

# O

## OPLEIDING IN ONDERNEMINGEN

### Hoofdstuk 10

Wim Herremans

Tijdens een gemiddelde referentiemaand in 1999 volgden 218 000 werkende Vlamingen een bijkomende opleiding (inclusief studenten en persoonlijke vorming). Tussen 1997 en 1999 groeide het aantal werknemers in opleiding sterk aan, ongeacht leeftijd en geslacht. Toch blijkt de toegang tot bijkomende vorming voor sommige werknemers absoluut nog geen evidentie, waarbij laaggeschoolden en ouderen als eersten de boot missen. Terwijl de startkwalificaties van werknemers de deelname aan bijkomende vorming sturen, stelt de leeftijd van werknemers haar grenzen aan het levenslange karakter van de opleiding. Bovendien is ook de deelnamekans aan een opleiding voor de grote groep van deeltijds werkende vrouwen relatief beperkt.

Onder impuls van het stimuleringsbeleid van de overheid en het ruime private en publieke opleidingsaanbod vormen de bedrijven een belangrijke partner inzake de permanente vorming van werknemers. Bedrijven worden immers geconfronteerd met nieuwe informatica-toepassingen en allerhande interne en externe ontwikkelingen, waarop zij trachten in te spelen door hun werknemers een opleiding aan te bieden. De deelnamekans en de intensiteit van de bedrijfsopleidingen wijken echter sterk af naargelang de sector en de ondernemingsgrootte. Het zijn vooral de grote bedrijven en de publieke diensten die zich het sterkst profileren als opleidingsverstrekkers. Bij de KMO's en bij heel wat commerciële diensten is het opleidingsaanbod daarentegen nog vrij beperkt.

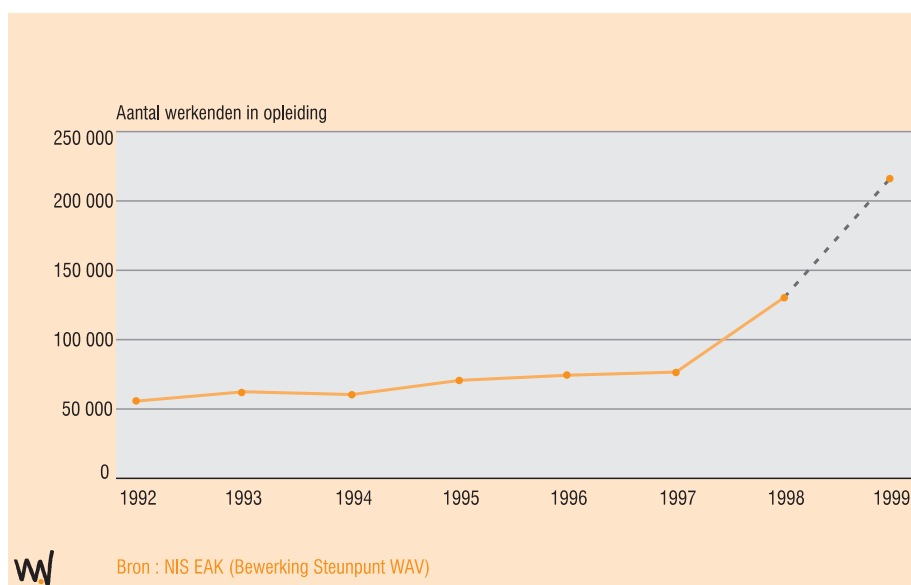
#### **1** Aantal werkenden in opleiding neemt sterk toe

In 1999 volgden in het Vlaams Gewest gemiddeld 218 000 werkende inwoners een opleiding, bijna 4 keer zoveel als in 1992. De sterke toename tijdens de jaren '90 van het aantal Vlaamse loontrekkenden en zelfstandigen in opleiding situeert zich uitsluitend in de perio-

de 1997-1999. Terwijl het aantal werkenden in opleiding tot 1997 slechts zeer lichtjes aangroeide, kwamen er in 1998 en 1999 maar liefst 140 000 werkenden bij die zich bijschoolden.

**Figuur 10.1**

Evolutie van het aantal werkenden in opleiding (Vlaams Gewest; 1992-1999)



Methodologie

De hervorming van de vragenlijst van de *Enquête naar de Arbeidskrachten* in 1999 leidt evenwel tot een overschatting van deze toename van het aantal werkenden in opleiding. Ten eerste vallen 30 000 werkende personen die een algemeen vormende cursus volgen uit persoonlijke interesse voor het eerst onder de noemer van de 'werkenden in opleiding'. Ten tweede worden 23 000 studenten die een vakantiejob uitoefenen voor het eerst als werkende personen geteld, waardoor het aantal (jonge) werkenden in opleiding automatisch heel wat hoger komt te liggen. Echter, ook wanneer we rekening houden met deze twee effecten, stellen we vast dat het aantal werkenden in opleiding tussen 1997 en 1999 toeneemt met bijna 90 000 personen. Het succes van stimulerende vormingsprojecten, zoals het hefboomkrediet voor innovatie-opleidingen en vlamivorm, speelt hierbij allicht een belangrijke rol.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Zie ook: Wim Herremans, *Het opleidingslandschap in kaart gebracht*. In: Steunpunt WAV, Nieuwsbrief 3/99 p. 14-20.

## 2 *Toename voor iedereen, maar kloof blijft bestaan*

In deze paragraaf richten we ons enkel nog op de *loontrekkende werknemers* die zich bijscho-  
len. Uit tabel 10.1 blijkt dat er tijdens een gemiddelde referentiemaand in 1999 in het Vlaams  
Gewest 189 000 loontrekkenden deelnemen aan een opleiding (inclusief studenten en per-  
soonlijke vorming), of 9% van alle loontrekkende inwoners. Ongeacht geslacht of leeftijd  
neemt de deelnamekans aan opleidingen van loontrekkende inwoners toe in 1998 en 1999.

Tabel 10.1

Loontrekkende werknemers in opleiding en deelnamekans naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau  
(Vlaams Gewest; 1997-1999)

	1997 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1999 (n)
<b>Totaal (15-64 jaar)</b>	3,4	5,7	9,1	189 200
<b>Geslacht</b>				
Mannen	3,6	6,1	8,9	105 400
Vrouwen	3,2	5,2	9,4	83 800
<b>Leeftijd</b>				
15-24 jaar	6,4	8,9	16,3	36 400
25-49 jaar	3,3	5,7	8,9	138 700
50-64 jaar	1,8	3,2	4,8	14 100
<b>Onderwijsniveau</b>				
Laag	–	–	5,0	32 100
Midden	–	–	8,5	66 400
Hoog	–	–	14,1	90 700
<b>Totaal (25-64 jaar)</b>	–	–	8,3	152 800
<b>Contractvorm</b>				
Vaste werknemers	–	–	8,0	139 000
Tijdelijke werknemers	–	–	11,4	13 800
<b>Arbeidsregime</b>				
Voltijdse werknemers	–	–	8,6	125 600
Deeltijdse werknemers	–	–	7,4	27 000

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Hoewel het verschil minimaal is, ligt het aandeel opgeleide werknemers in 1999 voor het  
eerst iets hoger bij de vrouwen dan bij de mannen. Dit volgt onder meer uit het feit dat er  
meer loontrekkende vrouwen zijn die een bijkomende cursus volgen uit persoonlijke inte-  
resse, wat in 1999 voor het eerst gemeten wordt (zie hoger).

Ingedeeld volgens leeftijd valt het op dat de kans om deel te nemen aan een opleiding af-  
neemt naarmate men ouder wordt. Dit patroon wijst op een sterke concentratie van werkne-

mersopleidingen tijdens de eerste werkjaren, waardoor de uitvoering van het principe van levenslang leren ondermijnd wordt. Toch zien we ook bij de oudere werknemers een geleidelijke toename van de deelnamekansen aan opleidingen. Het vragenlijsteffect (zie hoger) leidt duidelijk tot een overschatting van de toename van het aantal werknemers in opleiding tussen 15 en 24 jaar.

De deelnamekansen aan opleidingen neemt, ten slotte, toe met het onderwijsniveau. Zo hebben hooggeschoolde werknemers bijna drie keer meer kans om zich bij te scholen dan laaggeschoolden. Ongelijke startkwalificaties van werknemers worden tijdens de loopbaan nog versterkt door een ongelijke toegang tot en een ongelijk gebruik van bijkomende vorming. Het onderwijsniveau van de werkende bevolking is dan ook een belangrijke indicator voor de deelnamekansen aan opleidingen.

Bij de analyse van de werknemersopleidingen naar contractvorm en arbeidsregime beperken we ons tot de loontrekkenden tussen 25 en 64 jaar. Heel wat van de jongeren (<25 jaar) die tijdelijke of deeltijdse arbeidsprestaties verrichten, zijn immers studenten. Deze werkende studenten volgen uiteraard een opleiding, dewelke echter moeilijk onder de noemer van werknemersopleidingen gecategoriseerd kan worden.

Enigszins verrassend is het feit dat de deelnamekansen aan opleidingen voor de groep van tijdelijke werknemers groter is dan voor de vaste werknemers.<sup>2</sup> Allicht gaat het hier vaak om nieuwe werknemers die in eerste instantie met een tijdelijk (proef)contract aangeworven worden en onmiddellijk deelnemen aan een initiële bedrijfsopleiding.

De opleidingskansen voor voltijdse werknemers liggen iets hoger dan voor deeltijdsen. Toch verschilt de deelnamekansen naar arbeidsregime enkel bij de vrouwen tussen 25 en 49 jaar: van alle deeltijds werkende vrouwen in deze leeftijdsklasse volgt 7,7% een bijkomende opleiding, tegenover 9,7% van de voltijdsen.

### 3 *ICT in opleidingscentra*

Eén derde van alle opgeleide werknemers volgde een cursus in een opleidingscentrum. Zowel voor de 25- tot 49-jarigen als voor de 50-plussers zijn de private en publieke opleidingsinstellingen de belangrijkste verstrekkers van bijkomende opleidingen.

---

2 Deze vaststelling wijkt af van internationaal onderzoek waaruit blijkt dat tijdelijke werknemers minder kans hebben om een bijkomende opleiding te volgen. Bedrijven zouden niet geneigd zijn om te investeren in de opleiding van werknemers waarvan de kans bestaat dat zij op korte termijn de onderneming zullen verlaten. Zie OECD (1999), *Employment outlook*.

Daarnaast is ook het formele onderwijssysteem (verkort en volledig leerplan) goed voor één derde van alle werknemersopleidingen. Aangezien een groot deel onder de werkenden tussen 15 en 24 jaar nog studeert, is deze vorm van leren logischerwijze vooral bij de jongeren van belang. Toch vertegenwoordigt het formeel onderwijs ook 26% van alle opgeleide werknemers tussen 25 en 49 jaar, wellicht omdat er heel wat werknemers tijdens de eerste werkjaren zichzelf bijscholen in avondonderwijs.

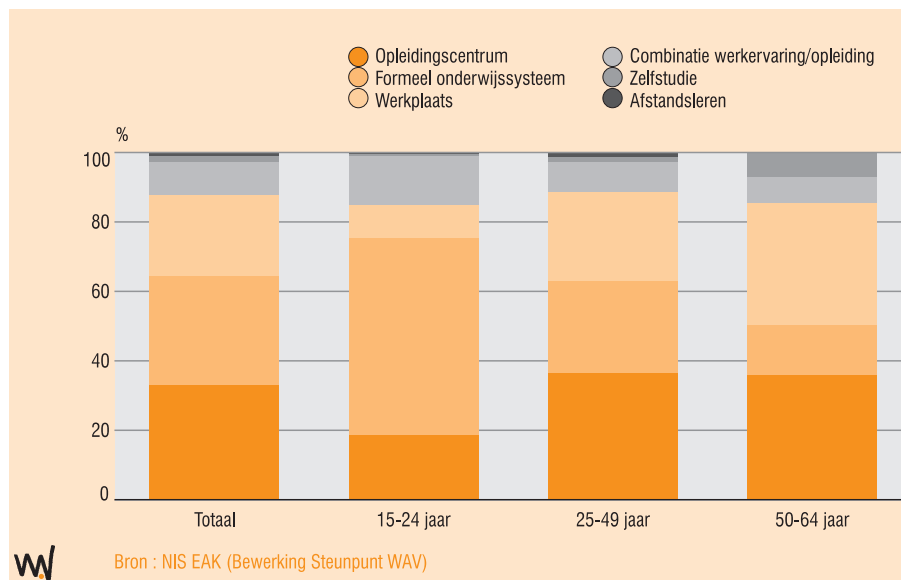
In het bedrijf zelf wordt nog één vierde van alle werknemersopleidingen aangeboden. Het belang van deze opleidingen op de werkplaats neemt toe met de leeftijd van de werknemers.

Een externe opleiding kan ook gecombineerd worden met een vorm van ervaringsleren op de werkplaats. Deze vorm van alternerend leren en werken wordt net zoals het formeel onderwijs vooral door jongeren gevolgd, en heeft tot doel de aanwerving van jonge werknemers te bevorderen.


De zelfstudie en het afstandsleren zijn, ten slotte, twee soorten van werknemersopleidingen die voorlopig nog weinig bekendheid genieten. Met de verspreiding en de ontwikkeling van de toepassingsmogelijkheden op het internet zal het succes ervan in de komende jaren allicht wel toenemen.

Figuur 10.2

Werknemersopleidingen naar de plaats van opleiding en leeftijd (Vlaams Gewest; 1999)

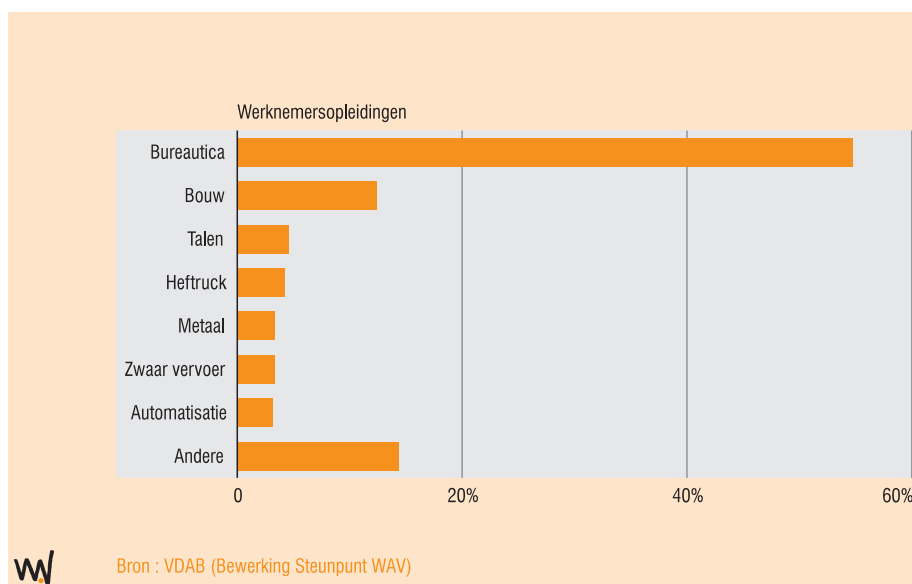


Op het domein van werknemersopleidingen bevinden zich heel wat publieke en private opleidingsverstrekkers. Een belangrijke actor is de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), waar jaarlijks 40 000 werknemers terecht kunnen voor een bijkomende beroepsopleiding. Uit een indeling van de VDAB-opleidingen volgens the-

Hfdst. 12  ma blijkt dat meer dan de helft van alle werknemersopleidingen onder de noemer 'bureautica' vallen. Onder deze verzamelterm categoriseren we onder meer informatica-opleidingen zoals tekstverwerkingsprogramma's en internetmodules. De sterke opmars van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT) vereist dan ook heel wat aanpassingskwaliteiten van de bedrijven en hun werknemers. Andere werknemersopleidingen van de VDAB worden allicht vaak aangewend als antwoord op het schaarse potentieel aan technisch geschoolde arbeidskrachten.

Figuur 10.3

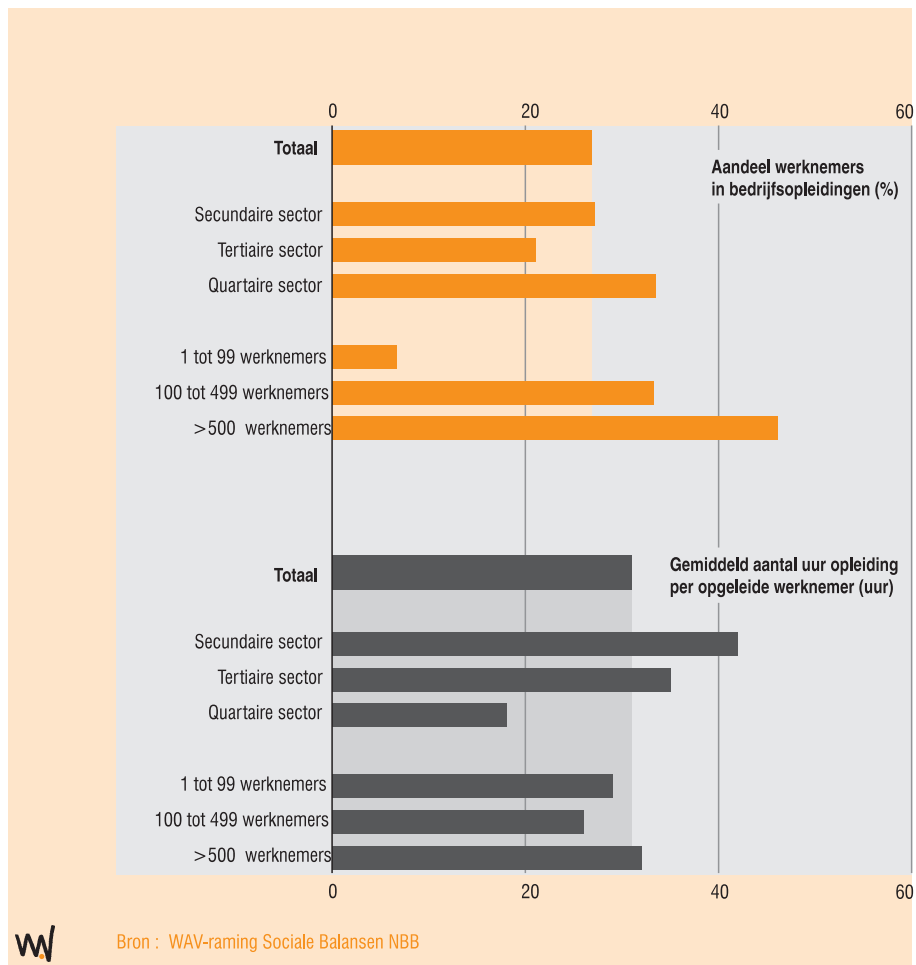
VDAB-werknemersopleidingen naar de inhoud van de opleiding (Vlaams Gewest; 1999)



#### 4 *Publieke diensten en grote bedrijven*

Figuur 10.4

Bedrijfsopleidingen naar ondernemingsgrootte en hoofdsector, aandeel werknemers en gemiddeld aantal uur opleiding (Vlaams Gewest; 1997)



Het doel van de meeste werknemersopleidingen is zich te vervolmaken in de beroepsactiviteiten of zich aan te passen aan nieuwe technologieën in de onderneming<sup>3</sup>. Bedrijven spelen

<sup>3</sup> Dit is de voornaamste reden om zich bij te scholen voor 60% van alle werknemers die volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (NIS) een opleiding volgden.

dan ook een primordiale rol bij de uitwerking van een project voor permanente vorming. Op basis van de WAV-raming van de Sociale Balansen<sup>4</sup> krijgen we een zicht op de opleidingsinvesteringen van ondernemingen in het Vlaams Gewest. Hieruit blijkt dat op één jaar tijd bijna 27% van alle werknemers een opleiding volgde die georganiseerd werd door de werkgever. Deze werknemers besteden per jaar gemiddeld 31 uur aan bedrijfsopleiding.

De quartaire sector is het sterkst opleidingsgericht en biedt één derde van het personeel een bedrijfsopleiding aan. De opleidingen in de publieke diensten zijn echter vrij beperkt in duur, waardoor een opgeleide werknemer gemiddeld slechts 18 uur opleiding per jaar geniet. Typerend is de ziekenhuissector waar 45% van alle werknemers bijgeschoold wordt in kortlopende opleidingsmodules van gemiddeld 15 uur per jaar. Dankzij de verdere ontwikkeling van de werkgelegenheid in de social profit zullen er allicht meer werknemers betrokken worden bij bedrijfsopleidingen, maar de intensiteit van deze bijkomende vorming blijft eerder beperkt.

In de secundaire sector worden daarentegen iets minder werknemers opgeleid door de werkgever (27%), maar ligt de gemiddelde duur van de opleidingen wel twee maal zo hoog. In de industrietakken ICT, chemie en transportmiddelen wordt meer dan de helft van alle werknemers betrokken bij bedrijfsopleidingen, die bovendien vrij intensief zijn (tot gemiddeld 64 uur per jaar in de auto-industrie).

Ook in de tertiaire sector bieden ondernemingen vrij intensieve opleidingen aan, van gemiddeld 35 uur per jaar. Hiertegenover staat dat slechts één vijfde van het personeel betrokken wordt bij een bedrijfsopleiding. Met uitzondering van de post en telecommunicatie, de financiële diensten en de informatica blijven alle commerciële dienstensectoren achter op het Vlaams gemiddelde.

De opleidingsinspanningen nemen sterk af naarmate de ondernemingen kleiner worden. Terwijl in de grootste ondernemingen 46% van het personeel opgeleid wordt, loopt dit aandeel terug tot amper 7% in ondernemingen met minder dan 100 werknemers. De gemiddelde opleidingsduur schommelt daarentegen rond de 30 uur per opgeleide werknemer per jaar, ongeacht de ondernemingsgrootte. De redenen voor de beperkte opleidingsinspanningen bij kleine ondernemingen zijn vaak een gevolg van het ontbreken van een globale opleidingsstrategie. Als gevolg van tijdsgebrek, vervangingsproblemen, verlooprisico's en financiële problemen grijpen KMO's allicht vaker terug naar informele werkplaatstrainingen dan naar gestructureerde werknemersopleidingen.

---

4 Meer uitleg hierover vindt u in Deel 3 van deze Jaarreeks, *De Sociale Balansen: een sectoraal-regionale analyse*.