens zijn (38% tegenover 49% voor bedienden en 51% voor kaderleden). Het ziet ernaar uit dat heel wat werknemers in de praktijk de regie over de eigen loopbaan in de praktijk nog altijd voor een flink stuk uitbesteden aan de werkgever.

het ziet er naar uit dat heel wat werknemers in de praktijk de regie over de eigen loopbaan in de praktijk nog altijd voor een flink stuk uitbesteden aan de werkgever.

de rol van de overheid

Werknemers zijn van oordeel dat opleiden belangrijker wordt in de toekomst en dat ook meer werknemers zich zullen moeten laten

de overheid speelt op dit ogenblik al een grote rol inzake levenslang leren.

Toch zijn respondenten van mening dat hier nog een tandje moet worden bijgestoken. 61% vindt dat de overheid opleiding nog meer moet stimuleren. Hoe hoger de sociale klasse, hoe meer men daarvan overtuigd is.

omscholen. De verantwoordelijkheid hiervoor wordt vooral bij de werkgever gelegd, ook als het om loopbaangerichte opleidingen gaat. Maar uiteraard is er nog een derde partij die nu al een belangrijke rol speelt: de overheid. Op dit moment speelt zij al een heel grote rol. Alle mogelijke stimulansen inzake opleiding (rechten voor werknemers, goedkoop en uitgebreid opleidingsaanbod, opleidingscheques ...) zijn nu reeds aanwezig. Het laaghangend fruit is vermoedelijk al een tijd geleden geplukt. Toch zijn de respondenten op dit punt heel duidelijk: ook de overheid moet opleiding meer stimuleren. 61% is het hiermee eens, nauwelijks 9% is het oneens. Het zijn merkwaardig genoeg de kaderleden die hiervan het meest overtuigd zijn (76% versus 54% bij de arbeiders). Ook inzake sociale klasse is er in dezen een relevant verschil. Hoe hoger de sociale klasse, hoe meer men van mening is dat de overheid meer levenslang leren moet stimuleren (hoogste klasse 72%, laagste klasse 48%).

Over de wijze waarop de overheid levenslang leren moet stimuleren, zijn de meningen meer verdeeld. De vier verschillende grote mogelijkheden die de respondenten konden beoordelen, krijgen elk ongeveer evenveel ondersteuning.

tabel 17

op welke wijze moet overheid levenslang leren stimuleren? (aandelen)

overheid moet opleidingsaanbod goedkoper maken	27
overheid moet via opleidingscheques stimuleren	21
overheid moet recht op opleiding verder uitbouwen	28
overheid moet opleidingen in bedrijven fiscaal stimuleren	23

14

enkele aandachts- punten voor het beleid

Levenslang leren is nu al onlosmakelijk verbonden met de standaardloopbaan van de gemiddelde werknemer. De helft van alle werknemers volgt op jaarbasis minstens één opleiding. Door de cijfers op jaarbasis te extrapoleren, komen we op minstens 20 opleidingen over de volledige loopbaan. Maar dat betekent uiteraard niet dat er zich geen uitdagingen stellen voor het beleid.

Er blijft vooreerst een redelijk grote groep min of meer verstoken van opleidingen. Dit is een groep die niet alleen om diverse redenen weinig kans maakt om een opleiding te volgen, maar ook een job uitoefent waar zeer weinig wordt geleerd. We schatten deze groep op ongeveer een vijfde van de werknemers. Dit is geen nieuw fenomeen. Heel wat beleid heeft hierop gefocust de voorbije halve eeuw, dikwijls met beperkt resultaat. Het is duidelijk dat het met veel meer te maken heeft dan met financiële drempels. Uit deze studie blijkt dit laatste algemeen gesproken niet doorslaggevend te zijn. Het is bijvoorbeeld ook de groep die door het gebrek aan positieve leerervaringen in het verleden het minst gelooft in de positieve effecten van opleiding. Ze is ook het minst van mening dat de overheid dit verder moet stimuleren. Het is niet meteen duidelijk hoe deze vicieuze cirkel kan worden doorbroken. Misschien is er nood aan een overzicht en kritische doorlichting van de vele beleidsinitiatieven van de voorbije decennia. Een andere piste is het onderzoeken van loopbanen van individuen uit kwetsbare groepen die zich wel aan de risicogroep hebben ontworsteld.

Als België een achterstand heeft inzake levenslang leren in vergelijking met buurlanden en landen met gelijkaardige kwalificatiestructuur dan zijn er heel grote aanwijzingen dat deze achterstand zich vooral uit bij meer langdurige opleidingen. Het hoger onderwijs heeft in het recente verleden om meerdere redenen vooral ingezet op bijkomende bachelors en masters waarbij jongeren hun schoolloopbaan verlengden en op latere leeftijd de arbeidsmarkt instroomden. Ook in de onderwijswereld zijn er stemmen die hiervoor waarschuwen. In de toekomst moet niet meer gestreefd worden naar nog extra bachelors en masters tijdens de initiële opleiding maar naar een kwalitatief en flexibel aanbod voor de latere fases tijdens de loopbaan.

Werknemers volgen veel meer opleiding dan niet-werknemers. Dat geldt zelfs voor werkzoekenden. De reden om een opleiding te volgen, is ook sterk werkgerelateerd. Als levenslang leren een realiteit is geworden, is dit in de eerste plaats zo in de wereld van het werk, veel minder daarbuiten. Wie vreest dat dit voor een verschraving van het idealistische opleidingsconcept van levenslang leren zorgt, heeft maar heel gedeeltelijk gelijk. Ook werkenden blijken in redelijke mate opleidingen te volgen die niet meteen werkgerelateerd zijn. De conceptueel simpelste strategie om meer mensen aan het leren te krijgen, is dan ook meer mensen aan het werk te krijgen.

de simpelste strategie om
meer mensen aan het leren
te krijgen is dan ook meer
mensen aan het werk te krijgen.

De private opleidingssector blijkt, naast de werkgever, een heel belangrijke aanbieder van opleidingen te zijn. En dit zowel werk als niet-werkgerelateerd. Traditioneel gaan heel veel opleidingsmiddelen naar de publieke actoren.

Misschien zijn deze resultaten een aanleiding voor het beleid om het potentieel van de private opleidingssector opnieuw te bekijken in functie van de doelstellingen van de overheid.

De publieke opleidingssector blijkt performanter te zijn als het gaat om niet-werkgerelateerde opleidingen. Vermoedelijk is dit vooral aan het volwassenenonderwijs te danken. We pleiten niet voor het afbouwen van het aanbod van niet-werkgerelateerde opleidingen, wel voor een versterking van de werkgerichte opleidingen. Zeker als het gaat om die van langere duur, vermoedelijk het grootste hiaat in het huidig opleidingsbeleid en aanbod.

Het volgen van opleidingen daalt boven de 40 jaar, zij het enkel en alleen bij de niet-werkenden. Het belang van werk inzake levenslang leren komt opnieuw prominent op de voorgrond. Dit neemt niet weg dat zeker bij werkzoekenden preventief sterker kan worden ingezet op deze dalende trend.

Er wordt bijzonder weinig taalles gevolgd om werkgerelateerde redenen. Bij de niet-werkgerelateerde redenen is dit proportioneel veel belangrijker. Neemt dit belang af door tools à la Google Translate of is hier meer aan de hand en dienen we ons zorgen te maken?

Uit vroegere analyses weten we dat de overheid op dit ogenblik reeds heel wat instrumenten (goedkoop aanbod, opleidingsverlof, recht op opleiding ...) inzet om het leren na het verlaten van de school te bevorderen. Een kritische analyse van deze instrumenten lijkt ons sowieso aangewezen. Veel toekomstig beleid zal er dan ook op neerkomen om bestaande instrumenten beter te doen werken. Het enige nieuwe beleidsinstrument dat o.i. meerwaarde kan bieden in dezen is de leerrekening. Deze zou dan mee kunnen ingezet worden om werknemers gedurende de loopbaan langere opleidingen te laten volgen.

Er zijn meerdere aanwijzingen dat afstandsonderwijs in het algemeen en digitale vormen van leren in het bijzonder nog niet zeer ontwikkeld zijn. Deze vormen van leren kunnen o.a. mee een oplossing vormen voor het tijds- en het locatieprobleem en in bepaalde gevallen ook de kostprijs drukken. Het is dan ook aangewezen om van nabij te bekijken of dit in de toekomst kan gefaciliteerd worden al of niet in samenhang met contactonderwijs.

Leerrekening: rekening waarop via allerlei mechanismen wordt gespaard in functie van periodes bestemd voor opleiding.

literatuur

- CIM, (2017), Tactische CIM Establishment Survey Oktober 2017 – September 2018
- Eurofound, (2016), Zesde enquête naar de arbeidsomstandigheden
- Eurostat, (2016), Continuing Vocational Training Survey 2015
- Lombardo M. and Eichinger R., (1996). The Career Architect Development Planner
Minneapolis, Lominger
- Nedelkoska L. and Quintini G., (2018), Automation, skills use and training”, OECD Social,
Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris
- OECD, (2019), Skills strategy Flanders
- Randstad, (2014), Werknemers en hun loopbaan, het nieuwe loopbaandenken voorbij
- Van Damme D., (1996), Volwasseneneducatie in Europees perspectief, uitgeverij Garant
- Voka, (2019), Levenslang leren, samen beter presteren

