

Opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven stabiliseren

Een van de doelstellingen van het Pact 2020 heeft betrekking op het opkrikken van de opleidingsinspanningen in de bedrijven en sectoren. De sociale balans is een van de weinige bronnen die in dit kader een jaarlijkse opvolging toelaat. De sociale balans bevat informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. Door een koppeling met RSZ-data kunnen we de gegevens verder opdelen en zijn schattingen op niveau van de gewesten en de sectoren mogelijk. De sociale balans is zo ook een belangrijk instrument om de opleidingsinspanningen op Vlaams niveau in kaart te brengen en op te volgen. We beschikken momenteel over de sociale balansgegevens voor de jaren 2010 tot 2014. Uit onze analyses blijkt dat de opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven zijn toegenomen sinds 2010, maar de toename is het laatste jaar minder uitgesproken dan voorheen. We lichten dit verder toe in deze Werk.Focus.

In tabel 1 brengen we aan de hand van een aantal indicatoren de vormingsinspanningen in Vlaamse bedrijven in kaart. We maken hierbij een onderscheid tussen enerzijds alle bedrijven, ongeacht of ze al dan niet opleiding aanboden, en anderzijds de vormingsbedrijven, bedrijven die effectief vorming aanreikten tijdens het betreffende boekjaar.

Een eerste indicator om de opleidingsinspanningen in bedrijven in kaart te brengen is de participatiegraad. De participatiegraad geeft aan welk aandeel van de werknemers gedurende het boekjaar deelnam aan formele of informele opleiding. In 2014 volgde 37,9% van alle werknemers formele opleiding. Daarnaast nam een op de vier (25,9%) deel aan een bepaalde vorm van informele opleiding. Dit is een toename van respectievelijk 5,5 en 6 procentpunten ten opzichte van 2010.

Indien we enkel de vormingsbedrijven bekijken, ligt de participatiegraad vanzelfsprekend hoger. We delen het aantal deelnemers aan opleiding immers door het aantal werknemers in enkel die bedrijven waar daadwerkelijk vorming werd aangeboden. In 2014 participeerde 53,6% van de werknemers in een vormingsbedrijf aan formele opleiding en 36,6% aan informele opleiding. Ook hier is er een duidelijke stijging ten opzichte van de voorgaande jaren.

Een tweede indicator geeft een aanduiding van het aandeel van de totale werkduur dat werd besteed aan opleiding. Over alle bedrijven heen, werd in 2014 gemiddeld 1,24% van het arbeidsvolume aan opleiding besteed. Het grootste deel hiervan ging naar formele opleiding. Dit aandeel ligt behoorlijk hoger dan in 2010 (1,04%), maar is sinds 2013 nauwelijks gestegen. Omgerekend naar uren en minuten betekent dit dat over alle Vlaamse bedrijven heen, op honderd werkuren, 45 minuten in formele en 30 minuten in informele opleiding werd geïnvesteerd. Indien we enkel de vormingsbedrijven onder de loep nemen, krijgen we wederom hogere percentages. In 2014 spendeerden zij 1,75% van hun arbeidsvolume aan opleiding. Ook hier merken we dat dit aandeel sinds 2013 niet meer is toegenomen.

Daarnaast kunnen we het aantal gevolgde opleidingsuren ook afzetten tegenover het gemiddeld aantal werknemers tijdens het boekjaar. We spreken dan over de opleidingsverwachting en geven met deze indicator een aanduiding van hoeveel opleiding een werknemer gemiddeld genomen op jaarbasis kan verwachten. Een Vlaamse werknemer mocht zich – over alle bedrijven heen – in 2014 aan gemiddeld 16,3 uren opleiding verwachten, waarvan 9,9 uren formele opleiding en 6,4 uren informele opleiding. Dit is een lichte stijging tegenover 2013, toen de oplei-

Tabel 1. Evolutie van de opleidingsindicatoren (Vlaanderen; 2010-2014)

	Alle bedrijven					Vormingsbedrijven ^a				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Opleidingsparticipatie^b	in % van de werknemers					in % van de werknemers				
Formele opleiding	32,4	33,6	36,2	37,3	37,9	49,9	51,0	53,1	53,2	53,6
Informele opleiding	19,9	20,6	23,1	24,8	25,9	30,7	31,3	33,9	35,4	36,6
Opleidingsuren	in % van de gewerkte uren					in % van de gewerkte uren				
Totaal	1,04	1,08	1,16	1,23	1,24	1,58	1,63	1,69	1,75	1,75
Formele opleiding	0,64	0,66	0,71	0,76	0,75	0,98	1,00	1,03	1,08	1,06
Informele opleiding	0,40	0,42	0,45	0,47	0,49	0,61	0,63	0,66	0,67	0,69
Gemiddelde opleidingsduur	Uren per werknemer (= opleidingsverwachting)					Uren per deelnemer				
Totaal	13,7	14,3	15,3	16,1	16,3	/	/	/	/	/
Formele opleiding	8,4	8,8	9,4	9,9	9,9	26,0	26,1	25,8	26,6	26,1
Informele opleiding	5,2	5,5	6,0	6,2	6,4	26,3	26,7	25,8	25,1	24,9

Noten: a. Om te bepalen of een bedrijf een vormingsbedrijf is, moet het aangeven dat werknemers een vorm van formele of informele opleiding hebben gevolgd. Indien er geen deelnemers geregistreerd zijn, wordt het bedrijf niet meegeteld als vormingsbedrijf.

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

Bron: Steunpuntraming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

dingsverwachting gemiddeld 16,1 uren bedroeg. Deze stijging komt volledig op conto van een (beperkte) toename in het aantal uren informele opleiding.

Tot slot kunnen we het aantal gevolgde opleidingsuren ook afzetten tegenover het aantal deelnemers. In tegenstelling tot de voorgaande indicator bevat de noemer niet alle werknemers, maar enkel de werknemers die effectief opleiding hebben genoten. Anno 2014 bedroeg in Vlaanderen de gemiddelde opleidingsduur per deelnemer 26,1 uren voor formele opleiding. Voor informele opleiding was de gemiddelde opleidingsduur met 24,9 uren iets korter. Bovendien ging de gemiddelde opleidingsduur per deelnemer erop achteruit in vergelijking met 2013. Het aantal gevolgde opleidingsuren (teller) nam procentueel immers minder toe dan het aantal werknemers dat opleiding volgde (noemer).

Sectorale verschillen in opleidingsdeelname

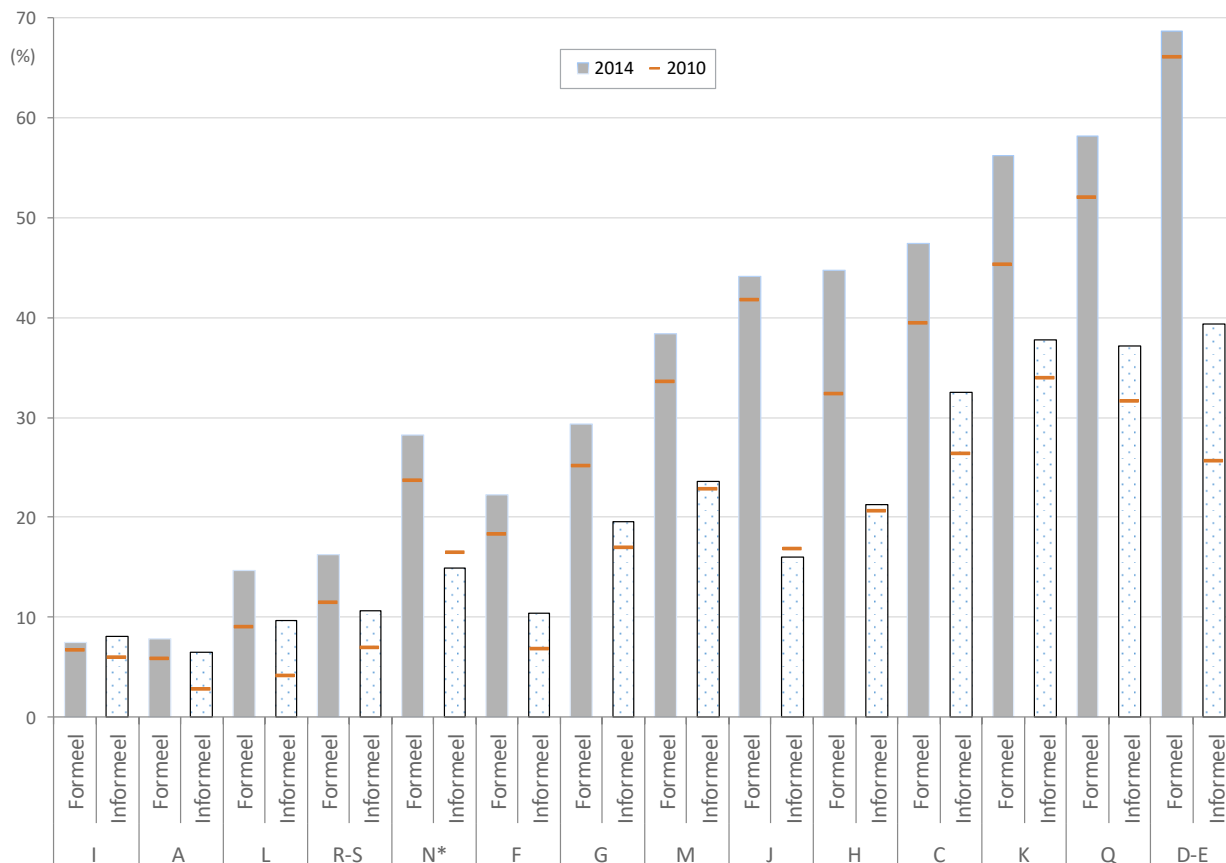
In figuur 1 bekijken we voor verschillende sectorgroepen (op basis van Nace-secties) de participatiegraad voor formele en informele opleiding voor de jaren 2010 en 2014.¹ In de sector 'Energie, water en afvalbeheer (D-E)' ligt de opleidingsparticipatie het hoogst. In 2014 kregen zeven op de tien (68,7%) werknemers in deze sector een vorm van formele opleiding aangeboden. Ook voor informele opleiding scoort geen enkele sector beter (39,4%). Bij deze laatste vorm gaat het over een toename van maar liefst

13,8 procentpunten ten opzichte van 2010. Andere sectoren die hoge participatiegraden laten optekenen zijn 'Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten (Q)', 'Financiële activiteiten en verzekeringen (K)' en 'Industrie (C)'. In de 'Horeca (I)' en 'Landbouw, bosbouw en visserij (A)' hadden werknemers de laagste kans om deel te nemen aan opleiding. Werknemers hebben in nagenoeg alle sectoren een hogere kans om te participeren aan een formeel opleidingsinitiatief dan met een informele opleiding. Een uitzondering hierop is de sector 'Horeca (I)' in 2014.

Nieuwe doelstelling inzake vorming en opleiding

Tussen 2010 en 2014 zijn de opleidingsinspanningen in Vlaanderen behoorlijk toegenomen, maar sinds 2014 is de toename minder uitgesproken. Of Vlaamse bedrijven daardoor hun opleidingsinspanningen in de toekomst eerder op een gelijk niveau zullen aanhouden dan wel de inspanningen zullen hernemen, is momenteel onduidelijk. In het kader van de nieuwe wet Werkbaar en Wendbaar Werk worden bovendien nieuwe doelstellingen vooropgesteld inzake vorming en opleiding, zodat we de huidige indicatoren om de opleidingsinspanningen in bedrijven in kaart te brengen niet langer kunnen aanhouden. Op basis van nieuwe indicatoren (die nog ontwikkeld zullen worden) kan ook het beeld van de inspanningen in bedrijven veranderen.

Figuur 1. Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar Nace-sectie (Vlaanderen; 2010 en 2014)



Noten: * Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (Nace-Bel 78), die onder meer uitzendbureaus omvat.

A = Landbouw, bosbouw en visserij; **C** = Industrie; **D-E** = Energie, water en afvalbeheer; **F** = Bouwnijverheid; **G** = Handel en reparaties; **H** = Vervoer en opslag; **I** = Horeca; **J** = Informatie en communicatie; **K** = Financiële activiteiten en verzekeringen; **L** = Exploitatie van en handel in onroerend goed; **M** = Vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten; **N** = Administratieve en ondersteunende diensten; **Q** = Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten; **R-S** = Kunst, recreatie, overige diensten

Bron: Steunpuntraming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Eén van deze oude indicatoren is de beoogde financiële opleidingsinvestering als percentage van de loonmassa. Op basis van de generatiepactwet van 2005 werd vooropgesteld dat alle werkgevers uit de privésector samen minstens 1,9% van de totale loonmassa in opleiding moeten investeren. Het gaat hier over een collectieve (sectorale) verplichting, maar de sancties vonden plaats op niveau van de werkgever. Het Grondwettelijk Hof oordeelde in 2014 dat deze maatregel ongrondwettelijk en discriminerend was, waardoor deze globale opleidingsdoelstelling werd opgeschort.

Vanaf 1 januari 2017 is er een nieuwe interprofessionele doelstelling. De wet Werkbaar en Wendbaar Werk hervormt het systeem: streven naar een investering van 1,9% van de totale loonmassa in vorming wordt vervangen door een streven naar gemiddeld vijf dagen vorming per

voltijds equivalente werknemer op jaarbasis. Dit recht op opleiding kan op verschillende manieren georganiseerd worden. In eerste instantie krijgt de sector de kans om in een tweejaarlijkse cao de vormingsinspanningen in dagen te concretiseren. Sluit de sector geen cao, dan kan de onderneming de doelstelling invullen via individuele opleidingsrekeningen. Indien er noch een sectorale cao, noch een individuele opleidingsrekening wordt toegekend, geldt een vormingsrecht van gemiddeld twee opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent. In samenwerking met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Bank van België zullen we een methodologie ontwikkelen om deze nieuwe interprofessionele doelstelling in kaart te brengen, zodat we in de toekomst de opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven kunnen blijven monitoren.

Meer cijfers en duiding over de opleidingsgegevens in de Vlaamse bedrijven kan u terugvinden op de website van het Steunpunt Werk, onder de cijfercollectie 'Opleiding en levenslang leren'.

Michelle Sourbron

Steunpunt Werk

Noten

1. Een aantal sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses. Nace-secties O (Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen), P (Onderwijs), T (Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik) en U (Extraterritoriale organisaties en lichamen) worden niet opgenomen omwille van een te lage dekkinggraad. Nace-sectie B (Winning van delfstoffen) wordt niet opgenomen omwille van een te klein aantal bedrijven.

**STEUNPUNT
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

steunpuntwerk@kuleuven.be | +32 016 32 32 39

www.steunpuntwerk.be | twitter: @SteunpuntWerk

Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.