
De monitoring van opleidingsinspanningen: een methodologische vergelijking van de belangrijkste bronnen

Om tot een leercultuur van permanente om- en bijscholing te komen is het belangrijk om de inspanningen van zowel individuen als bedrijven te meten en te monitoren. Alleen zo kan er een aangepast beleidsinstrumentarium gecreëerd worden. Er zijn verschillende bronnen waarop we ons kunnen baseren om deze monitoring op te stellen. In dit artikel bespreken we de zes belangrijkste bronnen die de inspanningen inzake permanente vorming meten: de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), de Labour Force Survey (LFS), de Adult Education Survey (AES), de European Working Conditions Survey (EWCS), Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) en de European Skills and Jobs Survey (ESJS). Deze bronnen geven aanleiding tot soms aanzienlijke resultaatverschillen qua opleidingsinspanningen op landelijk niveau, maar ook onderlinge posities van de Europese lidstaten kunnen variëren naargelang de bron. Om deze uiteenlopende cijfers te helpen verklaren, gaan we in deze bijdrage dieper in op de verschillen in methodologie, gehanteerde definities en surveydesign van elk van deze bronnen. Dit artikel helpt ook om de resultaten te kaderen uit de drie monitoringbijdragen over opleidingsinspanningen verderop in dit nummer (Sourbron & Vansteenkiste, 2020; Penders & Vansteenkiste, 2020; Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020).

In deze bijdrage geven we een overzicht van een reeks bronnen die beschikbaar zijn binnen het thema van levenslang leren. Hoewel er meer aandacht naar permanente vorming gaat, blijft het een uitdaging om door het bos de bomen te zien. Er zijn heel wat verschillende surveys beschikbaar, zowel nationaal als Europees. Maar niet elke survey is op dezelfde manier opgesteld. Niet alleen de bevraagde tijdsperiode is anders per bron, ook de doelgroep en populatie kan verschillen. We kunnen een onderscheid maken tussen bevragingen die vertrekken vanuit de vraagzijde en vanuit de aanbodzijde. Bij de vraagzijde staan de opleidingsinspanningen van bedrijven centraal. De aanbodzijde richt zich op de deelnemers (werknemers of individuen) aan voortgezette opleiding. Bovendien zijn niet alle surveys verplicht of hanteren ze niet dezelfde definities wat betreft opleidingen. In bepaalde surveys krijgt opleiding maar een beperkte focus, terwijl er in andere de volle aandacht gegeven wordt aan allerlei soorten opleiding. Daarnaast is de

opvatting en definitie van wat leren inhoudt, niet dezelfde doorheen elke enquête. Bij de vergelijking tussen bronnen dienen we met andere woorden waakzaam te zijn voor de gebruikte definities van vorming en opleiding en de vooropgestelde opzet.

Om hier meer duidelijkheid in te scheppen, bespreken we in deze bijdrage de voornaamste bronnen die ons iets kunnen vertellen over voortgezette opleidingsdeelname van de bevolking: PIAAC, ESJS, EWCS, CVTS, LFS en AES. Deze lijst is niet exhaustief. De keuze voor deze zes bronnen is gebaseerd op het feit dat ze elk het topic levenslang leren op een andere manier benaderen, waardoor alle resultaten samen een interessante en diepgaande kijk kunnen geven op permanente vorming in de Europese Unie. Bovendien zijn ze internationaal vergelijkbaar, een meerwaarde om de nationale – en eventuele regionale data – te kunnen kaderen.

In dit artikel staan we het uitgebreidst stil bij de drie Europees geharmoniseerde bronnen, namelijk de CVTS, LFS en AES. Deze surveys kaderen binnen een Europese verordening die de EU-lidstaten verplicht om statistieken te verzamelen over voortgezette beroepsopleiding. Bovendien richten de drie monitoringbijdragen in dit themanummer zich elk apart op een van deze drie bronnen. Sourbron en Vansteenkiste (2020) gebruiken de EAK en de LFS om de ongelijkheden in opleidingsdeelname bloot te leggen. Zo spelen scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut een rol in de mate waarin mensen aan opleiding deelnemen. In het artikel van Van Langenhove en Vansteenkiste (2020) worden de motivaties en drempels om aan opleiding te participeren uitgebreid besproken aan de hand van de AES. Ten slotte analyseren Penders en Vansteenkiste (2020) de opleidingsinspanningen van bedrijven op basis van de CVTS. Na de bespreking van deze bronnen gaan we dieper in op de verschillen in methodologie, om zo de verschillen in cijfers en rangordes van landen te kunnen verklaren.

Het Steunpunt Werk heeft in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie in 2007 al de eerste stappen gezet in de optimalisering van de monitoring van permanente vorming, door een Vlaamse boardtabel te ontwikkelen. Deze boardtabel liet toe om de inspanningen in voortgezette (beroeps)opleiding op te volgen. De boardtabel is opgebouwd uit twee luiken: de vraagzijde en de

aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Op die manier worden de drijfkrachten achter het organiseren van of het deelnemen aan voortgezette opleiding duidelijker, omdat deze verschillend zijn naargelang we de vraagzijde dan wel de aanbodzijde bekijken. Hiervoor worden de volgende bronnen gebruikt: de EAK, LFS en de sociale balans. De boardtabel biedt een reeks indicatoren aan op basis van deze bronnen, die geüpdatet worden wanneer er nieuwe cijfers voorhanden zijn. Deze manier van werken, waarbij er vanuit verschillende bronnen en perspectieven naar levenslang leren wordt gekeken, wordt vanuit verschillende hoeken aangemoedigd en gepromoot. Onder andere de SERV schrijft dit in haar advies voor toekomstige monitoringsoefeningen verderop in dit themanummer (Buysse, 2020).

De bronnen

In tabel 1 geven we een overzicht van de belangrijkste kenmerken van elk van de zes bronnen die de opleidingsinspanningen in kaart brengen. De gemeenschappelijke deler is de mogelijkheid om de data Europees te vergelijken. Op heel wat andere vlakken zijn de enquêtes echter verschillend. We gaan vervolgens dieper in op elk van deze bronnen.

Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

PIAAC is een grootschalig internationaal onderzoek naar de basisvaardigheden van volwassenen tussen 16 en 65 jaar. Deze survey richt zich op de geletterdheid, gecijferdheid en het probleemoplossend vermogen van volwassenen. Deze drie types van vaardigheden worden beschouwd als kernvaardigheden die noodzakelijk zijn om volwaardig te kunnen deelnemen aan de huidige kennismaatschappij en arbeidsmarkt. In PIAAC is er ook een luik 'opleidingen', waarin aan respondenten gevraagd wordt of zij twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging hebben deelgenomen aan opleiding, onderwijs of training. Zo kunnen we met deze bron de opleidingsparticipatiegraad berekenen voor mensen tussen 25 en 64 jaar (de groep die nog hun initiële, formele opleiding vervolledigen, wordt zo uitgesloten). Opsplitsingen naar achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en geslacht zijn mogelijk.

Tabel 1.

Overzicht van zes bronnen die de opleidingsinspanningen bevragen

	EAK	AES	CVTS	EWCS	ESJS	PIAAC
Periode	Jaarlijks (per kwartaal)	Om de 5/6 jaar	Om de 5 jaar	Om de 5 jaar	Eenmalig	Om de 10 jaar
Laatste beschikbaar	2019	2016	2015	2015	2014	2012
Volgende gepland	2020	2022	2020	2020	/	2022
Respondent	Individu (25-64 jaar)	Individu (25-64 jaar)	Werkgever	Werknemer (> 15 jaar)	Werknemer (24-64 jaar)	Individu (16-65 jaar)
Deelname	Verplicht	Vrijwillig	Vrijwillig	Vrijwillig	Vrijwillig	Vrijwillig
Referentie-periode	4 weken + 12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden
Niveau van rapportering	Vlaanderen	Vlaanderen	Vlaanderen	België	België	Vlaanderen
Europese vergelijking mogelijk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Inhoud	Deelname	Deelname, obstakels, motivatie, informatie, inhoud opleiding, opleidings-duur, financiering	Deelname, aandeel vormings-bedrijven, financiering, opleidings-duur	Deelname, duur, impact op job, financiering	Deelname, impact op skills, duur, motivatie, financiering	Deelname, obstakels, drempels, financiering
Sectoren	NACE 5 digits	NACE 2 rev.	NACE 2 rev.	NACE 2 rev.	Eigen opdeling sectoren (16 categorieën)	ISIC Rev. 4

Bron: Eurofound, Cedefop, OESO, PIAAC Vlaanderen (UGent), Eurostat, Statbel

Via PIAAC krijgen we ook inzicht in het type opleiding, namelijk formeel of niet-formeel, de jobgerelateerdheid van de opleiding, de duurtijd en de motivatie om al dan niet deel te nemen aan vorming.

European Skills and Jobs Survey (ESJS)

Een andere bron die informatie verschaft over opleidingen is de ESJS van het Europees agentschap Cedefop. De ESJS is een relatief nieuwe bron: de eerste bevraging vond plaats in 2014. De volgende editie zit in de pijplijn, maar een exacte datum is nog niet beschikbaar op het moment van schrijven. Net zoals PIAAC heeft deze bron een bredere focus dan enkel opleiding en bevraagt het werknemers over vaardigheden in het algemeen. Er wordt wel een specifiek deelthema gewijd aan opleiding en leren, waarin de link met automatisering en de gevolgen en risico's van technologische veranderingen

op jobs centraal staan. Er wordt bevraagd of respondenten acties – gaande van zelfstudie, interactie met collega's, leren door trial and error, opleiding op de job of cursussen – hebben ondernomen om vaardigheden aan te leren of te verbeteren. Ook naar de duurtijd, motivatie en financiering van opleiding wordt gepeild. De resultaten uit deze bevraging leveren waardevolle informatie aan beleidsmakers over digitale en andere skill gaps en mismatches onder de werkende bevolking in de Europese Unie. De survey beoogt met andere woorden een antwoord op de vraag of de werknemers van nu de juiste vaardigheden hebben om de jobs van de toekomst, met complexere taken, aan te kunnen.

European Working Conditions Survey (EWCS)

De EWCS is een vijfjaarlijkse survey van Eurofound en bevraagt werkenden in alle landen van

de Europese Unie over hun werkomstandigheden en de kwaliteit van arbeid. Ook hier gaat het dus niet uitsluitend over opleiding en training op de werkvloer, maar opleidingsdeelname is wel een van de vele aspecten van het werk die aan bod komen. Meer specifiek gaat het over de opleidingsdeelname gefinancierd door de werkgever in het jaar voorafgaand aan de bevraging. De duurtijd en het effect van opleiding op vaardigheden en jobkwaliteit worden ook kort bevraagd.

Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

De CVTS is een vijfjaarlijkse bedrijfssurvey die in 2015 voor het laatst werd afgenomen in de landen van de Europese Unie. Het doel van de CVTS is de bedrijfsinspanningen op vlak van voortgezette beroepsopleiding in ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële dienstensectoren in kaart te brengen. Zoals eerder aangegeven is de CVTS een van de drie binnen de Europese Unie geharmoniseerde bevragingen, die kadert binnen een Europese verordening die de EU-lidstaten verplicht om statistieken te verzamelen over opleiding op de werkvloer. De FOD Economie coördineert de Belgische gegevensverzameling.

In de Over.Werk-bijdrage van Penders en Vansteenkiste (2020) aan dit themanummer worden de volgende indicatoren uitgebreid besproken: het aandeel vormingsbedrijven, de participatiegraad van werknemers, duurtijd van de opleiding en financiële vormingsinspanningen van bedrijven. De resultaten voor België en haar drie gewesten worden telkens in een Europees perspectief geplaatst.

Qua referentieperiode en vraagstelling lijkt de CVTS sterk op de EWCS. Beide bronnen peilen namelijk naar opleidingsdeelname en naar de financiering van deze deelname. Bovendien gaat het in beide surveys over een referentieperiode van twaalf maanden. Op enkele andere vlakken zijn de CVTS en EWCS dan weer erg verschillend. Zo bevraagt de EWCS begunstigden (werkenden) en niet de werkgevers zoals in de CVTS.

Waar dit laatste wel gebeurt, is in de sociale balans. Omdat deze bron geen internationaal karakter heeft, is er voor gekozen om deze bron niet op te nemen in het overzicht van tabel 1. Desondanks is

deze zeker het vermelden waard, omdat het een belangrijke meerwaarde biedt bij het meten van vormingsinspanningen in bedrijven. De sociale balans geldt dus specifiek voor België: de Balanscentrale van de Nationale Bank van België verzamelt namelijk op jaarlijkse basis de sociale balansen van alle Belgische ondernemingen die personeel tewerkstellen en die verplicht zijn een jaarrekening op te stellen. Deze sociale balans bevat onder andere informatie over de opleidingen die tijdens het boekjaar voor werknemers werden georganiseerd. Het gaat hierbij over het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde opleidingsuren en de kosten voor de onderneming.

Belangrijk aandachtspunt bij zowel de sociale balans als de CVTS is dat de gegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, zodat de locatie en de activiteit van de onderneming betrekking hebben op de hoofdzetel. Dit kan overigens in het voordeel spelen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, aangezien hier vaak de hoofdzetels van grotere ondernemingen gevestigd zijn (Sourbron & Herremans, 2014).

Omdat de CVTS en de sociale balans werkgevers bevragen en min of meer dezelfde terminologie hanteren, worden deze twee bronnen vaak naast elkaar gelegd. Het voordeel van de CVTS is haar Europees karakter: we kunnen België vergelijken met de rest van de Europese Unie, wat de regionale en Belgische resultaten in perspectief plaats. Een nadeel van de CVTS is de periode tussen edities. Slechts om de vijf jaar ontvangen bedrijven een nieuwe survey, en dat terwijl min of meer dezelfde informatie ook gehaald kan worden uit de sociale balans die jaarlijks – verplicht – neergelegd moet worden. Deze frequentie laat toe om evoluties in de tijd en voor specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld sectoren, te analyseren.

Ondanks de gelijkenissen bestaan er ook enkele belangrijke verschillen in methodologie en werkgeverspopulatie, die ertoe leiden dat resultaten van de CVTS-enquête doorgaans gunstiger zijn dan deze uit de sociale balans. Zo is de sociale balans verplicht voor alle Belgische bedrijven, terwijl de CVTS op vrijwillige basis gebeurt. Het is dus aannemelijk dat bedrijven die doorgaans meer opleidingsgericht zijn of meer op de hoogte zijn van het onderwerp sneller zullen deelnemen aan een bevraging over

opleidingsinspanningen. Bovendien sluit de CVTS bedrijven met minder dan tien werknemers uit en kennen deze kleine bedrijven doorgaans een lagere opleidingsinspanning. De sociale balans daarentegen verplicht ook de kleine ondernemingen om een sociale balans neer te leggen.

Nog een belangrijk verschil wat betreft werkgeverspopulatie is het bereik van ondernemingen in de verschillende bedrijfssectoren. Hoewel de sociale balans alle bedrijven met personeel verplicht om een jaarrekening met sociale balans neer te leggen, zijn er uitzonderingen op deze regel. Zo moeten bijvoorbeeld landbouwvennootschappen en ziekenhuizen geen jaarrekening indienen. In de CVTS daarentegen zijn er geen gegevens beschikbaar over sectoren zoals de landbouw, openbaar bestuur en maatschappelijke dienstverlening.

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

De Labour Force Survey (LFS) is een van de bekendste bronnen wanneer het gaat over het genereren van arbeidsmarktstatistieken. De reden waarom de EAK en de LFS hier samen worden genomen is dat de Enquête naar de Arbeidskrachten het Belgische luik is van de LFS. De EAK wordt uitgevoerd door Statbel, het Belgische statistiekbureau; de LFS wordt gecoördineerd door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat. De EAK, en bij uitbreiding de LFS, bevraagt huishoudens jaarlijks over een hele reeks socio-economische thema's. Ook opleidingsdeelname en onderwijs komen aan bod. Het doel van deze steekproefenquête is om de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen (namelijk werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken.

Een eerste belangrijk voordeel van de EAK/LFS is natuurlijk de Europese vergelijkbaarheid, zeker omdat de enquête zoveel indicatoren genereert en dit elk jaar doet. Naast Europese vergelijking is het ook mogelijk om specifieke kansengroepen in detail te bekijken en deze tegen elkaar af te zetten. Denk daarbij aan kort- versus hogeschoolden, jongeren versus ouderen, werklozen versus werkenden, enzoverder. Sourbron en Vansteenkiste

(2020) belichten in hun bijdrage aan dit themanummer de verschillen in intensiteit en toegang tot opleiding. Achter de globale cijfers van opleidingsdeelname schuilen namelijk diverse ongelijkheden. Niet iedereen heeft (gelijke) toegang tot opleiding en al zeker niet de mensen die het meer nodig hebben.

Binnen de EAK zijn er twee hoofdvragen die gericht zijn op opleidingsdeelname van de bevolking. Ten eerste wordt gevraagd of de respondent tijdens de referentiemaand, dus de referentieweek en de drie weken voorafgaand aan de bevraging, student of leerling was in het regulier onderwijs (met inbegrip van leercontract en sociale promotie). Daarnaast wordt ook de vraag gesteld of de respondent heeft deelgenomen aan cursussen, seminars, conferenties, enzovoort, buiten het regulier onderwijsstelsel. Deelname aan deze vormen van opleiding wordt zowel voor de referentiemaand bevraagd als voor de laatste twaalf maanden. Indien we een Europese vergelijking willen maken met behulp van LFS-data, dan kunnen we echter enkel de indicator op vier weken gebruiken, aangezien de twaalf maanden opleidingsindicator enkel op nationaal niveau is toegevoegd en dus niet beschikbaar is in de LFS-data (Sourbron & Vansteenkiste, 2020). Overheen de jaren zijn de vragen over onderwijs en opleiding in de EAK uitgebreid en aangepast om zo meer informatie te kunnen vergaren over dit thema. Een van die toevoegingen aan de enquête is het motief van de recentste opleidingsactiviteit, namelijk of deze opleiding jobgerelateerd was of voor persoonlijke of sociale redenen (Vanderbiesen & Djait, 2009).

Adult Education Survey (AES)

Deze enquête omtrent leren bij volwassenen wordt in alle lidstaten van de Europese Unie afgenomen en geeft informatie over welke opleidingen gevolgd worden en waarom er al dan niet deelgenomen wordt aan opleiding gedurende de laatste twaalf maanden. De AES geeft inzicht in de kenmerken van opleidingen. Zo wordt de respondent bevraagd over de inhoud van de opleiding, het aantal uren opleiding en of deze al dan niet werkgerelateerd is. Voor elke opleiding wordt ook aangegeven of deze binnen de werkuren plaatsvond en wie er gedeeltelijk meebetaalde voor de

opleiding (individu, werkgever en overheid). Daarnaast wordt ook gevraagd of de respondent informatie en begeleiding omtrent opleidingen heeft gekregen. De laatste AES-bevraging dateert van 2016, een update volgt in 2022. Van Langenhove en Vansteenkiste (2020) analyseren in hun bijdrage aan dit themanummer uitvoerig de bereidheid tot opleidingsdeelname van de bevolking tussen 25 en 64 jaar tijdens de laatste twaalf maanden op basis van de Adult Education Survey. De auteurs doen deze berekening op Vlaams niveau en positioneren de resultaten in een Europees perspectief. Ook de verschillen in opleidingsbereidheid naargelang achtergrondkenmerken en de obstakels en drijfveren om aan opleiding deel te nemen, worden ontleed.

Verschillen in methodologie

Er zijn hierboven al enkele gelijkenissen en verschillen besproken, maar we gaan nu dieper in op de methodologische verschillen tussen de EAK/LFS, CVTS en AES om zo de discrepanties in cijfers en in internationale positionering te verklaren. Dat de sociale balans andere resultaten genereert dan de CVTS, is al kort aan bod gekomen. Maar ook in vergelijking met de EAK/LFS, AES en PIAAC bijvoorbeeld liggen de CVTS-scores doorgaans heel wat hoger. Dit wordt ook duidelijk in het artikel van Penders en Vansteenkiste (2020) over de opleidingsinspanningen van bedrijven. Voor bijna elke indicator staan België en haar gewesten bovenaan in de Europese lijst. Terwijl België bij de top hoort op vlak van participatiegraad, wordt ons land gedegradeerd tot middenmoter volgens de AES en EAK/LFS (Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020; Sourbron & Vansteenkiste, 2020). Dit is geen nieuw gegeven: dat de CVTS een rooskleuriger beeld geeft van onze leercultuur na het initieel onderwijs bleek ook al uit de analyse van Vanderbiesen & Herremans (2014). De onderzoekers vergeleken de resultaten uit de CVTS met de LFS en de EWCS en kwamen tot de conclusie dat België telkens een andere plaats in de rangorde innam. Ook Van Damme (2019) concludeerde op basis van OESO-onderzoek dat de cijfers over participatie van volwassenen aan opleiding en vorming meestal rond of net onder de Europese en OESO-gemiddelden lagen en niet, zoals bij de CVTS het geval is, in de buurt van de best presterende landen.

Voor de verschillen in opzet en methodologie verwijzen we opnieuw naar tabel 1. We kunnen kort zijn over de periode van bevraging: elke survey heeft een andere timing en frequentie. Dat bemoeilijkt vergelijking van gegevens uit hetzelfde jaar. De CVTS-resultaten uit het artikel van Penders en Vansteenkiste (2020) bijvoorbeeld dateren uit 2015, terwijl de EAK-resultaten op basis van de recentste EAK-data zijn (2019). Dat laatste is mogelijk dankzij de jaarlijkse bevraging. De AES dateert dan weer van 2016.

Een andere belangrijke verklaring voor de globale niveaoverschillen in de cijfers, en dan vooral tussen de CVTS en LFS, is de verschillende referentieperiode die men vooropstelt voor het volgen van opleiding. De LFS meet de opleidingsdeelname in de periode van vier weken voorafgaand aan de bevraging, terwijl in de CVTS de opleidingsdeelname voor het hele afgelopen jaar werd bevraagd. In de EAK-enquête zit ook de twaalf maanden opleidingsindicator, maar deze is enkel beschikbaar op nationaal niveau. Een referentieperiode van vier weken is kort en de kans dat iemand juist in die observatieperiode opleiding heeft gevolgd, is kleiner dan wanneer de observatieperiode een jaar is. Ook kan er sprake zijn van seizoenseffecten. Het resultaat van de twaalf maanden opleidingsindicator is dus doorgaans hoger dan de vier weken indicator, zoals ook opnieuw blijkt uit de bijdrage van Sourbron en Vansteenkiste (2020). Hoewel de vier weken indicator een onderschatting oplevert van opleidingsdeelname en minder vertelt over de toegang tot vorming, zegt het ook iets over de intensiteit van opleidingsdeelname. Bovendien biedt een korter en recenter tijdsbestek ook voordelen voor de respondent, omdat het in dat geval makkelijker is om de vragen te beantwoorden (Dohmen, Yelubayeva, & Wrobel, 2019).

In tabel 1 zijn ook de verschillende doelgroepen en populaties opgenomen. Deze zijn ook al kort aan bod gekomen bij de beschrijving van de bronnen. De EAK en AES bevragen de begunstigden, namelijk de individuen en werknemers, terwijl de CVTS enkel de bedrijven bevraagt. Beide groepen kunnen andere beweegredenen hebben om (al dan niet) deel te nemen aan voortgezette vorming, of om het (niet) te organiseren. Uit de Vlaamse Skills strategy van de OESO – gebaseerd op de PIAAC-data – is bijvoorbeeld gebleken dat meer

dan 80% van de Vlaamse volwassenen niet gemotiveerd is tot verder leren (OESO, 2019). Van Langenhove en Vansteenkiste (2020) nuanceren dit cijfer met behulp van berekeningen op basis van de AES. De uitspraak dat een bloeiende leer-cultuur in Vlaanderen totaal ontbreekt is dus te extreem, maar toch is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat er nog heel wat drempels bestaan voor individuen om deel te nemen aan opleiding. Zowel de AES als de CVTS zijn vrijwillig in te vullen (enkel de EAK/LFS is een verplichte bevraging). Het is aannemelijk dat bedrijven die reeds begaan zijn met het onderwerp en actief bezig zijn met opleiding op de werkvloer, sneller geneigd zullen zijn om de bevraging in te vullen. Ook dat kan een positieve invloed uitoefenen op de CVTS-resultaten.

Zelfs binnen de groep van begunstigen zijn er verschillen, zowel in leeftijdsafbakening als de specifieke bevroegde populatie: de EAK/LFS interviewt huishoudens, terwijl de AES en PIAAC focussen op individuen. De EWCS en ESJS bakenen de groep van individuen zelfs nog verder af door enkel de werkenden te selecteren, omdat er specifiek naar werkomstandigheden wordt gepeild. Dit heeft ook een invloed op de grootte van de steekproef.

Terminologie

Het is al eens vermeld geweest, maar ook de terminologie die gebruikt wordt om vormen van opleiding te definiëren is een belangrijke oorzaak voor verschillen in cijfers en rangordes. In tabel 2 geven we een overzicht van de opleidingsvormen die voorkomen in elke bron. Elke vormingsactiviteit is opgedeeld naargelang het voldoet aan de algemene en gangbare driedelige indeling van formeel, niet-formeel en informeel leren. Deze definities komen voort uit *Classification of learning activities* (CLA) en zijn opgesteld door Eurostat. De CLA heeft betrekking op alle soorten leermogelijkheden en onderwijsvormen en het doel van deze classificatie, voor de eerste keer opgesteld in 2006, is dat ze in alle landen toepasbaar is, ongeacht de aard van het onderwijssysteem. Het gaat met andere woorden over een harmonisering van de statistieken over leeractiviteiten in alle landen. De CLA is in eerste instantie ontworpen om de verzameling van de gegevens uit de AES te verbeteren, maar

Eurostat ijvert voor een algemeen gebruik van deze begrippen over verschillende statistieken heen. De CLA, en bijgevolg ook de AES, hebben over de jaren heen enkele wijzigingen ondergaan. De laatste criteria dateren uit 2016 en deze vormen dan ook de basis voor huidige definities van formeel, niet-formeel en informeel leren, zoals gebruikt in tabel 2 (Eurostat, 2016).

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

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

Ten slotte is er nog *informeel leren*. In de AES-bevraging worden heel wat vormen van informeel leren opgesomd, zoals leren van collega's en onderzoekwerk op het internet. Deze vorm van leren is veel minder gestructureerd en georganiseerd. Er komt bijvoorbeeld geen instelling of organisatie aan te pas. Toch moet deze handeling doelbewust en gepland gebeuren, het moet de bedoeling zijn om op eigen kracht bij te leren. Deze laatste vorm wordt in veel enquêtes buiten beschouwing gelaten, maar is toch ook interessant om te monitoren. De vaak niet schoolse aanpak van informeel leren zorgt er voor dat individuen deze vorm van leren

als positief ervaren, wat kan bijdragen tot het ontwikkelen van een leercultuur.

Een bron die sterk aanleunt bij deze driedeling en dus gemakkelijk te categoriseren is (zie tabel 2), is de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK). Ook hier wordt een onderscheid gemaakt tussen formeel, niet-formeel en informeel leren. Die laatste leervorm is wel beperkt tot zelfstudie die door het individu zelf beschouwd wordt als een bijdrage tot zijn of haar kennis en vaardigheden. Deze vorm van leren kan dan zowel voor beroepsmatige als persoonlijke doeleinden zijn. De belangrijkste vormen zijn hier formeel en niet-formeel leren. Formeel leren wordt omschreven als opleiding in het regulier onderwijs, met inbegrip van leercontract en sociale promotie. Niet-formeel leren doelt op deelname aan cursussen, seminaries, conferenties, enzovoort buiten het regulier onderwijssysteem. Binnen formele vorming is het niet mogelijk om een eenduidig onderscheid te maken tussen initieel onderwijs en voortgezette beroepsopleiding. Om uitspraken te kunnen doen over deelname aan voortgezette beroepsopleiding, moet er gewerkt worden met een afbakening, bijvoorbeeld aan de hand van de variabelen leeftijd (de leeftijdscategorie 25-64 jaar) of ILO-statuut (enkel de werkende personen). Indien dit niet gebeurt, dan is er sprake van vertekening door de aanwezigheid van studenten in de populatie.

De CVTS hanteert begrippen die afwijken van de bovenstaande classificatie. De survey spreekt in het algemeen over voortgezette beroepsopleidingen en maakt daarin een onderscheid tussen enerzijds interne en externe cursussen en anderzijds andere vormen van voortgezette beroepsopleidingen. Binnen de CVTS heeft men er dus voor gekozen om initiële beroepsopleiding buiten beschouwing te laten, zodat opleidingsdeelname makkelijker berekend kan worden. Bij de berekening van de hoofdindicatoren richten Penders en Vansteenkiste (2020) zich vooral op interne en externe cursussen, vormen van opleiding die door de werkgever zelf (intern) of door andere instellingen (extern) worden georganiseerd. Typerend voor deze vormen is dat de cursussen duidelijk van de werkplek gescheiden zijn, een hoge graad van organisatie door de opleider of instelling kennen en dat de leerinhoud bestemd is voor een groep leerlingen. Daarnaast is er ook aandacht voor andere vormen

van voortgezette beroepsopleidingen, vormen die een minder formeel karakter hebben en meestal onmiddellijk verbonden zijn met het werk of de werkplek. De CVTS onderscheidt vijf vormen, namelijk georganiseerde opleiding via guided-on-the-job training, jobrotatie, deelname aan vormings- of kwaliteitscirkels, zelfstudie en bijwonen van conferenties, workshops, beurzen en lezingen. Hier is dus sprake van een combinatie van informele en niet-formele vormen: zelfstudie bijvoorbeeld wordt doorgaans opgevat als informeel. Zomaar een onderscheid maken tussen formeel, namelijk interne en externe cursussen, en niet-formeel, namelijk andere vormen, is hier dus niet aangewezen.

Het is dus oppassen met participatiegraden van bronnen te vergelijken. Deze vaststelling komt ook terug in het artikel van Sourbron en Vansteenkiste (2020): een aantal vormen van opleiding zoals kwaliteitscirkels, conferenties, workshops en seminaries vallen in de EAK onder niet-formeel onderwijs en worden bijgevolg meegerekend in de opleidingsparticipatie. In de CVTS daarentegen vallen deze vormen onder andere vormen van voortgezette opleiding en worden deze uitgesloten bij de berekening van de opleidingsparticipatie.

Andere bronnen die zoals de CVTS ook geen strikt onderscheid maken tussen formeel, niet-formeel en informeel zijn EWCS en ESJS. Zo bevat de ESJS bijvoorbeeld informatie over informeel leren, in de vorm van doelbewust leren van collega's. Bij de EWCS valt de term *other training* maar wordt deze niet verder verklaard. Gezien de verschillende soorten cursussen die onder niet-formele en informele training vallen en de verschillen in begrip van deze termen, is het aangewezen extra waakzaam te zijn bij een vergelijking van enquêtes.

PIAAC sluit informeel leren uit en omschrijft formeel leren op dezelfde manier als de AES. Niet-formeel leren volgens PIAAC is een voortgezette educatieve activiteit die niet exact overeenkomt met de definitie van formeel leren. Niet-formeel leren kan zowel binnen als buiten een onderwijsinstelling plaatsvinden en is geschikt voor individuen van alle leeftijden (OESO, 2016). De Survey of Adult Skills, het opleidingsonderdeel van PIAAC, heeft een lijst van mogelijke niet-formele leervormen opgesteld en deze worden een voor een bevraagd.

Tabel 2.

Overzicht van opleidingsvormen per bron

	Formeel leren		Niet-formeel leren		Informeel leren
	Opleidingen	Guided on-the-job training	Workshops, seminars	Workshops, seminars	
EAK	Student in het regulier onderwijs met inbegrip van leercontract en sociale promotie. Het mondt uit in het verkrijgen van erkende diploma's en getuigschriften	Deelgenomen aan cursussen buiten het regulier onderwijsstelsel. Hier is een opleider bij betrokken. De opleiding kan al dan niet aanleiding geven tot het afleveren van een diploma of getuigschrift	Coaching of opleiding door meer ervaren collega's (guided on-the-job niet specifiek vermeld)	Seminaries, conferenties buiten het regulier onderwijsstelsel	Doelbewust kennis vergaard via zelfstudie (enkel beschikbaar voor referentieperiode van 12 maanden). Hier is geen directe hulp van een andere persoon (lesgever, opleider)
AES	Bij formeel leren ontvang je een diploma/getuigschrift dat erkend wordt door het ministerie van Onderwijs (of Defensie) <ul style="list-style-type: none"> – Er is altijd een lesgever betrokken – Aangeboden door een instelling/organisatie – Om over te gaan naar een ander niveau is een diploma/getuigschrift van het vorige niveau nodig. – Doorgaans van lange duur Bv.: CVO, tweedekansonderwijs, universiteit, SYNTRA, ...	Bij niet-formeel leren kan een diploma/getuigschrift worden uitgereikt, maar dit wordt niet officieel erkend door het ministerie van Onderwijs <ul style="list-style-type: none"> – Er is altijd een lesgever betrokken – Aangeboden door een instelling/organisatie – Iedereen kan toegang krijgen zonder vereist basisdiploma – Doorgaans van korte duur Bv.: VDAB, werkgever, sectorfondsen, DKO, vakbonden	Guided on-the-job training wordt specifiek vermeld	Seminaries, workshops	Men kan leren van collega's, in het gezin, van gesprekken met experts of men kan bijstuderen op zelfstandige basis door het opzoeken van informatie in boeken of op internet. Deze leermethode is niet zo georganiseerd als het formeel en niet-formeel leren, en wordt dus ook niet door een instelling of organisatie aangeboden. Het gebeurt wel doelbewust en gepland: men doet de activiteit met de bedoeling bij te leren
CVTS	Geen onderscheid tussen formele en niet-formele opleidingen: enkel externe/interne opleidingen	Geen onderscheid tussen formele en niet-formele opleidingen: enkel externe/interne opleidingen	Guided on-the-job training specifiek vermeld	Studiebezoeken, workshops, seminars, jobrotatie	Zelfstudie, kwaliteitscircels
EWCS	Geen onderscheid tussen formele en niet-formele opleidingen.	Geen onderscheid tussen formele en niet-formele opleidingen.	Guided on-the-job training specifiek vermeld	Niet opgenomen	Niet opgenomen
ESJS	Geen onderscheid tussen formele en niet-formele opleidingen.	Geen onderscheid tussen formele en niet-formele opleidingen.	Guided on-the-job training specifiek vermeld	Niet opgenomen	Zelfstudie, leren van collega's
PIAAC	Zie AES; gepland leren dat plaatsvindt in een georganiseerde, gestructureerde omgeving. De aanbieders kunnen publiek of privaat zijn	Zie AES; voortgezette opleidingen zoals open cursussen, cursussen op afstand of privélessen die niet voldoen aan de definitie van formeel leren	Guided on-the-job training specifiek vermeld, opleiding door collega's	Seminaries, workshops	Niet opgenomen

Bronnen: Eurostat (2016); Dohmen, Yelubayeva & Wrobel (2019) – met bewerkingen door Departement WSE en Steunpunt Werk

Slotsom

In Europa zijn er verschillende surveys die de opleidingsdeelname bij werknemers en individuen meten. Elke survey neemt een uniek standpunt in en biedt meerwaarde aan de dataverzameling over levenslang leren. Zo zijn er surveys, bijvoorbeeld de European Working Condition Survey (EWCS) en de European Skills and Jobs Survey (ESJS), die opleiding als onderdeel zien van een breder topic. De vragen zijn dan eerder beperkt, maar deze worden in verband gebracht met een omvattender maatschappelijk thema, zoals werkomstandigheden en arbeidskwaliteit (EWCS) of de impact van (technologische) veranderingen op skills (ESJS). Ook de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) – en bij uitbreiding de Labour Force Survey (LFS) – is een zeer ruime bevraging over een brede waaier aan socio-economische thema's en genereert zo een schat aan arbeidsmarktstatistieken. Opleidingsdeelname is een van die thema's en werd over de jaren heen ook uitgebreid om tegemoet te komen aan de nood om meer informatie te vergaren over vorming op de werkvloer. Daarnaast is er nog Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), een grootschalig internationaal onderzoek naar de vaardigheden van volwassenen. Die vaardigheden worden gelinkt aan de educatieve achtergrond, ook aan de opleidingen buiten het initieel onderwijs. De twee andere surveys die aan bod komen in deze bijdrage, de Adult Education Survey (AES) en de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), leggen zich dan weer wel volledig toe op het topic voortgezette beroepsopleiding en levenslang leren. De AES bestudeert deelname naargelang achtergrondkenmerken en gaat op zoek naar de obstakels en motivaties van individuen om deel te nemen aan opleiding. De CVTS opteert voor de vraagzijde en onderzoekt hoe het gesteld is met de opleidingsinspanningen van de werkgevers en genereert zo een waaier aan interessante indicatoren, zoals het aandeel vormingsbedrijven en de financiële vormingsinspanningen.

Maar elke bron kent zijn eigen opzet en methodologie, wat het moeilijk maakt om de resultaten zomaar naast elkaar te leggen. De interpretatie van de resultaten moeten we dus telkens opnieuw in de juiste context plaatsen en bij vergelijkingen tussen bronnen is het belangrijk om waakzaam te zijn

voor verschillen in definities en methodologie die men hanteert op vlak van leervormen, de bevraagde populatie, de grootte van de steekproef, de referentieperiode voor het volgen van opleiding en het al dan niet verplichtend karakter van de enquête.

Deze verschillen in surveydesign geven aanleiding tot soms aanzienlijke resultaatsverschillen op landelijk niveau, maar ook de onderlinge posities van Europese lidstaten kunnen zo variëren naargelang de bron. Het eerste aspect valt doorgaans te verklaren vanuit de referentieperiode, doelgroep of vraagstelling. Het tweede aspect is moeilijker te duiden. Het is dan ook aangewezen om telkens voorzichtig te zijn met grote uitspraken op basis van één bron.

Ines Penders
Steunpunt Werk

Helena Van Langenhove
Departement Werk en Sociale Economie

Sarah Vansteenkiste
Steunpunt Werk

Bibliografie

- Buysse, L. (2020). Levenslang leren: naar een ambitieus beleid en sterk partnerschap. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 188-195. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Dohmen, D., Yelubayeva, G., & Wrobel, L. (2019). *Patterns in adult education participation in Europe* (FiBS-Forum No. 65). Berlin: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.
- Eurostat. (2016). *Classification of Learning Activities (CLA) Manual*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OESO. (2016). Indicator C6 How many Adults participate in Education and Learning. In *Education at a Glance 2016: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OESO. (2019). *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing.
- Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2020). De Belgische en regionale opleidingsinspanningen van werkgevers in Europees perspectief. Een analyse op basis van de Continuing Vocational Training Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 39-54. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

- Sourbron, M., & Herremans, W. (2014). De vormingsinspanningen in Vlaamse bedrijven belicht. Een analyse op basis van geregionaliseerde sociale balansgegevens. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 80-88. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). Opleidingsdeelname en ongelijkheden op de opleidingsmarkt in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 21-29. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Van Damme, D. (2019). Uitdagingen en aanbevelingen voor een ambitieus Vlaams beleid rond levenslang leren. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(1), 61-71. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 30-38. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Vanderbiesen, W., & Herremans, W. (2014). België: land van permanente vorming? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 70-79. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Vanderbiesen, W., & Djait, F. (2009). *De meting van opleidingsinspanningen. Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel* (WSE Report 9-2009). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.