

De meting van opleidingsinspanningen

Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel

Levenslang leren neemt in de Europese werkgelegenheidsstrategie een prominente plaats in. In de Lissabondoelstellingen wordt vooropgesteld dat tegen 2010 minstens 12,5% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar bij- of nascholing moet volgen. Parallel aan het toenemend belang van deze doelstellingen, is de opvolging van acties en evoluties inzake permanente vorming uitgegroeid tot een belangrijk aspect van arbeidsmarktmonitoring. Om deze monitoring in de toekomst te kunnen optimaliseren, wordt door het Steunpunt Werk en Sociale Economie een boordtabel over voortgezette (beroeps)opleiding ontwikkeld. Deze boordtabel zal in de toekomst een schakel worden in een geïntegreerd arbeidsmarktstatistiekmodel voor Vlaanderen. In dit artikel lichten we de opbouw van de boordtabel toe en geven we de eerste indicaties van hoe de inspanningen in formele voortgezette beroepsopleiding evolueren.

Context & analysekader

Sinds de top van Lissabon, in maart 2000, neemt het levenslang leren in de Europese werkgelegenheidsstrategie een centrale plaats in. Tegen 2010 moet minstens 12,5% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar bij- of nascholing volgen. Deze doelstelling moet ertoe bijdragen om van Europa de meest concurrentieële en dynamische kenniseconomie te maken. Investerings in onderwijs en voortgezette opleiding zijn tevens essentieel om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, mensen van alle leeftijden aan het werk te houden en de productiviteit en arbeidskwaliteit te verhogen (CRB, 2006a). Andere belangrijke achterliggende doelen zijn de ondersteuning van actief burgerschap, per-

soonlijke ontplooiing en sociale integratie (Europese Commissie, 2001a).

Tegen deze achtergrond is de opvolging van evoluties inzake permanente vorming uitgegroeid tot een belangrijk aspect in de monitoring van de arbeidsmarkt. Om deze monitoring verder te kunnen optimaliseren, bouwt het Steunpunt Werk en Sociale Economie een boordtabel op die moet toelaten om de inspanningen in voortgezette (beroeps)opleiding op te volgen. In de huidige ontwikkelingsfase beperken we de aandacht tot de formele voortgezette beroepsopleiding (voor werknemers). In de onderzoekslijn 'competentiegerichte arbeidsmarkt' van het Steunpunt WSE loopt tevens een onderzoeksproject rond non-informeel leren (promotor:

Prof. Herman Baert). In een latere fase zullen op basis van dit onderzoek tevens indicatoren rond informele en minder formele opleidingsvormen kunnen worden uitgewerkt.

De boordtabel wordt opgebouwd in twee luiken. Aan de *vraagzijde* van de arbeidsmarkt moet de boordtabel toelaten om de opleidingsinspanningen van bedrijven op te volgen. Aan de *aanbodzijde* moet de boordtabel de deelnemers (werknemers) aan voortgezette opleiding in kaart kunnen brengen. De drijfkrachten achter het organiseren van of het deelnemen aan voortgezette opleiding verschillen dan ook naargelang we de vraagzijde dan wel de aanbodzijde bekijken (schema 1). Vanuit het perspectief van de vraagzijde (de ondernemingen)

Schema 1.

Analysekader boardtabel opleidingsinspanningen



moet opleiding in de eerste plaats toelaten om in te spelen op organisatorische en technologische veranderingen. Opleiding moet werknemers in staat stellen om nieuwe technieken te beheersen en zich aan te passen aan veranderingen in de arbeidsomgeving; veranderingen die veelal gericht zijn op vrijwaring of versterking van het concurrentievermogen en de productiviteit (CRB, 2006a). Opleiding kan verder een belangrijk wapen zijn om via multi-inzetbaarheid meer functionele flexibiliteit en een hogere arbeidsproductiviteit te realiseren. Opleiding is ten slotte een potentieel krachtig instrument om kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te overbruggen.

Aan de aanbodzijde of de kant van de *werknemers* staat de verruiming van het menselijk kapitaal in de eerste plaats in het teken van de versterking van de (blijvende) inzetbaarheid en de uitbreiding van de interne en externe arbeidsmarktalternatieven. In de mate dat verhoogde prestaties zich vertalen in versterking van loopbaankansen of een positieve loonontwikkeling, is ook het productiviteitseffect van opleiding belangrijk voor werknemers. Tot slot zorgt opleiding ervoor dat vooral oudere en/of laagopgeleide werknemers de noodzakelijke vaardigheden kunnen behouden om een productiviteit op maat van de op de markt geldende lonen te bereiken (CRB, 2006a; Monville, 2007).

Opbouw van een boordtabel

Welke indicatoren?

Een boordtabel 'opleidingsinspanning' moet zowel de kant van de vraagzijde als deze van de aanbodzijde belichten. Het tweeluik vraag- versus aanbodzijde vertaalt zich bijgevolg eveneens naar de indicatoren die worden onderscheiden om de kerncijfers met betrekking tot voortgezette opleiding in kaart te brengen.

Een tweede dimensie die in de inventaris van opleidingsindicatoren vervat zit, is het verschil tussen kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren. Waar kwantitatieve indicatoren zich uitspreken over bijvoorbeeld het aantal vormingsbedrijven, het aantal deelnemers aan opleiding of de opleidingsduur, zullen kwalitatieve indicatoren meer in-

zicht verschaffen in de aard van de opleiding, kwalitatieve aspecten van opleidingsbeleid in de onderneming, de aanwezigheid van opleiding als thema van sociaal overleg, enzovoort.

In schema 2 geven we een overzicht van de kernindicatoren die een plaats kunnen krijgen in de boordtabel rond opleidingsinspanningen. Indien mogelijk zullen de weerhouden indicatoren in de boordtabel ook worden opgesplitst naar de belangrijkste werkgeverskenmerken (zoals gewest, activiteitssector, ondernemingsgrootte) en werknemerskenmerken (zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, statuut, beroep, arbeidsregime, woonplaats). Verder kan de boordtabel ook aangewend worden om op zoek te gaan naar correlaties tussen deze kernindicatoren onderling en tussen de kernindicatoren en mogelijke outputindicatoren (productiviteit, werkloosheidsrisico, loopbaanevolutie, enzovoort).

Welke bronnen?

De geselecteerde opleidingsindicatoren moeten vertaald worden in cijfers. Hiervoor vallen we terug op een drietal bronnen: voor de indicatoren aan de vraagzijde zijn dit de Sociale Balans en de Continuïteit Vocational Training Survey (CVTS); voor deze aan de aanbodzijde gaat het over de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) of Labour Force Survey (LFS). We lichten eerst de bronnen kort toe. Vervolgens bekijken we welke indicatoren we met deze bronnen kunnen berekenen.

De sociale balansen

De Balanscentrale van de Nationale Bank van België verzamelt op basis van de sociale balansen van de ondernemingen gegevens die toelaten om een aantal kernindicatoren rond voortgezette beroepsopleiding te becijferen. Naast gegevens over het personeelsregister van de werknemers, het personeelsverloop of het gebruik van maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid, bevat de sociale balans immers informatie over de opleidingen die tijdens het boekjaar voor werknemers werden georganiseerd. Meer specifiek gaat het hierbij over (1) het aantal betrokken werknemers, (2) het aantal gevolgde opleidingsuren en (3) de kosten voor opleiding voor de onderneming.

De gegevens uit het luik over de opleidingen hebben uitsluitend betrekking op formele opleidingen. Hieronder wordt verstaan: de door opleiders of sprekers gegeven lessen en stages met het oog op een beroepsopleiding of -onderricht. De vormings-indicatoren die momenteel kunnen worden verkregen via de gegevens uit de sociale balans hebben dus ook enkel betrekking op formele voortgezette

beroepsopleiding. In de toekomst zullen, met de invoering van nieuwe formulieren voor het invullen van de sociale balans, ook gegevens kunnen worden opgevraagd over informele en initiële opleidingen.

De sociale balans is van toepassing op alle Belgische ondernemingen die personeel tewerkstellen

Schema 2.

Kernindicatoren opleidingsinspanningen

Indicator	Operationalisering
Vraagzijde	
1. Aandeel vormingsbedrijven	Aandeel (%) bedrijven dat formele opleiding verschaft aan haar werknemers
2. Financiële vormingsparticipatie	Jaarlijkse opleidingskost voor formele opleidingsactiviteiten, uitgedrukt als percentage van de brutoloonmassa
3.1 Opleidingsinvestering per opleidingsuur	Totale kost (in €) voor formele opleiding in verhouding tot het aantal opleidingsuren
3.2 Opleidingsinvestering per deelnemer aan vorming	Totale kost (in €) voor formele opleiding in verhouding tot het aantal deelnemende werknemers
3.3 Opleidingskost per werknemer	Totale kost (in €) voor formele opleiding in verhouding tot het totaal aantal werknemers (ongeacht deelname aan opleiding)
4. Opleidingsparticipatie	Aandeel (%) werknemers dat een of meerdere opleidingen heeft gevolgd
5.1 Opleidingsduur t.o.v. gewerkte uren	Aandeel (%) arbeidsuren dat aan opleidingen werd besteed
5.2 Opleidingsduur per deelnemer aan vorming	Aantal uren opleiding in verhouding tot het aantal (unieke) deelnemers aan opleiding
5.3 Opleidingsverwachting	Aantal uren opleiding in verhouding tot het totaal aantal werknemers (ongeacht deelname aan opleiding)
6.1 Aard van de opleiding: formeel – informeel	Aandeel (%) vormingsbedrijven met formele opleidingen, met informele opleidingen of met beide vormen
6.2 Vormen van minder formeel of informeel leren	Aandeel (%) vormingsbedrijven met minder formele of informele opleidingsactiviteiten naar aard van de vorming
7.1 Aard van de opleiding: intern – extern	Aandeel (%) opleidingsuren interne dan wel externe vorming
7.2 Verstreckers van externe vorming	Aandeel (%) van de verschillende opleidingsverstreckers in het totale aantal uren externe vorming
8. Opleidingsinhoud	Aandeel (%) van de verschillende opleidingsdomeinen in het totale aantal uren opleiding
9. Opleidingsinstrumenten	Aandeel (%) (vormings)bedrijven dat formele ondersteuning van het opleidingsbeleid kent (opleidingsbudget, -plan, -evaluatie, ...)
10. Opleiding & sociaal overleg	Aandeel (%) bedrijven met opleiding en vorming als thema binnen het sociaal overleg
Aanbodzijde	
11. Opleidingsparticipatie	Aandeel (%) van de werkende/loontrekkende bevolking (25- t.e.m. 64-jarigen) dat deelneemt aan opleiding (naar doelgroepen)
12. Opleidingsactiviteiten en -inhoud	Aandeel (%) van de werkende/loontrekkende bevolking (25- t.e.m. 64-jarigen) in opleiding naar opleidingsactiviteit/-inhoud
13. Opleidingsduur	Aantal uren opleiding bij werkende/loontrekkende bevolking (25- t.e.m. 64-jarigen)

en die verplicht zijn een jaarrekening op te stellen en te publiceren via de boekhoudwetgeving. De sociale balans moet opgesteld worden bij het afsluiten van het boekjaar en vormt een element van de jaarrekeningen. Echter niet alle ondernemingen moeten een jaarrekening neerleggen (bijvoorbeeld scholen, bepaalde ziekenhuizen, natuurlijke personen die handelaar zijn, ...).¹ Niettemin moet een aantal categorieën van deze ondernemingen een sociale balans opmaken en deze aan de Balanscentrale bezorgen.²

Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

De Continuing Vocational Training Survey (CVTS) of *Enquête naar voortgezette beroepsopleidingen* is een vijfjaarlijkse bedrijfssurvey die in 1995, 1999 en 2005 is uitgevoerd. De CVTS is een binnen de Europese Unie geharmoniseerde survey die kadert binnen een Europese verordening die de EU-lidsta-

ten verplicht om statistieken te verzamelen over voortgezette beroepsopleiding. De gegevensverzameling voor de laatste CVTS (2005) was in handen van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie binnen de FOD Economie.³

De CVTS heeft als doel het in kaart brengen van de bedrijfsinspanningen op het vlak van voortgezette en initiële beroepsopleidingen, in ondernemingen met minstens tien werknemers uit de sectoren industrie en commerciële diensten. De survey vraagt volgende aspecten:

- kenmerken van het bedrijf;
- formele, minder formele en informele voortgezette beroepsopleiding;
- formele opleiding: aantal en kenmerken van deelnemers, aantal opleidingsuren, aard van de opleiding, opleidingsaanbieders, opleidingskosten;
- aspecten van opleidingsbeleid, publieke maatregelen;

Schema 3.

Kenmerken van de gehanteerde bronnen: sociale balans, CVTS en EAK/LFS

	Sociale balans	CVTS	EAK/LFS
<i>Gegevenstype</i> <i>Wie?</i>	Bijlage bij jaarrekeningen Alle bedrijven die verplicht zijn een jaarrekening of sociale balans in te dienen	Enquête bij werkgevers Meer dan 10 werknemers	Enquête bij huishoudens Bevolking in privéhuishoudens (ouder dan 15 jaar)
<i>Referentieperiode</i>	Boekjaar	12 maanden	Periode van vier weken voorafgaand aan de enquête Jaarlijks (vanaf 1983)
<i>Frequentie</i>	Jaarlijks (vanaf 1996)	1993, 1999, 2005	Jaarlijks (vanaf 1983)
<i>Soort van opleiding</i>	Formele voortgezette beroepsopleiding (in de toekomst ook informele)	Formele & informele voortgezette beroepsopleiding	Opleiding (binnen of buiten het regulier onderwijsstelsel)
<i>Sectoren</i>	Alle sectoren, exclusief openbaar bestuur en onderwijs	Industrie en commerciële diensten (secundaire en tertiaire sector)	Alle sectoren
<i>Onderzochte variabelen</i> <i>(m.b.t. opleiding)</i>	Aard van de ondernemingen (grootte, bedrijfstak), deelnemers, duur en kostprijs van de opleiding	Aard van de ondernemingen (grootte, bedrijfstak), soort opleiding, deelnemers, sociaal-economisch statuut, inhoud, duur en kostprijs van de opleiding, organisatie en beheer van opleidingsactiviteiten	Socio-economische kenmerken van de werknemer, aard en inhoud van de opleiding
<i>Observatie-eenheid</i>	Geheel van de onderneming (met inbegrip van alle lokale eenheden)	Geheel van de onderneming (met inbegrip van alle lokale eenheden)	Personen
<i>Regionaal bereik</i>	België	België, Vlaanderen, Europa	België, Vlaanderen, Europa

- redenen voor het niet aanbieden van voortgezette beroepsopleiding;
- initiële beroepsopleiding (aantal en kenmerken van deelnemers, kosten).

Kenmerkend voor zowel de CVTS als de sociale balans is dat zij werkgevers bevragen en niet de begunstigen. Niettemin bestaan er een aantal belangrijke verschillen in methodologie en bevroegde werkgeverspopulatie die – zoals we nog zullen zien – zich weerspiegelen in de cijfers. Zo zijn de resultaten van de CVTS-enquête doorgaans gunstiger dan deze uit de sociale balansen omdat de (vaak lagere) opleidingsinspanningen van de kleine ondernemingen met minder dan tien werknemers niet in de CVTS worden meegerekend, maar wel in de sociale balansen. Verder wordt ook aangenomen dat het kleinere aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten in de sociale balans toe te schrijven is aan het feit dat heel wat (vooral kleinere) ondernemingen de rubrieken inzake opleiding in de sociale balans niet invullen, zelfs als ze opleidingen organiseren (NBB, 2002). Een ander belangrijk verschil is het bereik van ondernemingen in de verschillende bedrijfssectoren. Zo beschikken we met de sociale balans niet over gegevens van ondernemingen in de openbare besturen en het onderwijs. CVTS bereikt dan weer geen bedrijven uit de landbouw en visserij, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.

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

Om langs de aanbod- of werknemerszijde de deelname aan permanente vorming te meten doen we een beroep op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) of – op Europees niveau – de Labour Force Survey (LFS), een steekproefenquête bij de huishoudens. De enquête maakt deel uit van de steekproefenquêtes naar de actieve bevolking (gecoördineerd door Eurostat, de statistische dienst van de Europese Unie). In België ressorteert de EAK onder de verantwoordelijkheid van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie binnen de Federale Overheidsdienst Economie.

De EAK bevroegt jaarlijks een brede waaier aan socio-economische thema's, waaronder eveneens aspecten rond onderwijs en opleidingsdeelname. Be-

langrijk pluspunt aan de EAK/LFS is ongetwijfeld de Europese vergelijkbaarheid. Verder is het ook mogelijk om de opleidingsdeelname bij specifieke kansengroepen (bijvoorbeeld laaggeschoolden, ouderen) nader te bekijken. In 2003 werd binnen de EAK daarenboven een 'ad hoc' module gewijd aan levenslang leren, die bijkomende informatie verschaft over de opleidingsdeelname in Vlaanderen en Europa.

De vragen over onderwijs en opleiding in de EAK hebben de laatste jaren enkele wijzigingen ondergaan. Vóór 2004 werd gevraagd of de respondent tijdens de referentiemaand onderwijs of opleiding heeft gevolgd, met of zonder band met het beroep. Vanaf 2004 peilen twee vragen naar de opleidingsparticipatie van de bevolking: enerzijds wordt gevraagd of de respondent student of leerling was in het regulier onderwijs, en anderzijds wordt gevraagd of de respondent heeft deelgenomen aan cursussen, seminaries, conferenties, enzovoort, buiten het regulier onderwijssysteem. Deze tweede vraag zal het dus mogelijk maken om bijvoorbeeld een opleidingsparticipatiegraad te berekenen die nauwer dan voorheen zal aansluiten met de definities van de sociale balans en CVTS. Daarenboven is het sinds 2004 ook mogelijk om te peilen of deze opleidingsdeelname gebeurde als werknemer, en of de opleidingsactiviteiten werden gefinancierd door de werkgever. Dit alles leidde tevens tot een nieuwe definitie die Eurostat sinds 2006 hanteert inzake levenslang leren. Zo wordt levenslang leren gedefinieerd als het aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat in de referentieperiode van vier weken deelnam aan een opleiding in het reguliere onderwijs of buiten het reguliere onderwijs. Waar dit voorheen niet het geval was, zullen vanaf 2006 de studenten in vakantie worden uitgesloten.

Welke bron voor welke indicator?

In de boordtabel rond opleidingsinspanningen onderscheiden we verschillende reeksen indicatoren. In de eerste plaats zijn er indicatoren aan de vraagzijde en aan de aanbodzijde. Daarnaast maken we ook nog een onderscheid naargelang het geografisch niveau. Zo zullen opleidingsindicatoren worden berekend op Vlaams, Belgisch en Europees niveau. Afhankelijk van dit geografische niveau en van de aard van de indicator – vraag- of aanbodge-

bonden – schuiven we telkens één bron naar voren die centraal zal staan voor de berekening van de indicatorenreeksen.

Aan de vraagzijde beschikken we over de sociale balansen en de CVTS (schema 4). Voor de indicatoren op Vlaams en Belgisch niveau zal een beroep gedaan worden op gegevens van de sociale balansen. Voor de Vlaamse cijfers zal dit echter via een omweg moeten gebeuren. De sociale balans wordt immers opgesteld op het niveau van de locatie van de maatschappelijke zetel van een onderneming. Hierbij wordt geen rekening gehouden met ondernemingen met meerdere vestigingen in verschillende gewesten. Het mogelijke scenario om tot een Vlaamse ‘afsplitsing’ van de sociale balansen te komen, wordt verder in dit artikel toegelicht. De CVTS biedt daarnaast de mogelijkheid om indicatoren aan de vraagzijde te vergelijken in een Europees perspectief.

Aan de aanbodzijde kunnen we voor Vlaamse en Belgische cijfers terugvallen op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), en voor een Europese vergelijking op de Labour Force Survey (LFS).

Een greep uit de cijfers...

Binnen de opzet van dit artikel is het onmogelijk om in detail in te gaan op de brede waaier aan cijfers die in een bordtabel rond opleidingsinspanningen kunnen worden opgenomen. Toch willen we enkele kernindicatoren in kaart brengen op basis van het beschikbare bronnenmateriaal. Dit vooral om de verschillen tussen deze bronnen verder te duiden. Aan de vraagzijde onderscheiden we drie opleidingsindicatoren: het aandeel vormingsbedrijven, de financiële vormingsinspanning en de opleidingsparticipatie. Ook aan de aanbodzijde staan we stil bij de opleidingsparticipatie.

Opleidingsindicatoren aan de vraagzijde (ondernemingen)

De sociale balans wordt aangewend om cijfers te genereren op Belgisch niveau, terwijl we voor Europees vergelijkend materiaal een beroep kunnen doen op de CVTS. We geven hier echter ook op Belgisch niveau de cijfers zoals ze kunnen worden berekend via de CVTS (tabel 1). Dit om de verschillen tussen beide bronnen ook met de cijfers te illustreren. Recente Vlaamse cijfers op basis van de sociale balans zijn daarentegen nog niet beschikbaar (zie infra).

Eén van de belangrijkste opleidingsindicatoren is het *aandeel vormingsbedrijven*, namelijk het percentage bedrijven dat in het referentiejaar opleiding verschaft aan haar werknemers. Het aandeel ondernemingen dat de deelname van hun werknemers aan opleidingsinspanningen meldt, is tot nu toe uiterst beperkt, vooral bij de kleine ondernemingen (NBB, 2006). In 2004 vertegenwoordigden de bedrijven die opleidingen verstrekken 6,9% van alle vennootschappen die een sociale balans indienden. Dit is het kleinste aandeel sinds 1998, toen het aandeel vormingsbedrijven 7,5% bedroeg. De informatie afkomstig van een beperkt staal van de populatie voor 2004 en 2005 doet evenwel een verbetering vermoeden (toename van bijna 2%).⁴

De CVTS-data geven een veel gunstiger beeld: 48,5% van de bevraagde ondernemingen geeft in de CVTS aan formele vorming te hebben verschaft aan de werknemers. Het grote verschil is onder meer te wijten aan de integratie van kleine bedrijven (met doorgaans lagere opleidingsinspanningen) in de analyses van de sociale balans, maar ook aan het feit dat een aantal (vooral kleinere) ondernemingen de rubrieken inzake opleiding in de sociale balans niet invult, zelfs als ze opleidingen organiseren.

Schema 4.

Overzicht van bronnen per indicatorenreeks

	Vraag (ondernemingen)	Aanbod (werknemers)
Vlaanderen	Sociale Balans (regionale opsplitsing)	EAK
België	Sociale Balans	EAK
Europa	CVTS	EAK/LFS

Voor verschillende opleidingsindicatoren (onder andere de financiële vormingsparticipatie of de opleidingsparticipatie) kunnen we naast analyses van de sociale balans door de Nationale Bank, ook een beroep doen op sociale balansgegevens die worden berekend door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Deze CRB-analyses, die eveneens in tabel 1 zijn terug te vinden, worden door de sociale partners gehanteerd als federaal evaluatie-instrument inzake opleidingsinspanningen. Echter, de populatie waarop de CRB haar analyses steunt, verschilt enigszins van deze die de Nationale Bank hanteert. Zo berekent de CRB haar indicatoren op basis van het totaal van de ondernemingen die binnen één kalenderjaar hun jaarrekeningen hebben afgesloten, ongeacht de datum van afsluiting en de lengte van het boekjaar. De Nationale Bank beperkt haar populatie daarentegen tot de ondernemingen die op 31 december een boekjaar hebben afgesloten met een standaardduur van 12 maanden en waarvan de individuele sociale balansen voldoen aan een reeks van criteria op het vlak van kwaliteit en coherentie. Deze verschillen in populatieomschrijving verklaren de afwijkingen tussen beide cijferreeksen.

De *financiële vormingsparticipatie* – de jaarlijkse opleidingskost voor formele opleiding, uitgedrukt als percentage van de loonmassa – kende een ‘top’

in 2000. In dat jaar werd 1,34% van de loonmassa (CRB-analyse) gespendeerd aan de formele opleiding van werknemers. Vijf jaar later – in 2005 – was dit nog slechts 1,06%. Vooraleer zonder meer te concluderen dat de vormingsinspanningen een sterk dalende trend vertonen, moeten enkele kanttekeningen worden geplaatst bij deze financiële indicator. Zo leveren sommige kleinere ondernemingen opleidingsinspanningen voor het personeel zonder hiervoor uitgaven te doen, of doen bepaalde werkgevers enkel een beroep op operatoren (bijvoorbeeld sectorale opleidingsfondsen) die gratis of gesubsidieerde opleidingen verstrekken. De diversifiëring van het opleidingsaanbod biedt de werkgevers dan ook de mogelijkheid om hun opleidingsvraag af te stemmen op het voordeligste aanbod (CRB, 2006b). Daarom is het van belang om tevens naar andere indicatoren te kijken die de opleidingsinspanningen van bedrijven in kaart kunnen brengen (zoals de opleidingsparticipatie of opleidingsduur).

De financiële bestedingen voor opleiding lijken hoger te liggen in de CVTS-enquête dan in de sociale balans: zowel in 1999 als in 2005 werd door de bevroagde bedrijven in de CVTS 1,6% van de loonkost besteed aan vorming. Het verschil met de sociale balans zou deels verklaard kunnen worden doordat in de CVTS-enquête, onder toezicht van

Tabel 1.

Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven, de financiële vormingsparticipatie en de opleidingsparticipatie in België (1998-2005)

Aandeel vormingsbedrijven (%)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sociale Balans (totale populatie)	7,5	7,8	7,6	7,1	7,2	7,1	6,9	–
Sociale Balans (beperkte populatie)	–	–	–	–	–	–	8,6	8,8
CVTS	–	48,1	–	–	–	–	–	48,5
Financiële vormingsparticipatie (%)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sociale Balans (~CRB)	1,24	1,25	1,34	1,26	1,17	1,09	1,09	1,06
Sociale Balans (~NBB) (totale populatie)	1,34	1,30	1,42	1,35	1,26	1,19	1,13	–
Sociale Balans (~NBB) (bep. populatie)	–	–	–	–	–	–	1,27	1,18
CVTS	–	1,6	–	–	–	–	–	1,6
Opleidingsparticipatie (%)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sociale Balans (~CRB)	29,6	30,4	32,3	31,7	31,7	31,8	32,7	32,7
Sociale Balans (~NBB) (totale populatie)	33,0	34,6	35,1	35,4	35,0	35,0	35,9	–
Sociale Balans (~NBB) (bep. populatie)	–	–	–	–	–	–	39,4	39,6
CVTS	–	41,1	–	–	–	–	–	39,9

enquêteurs, meer rekening wordt gehouden met het geheel van in aanmerking te nemen kosten (NBB, 2002).

Een derde belangrijke opleidingsindicator is de *opleidingsparticipatie* of het aandeel werknemers dat een of meer opleidingen heeft gevolgd. Deze opleidingsindicator kan bovendien worden becijferd aan zowel de ondernemings- als de werknemerszijde (zie infra). Op basis van de sociale balans kan de laatste jaren alvast een lichte stijging worden waargenomen in het aandeel werknemers dat deelnam aan formele opleidingsactiviteiten. Op basis van de sociale balans komt de CRB uit op een participatiegraad van 32,7% in 2005. In 1998 was dit nog 29,6%. De Nationale Bank bekomt – op basis van de beperkte populatie in de sociale balans – een participatie van 39,6% in 2005. Dit cijfer leunt, in tegenstelling tot bijvoorbeeld het aandeel vormingsbedrijven, wel sterk aan bij dit van de CVTS (39,9%). In 1999 was er niettemin nog een aanzienlijke kloof tussen beide bronnen. Dat beide participatiegraden dicht bij elkaar liggen lijkt aan te geven dat de gegevens met betrekking tot het aantal deel-

nemers aan opleiding – in tegenstelling tot de financiële gegevens – beter worden ingevuld in de sociale balans.

Voor een Europese vergelijking van de aangehaalde opleidingsindicatoren kunnen we teruggrijpen naar de CVTS. Met deze Europees geharmoniseerde werkgeversenquête beschikken we over cijfermateriaal over een brede waaier aan kwantitatieve en kwalitatieve opleidingsindicatoren voor alle landen van de Europese Unie. Momenteel zijn slechts voorlopige cijfers beschikbaar voor de derde CVTS-enquête (referentiejaar 2005). Zo kunnen we bijvoorbeeld nog niet beschikken over recente geglobaliseerde cijfers voor de EU-landen samen of over de indicator van financiële vormingsinspanningen in de verschillende EU-landen.

Tabel 2 geeft ons een beeld van de drie eerder aangehaalde opleidingsindicatoren. Dit op basis van de tweede en derde CVTS-enquête, voor België en onze belangrijkste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland). Voor de huidige EU (27 landen) zijn nog geen geglobaliseerde gegevens beschik-

Tabel 2.

Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven, de financiële vormingsparticipatie en de opleidingsparticipatie in België en Europa (1999, 2005)

Aandeel vormingsbedrijven (%)	1999	2005
CVTS – België	48	48
CVTS – Duitsland	67	54
CVTS – Frankrijk	71	71
CVTS – Nederland	82	70
CVTS – EU-25	53	–
Financiële vormingsparticipatie (%)	1999	2005
CVTS – België	1,6	1,6
CVTS – Duitsland	1,5	–
CVTS – Frankrijk	2,4	–
CVTS – Nederland	2,8	–
CVTS – EU-25	2,3	–
Opleidingsparticipatie (%)	1999	2005
CVTS – België	41	40
CVTS – Duitsland	32	30
CVTS – Frankrijk	46	46
CVTS – Nederland	41	34
CVTS – EU-25	39	–

baar; voor de EU van vóór 2007 (25 landen) kunnen we ons enkel beroepen op de resultaten van 1999.

België doet het met 48% *vormingsbedrijven* in Europees perspectief niet goed. In 1999 kende ons land het laagste aandeel vormingsbedrijven in vergelijking met de ons omringende landen. Het aandeel vormingsbedrijven lag ook lager dan het globaliseerde EU-25-niveau (53%). Hoewel landen als Duitsland en Nederland in 2005 een daling optekenen van het aandeel vormingsbedrijven, blijft België – net zoals Frankrijk – wel op hetzelfde niveau. Op het vlak van de *financiële vormingsparticipatie* deed België het in 1999 evenmin schitterend. Op uitzondering van Duitsland, spendeerden onze Belgische bedrijven met 1,6% van de loonmassa minder goed dan Frankrijk, Nederland of de EU-25. Een betere score behaalt ons land met de *opleidingsparticipatie*. In 1999 lag het aandeel werknemers dat deelnam aan formele vormingsactiviteiten met 41% iets hoger dan het Europees gemiddelde (39%). En ook in 2005 scoorde België met een opleidingsparticipatie van 40% beter dan Duitsland of Nederland.

Opleidingsindicatoren aan de aanbodzijde (werknemers)

Voor de opleidingsindicatoren aan werknemerszijde kunnen we ons voor de drie geografische niveaus – Vlaanderen, België en Europa – beroepen op de Labour Force Survey (LFS) en haar Belgische variant, de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). In tabel 3 richten we ons tot de structurele ‘Lissabonindicator’ met betrekking tot de deelname aan levenslang leren in de bevolking, onder de werkenden en bij de loontrekkenden. Hierbij gaat het over om het even welke opleiding (tijdens de periode van vier weken voor de enquête), gevolgd omwille van professionele redenen of uit persoonlijke interesse, en dit met betrekking tot de bevolking tussen 25 en 64 jaar.

In 2006 lag de opleidingsparticipatie in Vlaanderen hoger dan in België, zowel bij de totale bevolking, bij de werkenden als bij de loontrekkenden. Van alle Vlaamse loontrekkenden nam 9,3% in 2006 deel aan een of andere vorm van opleiding ten opzichte van 8,3% voor België (cijfers volgens nieuwe definitie van Eurostat). De opleidingsparticipatie in Europa ligt zowel voor de werkenden (10,8%) als voor de totale bevolking (9,9%) hoger dan deze

Tabel 3.

Evolutie van de opleidingsparticipatie in Vlaanderen, België en Europa (1999-2006)

Opleidingsparticipatie totale bevolking (25-64 jaar) (%)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (1)	2006 (2)
EAK – Vlaanderen	6,6	6,9	7,4	6,7	7,6	9,8	9,1	8,5	8,3
EAK – België	6,2	6,2	6,4	6,0	7,0	8,6	8,4	7,8	7,5
LFS – EU-25	–	–	–	–	–	8,7	9,8	–	9,9
Opleidingsparticipatie werkenden (25-64 jaar) (%)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (1)	2006 (2)
EAK – Vlaanderen	8,0	8,3	8,8	7,8	8,7	11,4	10,1	9,3	9,1
EAK – België	7,5	7,4	7,6	6,8	8,0	10,0	9,3	8,5	8,2
LFS – EU-25	–	–	–	–	–	9,6	10,9	–	10,8
Opleidingsparticipatie loontrekkenden (25-64 jaar) (%)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (1)	2006 (2)
EAK – Vlaanderen	–	–	–	8,1	8,7	11,6	10,1	9,4	9,3
EAK – België	–	–	–	7,0	8,1	10,2	9,3	8,5	8,3
LFS – EU-25	–	–	–	–	–	–	–	–	–

(1) Cijfer voor 2006 op basis van oude Eurostat-definitie (zie supra)

(2) Cijfer voor 2006 op basis van nieuwe Eurostat-definitie (zie supra)

van België en Vlaanderen. Tevens stellen we de laatste jaren een daling vast in de opleidingsparticipatie: in 2004 nam 11,6% van de loontrekkenden in Vlaanderen deel aan opleiding, in 2006 was dit 9,4%. Op Belgisch niveau daalde de opleidingsparticipatie onder loontrekkenden van 10,2% in 2004 naar 8,5% in 2006.

Naar een Vlaamse boordtabel?

Op Vlaams niveau beschikken we momenteel slechts over recente gegevens voor een beperkt aantal opleidingsindicatoren. Aangezien de boordtabel rond opleidingsinspanningen net een verlengstuk moet zijn van een geïntegreerd Vlaams arbeidsmarktstatistiekmodel, is dit uiteraard een gemis. Een deel van deze leemte werd inmiddels ingevuld door de Federale Overheidsdienst Economie, die in haar analyses van de derde CVTS-enquête (2005) ook een regionale invalshoek opnam. Hierdoor zijn voor de belangrijkste opleidingsindicatoren aan de vraagzijde enkele basiscijfers beschikbaar voor de drie gewesten (FOD Economie, 2007). Een ander deel van die leemte werd in het verleden ingevuld door de Nationale Bank die voor de sociale balansen tussen 1998 en 2002 al eens een regionale opsplitsing voorzag (NBB, 2004; Heuse & Delhez, 2005). Een gelijkaardige regionale opsplitsing zal binnenkort door de Nationale Bank trouwens ook worden voorzien voor de sociale balansen tot en met 2005.

Om meer specifieke opleidingsindicatoren op Vlaams niveau te kunnen berekenen, zal ook het Steunpunt WSE op basis van de sociale balansgegevens het Vlaams cijfermateriaal over de opleidingsinspanningen van ondernemingen verder trachten te verrijken. Hiervoor wordt een scenario uitgewerkt waarbij een methodologie wordt vooropgesteld die sterk aanleunt bij deze van de Nationale Bank. Centraal staat hierbij de regel dat de sociale balans van een 'multiregionale' onderneming (met vestigingen in verschillende gewesten) zal toegewezen worden aan het gewest waar deze onderneming het grootst aantal arbeidsplaatsen registreert. Voor de toewijzing van een onderneming aan een specifiek gewest kunnen we echter niet terugvallen op de (gecentraliseerde) gegevens uit de sociale balans. We zullen dit daarom trachten te realiseren via een koppeling met de Verrijkte Kruispuntbank voor Ondernemingen (VKBO) of de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid

(RSZ). Aan de hand van het ondernemingsnummer moet het namelijk mogelijk zijn de sociale balansgegevens van een onderneming te koppelen aan de gedecentraliseerde tewerkstellingsgegevens op het niveau van haar vestigingen.

Het finale basisbestand zal toelaten om op basis van de sociale balansgegevens zowel op Belgisch als op regionaal niveau de belangrijkste opleidingsindicatoren te berekenen, en deze verder op te splitsen naar een aantal variabelen (zoals sector, paritair comité, ondernemingsgrootte, ...). Daarnaast is het tevens de bedoeling om op basis van deze methodiek jaarlijks de belangrijkste opleidingsindicatoren voor Vlaanderen te berekenen.

Conclusie

Met de aanmaak van een boordtabel rond opleidingsinspanningen op het vlak van voortgezette (beroeps)opleiding, wil het Steunpunt WSE een verlengstuk breien aan het statistiekmodel van de Vlaamse arbeidsrekening. Deze boordtabel moet toelaten om aan de kant van de ondernemingen de opleidingsinspanningen ten aanzien van hun werknemers op te volgen, en aan de kant van de werknemers de deelnemers aan opleiding in kaart te brengen. Dit alles aan de hand van hoofdzakelijk kwantitatieve kernindicatoren die zowel op Vlaams, Belgisch en Europees niveau zullen worden becijferd.

Voor de opleidingsindicatoren aan werknemerszijde zal een beroep gedaan worden op de Labour Force Survey (LFS) of de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Deze bron biedt ons de mogelijkheid om op Vlaams, Belgisch en Europees niveau een aantal vergelijkbare opleidingsindicatoren te berekenen, vooral gericht op de opleidingsparticipatie van werknemers uit bepaalde kansengroepen (ouderen, laaggeschoolden, ...). Voor de opleidingsindicatoren aan de ondernemingszijde zullen we beroep doen op twee bronnen: de Continuïng Vocational Training Survey (CVTS) en de sociale balansen van ondernemingen. De CVTS is voor de aanmaak van de boordtabel vooral interessant om de opleidingsinspanningen van bedrijven in Europees perspectief te bekijken, aangezien het gaat om een binnen de Europese Unie geharmoniseerde (vijfjaarlijkse) werkgeversenquête. Met de sociale balans beschikken we dan weer over een unieke

bron om de opleidingsactiviteiten en -investeringen van de Belgische ondernemingen onder de loep te nemen. Voor Vlaamse cijfers op basis van de sociale balans moeten niettemin enkele bijkomende methodologische stappen worden genomen.

Epiloog

Ook al wordt de verwerking van de (financiële) inspanningsgegevens verder geoptimaliseerd, het blijft 'biljarten met een kromme keu'. Ten eerste moeten we ons dringend bezinnen over wat we waarom willen meten en opvolgen. Het heeft weinig zin om enerzijds het competentiedenken te stimuleren en te erkennen dat we een omslag 'van opleiding naar leren' doormaken, om vervolgens alle betrokken partijen enkel op hun formele opleidingsinspanning aan te spreken. Om minder formele en informele opleidingsinspanningen van bedrijven te kunnen meten, stellen we onze hoop op de aangekondigde herwerking van de sociale balansformulieren en op de suggesties die op dat vlak geformuleerd zullen worden in het kader van het Steunpunt WSE-project over non- en informeel leren (promotor: Prof. Herman Baert).

Ten tweede hebben we het toch wat akelige gevoel dat heel wat bedrijven er bij hun schatting van de opleidingsinspanningen 'een slag naar slaan'. De sociale balansgegevens met betrekking tot opleidingen worden door (vooral kleinere) bedrijven vaak niet of onzorgvuldig ingevuld, ook al verschaffen zij opleidingen aan hun werknemers. Intussen alweer een hele tijd geleden, vergeleken we voor dezelfde bedrijven in hetzelfde boekjaar de (identiek gedefinieerde) opleidingsinspanningen zoals gerapporteerd in de sociale balans met de opleidingsinspanningen zoals gerapporteerd in een uitgebreid survey-onderzoek (Sels et al., 2002). De eigen survey resulteerde in een aandeel vormingsbedrijven dat liefst 20% hoger lag dan het overeenkomstige aandeel in de sociale balans. Het aantal bedrijven dat in beide bronnen een (bij benadering) identieke financiële vormingsinspanning rapporteerde, was op één hand te tellen. Nochtans werden bedrijven er in de vragenlijst op aangestuurd het in te vullen cijfer uit hun sociale balans op te diepen! Recente analyses voor bedrijven die ressorteren onder het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden, geven te kennen dat dit

euvel met de jaren niet verdwenen is. Kortom, we moeten concluderen dat de beschikbare cijfers over de opleidingsinspanningen niet betrouwbaar zijn (wegens gebrek aan stabiliteit, consistentie en equivalentie). Een gebrek aan betrouwbaarheid vertaalt zich in een gebrek aan validiteit. Dat is hoogst zorgwekkend gegeven de proporties die discussies over de opleidingsinspanningen in het sociaal overleg soms aannemen. Om de bruikbaarheid en betrouwbaarheid van de sociale balansgegevens in een boordtabel te verhogen lijkt het dan ook sterk aangewezen om een aantal controles en criteria vast te leggen op het vlak van de kwaliteit en coherentie van de gegevens.

Een derde punt van zorg is de onduidelijkheid over de voorspellende waarde van cijfers over opleidingsinspanning. We hanteren allerlei vormingsindicatoren als kengetallen, maar niemand lijkt zich de vraag te stellen of deze kengetallen ook goede *stuurgetallen* zijn (voor een discussie, zie Sels, 2002). Onduidelijk blijft *wat* ze dan wel aansturen. Worden onze bedrijven sterker, productiever of innovatiever als de gemeten financiële opleidingsinspanning stijgt? Is een gemiddeld hogere financiële opleidingsinvestering een indicatie van een arbeidsmarktbewust personeelsbeleid en geloof in de kracht van kennis, competentie en innovatie? Of is het veeleer een teken van inefficiënt opleidingsbeheer, uitbesteding van personeelszorgen aan externe opleiders, een in- en uitstroom die makkelijk de vergelijking met een duiventil doorstaat (voor een discussie, zie Forrier & Sels, 2003)? Nemen de arbeidsmarktalternatieven van onze werknemers toe als ze meer aan opleiding participeren? We willen met deze vragen ons geloof in de kracht van opleiding en vorming niet afzweren. We willen wel beklemtonen dat de momenteel gebruikte kengetallen pas 'waarde'-vol worden en het beleid echt kunnen 'sturen', als ook hun relatie met cruciale externe criteria zoals productiviteitstoename, versterking van innovatievermogen en/of blijvende inzetbaarheid aangetoond wordt. Ook deze handschoen neemt het Steunpunt WSE in haar verdere werk aan de boordtabel op.

*Wouter Vanderbiesen
Luc Sels
Steunpunt WSE*

Noten

1. Volgende ondernemingen moeten geen jaarrekening bij de Balanscentrale neerleggen: natuurlijke personen die handelaar zijn; vennootschappen waarvan de vennoten onbeperkt aansprakelijk zijn; landbouwvennootschappen; ziekenhuizen (indien geen handelsvennootschap met beperkte aansprakelijkheid of geen grote vzw); ziekenfondsen, beroepsfederaties, scholen of instellingen voor hoger onderwijs (indien geen grote vzw).
2. Voor meer informatie over de sociale balansen van de ondernemingen, zie de website van de Nationale Bank van België (www.nbb.be), onder de rubriek 'Balanscentrale'.
3. Voor meer informatie over de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), zie de website van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de Federale Overheidsdienst Economie (<http://statbel.fgov.be/cvts>).
4. Het verloop van de sociale balansgegevens in de laatst beschikbare jaren – in dit geval 2004 en 2005 – wordt door de Nationale Bank gemeten aan de hand van een constante beperkte populatie. Dit omwille van het geringe aantal ondernemingen dat bij een vervroegde afsluiting voor de analyse in aanmerking kan worden genomen. Het omvat hier alle ondernemingen die op 31 december een boekjaar van 12 maanden hebben afgesloten en waarvan de afzonderlijke sociale balansen voldoen aan een reeks criteria op het vlak van kwaliteit en coherentie.

Bibliografie

- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2006a. Voortgezette opleiding. Evaluatie van de inspanningen in België. *Sociaal-Economische Nieuwsbrief*, augustus 2007: 3-7.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2006b. *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor loonkostenontwikkeling*. 8 november 2006. Brussel: CRB.

- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2007. Voortgezette opleiding. Twee studies van het secretariaat. *Sociaal-Economische Nieuwsbrief*, mei 2006: 3-16.
- Europese Commissie 2001a. *Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren. Mededeling van de Commissie*. Brussel: Europese Commissie.
- Europese Commissie 2001b. De richtsnoeren voor de werkgelegenheid 2001. *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*, 24 januari 2001. Luxemburg: Europese Commissie.
- Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie. 2007. *Vormingsinspanningen van Belgische ondernemingen. Resultaten van de CVTS-enquête 2005*. Brussel.
- Forrier, A. & Sels, L. 2003. Flexibility, turnover and training, *International Journal of Manpower*, 24 (2): 148-168.
- Heuse, P. & Delhez, P. 2005. Een regionale opsplitsing van de sociale balansen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 15 (1): 55-60.
- Monville, M. 2007. *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*. Bruxelles: CRB.
- Nationale Bank van België (NBB) 2002. Sociale balans 2001. *Economisch Tijdschrift*, 4: 9-50.
- Nationale Bank van België (NBB) 2004. Sociale balans 2003. *Economisch Tijdschrift*, 4: 95-133.
- Nationale Bank van België (NBB) 2006. Sociale balans 2005. *Economisch Tijdschrift*, 3: 59-92.
- Sels, L. 2002. 'More is not necessarily better': The relationship between the quantity and quality of training efforts, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (8): 1279-1298.
- Sels, L., Delmotte, J., Lamberts, M. & Van Hootegem, G. 2002. *Personneelsbeleid in KMO's: een onderzoek naar de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid. Cahier 4: Opleiding en ontwikkeling*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.