

# Permanente opleiding voor werknemers: investeren in de toekomst

Steven Vanackere



**Hoge Raad voor de Werkgelegenheid**

<https://hrw.belgie.be/nl>



1

Deelname aan permanente opleiding: stand van zaken

2

Voordelen van permanente opleiding

3

Huidige en toekomstige competentiebehoeften

4

Institutioneel kader en hefboomen van permanente opleiding



1

Deelname aan permanente opleiding: stand van zaken

2

Voordelen van permanente opleiding

3

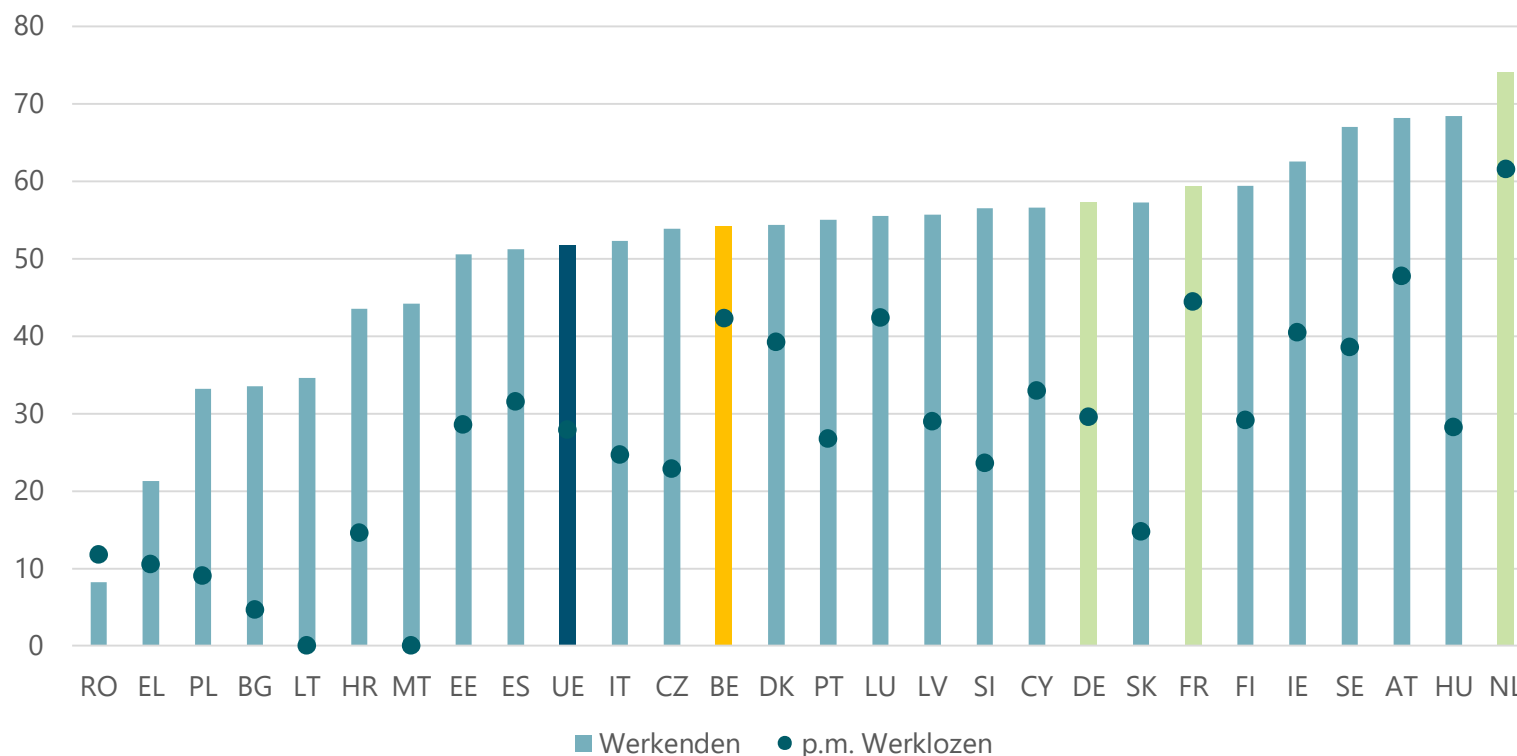
Huidige en toekomstige competentiebehoeften

4

Institutioneel kader en hefboomen van permanente opleiding

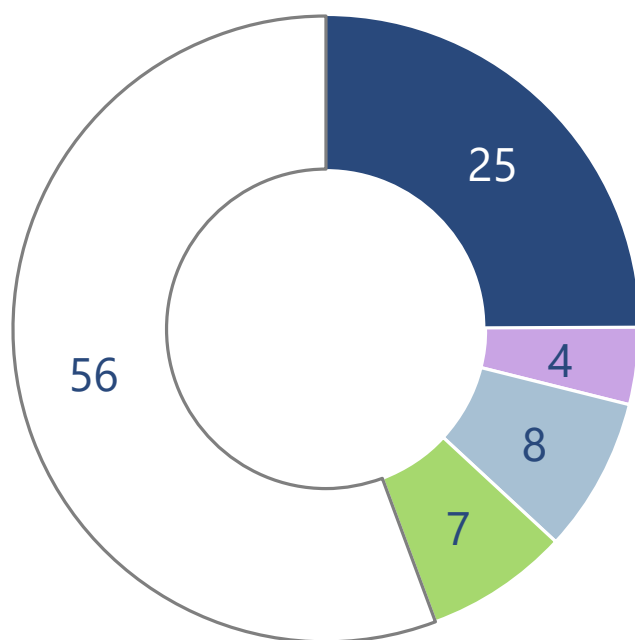
## De deelname aan permanente opleiding van de werknemers ligt amper boven het Europese gemiddelde

(in %, werknemers van 25 tot 64 jaar, formele en niet-formele opleiding, 2016)



## Vier op de tien volwassenen zouden hun competenties weer op peil moeten brengen: wie zijn ze ?

(in %)

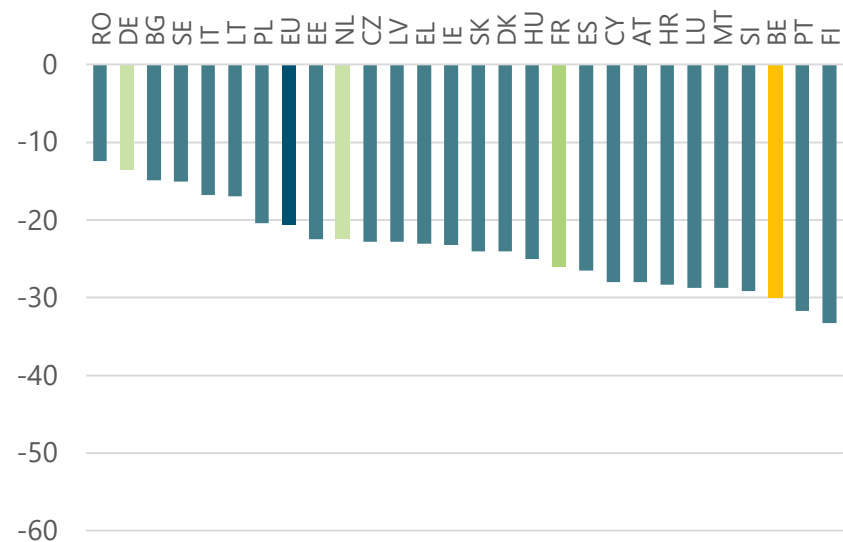


- Kortgeschoold
- Midden- of hooggeschoold werkend in een elementaire functie
- Hooggeschoold met geringe digitale competenties
- Hooggeschoold met geringe cognitieve competenties
- Geen behoefte

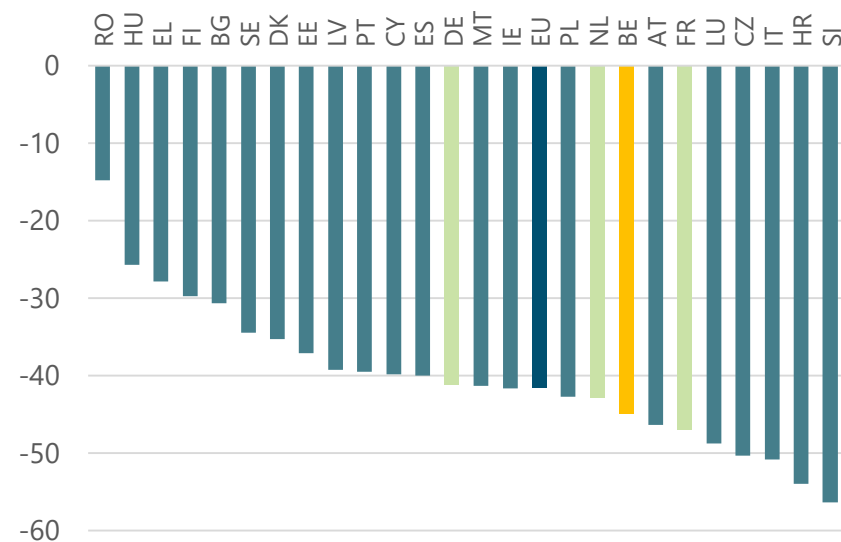


# Grote verschillen in deelname aan opleiding naargelang van de leeftijd en het scholingsniveau

## Verskil naar leeftijd: 55-64 vs 25-34 jaar<sup>1</sup>

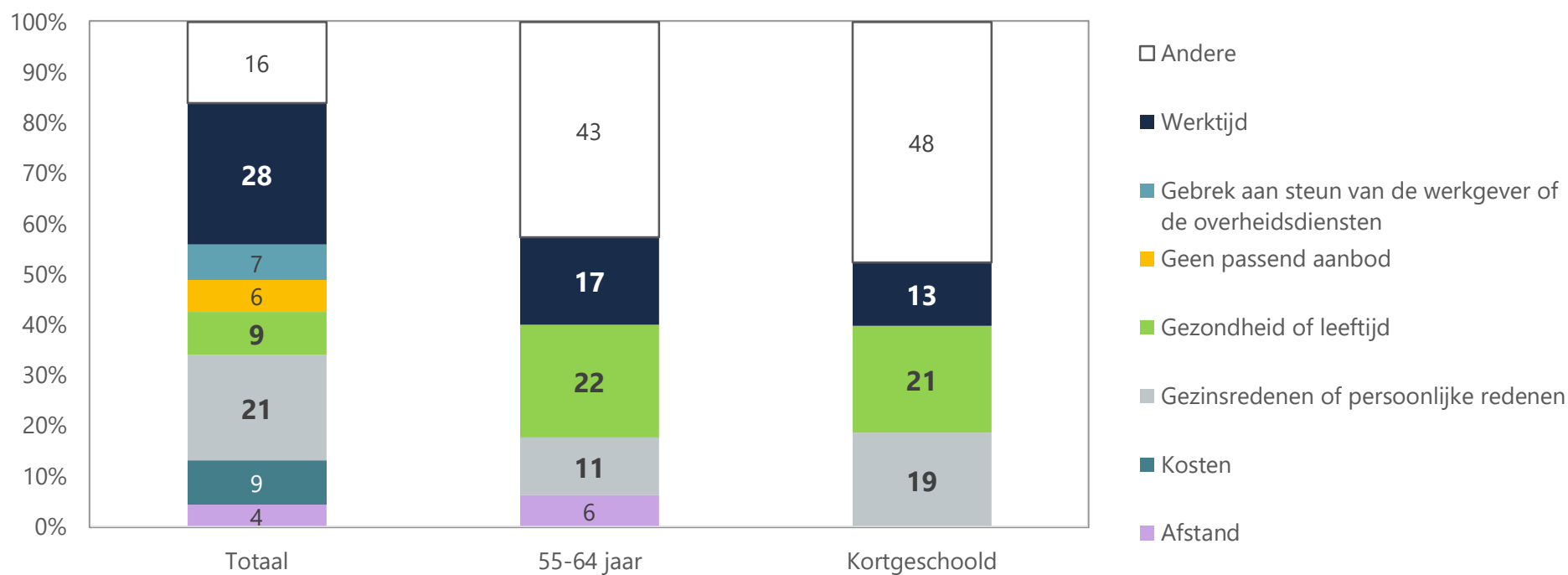


## Verskil naar diploma: kort- vs hooggeschoold<sup>2</sup>



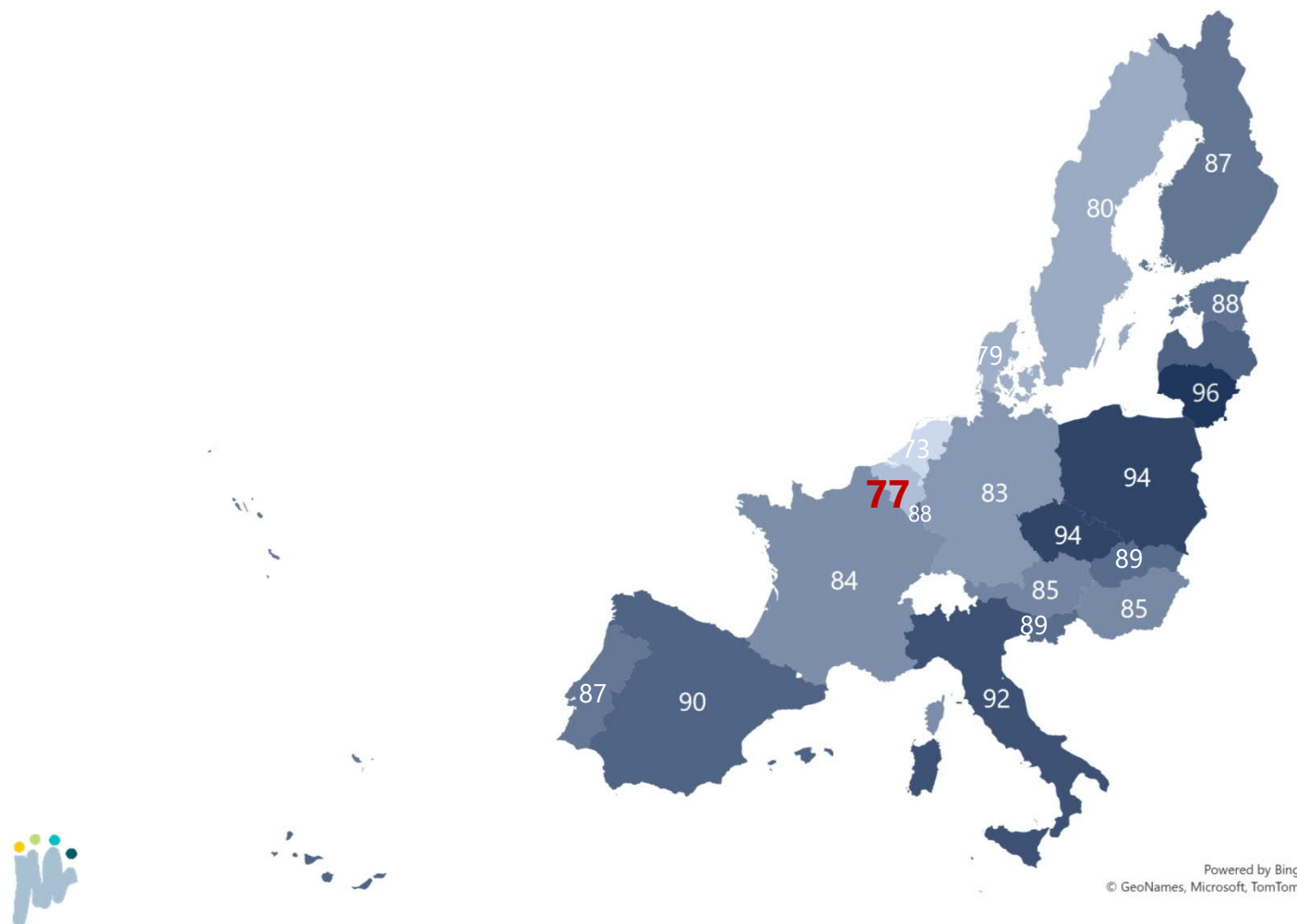
## Belemmeringen voor de deelname aan opleiding naar potentiële kandidaten

(bevolking die aan opleiding wil deelnemen naar voornaamste reden voor niet-deelname, in % van de overeenstemmende bevolking, België, 2016)



## De competenties worden te weinig gebruikt op de werkvloer

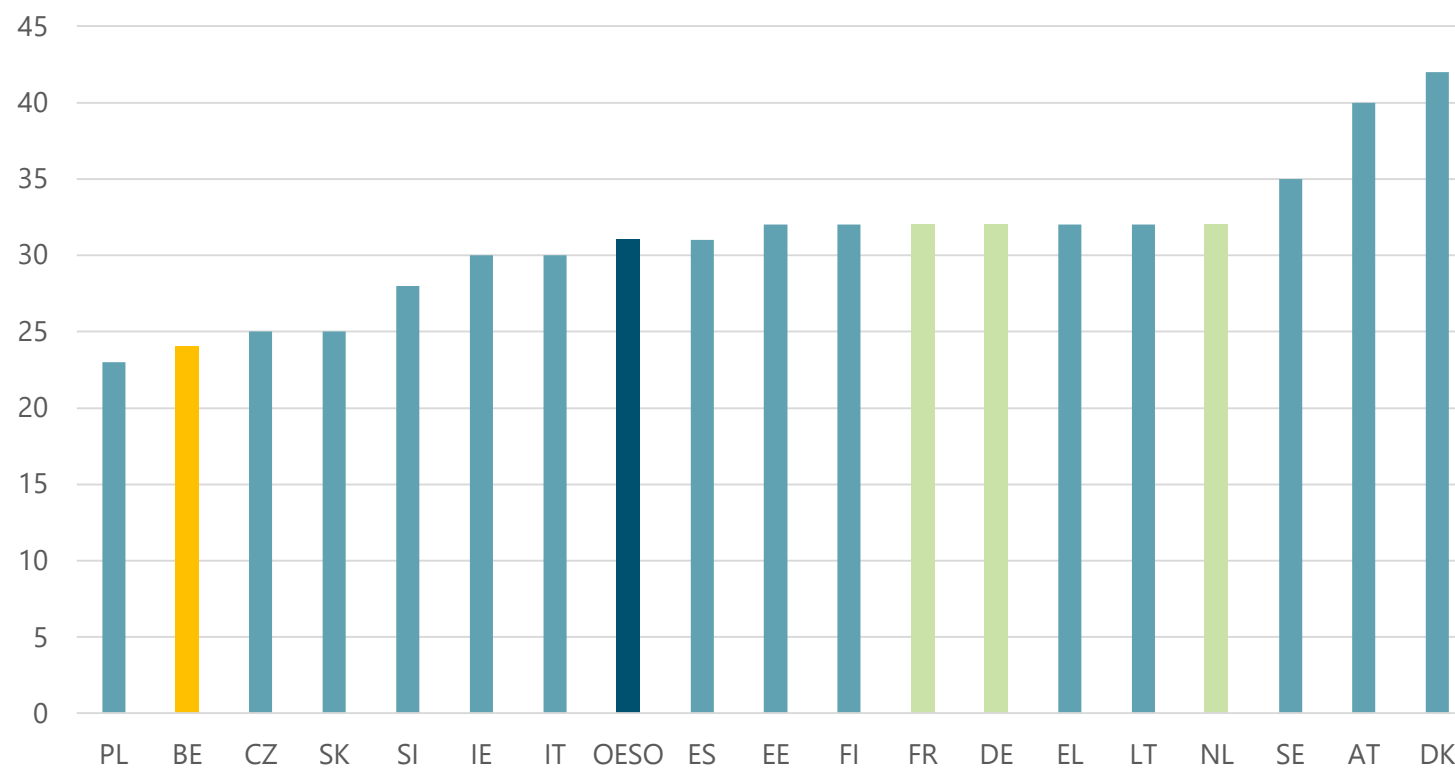
(in % van de volwassenen die de verworven competenties gebruiken op de werkvloer, 2016)



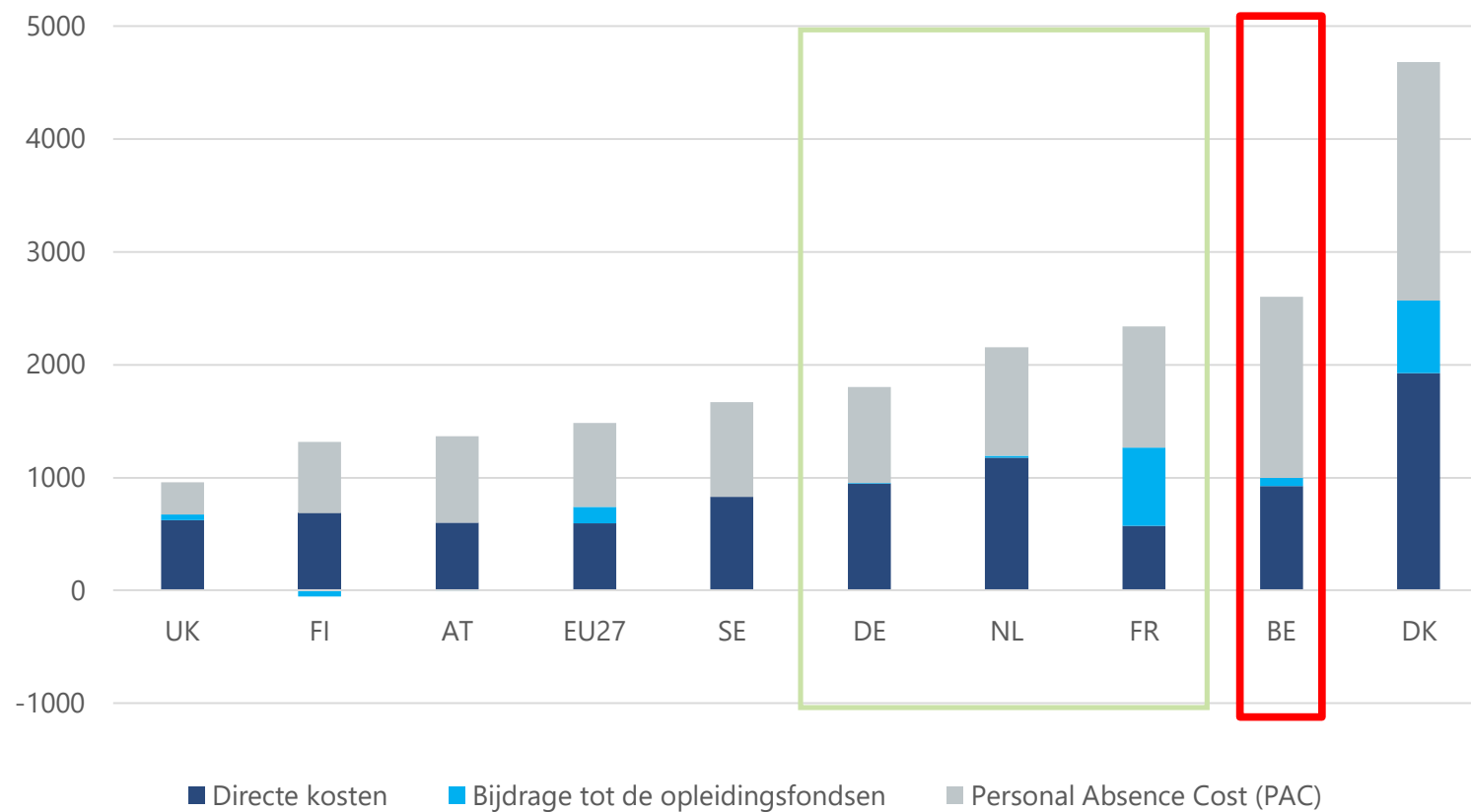


## Een kortere duur dan gemiddeld

(mediaan aantal uren niet-formele werkgerelateerde opleiding per jaar, 2015)



## Kosten van formele opleiding<sup>1</sup>, per deelnemer (in euro)





1

Deelname aan permanente opleiding: stand van zaken

2

**Voordelen van permanente opleiding**

3

Huidige en toekomstige competentiebehoeften

4

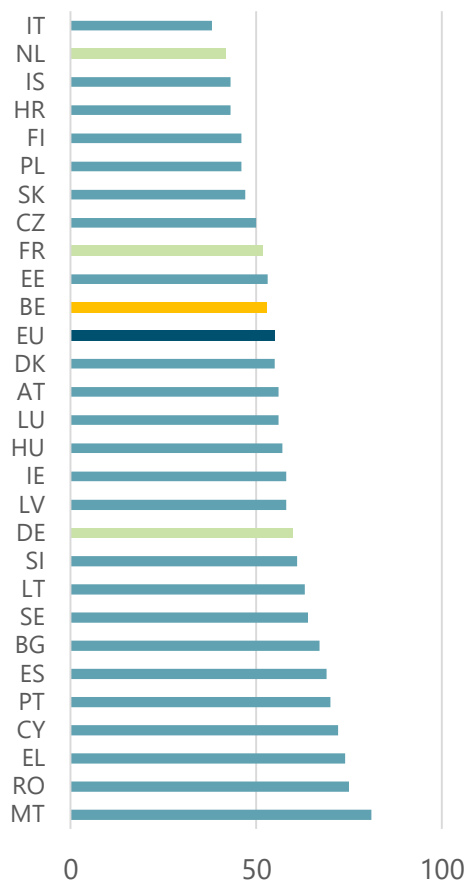
Institutioneel kader en hefboomen van permanente opleiding



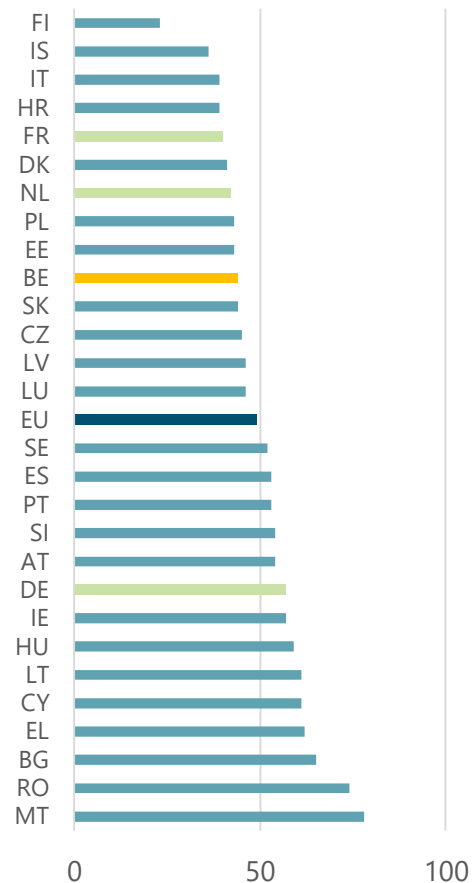
# Relatief beperkte loopbaankansen voor de werknemers

(percentage respondenten die het er helemaal mee eens zijn dat "opleiding ... biedt", 2015)

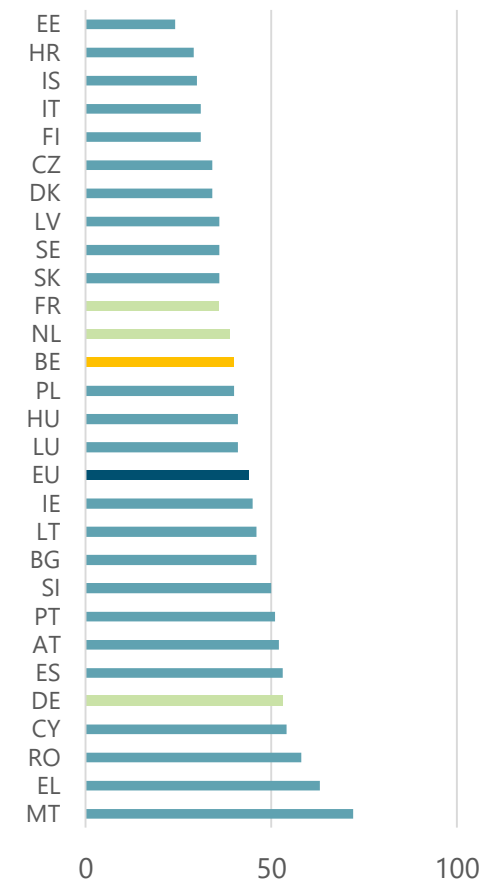
## Betere loopbaanvooruitzichten



## Een hoger inkomen

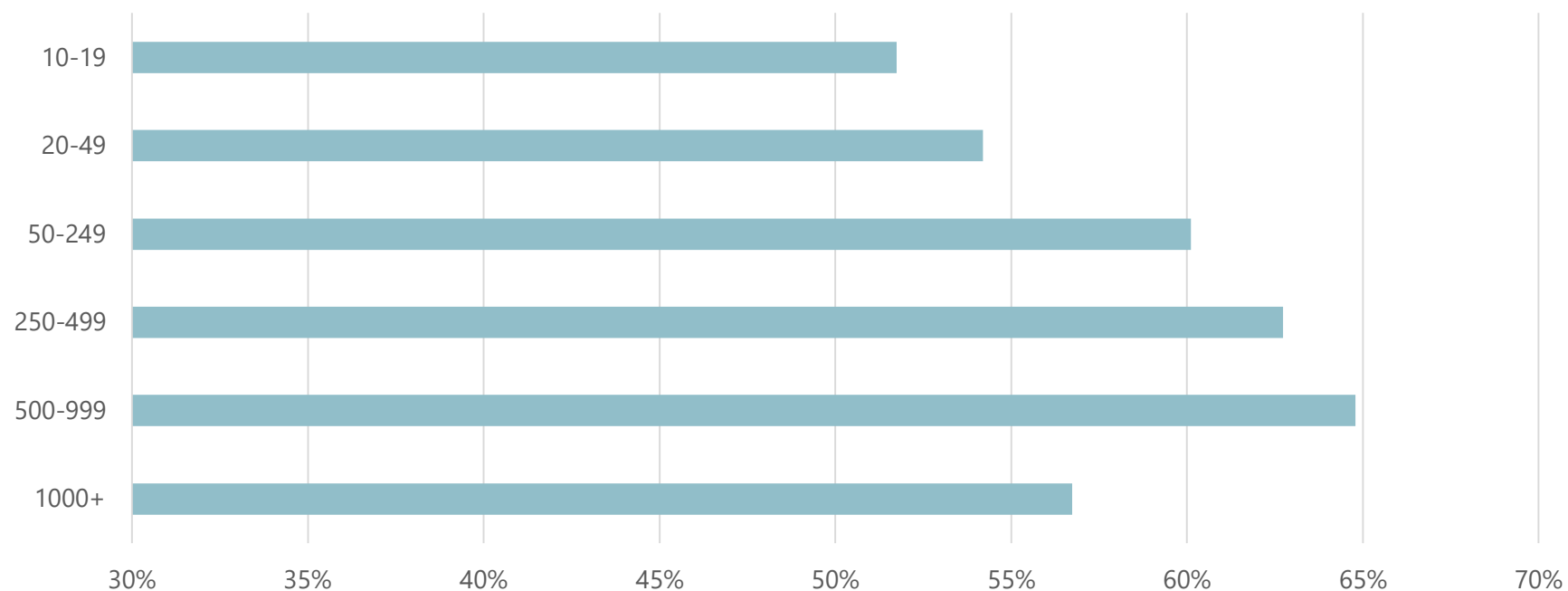


## Bruikbare competenties in verschillende banen



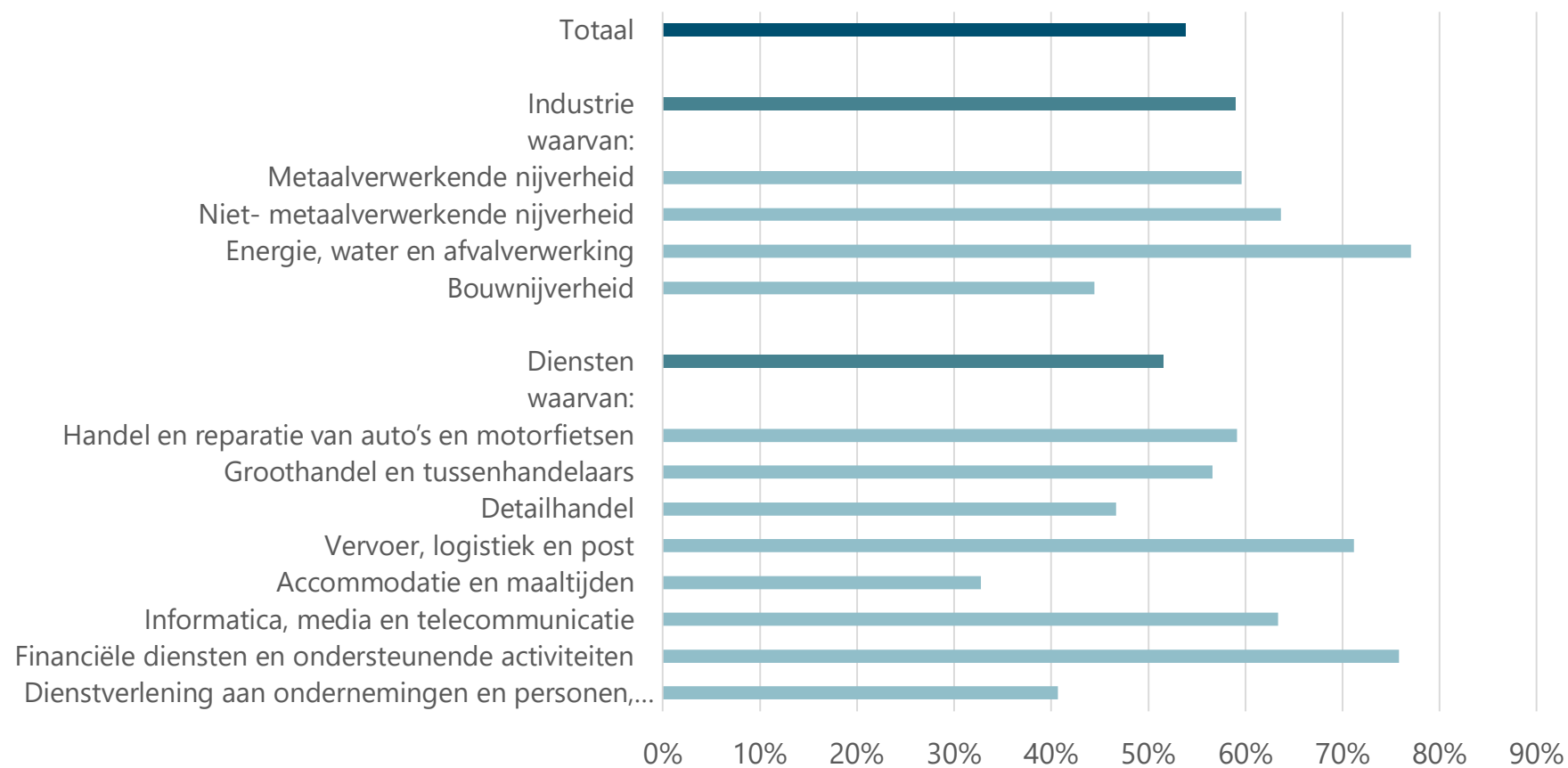
## De opleidingsinspanningen van de ondernemingen variëren naar hun grootte ...

Percentage opgeleide werknemers naar omvang van het personeelsbestand van de onderneming



## ... en de bedrijfstak

### Percentage opgeleide werknemers naar bedrijfstak van de onderneming



# Een combinatie van factoren verklaart de opleidingsintensiteit

## Bedrijfstak

Horeca, handel en bouwnijverheid verstrekken (gemiddeld) minder opleiding

## Innovatiegraad

Hogere opleidingsbehoeften voor ondernemingen die innoveren en/of technologische schokken ondergaan

## Diplomaniveau

De ondernemingen met een hoger aandeel gediplomeerden verstrekken meer opleiding



## Omvang

De kmo's verstrekken (gemiddeld) minder opleiding

## Productiviteit

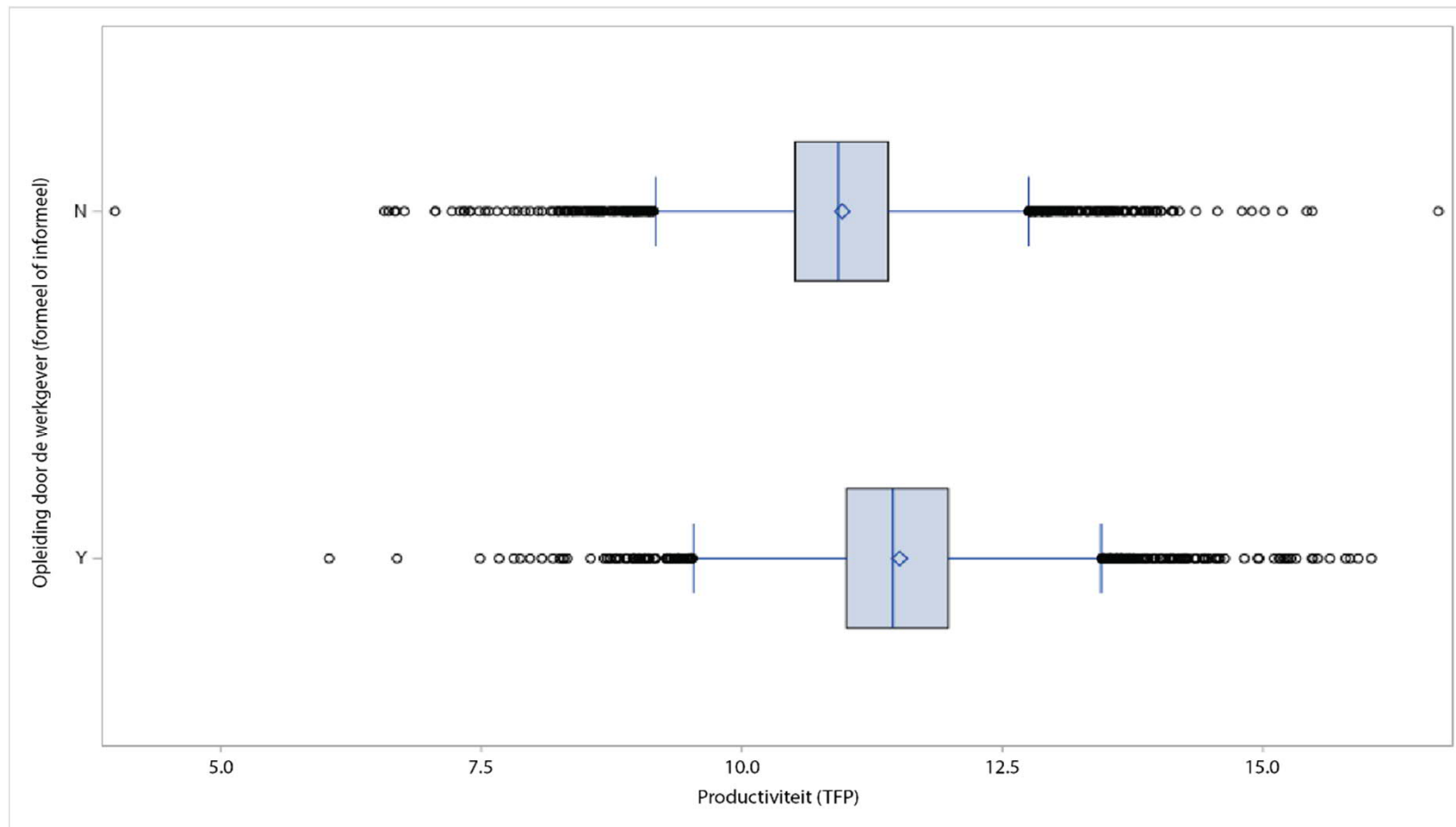
De opleiding verstreckende ondernemingen zijn gemiddeld beschouwd productiever (causaliteit?)

## Jobrotatie

Opleidingen zijn rendabeler voor de personeelsleden die in de onderneming blijven



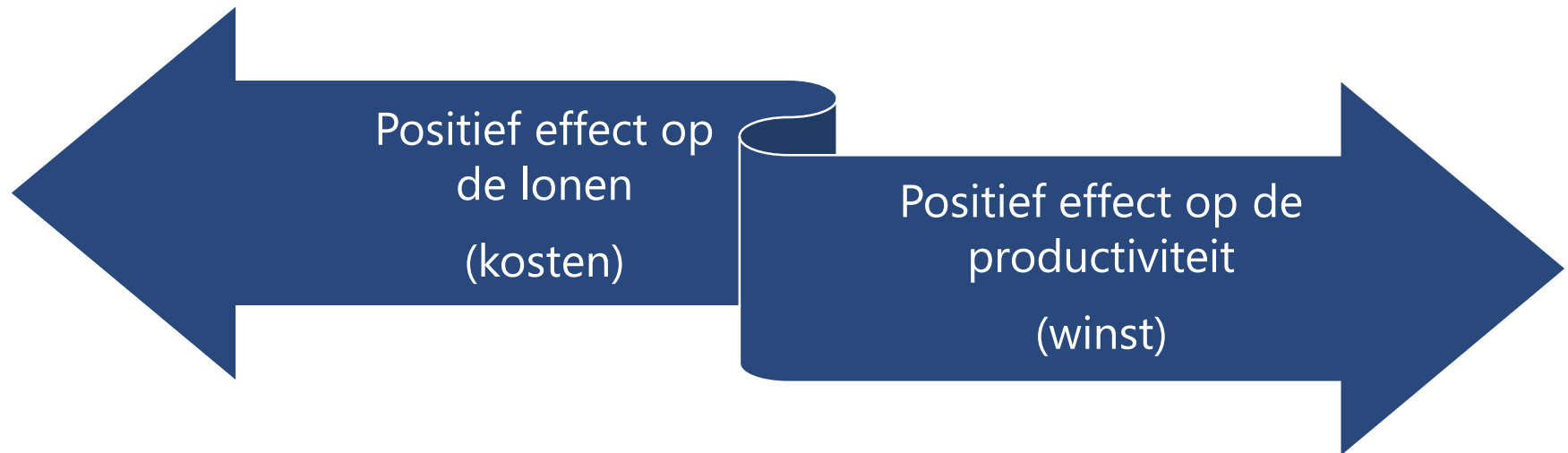
## De opleiding verstreckende ondernemingen presteren beter





## De econometrische studies over het effect van opleiding voor de ondernemingen

- Houden rekening met alle factoren tegelijkertijd
- Controleren voor de richting van de causaliteit / niet-waargenomen factoren





1

Deelname aan permanente opleiding: stand van zaken

2

Voordelen van permanente opleiding

3

**Huidige en toekomstige competentiebehoeften**

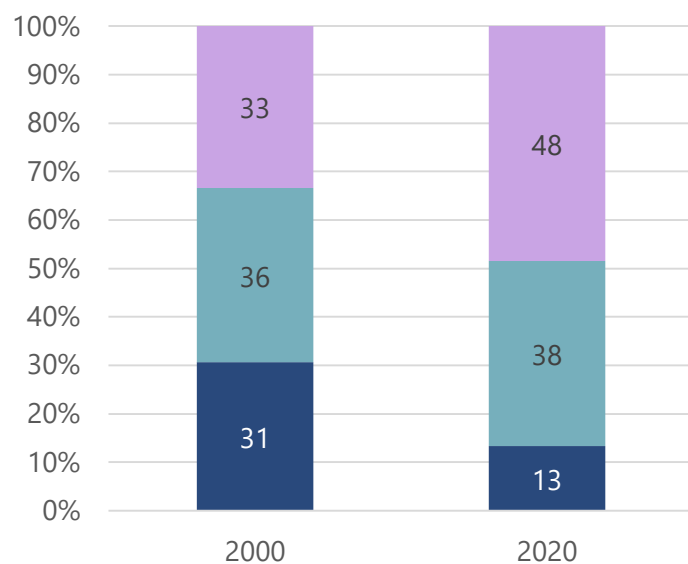
4

Institutioneel kader en hefboomen van permanente opleiding



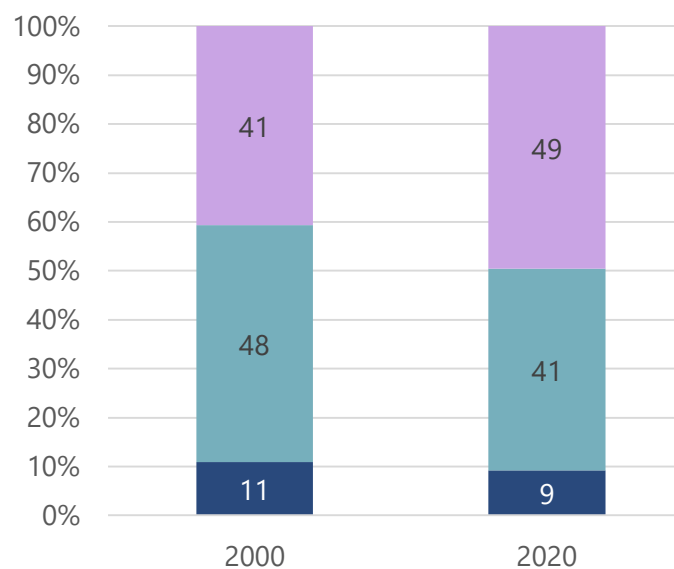
# Geleidelijke verhoging van de gemiddelde diplomaniveaus en beroepskwalificaties

## Diplomaniveau van de werknemers<sup>1</sup>



- Kortgeschoold
- Middengeschoold
- Hooggeschoold

## Kwalificatieniveau van de functies<sup>1</sup>

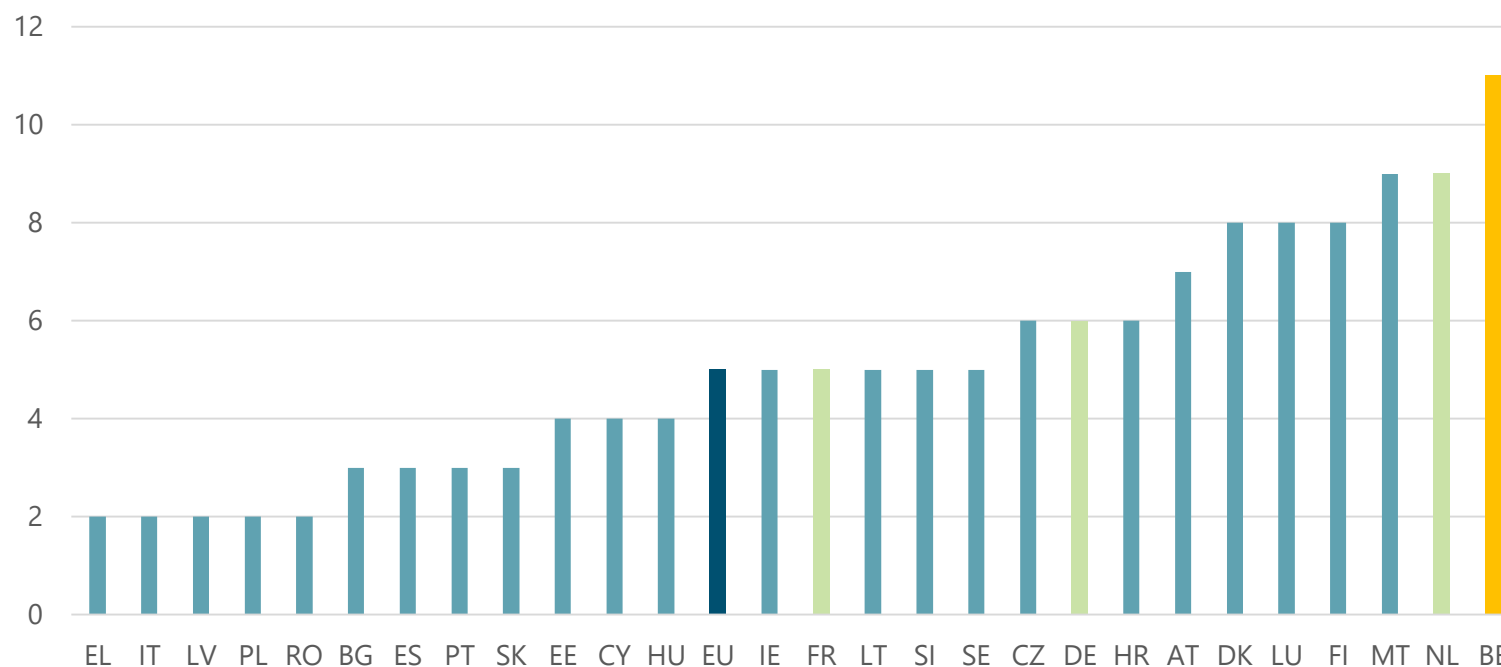


- Laaggekwalificeerd
- Middengekwalificeerd
- Hooggekwalificeerd



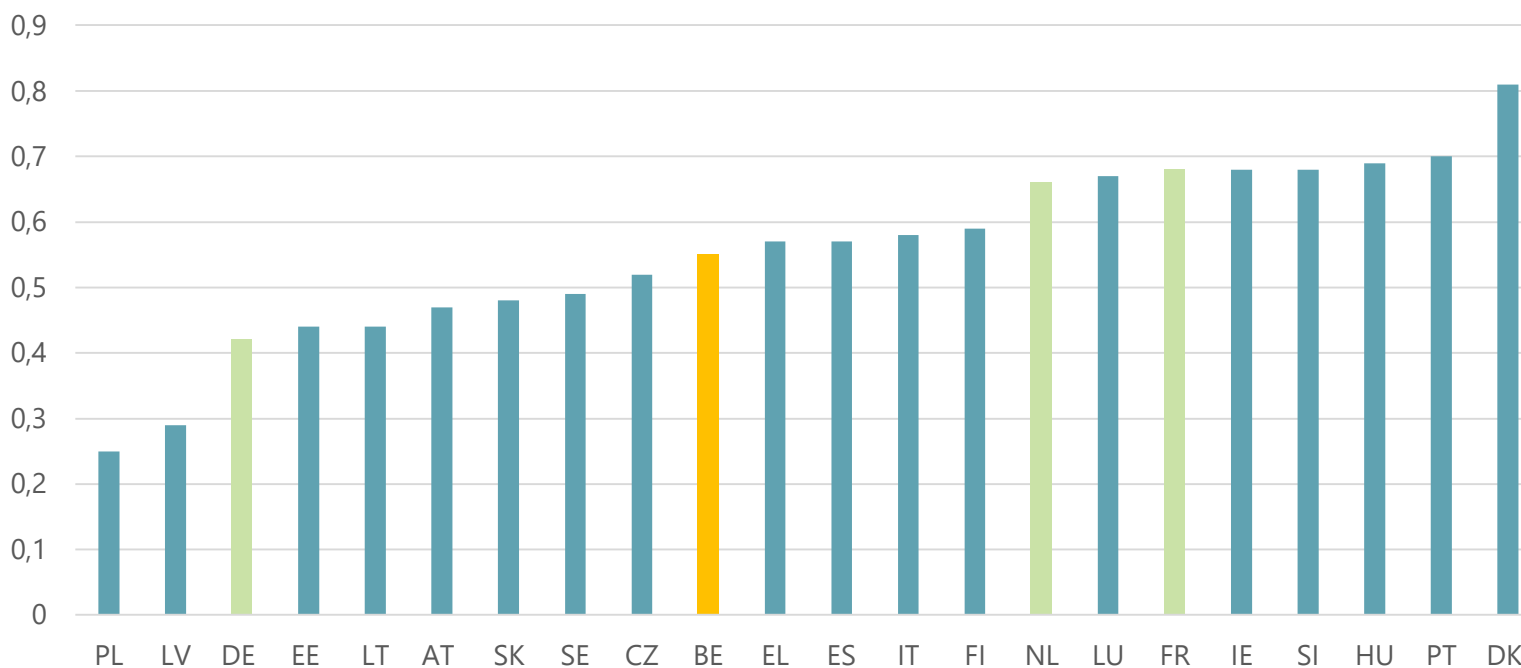
## Te weinig kandidaten in toekomstgerichte studierichtingen

**Ondernemingen met moeilijk in te vullen vacatures voor banen gericht op ICT-specialisten**  
(in %, 2020)

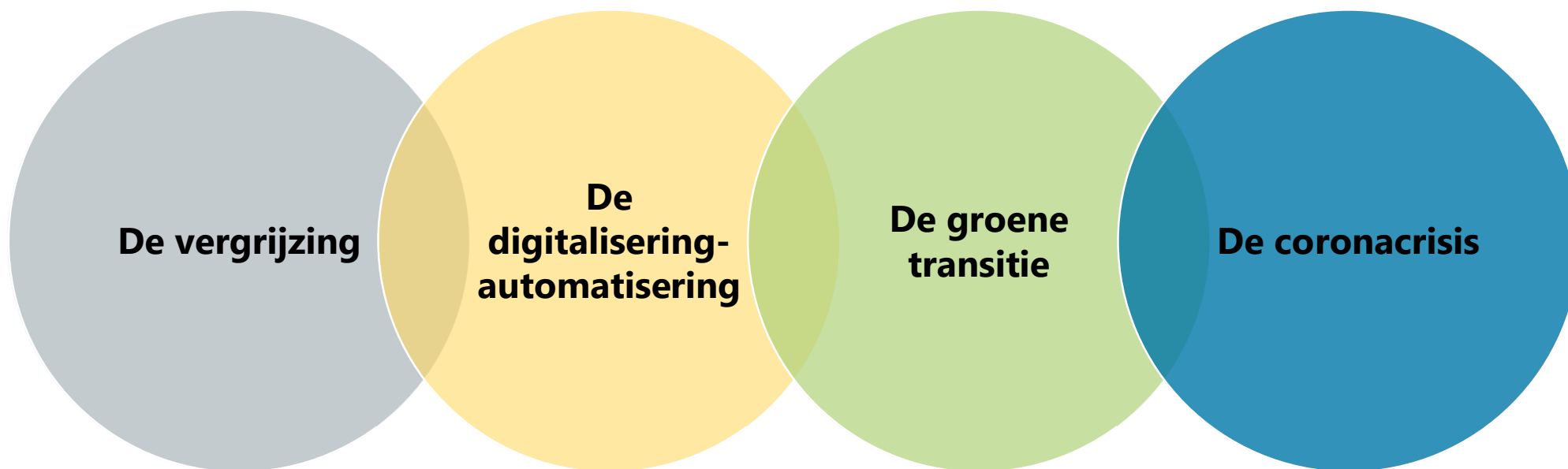


# Ontoereikende afstemming van het opleidingssysteem voor volwassenen op de behoeften van de arbeidsmarkt

**Afstemming van de opleidingen voor volwassenen op de behoeften van de arbeidsmarkt**  
(index: 0 = geen afstemming; 1 = optimale afstemming, 2015)



De behoeften aan competenties worden beïnvloed door ...





1

Deelname aan permanente opleiding: stand van zaken

2

Voordelen van permanente opleiding

3

Huidige en toekomstige competentiebehoeften

4

**Institutioneel kader en hefboomen van permanente opleiding**



# De actoren van permanente opleiding



## Europese Unie

Coördineert en ondersteunt de actie van de lidstaten



### Federaal

Wetten en cijfermatige doelstellingen, individuele opleidingsrekening



### Sociale partners

Top-down (federaal) en bottom-up (werknemers) benadering, advies NAR



### Gewesten

Steunmaatregelen (financieel)



### Sectorfondsen

Verzameling van middelen in het kader van de centrale akkoorden, organisatie van opleidingen, advies



### Overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling

Uitvoering van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid



### Ondernemingen

Investing in opleiding en aanpassing van de arbeid



### Opleidingsinstellingen

Uiteenlopend, rechtstreeks met de ondernemingen en werknemers of partners overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en sectorfondsen



### Werknemers

Verantwoordelijkheid inzake beveiliging van de beroepstrajecten





## Verloop van de opleidingsdoelen in België

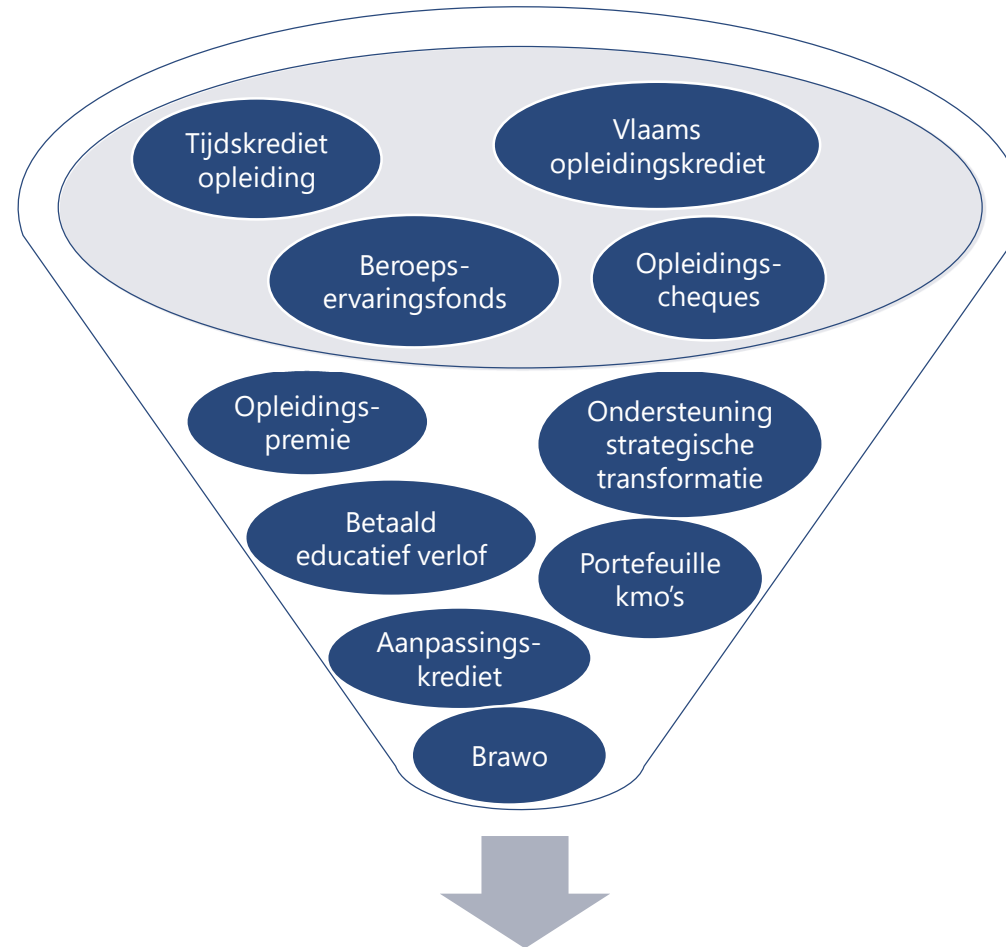


## Europese doelstellingen 2025 en 2030<sup>1</sup> (in %)

	Doelstellingen EU 2025 <sup>2</sup>	Niveau EU	Niveau BE	Doelstelling Porto EU 2030
Deelname van <b>volwassenen</b> aan opleiding tijdens de laatste 12 maanden	50 -----> 47	37 (2016)	39 (2016)	60
Deelname van volwassen <b>kortgeschoolden</b> aan opleiding tijdens de laatste 12 maanden	30	18 (2016)	16 (2016)	
Deelname van <b>werkloze volwassenen</b> aan opleiding tijdens de laatste 4 weken	20	10,5 (2020)	10 (2020)	
Aandeel van de volwassenen die ten minste <b>digitale basisvaardigheden</b> bezitten	70	56 (2019)	61 (2019)	80



## Instrumenten om permanente opleiding te ondersteunen: financiële bijstand



Naar een individuele opleidingsrekening?



## Individuele opleidingsrekening

**= Competentie-overzicht + Opleidingsrechten + Opleidingskrediet**

### **Troeven:**

- Individuele verantwoordelijkheid
- Verdeling van de kosten
- Overdraagbaarheid en cumulatie van rechten
- Keuze van de dienstverleners

### **Aandachtspunten:**

- Eenvoud
- Doelgericht
- Persoonlijke begeleiding
- Financieringswijze



## Factoren die tot een succesvol opleidingsbeleid kunnen bijdragen



## 4 pijlers van aanbevelingen

**Coördineren  
en  
rationaliseren**

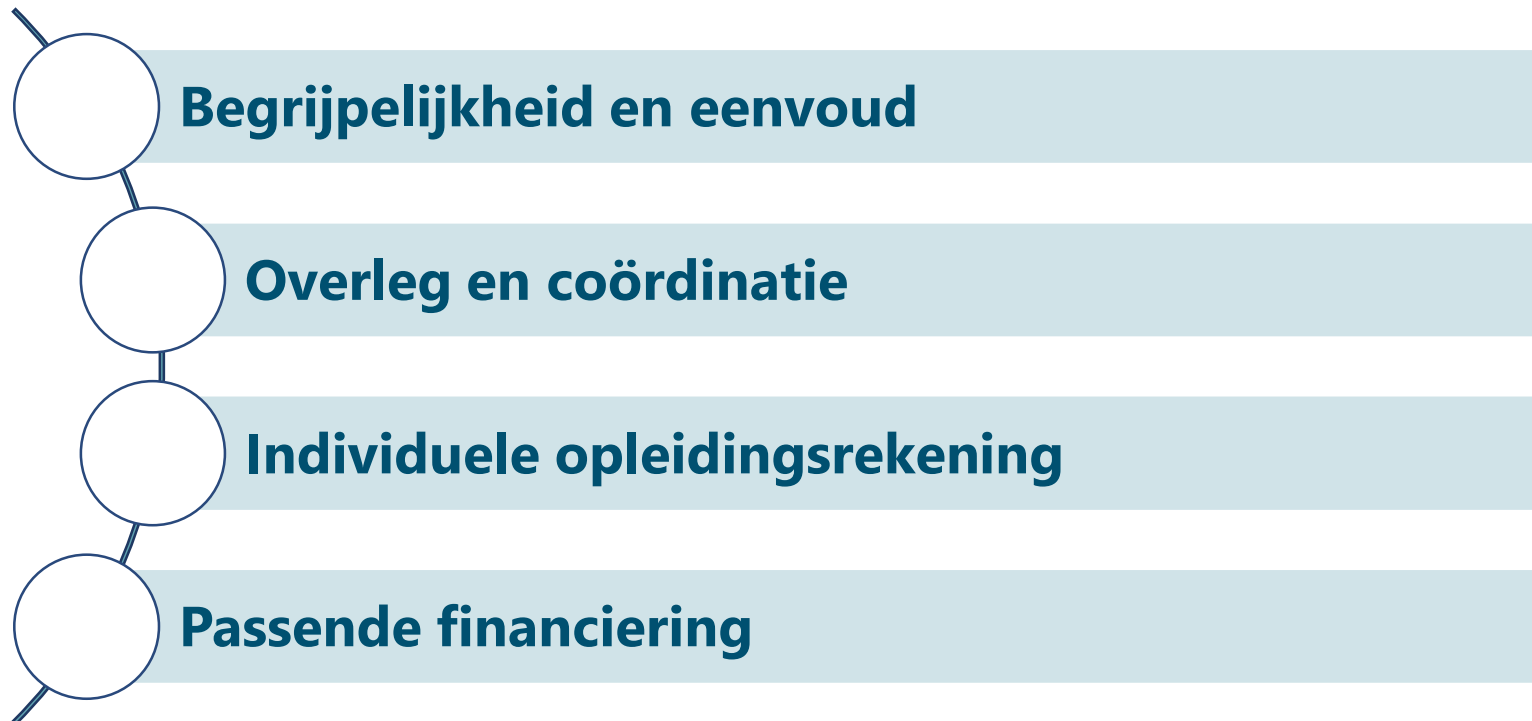
**Het aanbod  
afstemmen op  
de behoeften**

**De deelname  
aan opleiding  
aanmoedigen**

**Evalueren**



# De coördinatie verbeteren en het systeem van permanente opleiding rationaliseren



# Het opleidingsaanbod beter afstemmen op de behoeften op de arbeidsmarkt





# Deelname aan opleiding aanmoedigen, met name voor ondervertegenwoordigde groepen

- **Gerichte maatregelen en aangepaste methoden**
- **Begeleiden**
- **Validering van de competenties**
- **Arbeidsorganisatie**
- **Steun aan de kmo's**



# Versterking van het statistisch apparaat om het opleidingsbeleid te evalueren



# Permanente opleiding voor werknemers: investeren in de toekomst

Steven Vanackere



**Hoge Raad voor de Werkgelegenheid**

<https://hrw.belgie.be/nl>