



NAAR EEN HOGERE OPLEIDINGSDEELNAME TIJDENS PERIODES VAN INACTIVITEIT

Drempels en kritische succesfactoren
voor opleidingsdeelname tijdens
tijdelijke werkloosheid in kaart gebracht

Laura Jacobs, Peter De Cuyper & Katleen De Rick
Projectleiding: Peter De Cuyper

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd
voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.



Gepubliceerd door
KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN
HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
Parkstraat 47 – bus 5300, BE 3000 Leuven
www.hiva.be

© 2011 HIVA-K.U.Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Inleiding	5
1 Opleiding tijdens tijdelijke economische werkloosheid	7
1.1 Tijdelijke economische werkloosheid	7
1.1.1 Modaliteiten	8
1.1.2 Tijdelijke werkloosheid in cijfers	9
1.2 Competentieversterkende acties tijdens tijdelijke werkloosheid	12
1.2.1 Gratis opleidingen bij VDAB	12
1.2.2 Sectorale opleidingsacties	12
1.3 Tot slot	13
2 Onderzoeksopzet en methodologie	15
2.1 Onderzoeksvragen	15
2.2 Analytisch kader	16
2.2.1 Belemmeringen en facilitators van opleidingsdeelname	17
2.2.2 Analytisch kader	18
2.3 Onderzoeksfasen	19
2.3.1 Quick scan initiatieven, drempels en kritische succesfactoren	19
2.3.2 Sectorale dieptecases	20
2.3.3 Buitenlandse cases	22
2.3.4 Conclusies en aanbevelingen	22
3 Quick scan initiatieven	23
3.1 VDAB-actie: gratis opleidingen voor tijdelijk werklozen	23
3.1.1 Modaliteiten	23
3.1.2 Deelname en bereik	25
3.1.3 Drempels voor opleidingsdeelname	26
3.2 Sectorale acties	28
3.2.1 Sectorale opleidingsacties voor tijdelijk werklozen	28
3.2.2 Bestaande initiatieven voor tijdelijk werklozen	35
3.2.3 Drempels voor deelname	36
3.3 Tot slot	38

4 Sectorale dieptecases	41
4.1 Opzet, methodologie en caseselectie	41
4.1.1 Metaalsector arbeiders	42
4.1.2 Horeca	43
4.1.3 Autosector	45
4.2 Metaalsector arbeiders	46
4.2.1 Sectorale acties	47
4.2.2 Bedrijfscase: Van Hool	53
4.3 Horeca	58
4.3.1 Sectorale acties	59
4.3.2 Andere opleidingsacties	69
4.4 Autosector en metaalaanverwante sectoren	75
4.4.1 Sectorale acties	76
4.5 Vaststellingen	82
5 Opleiding en tijdelijke werkloosheid in Europees perspectief	85
5.1 Opleiding en tijdelijke werkloosheid in Europa	85
5.1.1 Beleid	85
5.1.2 Europese regelingen voor opleiding tijdens arbeidsduurvermindering	87
5.2 Buitenlandse cases	91
5.2.1 Caseselectie	91
5.2.2 Nederland: Deeltijd-WW	93
5.2.3 Duitsland: Kurzarbeit	100
5.3 Vaststellingen	105
6 Synthese en aanbevelingen	107
6.1 Onderzoeksopzet	107
6.2 Quick scan opleidingsacties: overzicht en participatie	108
6.3 Drempels en oplossingen in kaart gebracht	110
6.3.1 Kenmerken van de potentieel lerende	111
6.3.2 Kenmerken van het aanbod	112
6.3.3 Maatschappelijke context en actoren	114
6.3.4 Communicatie over het aanbod	115
6.4 Aanbevelingen	117
6.4.1 Nood aan een (globaal) actieplan op beleids- en sectorniveau	117
6.4.2 Invulling van het actieplan	118
Bibliografie	125

Inleiding

Een voortdurend veranderende arbeidsmarkt, meer competitieve en internationale markten, toenemende mobiliteit en flexibilisering van de arbeid zorgen ervoor dat competentieversterking tijdens de loopbaan steeds belangrijker wordt. Competentieversterking kan zowel de loopbaanzekerheid van werknemers beter waarborgen, als het bedrijf concurrentiëler maken. Periodes van ‘werkstilstand’ lijken in dit kader ideale gelegenheden voor werknemers om competenties bij te spijkeren. Werkstilstand kan daarbij gedefinieerd worden als een periode waarbij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk (gedeeltelijk) wordt opgeschort, met behoud van de contractuele band tussen werknemer en werkgever. In Vlaanderen gaat het dan concreet om tijdelijke werkloosheid en loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

De economische crisis van 2009-2010 ging voor heel wat werknemers gepaard met periodes van inactiviteit. Er werd massaal gebruik gemaakt van het stelsel van de tijdelijke economische werkloosheid. Naar aanleiding van crisis werd begin 2009 door de Vlaamse regering beslist om werknemers die economisch werkloos worden de mogelijkheid te bieden gratis een opleiding bij VDAB te volgen. Daarnaast stelde Vlaanderen via het impulsplan ‘Herstel het vertrouwen’ middelen ter beschikking aan de sectoren om competentieversterkende acties uit te werken. Verschillende sectoren werkten in dit kader initiatieven uit voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos werden, zoals specifieke kortlopende opleidingen of opleidingspremies. Ondanks al deze acties en de inspanningen om opleidingsdeelname tijdens deze periodes te stimuleren, was het succes beperkt. Slechts een vijfhonderdtal tijdelijk werklozen participeerden aan de gratis VDAB-opleidingen (VDAB, 2011). Voor de meeste sectorale initiatieven die werden opgezet bleek de participatie eveneens zeer laag (Departement WSE, 2010).

Het opzet van het onderzoek bestaat er in om inzicht te verwerven in faciliterende en belemmerende factoren die de participatie aan competentieversterkende acties kunnen verklaren. Op basis hiervan zullen we concrete oplossingen en acties voorstellen om de opleidingsdeelname tijdens deze korte periodes van werkstilstand te stimuleren en verbeteren. De focus zal hierbij liggen op de wijze waarop sleutelactoren als werkgevers, sectorale opleidingsfondsen, VDAB en het beleid kunnen inspelen op de opleidingsdeelname en hoe het aanbod geoptimaliseerd kan worden. De onderzoeksvragen worden beantwoord via een combinatie van literatuurstudie, analyse van administratieve data, semi-gestructureerde interviews en een websurvey.

Dit rapport bevat de neerslag van het onderzoek en is ingedeeld in zes hoofdstukken:

- in het eerste inleidend hoofdstuk staan we kort stil bij tijdelijke werkloosheid en de initiatieven die in het kader van de crisis werden opgezet om opleidingsdeelname tijdens deze periodes te versterken;
- het tweede hoofdstuk bevat het onderzoeksopzet, het analytisch kader en de gehanteerde methodologie;
- in een derde hoofdstuk geven we een overzicht van de verschillende initiatieven die door VDAB en de sectoren werden opgezet. We identificeren hier ook al enkele factoren die de deelname aan deze acties beïnvloeden;
- in het vierde hoofdstuk staan de sectorale dieptecases centraal. Op basis hiervan verfijnen we de eerder geïdentificeerde drempels en gaan we na welke oplossingen worden ingezet om tegemoet te komen aan de specifieke drempels die spelen bij opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid;
- we analyseren twee buitenlandse cases in hoofdstuk 5. We gaan na welke lessen we hieruit kunnen trekken voor toekomstige acties in Vlaanderen en formuleren oplossingen voor de eerder geïdentificeerde drempels;
- het zesde en laatste hoofdstuk betreft de synthese en de aanbevelingen.

Tot slot willen we graag de personen bedanken die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek. Allereerst bedanken we Krispijn Yperman van Horeca Vorming, Goedele Hufkens van Agoria en Annelies Feys en Guébli Carron van Educam voor hun medewerking aan het onderzoek. Daarnaast willen we ook de interviewpartners die participeerden aan dit onderzoek bedanken, alsook de werkgevers uit de horeca die de tijd hebben genomen om de websurvey in te vullen. Tot slot danken we de opdrachtgever die dit onderzoek mogelijk maakte.

1 | Opleiding tijdens tijdelijke economische werkloosheid

De economische crisis ging in Vlaanderen voor heel wat werknemers gepaard met periodes van inactiviteit. Er werd tijdens de voorbije crisis massaal gebruik gemaakt van het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid. In een eerste paragraaf staan we stil bij het systeem van tijdelijke economische werkloosheid. In een tweede paragraaf geven we een overzicht van alle acties die in Vlaanderen werden opgezet om opleidingsdeelname tijdens deze periodes van inactiviteit aan te moedigen.

1.1 Tijdelijke economische werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid treedt op wanneer de werkprestaties van een werknemer tijdelijk zijn verminderd of opgeschort, maar waarbij de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever onveranderd blijft. Tijdens deze periode kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering voor tijdelijke werkloosheid. Tijdelijke werkloosheid kan optreden omwille van economische oorzaken, technische storingen, slecht weer, overmacht, collectieve jaarlijkse vakantie en staking.¹ Tijdelijke werkloosheid met economische oorzaken, of economische werkloosheid, treedt op wanneer er op een bepaald ogenblik onvoldoende werk is voor alle werknemers omwille van economische factoren. Voorbeelden van zo'n economische factoren zijn een tijdelijke daling van het aantal bestellingen of een tijdelijke daling van de vraag.

1 <http://www.rva.be/>

2 Wanneer we in de rest van dit hoofdstuk de term 'tijdelijke werkloosheid' gebruiken, dan gaat het over tijdelijke werkloosheid met economische oorzaken.

3 <http://www.rva.be/>

4 <http://www.werk.belgium.be/>

5 <http://www.rva.be/>

Aangezien in dit onderzoek de tijdelijke werkloosheid om economische redenen centraal staat, bespreken we deze vorm van tijdelijke werkloosheid verder in deze paragraaf.²

1.1.1 Modaliteiten

1.1.1.1 Doelgroep

Tot voor kort kon de werkgever deze regeling enkel gebruiken voor arbeiders, studenten die in hoofdzaak handenarbeid verrichten en uitzendkrachten. Op bedienden was deze maatregel niet van toepassing. De Federale overheid heeft echter drie crisismaatregelen in het leven geroepen met het oog op de economische crisis. Een van deze maatregelen, de tijdelijke schorsing van de prestaties van bedienden, laat toe het instrument van economische werkloosheid ook te gebruiken voor bedienden. Deze maatregel betreft een volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst of het instellen van een werkregime met verminderde arbeidsduur (met een minimum van 2 werkdagen per week). Deze maatregel was tijdelijk van aard en liep af op 30 juni 2010.

1.1.1.2 Statuut werknemers

Gedurende de periode van economische werkloosheid blijft het arbeidscontract tussen werknemer en werkgever bestaan. De werknemer in kwestie moet zich niet inschrijven als werkzoekende bij VDAB, Le Forem of Actiris en moet ook niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.³ Een uitzondering treedt echter op als een werknemer gedurende meer dan zes maanden economisch werkloos is en hij of zij gedurende deze periode geen vier weken aaneengesloten heeft gewerkt.⁴ De werknemer moet daarnaast het werk ook op elk moment kunnen hervatten. Gedurende de periode van economische werkloosheid heeft de werknemer recht op een vervangingsinkomen of werkloosheidsuitkering. De hoogte van deze uitkering voor tijdelijke werkloosheid is afhankelijk van het loon en de gezinstoestand van de werknemer.⁵

1.1.1.3 Vermindering arbeidstijd

Afhankelijk van het werkgebrek kan de werkgever een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid invoeren. Een regeling van volledige schorsing is mogelijk voor maximaal vier weken (28 kalenderdagen). Indien deze maximumduur bereikt is, dan is de werkgever verplicht eerst een volledige arbeidsweek

² Wanneer we in de rest van dit hoofdstuk de term 'tijdelijke werkloosheid' gebruiken, dan gaat het over tijdelijke werkloosheid met economische oorzaken.

³ <http://www.rva.be/>

⁴ <http://www.werk.belgium.be/>

⁵ <http://www.rva.be/>

in te voeren alvorens hij een nieuwe regeling kan laten ingaan. Bij een regeling van gedeeltelijke arbeid worden arbeidsdagen afgewisseld met werkloosheidsdagen.⁶ De maximumduur hiervan hangt af van het voorziene aantal arbeidsdagen. Een werkgever kan zijn werknemers steeds terugroepen om het werk te hervatten. Wel is het zo dat de maximumduur behouden blijft. Om dit te vermijden, kan de werkgever de werknemers en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) schriftelijk op de hoogte stellen dat de lopende regeling een einde neemt.⁷

1.1.1.4 Procedure

De werkgever moet de betreffende arbeiders in kennis stellen van de voorziene duur van tijdelijke werkloosheid, dit ten minste zeven dagen vooraf. De werkgever moet aan de werknemers meedelen welke werknemers tijdelijk werkloos zullen gesteld worden of de afdeling waar de tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd, het aantal dagen en de data waarop elke werknemer werkloos zal zijn en de datum waarop deze tijdelijke werkloosheid zal ingaan en een einde zal nemen. Dit gebeurt in de vorm van een controleformulier, dat de werkgever moet verschaffen vanaf de eerste werkloosheidsdag in elke maand. Op het einde van de maand moet dit formulier ondertekend worden door de werknemer en ingediend worden bij de betreffende uitbetalingsinstelling of RVA, die samen het aantal uitkeringen berekent waarop de betreffende werknemer recht heeft.

1.1.2 Tijdelijke werkloosheid in cijfers

Tabel 1.1 toont de kwartaalcijfers van tijdelijke economische werkloosheid in Vlaanderen in aantal personen en aantal dagen per maand voor 2008, 2009 en 2010.

⁶ Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen een grote en een kleine schorsing. Bij een grote schorsing wordt minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken voorzien. Deze regeling kan voor maximaal drie maanden worden aangevraagd. Een kleine schorsing is van toepassing als ten minste drie arbeidsdagen per week of ten minste één arbeidsweek per twee weken voorzien wordt. Deze regeling kan maximaal twaalf maanden duren. Een werkgever kan binnen een aangekondigde regeling het aantal werkloosheidsdagen verhogen of overgaan naar een volledige schorsing. Alle partijen moeten hiervan wel op de hoogte worden gesteld.

⁷ <http://www.werk.be/>, <http://www.rva.be/>

Tabel 1.1 Tijdelijke werkloosheid met economische oorzaken per maand, aantal personen en aantal dagen (Vlaams gewest), kwartaalcijfers, 2008-2010

	Aantal personen				Aantal dagen			
	1	2	3	4	1	2	3	4
2008	63 189	52 271	46 010	68 721	373 210	305 470	248 886	426 014
2009	134 461	130 497	90 464	86 989	998 690	916 869	560 119	574 742
2010	104 173	84 912	.	.	725 068	514 542	.	.

* Voor het tweede en derde kwartaal van 2010 zijn geen cijfergegevens beschikbaar.

Bron Crisisbarometer Departement Werk en Sociale Economie (WSE) –

<http://www.werk.be/>

Deze tabel toont duidelijk een grote toename van de economische werkloosheid, zowel in aantal personen als aantal dagen, vanaf het eerste kwartaal van 2009. Aangezien België - en Vlaanderen - in het vierde kwartaal van 2008 voor het eerst met een neerwaartse economische groei werd geconfronteerd, zien we hierin een duidelijk gevolg van de economische crisis (Sels & Herremans, 2009). In het eerste kwartaal van 2009 waren er bijna dubbel zoveel economisch werklozen dan in het laatste kwartaal van 2008. Hetzelfde gaat op voor het aantal dagen tijdelijke werkloosheid.

Tabel 1.2 toont de verhouding van het aantal aanvragen en aantal dagen economische werkloosheid op het totale aantal tijdelijke werkloosheid.

Tabel 1.2 Verhouding economische werkloosheid op de totale tijdelijke werkloosheid, aantal personen en aantal dagen (Vlaams gewest), kwartaalcijfers, 2008-2010, percentages

	Aantal personen				Aantal dagen			
	1	2	3	4	1	2	3	4
2008	62,0	70,1	65,2	71,0	63,2	75,1	69,0	77,0
2009	72,0	85,2	88,0	77,1	70,2	88,0	87,0	79,6
2010	63,3	81,1	.	.	56,0	82,0	.	.

* Voor het tweede en derde kwartaal van 2010 zijn geen cijfergegevens beschikbaar.

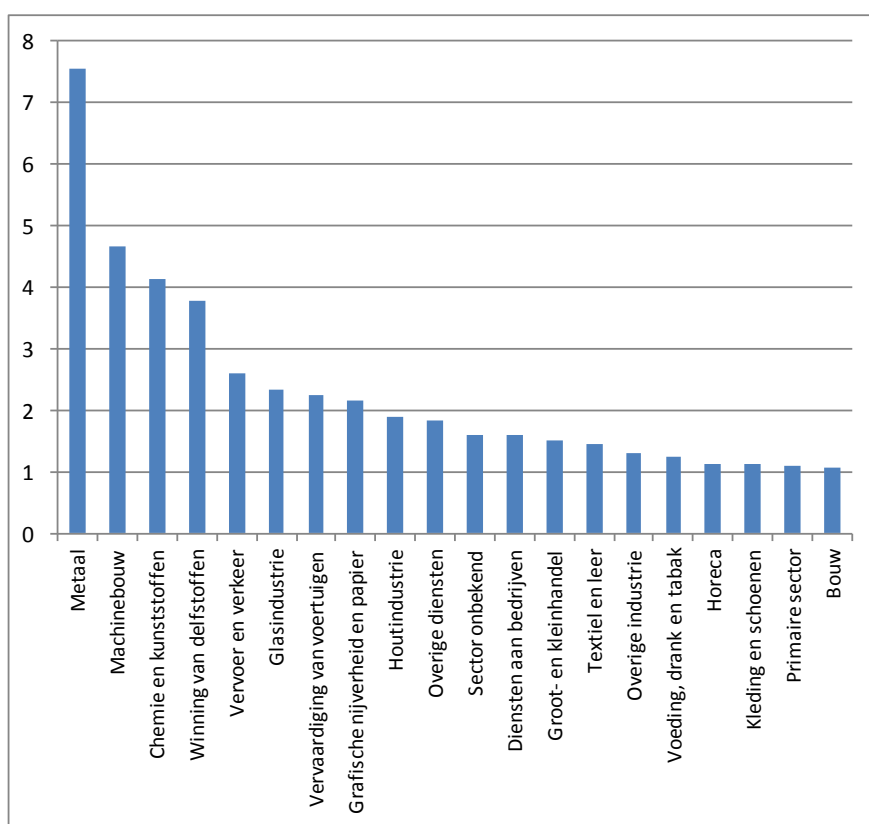
Bron RVA, Crisisbarometer Departement WSE

Economische oorzaken vormen duidelijk de belangrijkste aanleiding voor tijdelijke werkloosheid in Vlaanderen. In 2008 ging het gemiddeld om 67% van alle tijdelijke werkloosheid. In 2009 gaat het gemiddeld om 10% meer. Vooral in het tweede en derde kwartaal van 2009 is de impact van de crisis groot. Hier is er respectievelijk 15% en 23% meer tijdelijke werkloosheid met economische oorzaken

dan in 2008. Dit laat duidelijk zien dat er in het crisisjaar 2009 massaal gebruik werd gemaakt van het stelsel van economische werkloosheid.⁸

Tijdelijke werkloosheid is sterk sectoraal gekleurd (cf. cijfers Steunpunt WSE). Figuur 1.1 laat de evolutie zien van het aantal werknemers in economische werkloosheid tussen het eerste kwartaal van 2008 en het eerste kwartaal van 2009, naar sector.

Figuur 1.1 Evolutie van het aantal economisch werklozen op jaarbasis (Vlaams Gewest), naar sector, eerste kwartaal van 2008 en 2009, ratio



Bron Crisisbarometer Departement WSE – <http://www.werk.be>

De toename van de economische werkloosheid was het grootst in de metaalsector. Hier is het aantal economisch werklozen geëxplodeerd: in het eerste kwartaal van 2009 waren er maar liefst 7,5 keer zoveel tijdelijk economisch werklozen dan een jaar voordien. Deze hoge stijging valt mede te verklaren door het feit dat de eco-

⁸ <http://www.werk.be/>

nomische werkloosheid voor de crisis zeer klein was (cf. cijfergegevens Departement WSE). Voor de crisis draaide de metaalsector op volle toeren en was er amper economische werkloosheid. Ook de sector van de machinebouw en de chemische sector hebben rake klappen gekregen: hier ging het respectievelijk om 4,5 en 4 keer zoveel tijdelijk werklozen in het eerste kwartaal van 2009. Ook in de ‘transportsector’, de ‘glasindustrie’ en de sector van de ‘automobielenbouw’ was er een forse toename van de tijdelijke werkloosheid met economische oorzaken. Uit deze cijfers blijkt ook duidelijk dat, met uitzondering van enkele sectoren, de economische werkloosheid het grootst is in de secundaire sector. In de horeca, de sector van kleding en schoenen, de primaire sector en de bouwsector is het aantal tijdelijk werklozen quasi onveranderd gebleven.

1.2 Competentieversterkende acties tijdens tijdelijke werkloosheid

Net zoals in verschillende Europese landen, werd ook door de Vlaamse regering inspanningen gedaan om competentieversterking tijdens de crisis te stimuleren. Aangezien bedrijven tijdens de crisis in grote mate gebruik maakten van het systeem van tijdelijke economische werkloosheid, werden deze acties ingepast binnen deze maatregel. Op deze manier wilde men personen die tijdelijk minder of niet werkten, aanmoedigen opleidingen te volgen. Concreet werd aan werknemers die tijdelijk economisch werkloos werden de mogelijkheid geboden gratis een opleiding bij VDAB te volgen. Daarnaast stelde Vlaanderen via het impulsplan ‘Herstel het vertrouwen’ middelen ter beschikking aan de sectoren om competentieversterkende acties uit te voeren.

1.2.1 Gratis opleidingen bij VDAB

VDAB voorzag gratis opleidingen voor werknemers die omwille van de crisis economisch werkloos werden. Deze werknemers konden een gratis opleiding volgen bij VDAB, zonder verlies van uitkering. Het doel van deze actie bestond erin om de periodes van inactiviteit, waarmee veel werknemers werden geconfronteerd ten gevolge van de crisis, op een zinvolle manier te overbruggen (VDAB, 2009). Deze maatregel ging van start in maart 2009 en loopt nog tot en met 31 december 2011.

1.2.2 Sectorale opleidingsacties

Daarnaast keurde de Vlaamse regering in november 2008 het impulsplan ‘Herstel het vertrouwen’ goed. Dit actieplan werd in het leven geroepen om tegemoet te komen aan de gevolgen van de financiële en economische crisis voor werknemers (tijdelijke werkloosheid, jobverlies, ...) en werkgevers (daling van activiteiten en

omzet, herstructureringen, faillissementen, ...). Met dit plan wilde de Vlaamse regering enkele maatregelen in het leven roepen die erop gericht zijn het vertrouwen van burgers en ondernemingen in het financieel-economisch weefsel te herstellen. Het impulsplan bestond uit drie krachtlijnen: de versterking van de kredietverstrekking aan bedrijven in het kader van een versterkt flankerend economisch beleid, de versterking van het activerend arbeidsmarktbeleid inzake herstructureringen en het versnellen en versterken van de publieke en private investeringen. Het stimuleren van competentieversterking tijdens de crisis voor werkzoekenden, werknemers en (tijdelijk) werklozen betreft een concrete maatregel om het activerend arbeidsmarktbeleid te versterken. Hierbij werd een belangrijke rol toegewezen aan de sectorale sociale partners. Zij werden aangewezen om zowel mensen die getroffen werden door herstructurering nieuwe kansen te bieden, als ook om het competentieniveau van de ‘zittende’ werknemers via gesolidariseerde inspanningen op peil te houden (Vlaamse regering, 2008).

Sectoren die engagementen wilden opnemen en wilden investeren in bijkomende opleiding en vorming konden dit doen via een addendum bij het sectorconvenant voor de periode 2009-2010. Via deze addenda dienden de sectoren hun opleidingsaanbod in termen van bereikte werknemers en/of opleidingsbudget te handhaven of te verhogen, hun opleidingsaanbod in termen van bereikte risicowerknemers (kansengroepen) te handhaven of te verhogen en in te spelen op de herstructureringsgolf die optrad. Daarnaast werden sectoren ook gestimuleerd om los van de context van herstructureringen acties op te zetten voor werknemers en instromende werknemers. De Vlaamse regering voorzag een financiële ondersteuning voor deze sectoren. In totaal werd 10 miljoen euro vrijgemaakt om de sectorale sociale partners te ondersteunen en mee te investeren in competentieversterking. 26 sectoren met een addendum bij het sectorconvenant voor de periode van 1 april 2009 tot en met 31 juli 2010 werden financieel ondersteund.⁹ 13 van deze 26 sectoren hebben specifieke initiatieven opgezet voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden.

1.3 Tot slot

De deelname aan deze acties was, met uitzondering van enkele sectorale maatregelen, beperkt. Ondanks de inspanningen om werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden aan te moedigen een opleiding te volgen, bleef het succes van de meeste van deze maatregelen uit. In totaal volgden minder dan vijfhonderd werknemers in tijdelijke werkloosheid een gratis opleiding bij VDAB, dit ondanks het grote aantal personen dat tijdens de afgelopen crisis gebruik maakte van deze maatregel. Met dit onderzoek willen we verklaringen aanreiken voor het

⁹ <http://www.werk.be/>

beperkte succes van deze opleidingsacties. We zullen nagaan wat de belangrijkste drempels zijn voor opleidingsdeelname tijdens deze specifieke periodes en concrete oplossingen aanreiken om de deelname in de toekomst te verbeteren.

2 | Onderzoeksopzet en methodologie

In dit hoofdstuk gaan we in een eerste paragraaf dieper in op het onderzoeksopzet en de onderzoeksvragen. In de tweede paragraaf staat het gehanteerde analytisch kader centraal. In een derde en vierde paragraaf staan we stil bij de verschillende fasen in het onderzoek en de gehanteerde methodologie.

2.1 Onderzoeksvragen

Het opzet van dit onderzoek bestaat er in om inzicht te verwerven in faciliterende en belemmerende factoren die de participatie aan competentieversterkende acties tijdens periodes van inactiviteit kunnen verklaren. Op basis hiervan willen we concrete acties formuleren om de participatie aan opleidingen tijdens deze perioden te stimuleren en aanknopingspunten aanreiken om het aanbod te optimaliseren.

Concreet zullen we volgende onderzoeksvragen beantwoorden:

1. Welke competentieversterkende acties worden op Vlaams, sectoraal en bedrijfsniveau voorzien in het kader van inactiviteit en hoe groot is de participatie hieraan?
2. Welke factoren kunnen geïdentificeerd worden die de participatie aan competentieversterkende maatregelen bij inactiviteit verklaren? Wat zijn faciliterende en belemmerende factoren?
3. Welke modellen bestaan er in het buitenland om competentieversterking bij tijdelijke inactiviteit te voorzien, hoe groot is de participatie hieraan en welke lessen kunnen we hieruit trekken?
4. Welke lessen kunnen uit voorgaande getrokken worden, zowel op het niveau van VDAB, de sectorale opleidingsfondsen als op het beleidsniveau, om de participatie aan opleidingen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid te verhogen?

Initiatieven om een korte periode van inactiviteit te overbruggen via competentieversterking lijken vooralsnog weinig succes te kennen. Met dit onderzoek willen we dan ook nagaan welke factoren een belemmerende en faciliterende invloed uitoefenen op deelname aan deze acties. Het betreft dus een combinatie van exploratief (inzicht verwerven in welke acties er bestaan) en evaluatie onderzoek (succes nagaan van deze acties). De focus ligt op ‘knowledge production’ en meer specifiek op het nagaan van ‘wat al dan niet werkt’ met het oog op het verbeteren en optimaliseren van de bestaande initiatieven.

2.2 Analytisch kader

Centraal in ons analytisch kader staat de deelname aan competentieversterkende acties tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. Theoretisch sluiten we aan bij de uitgebreide literatuur en eerder onderzoek over participatie aan levenslang leren.

We baseren ons hiervoor gedeeltelijk op het model van Baert et al. (2002) wat betreft opleidingsdeelname. Dit model toont aan dat aan ‘educatieve participatie’ een heel proces voorafgaat. Dit proces bestaat uit drie elementen: de (educatieve) vraag, de (educatieve) behoefte en uiteindelijk de (educatieve) participatie. Als er een discrepantie wordt vastgesteld tussen een feitelijke toestand en de als noodzakelijk of wenselijk gedefinieerde, is er sprake van een (educatieve) behoefte. Specifiek in het kader van dit onderzoek is dat de definitie van de behoefte zowel kan uitgaan van de werkgever als van de werknemer: een werkgever kan vinden dat een werknemer behoefte heeft aan competentieversterkende acties, terwijl een werknemer dit niet als dusdanig definieert en omgekeerd. Bij de behoefte aan opleiding en de vertaling daarvan kunnen ook andere ondersteunende actoren (VDAB, sectoraal opleidingsfonds, ...) een ondersteunende rol spelen. In dit onderzoek ligt de focus sterk op deze (al dan niet) ondersteunende rol van VDAB en sectorale opleidingsfondsen. Als de actor die deze behoefte ervaart op zoek gaat naar een geschikt aanbod dat aan deze behoefte kan tegemoet komen, is er sprake van een (educatieve) vraag. In dit onderzoek moet de vraag begrepen worden als: de nood aan bepaalde inhouden, een bepaalde duurtijd van het aanbod, ... Ook hier kan de vraagformulering uitgaan van de werkgever of de werknemer. De uiteindelijke participatie aan competentieversterkende acties tot slot bestaat uit een ontmoeting tussen ‘vraag’ en ‘aanbod’ op de educatieve markt. De actor doorloopt deze drie ‘overgangen’ of ‘vertaalslagen’.

Bij de overgang tussen behoefte, vraag en participatie kunnen er belemmeringen of barrières, maar ook facilitators optreden. Deze factoren kunnen er toe leiden dat men al dan niet een (subjectieve) behoefte voelt, actief op zoek gaat naar een

aanbod en effectief de stap zet om deel te nemen aan een opleiding. Deze belemmerende en faciliterende factoren staan centraal in dit onderzoek.

2.2.1 Belemmeringen en facilitators van opleidingsdeelname

Op basis van eerder onderzoek en bestaande literatuur (De Rick et al., 2004; Baert et al., 2002) kunnen we verschillende drempels en facilitators voor opleidingsdeelname identificeren:

- een eerste groep factoren zijn *kenmerken van de (potentiële) lerende*. Het gaat zowel om sociodemografische kenmerken (geslacht, leeftijd, etnische afkomst, socio-economische status, ...), psychologische kenmerken (zelfvertrouwen, zelfbeeld, interesses, aspiraties, ...), kenmerken van de leefsituatie (mobiliteit, financiële situatie, tijd, gezinssituatie, ...) en kenmerken met betrekking tot leren en educatie (scholingsgraad, educatief verleden, ervaringen met leren, verwachtingen van het leren, ...). Deze factoren bepalen voor een groot deel de behoefte, vraag en opleidingsdeelname;
- ook de *kenmerken van het aanbod* kunnen de participatie aan leren bevorderen dan wel belemmeren. Het aanbod moet aansluiten op de behoefte en vraag van de persoon in kwestie. Het kan dan gaan om de organisatie en inrichting van het aanbod (uren, fysieke inplanting, bereikbaarheid, kostprijs, ...), als om de inhoud van het aanbod (instrumenten en technieken, thema's, doelstellingen, ...). Ook de culturele context kan hier een rol spelen. Het gaat dan om het taalgebruik, de gedragscodes, de heterogeniteit of homogeniteit van de deelnemersgroepen qua leefwereld ... ;
- de *maatschappelijke context en actoren* kunnen ook een rol spelen in het proces van opleidingsparticipatie. Het gaat dan om de aanbodverstrekkers, de overheid, de toeleiders, de werkgever, ... Een andere belangrijke factor hierbij zijn de maatschappelijke normen, waarden en feiten van de eigen sociale omgeving en personen in de naaste omgeving;
- een specifieke set van factoren die de participatie aan opleidingen kunnen beïnvloeden en verklaren zijn *informatieele factoren*. Het gaat dan om beschikbaarheid en/of gebrek aan informatie. Dit houdt in dat om deel te nemen aan een aanbod, het aanbod eerst gekend moet zijn;
- ook de *rol van werkgevers, de overheid en sectoren* is belangrijk, vooral als het gaat over opleidingsdeelname van werknemers. Het gaat dan om de ondersteuning vanuit deze actoren, de kenmerken van de sector, de kenmerken van de organisatie, ... (Vermeersch & De Rick, 2008). De laatste jaren groeit het idee dat de verantwoordelijkheid voor opleidingsdeelname niet enkel bij de werknemer of de werkgever ligt, maar dat het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid. Op werkgevers rust de verantwoordelijkheid om opleidingsdeelname mogelijk te maken en werknemers te stimuleren om aan opleidingen deel te nemen. Werk-

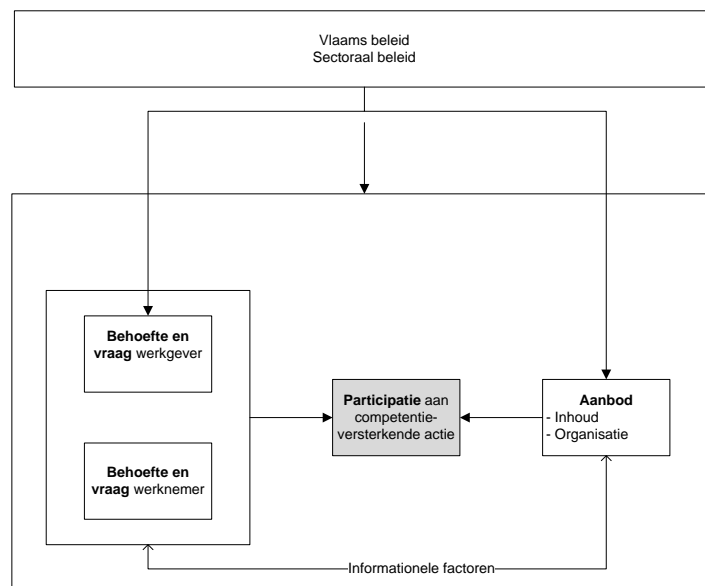
nemers op hun beurt moeten bereid en gemotiveerd zijn om deel te nemen aan opleiding, ook al vergt dit enige flexibiliteit (De Hauw & De Vos, 2009).

2.2.2 Analytisch kader

Het analytisch kader wordt opgebouwd op basis van reeds bestaande kennis en eerder onderzoek met betrekking tot factoren die opleidingsdeelname beïnvloeden. Concreet voor dit onderzoek gaan we na of bepaalde van deze factoren cruciaal zijn voor opleidingsdeelname tijdens periodes van tijdelijke (economische) werkloosheid. De focus zal daarbij liggen op de wijze hoe sleutelactoren zoals werkgevers, VDAB, sectorale opleidingsfondsen enzovoort al dan niet in interactie hierop (kunnen) inspelen. Hierbij is de bredere beleidscontext ook van belang. De ‘match’ tussen vraag en aanbod speelt zich niet in het luchtledige af. Het Vlaams en sectoraal beleid trachten de vraag te stimuleren en het aanbod op deze vraag af te stemmen.

Onderstaande figuur toont het analytisch kader waarbinnen het onderzoek plaatsvindt.

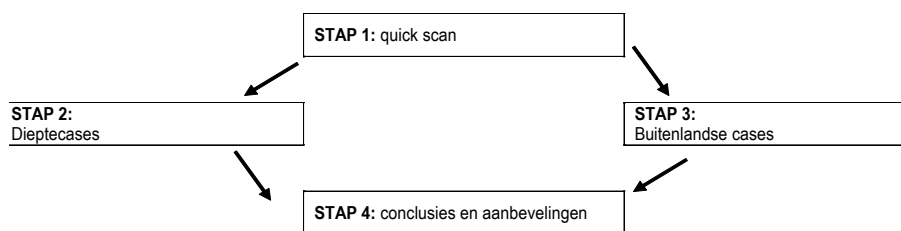
Figuur 2.1 Analytisch kader participatie aan competentieversterkende acties



2.3 Onderzoeksfasen

Het onderzoek bestond uit vier fasen: een quick scan van de bestaande initiatieven, een analyse van sectorale dieptecases, analyse van buitenlandse cases en het formuleren van conclusies en aanbevelingen. In wat volgt bespreken we elk van deze vier fasen.

Figuur 2.2 **Onderzoeksfasen**



2.3.1 Quick scan initiatieven, drempels en kritische succesfactoren

In een eerste stap brachten we via een quick scan de bestaande competentieversterkende acties tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid en de participatie hieraan op sectoraal en Vlaams niveau in kaart. Tijdens deze fase brachten we enkele eerste drempels wat betreft deelname aan deze acties in kaart. We baseerden ons hiervoor op eerder onderzoek en bestaande literatuur.

We gebruikten een mix van onderzoeksmethoden: documentanalyse, analyse van beschikbare administratieve data, een telefonische bevraging van sectorfondsen en face-to-face interviews met een aantal sleutelactoren. We namen semi-gestructureerde interviews af bij VDAB en UNIZO. Om de sectorale initiatieven in kaart te brengen hebben we een beroep gedaan op de evaluatie van deze initiatieven die eind 2010 door het departement Werk en Sociale Economie en VDAB werd uitgevoerd en de individuele opvolgingsrapporten die door alle deelnemende sectoren werden opgesteld. Aanvullend hierop deden we een korte telefonische rondvraag bij 26 sectoren die in het kader van de crisis specifieke acties hebben opgezet voor competentieversterking. Met behulp van deze bevraging konden we al enkele eerste knelpunten en drempels identificeren waarmee de sectoren te kampen hadden wat betreft de organisatie deze acties en de deelname hieraan.

2.3.2 Sectorale dieptecases

Op basis van de eerste fase selecteerden we een aantal sectorale acties die we in de diepte hebben geanalyseerd. Dit liet ons toe om de algemene drempels die eerder werden geïdentificeerd verder te verfijnen en concrete oplossingen te formuleren voor de drempels die verbonden zijn aan opleidingsdeelname tijdens deze periodes van inactiviteit.

We opteerden er voor om de ‘sector’ als eenheid van analyse te nemen waarbinnen specifieke initiatieven werden bestudeerd. We hebben hiervoor gekozen omdat het fenomeen werkstilstand sterk sectoraal gekleurd blijkt te zijn (cf. hoofdstuk 1). Daarnaast biedt de sectorale invalshoek ons de mogelijkheid initiatieven binnen de sector te vergelijken, zowel naar opzet als naar participatie, waarbij het doelpubliek ‘constant’ blijft.

Om deze casestudies uit te voeren, selecteerden we drie sectoren voor een diepte-analyse. Bij de selectie speelden volgende overwegingen:

- de hoogte van de tijdelijke economische werkloosheid tijdens de economische crisis;
- de aanwezigheid van specifieke maatregelen om competentieverhoging bij werkstilstand te bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn winteropleidingen, specifieke maatregelen betreffende tijdelijke economische werkloosheid, opleidingspremies, ...;
- de participatie aan deze competentieversterkende acties. We opteerden voor een sector met een hoge opleidingsparticipatie en twee sectoren met een relatief lage participatie.

Concreet kozen we voor de sector van de horeca (PC 302), de metaalsector arbeiders (PC 111) en de autosector en metaalaanverwante sectoren (PC 112, 149.02, 149.03, 149.04, 142.01). Hiervoor werkten we gedurende het onderzoek samen met de sectorfondsen voor de horeca en de autosector, respectievelijk Horeca Vorming Vlaanderen en EDUCAM, en de federatie van de metaalsector, Agoria.

De aanpak van de cases bestond uit twee ‘modules’. Hierbij maakten we zowel gebruik van kwalitatieve als kwantitatieve methoden.

2.3.2.1 Module 1: analyse van het aanbod binnen de sector

In de eerste module brachten we de competentieversterkende acties binnen de sector in kaart. Hierbij legden we de focus vooral op de organisatie en inhoud van de acties, de gevoerde communicatiestrategie, de deelname aan de acties en factoren die deze deelname verklaren. We gingen na welke keuzes werden gemaakt bij het ontwikkelen van het aanbod, hoe de eventuele interactie met de bedrijven zelf plaatsvond, welke drempels er bestaan om een aanbod in te richten, enzovoort.

Hiervoor namen we een aantal interviews af met de ‘inrichters’ van het aanbod. Voor de horeca interviewden we de directeur en twee coördinatoren van het sectorfonds, alsook de directeur van het kenniscentrum van de sector, Guidea. Voor de autosector spraken we met twee opleidingscoördinatoren van het sectorfonds, in de metaalsector interviewden we een adviseur opleiding en vorming van Agoria. Op basis van deze interviews gingen we op zoek naar specifieke drempels en knelpunten wat betreft opleidingsdeelname tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid, alsook oplossingen voor deze knelpunten.

2.3.2.2 Module 2: analyse van de behoefte en vraag

De analyse van het aanbod en de participatie aan de acties liet ons toe een aantal kritische succesfactoren en goede praktijken te identificeren. Om een volledig beeld te krijgen van factoren die de participatie aan deze acties bepalen, brachten we de vraagzijde eveneens in kaart. Het oorspronkelijk opzet bestond erin om een bevraging uit te voeren bij werkgevers uit de drie sectoren. In de sector van de horeca en de autosector voerden we een beperkte websurvey uit bij werkgevers uit de sector. Met deze websurvey peilden we naar de kennis van het sectorale aanbod, deelname aan dit aanbod en het bestaan van initiatieven voor opleidingsdeelname op bedrijfsniveau. In de metaalsector bleek een werkgeversbevraging niet mogelijk.

Voor de horeca selecteerden we daarnaast twee andere praktijkvoorbeelden en ook voor de metaalsector analyseerden we één bedrijfscase om zo het sectorale aanbod af te toetsen in de praktijk. Voor deze bijkomende cases maakten we gebruik van face-to-face en telefonische semi-gestructureerde interviews. Deze bevragingen lieten ons toe na te gaan of het sectorale aanbod afgestemd was op de behoeften van werkgevers en werknemers (‘match’ met het ontwikkelde aanbod), of de werknemers en werkgevers op de hoogte waren van dit aanbod, welke drempels er bestaan en of er op bedrijfsniveau initiatieven werden ondernomen die los staan van het sectorale of VDAB aanbod. Voor de selectie van de cases deden we een beroep op het sectorale opleidingsfonds van de sectoren (horeca en autosector) en de federatie (metaalsector).

Op basis van de sectorale cases, de geselecteerde praktijkcases, de telefonische rondvraag en de resultaten van de websurvey verfijnden we de drempels waartoe we zijn gekomen in de eerste fase van het onderzoek en trokken we lessen om zo concrete oplossingen aan te reiken voor de specifieke drempels wat betreft opleidingsdeelname tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid.

2.3.3 Buitenlandse cases

In de derde fase keken we naar de situatie in Nederland en Duitsland, twee landen die beschikken over een systeem van arbeidsduurvermindering gelijkaardig aan onze maatregel van tijdelijke werkloosheid. In Duitsland is dit ‘Kurzarbeit’, in Nederland gaat het om ‘Deeltijd-WW’. Beide landen staan daarnaast ook bekend om hun doorgedreven ‘activation policy’. Deze cases boden aanknopingspunten voor de Vlaamse case. We zijn nagegaan welke lessen we uit beide cases konden trekken. Op deze manier zijn we tot een definitieve set van drempels en oplossingen gekomen, dewelke als uitgangspunt dienden bij het formuleren van aanbevelingen in een laatste fase van het onderzoek.

Voor beide cases brachten we verschillende factoren in kaart: de mate waarin er initiatieven tot competentieversterking aanwezig zijn, hoe het aanbod precies is georganiseerd, welke inhoud het aanbod heeft, welke incentives worden voorzien en de participatie aan deze initiatieven. We maakten hiervoor gebruik van beschikbare literatuur en een bevraging van twee experts ter zake.

2.3.4 Conclusies en aanbevelingen

Op basis van voorgaande stappen werden de bevindingen geïntegreerd en formuleerden we finale beleidsconclusies en aanbevelingen. Deze aanbevelingen situeren zich op twee niveaus: het beleids- en regelgevend kader en de aanbodverstrekkers. Het onderzoek biedt een overzicht van (mogelijke) drempels voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid, alsook oplossingen om deze deelname te vergroten. Op basis hiervan werden aanbevelingen geformuleerd voor de Vlaamse overheid en de inrichters van het aanbod.

3 | Quick scan initiatieven

In een eerste paragraaf komen de gratis opleidingen voor tijdelijk werklozen bij VDAB aan bod, in een tweede paragraaf bieden we een overzicht van de verschillende sectorale acties die werden opgezet. In een laatste paragraaf tot slot formuleren we enkele specifieke drempels voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid.

3.1 VDAB-actie: gratis opleidingen voor tijdelijk werklozen

Naar aanleiding van de economische crisis voorzag VDAB de mogelijkheid aan werknemers die ten gevolge van de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden om gratis opleidingen te volgen. Het doel van deze maatregel bestond erin om de periodes van inactiviteit, waarmee veel werknemers tijdens de crisis werden geconfronteerd, op een zinvolle manier te overbruggen (VDAB, 2009). Deze maatregel ging van start in maart 2009 en loopt nog tot 31 december 2011, na enkele verlengingen.

In wat volgt bespreken we de modaliteiten van deze actie, alsook de deelname en verklarende factoren voor deze deelname.

3.1.1 Modaliteiten

3.1.1.1 Doelgroep

De actie richt zich op werknemers die economisch werkloos worden als gevolg van de crisis. Ook bedienden van wie de prestaties tijdelijk geschorst worden in het kader van de tijdelijke crisismaatregel konden gebruik maken van dit aanbod (VDAB, 2010).

3.1.1.2 Opleidingsaanbod

Werknemers die tijdelijk werkloos zijn geworden ten gevolge van de economische crisis kunnen zich inschrijven voor alle bestaande VDAB-opleidingen voor werknemers en werkzoekenden, in de eigen competentiecentra van VDAB of bij de partners. Een belangrijke voorwaarde is echter dat de opleiding in kwestie gericht moet zijn op de (her)inzetbaarheid van de werknemer en dat de opleiding ingepast moet kunnen worden in de periodes van tijdelijke werkloosheid. De opleidingen waaruit een werknemer kan kiezen betreffen zowel algemene opleidingen, sector-specifieke opleidingen als opleidingen die gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling.

Het opleidingsaanbod bestaat zowel uit kortlopende opleidingen van één of meerdere dagen, als opleidingen die meerdere weken in beslag nemen. De opleiding kan zowel binnen als buiten de onderneming gevolgd worden. Ook opleidingen georganiseerd door een door VDAB erkende derde, een sectoraal opleidingsfonds, een derde die door een sectoraal opleidingsfonds werd erkend of door de werkgever of een derde, komen in aanmerking, zolang de inhoud van het opleidingsprogramma door VDAB werd goedgekeurd.¹⁰

Indien een werknemer tijdens de periode waarin de opleiding plaatsvindt opnieuw aan de slag moet, dan wordt in de mogelijkheid voorzien om de opleiding verder te zetten via webleren of afstandslernen (VDAB, 2009b). De inschrijvingskosten en cursusmateriaal zijn gratis, tussenkomst in verplaatsingskosten en eventuele kosten voor kinderopvang worden niet voorzien.

VDAB stelde daarnaast in het kader van de crisis verschillende webleeropleidingen gratis open voor alle werknemers. Deze maatregel is eveneens tijdelijk van aard en ging van start in april 2009. Werknemers kunnen nog tot december 2011 gebruik maken van deze actie. Ze kunnen zich online inschrijven op de website van VDAB en uit meer dan 200 gratis webleeropleidingen kiezen. Deze opleidingen kunnen op eigen tempo worden afgerond. Voor eventuele ondersteuning kunnen werknemers een beroep doen op een online coach.¹¹ Het gaat om opleidingen rond computervaardigheden, arbeidsattitudes, persoonlijke ontwikkeling, ...

3.1.1.3 Voorwaarden

Om deel te nemen moest aan drie voorwaarden voldaan zijn: de werknemer was tijdelijk economisch werkloos, de werknemer nam zelf het initiatief om de opleiding te volgen en het ging om een opleiding georganiseerd door VDAB of een door VDAB erkende partner (VDAB, 2009b). Om ook bedrijven de kans te geven

¹⁰ <http://www.vdab.be/>

¹¹ <http://www.vdab.be/webleren>

hun werknemers in perioden van tijdelijke werkloosheid opleidingen aan te bieden, kan het initiatief ook uitgaan van de werkgever. In dit geval is de opleiding echter enkel gratis voor werknemers, maar niet voor de werkgever. De werknemer die tijdelijk werkloos is behoudt echter het recht op een uitkering, waardoor de loonkost voor die werknemer vervalt. Daarnaast bestaat de voorwaarde dat de werknemer de vrije keuze moet hebben om hier al dan niet op gang te gaan (VDAB, 2010).

3.1.1.4 Procedure

Kandidaten kunnen zich op drie manieren inschrijven voor een gratis opleiding: via de werkwinkel of een VDAB-competentiecentrum, telefonisch en via de website (VDAB, 2009b). De website van VDAB vermeldt voor elke opleiding de startdatum, de duur en de momenten waarop de opleiding doorgaat.

3.1.1.5 Communicatie en promotie

Om de actie bekend te maken bij de doelgroep, werden folders gemaakt die ter beschikking werden gesteld in de VDAB kantoren. Daarnaast bevindt alle informatie zich op de website van VDAB en verschenen er verschillende artikels over de actie in kranten en op websites (Voka, website Vlaamse overheid, ...). Om meer informatie te verkrijgen was er ook een gratis 0800-nummer.

3.1.2 Deelname en bereik

Ondanks de inspanningen van VDAB om werknemers die ten gevolge van de crisis economisch werkloos werden te stimuleren een opleiding te volgen, bleef het succes van deze maatregel beperkt. De deelname aan deze actie lag ver beneden de verwachtingen van VDAB.

In 2009 waren er per maand gemiddeld 110 603 werknemers tijdelijk economisch werkloos. Vanaf maart van dat jaar volgden 192 economisch werklozen een gratis opleiding bij VDAB, goed voor in totaal 23 352 opleidingsuren (VDAB, 2010). In het eerste kwartaal van 2010 waren er per maand gemiddeld 104 173 werknemers economisch werkloos. In dat jaar volgden 278 tijdelijk werklozen op eigen verzoek een opleiding bij VDAB, goed voor in totaal 35 231,75 opleidingsuren. Van 1 januari tot en met 31 mei 2011 schreven 25 tijdelijk werklozen zich in voor een opleiding. Gedurende de hele looptijd van de maatregel (cf. maart 2009 tot en met 31 mei 2011) volgden in totaal 495 tijdelijk werklozen op eigen verzoek een opleiding bij VDAB. De deelname aan deze actie was dan ook eerder beperkt.

De tijdelijke maatregel voor gratis webleeropleidingen voor alle werknemers was wel een groot succes. In 2009 schreven 19 270 werknemers zich op eigen initiatief

in voor een webleercursus, in 2008 waren dat er nog maar 2 717. In 2010 waren er 21 148 inschrijvingen, hier kwamen er nog eens 7 377 bij in de periode van januari tot juni 2011. Wat betreft het aandeel tijdelijk werklozen dat gebruik maakte van deze maatregel beschikt VDAB echter niet over cijfergegevens (VDAB, 2010).

3.1.3 Drempels voor opleidingsdeelname

VDAB voerde naast deze kwantitatieve analyse een kwalitatieve evaluatie uit in de vorm van een beperkte bevraging bij verschillende betrokken opleidingsinstructeurs en consultants. Op basis van deze evaluatie en een interview met VDAB kunnen we enkele mogelijke verklaringen aanreiken voor het beperkte succes van deze maatregel. We maken hierbij een onderscheid tussen drempels langs de zijde van de werknemer, werkgever, het aanbod en de communicatie.

3.1.3.1 Werknemerszijde

VDAB gaf aan dat er een grote ‘planlast’ op de schouders van de betreffende werknemers rustte. De maatregel voorzag immers dat het initiatief uitging van de werknemer. Zij moesten zelf contact opnemen met VDAB en zich inschrijven. Daarnaast was het ook aan de werknemer zelf om een opleiding te zoeken die doorging om de momenten van tijdelijke werkloosheid. Gezien het vaak gaat om enkele dagen, al dan niet aaneengesloten, is dit echter allesbehalve evident.

Daarnaast bleek dat het moeilijk is om werknemers die tijdelijk werkloos zijn te motiveren om op deze momenten een opleiding te volgen. Een mogelijke oorzaak van deze lage motivatie was de bezorgdheid van de werknemers met betrekking tot hun job, zeker indien er een mogelijke structurering voor de deur stond. Opleiding is in dit geval geen prioriteit voor de meeste werknemers. Daarnaast gaf VDAB aan dat de kans bestaat dat werknemers deze periodes graag willen gebruiken als vrije tijd, om zo meer tijd met het gezin door te brengen, huishoudelijke taken uit te voeren, ...

Tot slot wees VDAB op het ontbreken of slechts in beperkte mate aanwezig zijn van een ‘leercultuur’ in Vlaanderen. De deelname aan levenslang leren in Vlaanderen is inderdaad laag in vergelijking met andere Europese landen (Vanderbiesen & Djait, 2009). Daarnaast is er geen sprake van een sterk uitgebouwde ‘leercultuur’ bij werknemers en werkgevers, en bij uitbreiding in Vlaanderen (De Rick, 2004). Ook wees VDAB erop dat het idee van ‘eigenaarschap van de loopbaan’ nog niet sterk is doordrongen bij werknemers in Vlaanderen. Dit houdt het in kaart brengen en plannen van de loopbaan in, alsook het ondernemen van acties om de eigen competenties en vaardigheden te blijven ontwikkelen gedurende de loopbaan, om zo de eigen inzetbaarheid te verbeteren (Vermorgen & van der Hallen,

2009).¹² VDAB geeft aan dat dit idee (nog) in onvoldoende mate aanwezig is bij werknemers én werkgevers.

3.1.3.2 Werkgeverszijde

VDAB gaf aan dat werkgevers tijdens de crisis opleiding eveneens niet als een prioriteit zagen. Ook bestond de vrees dat door werknemers aan te sporen opleidingen te volgen, zij de nieuw verworven kennis, expertise en/of vaardigheden zouden inzetten bij een andere werkgever. Dit duidt op onzekerheid wat betreft de 'return on investment' (ROI) die nogal leeft bij ondernemingen. Een onderneming wil dat een investering een opbrengst oplevert, maar bij opleiding is dit niet zo evident (Vermeersch & De Rick, 2010). Volgens VDAB kan dit een reden zijn geweest dat werkgevers werknemers in vele gevallen niet hebben ondersteund en aangespoord een opleiding te volgen. Ook voor werkgevers werd aangehaald dat een leercultuur vaak ontbreekt. Dit wordt weerspiegeld in het feit dat een structureel uitgebouwd opleidingsbeleid of opleidingsplan binnen ondernemingen vaak ontbreekt.

3.1.3.3 Aanbod en aanbodverstrekkers

De tijdelijkheid van de maatregel heeft mogelijk een invloed gehad op de deelname eraan. De 'plotse' invoering van deze maatregel en het ontbreken van een flankerend beleid kan een reden zijn waarom de deelname zo beperkt was. De kans bestaat dat de betreffende werknemers hierdoor niet op de hoogte waren van het bestaan van deze mogelijkheid en indien ze al op de hoogte waren, niet overtuigd waren van het 'nut' of de eventuele meerwaarde van opleidingsdeelname. Daarnaast is het ook niet vanzelfsprekend om de opleidingen te laten aansluiten met de momenten waarop iemand tijdelijk werkloos is. Indien het gaat om een langere aaneengesloten periode vergt dit niet zoveel organisatie, maar als het gaat om een beperkt aantal dagen is afstemming niet evident. Flexibiliteit is hier dan ook zeer belangrijk.

3.1.3.4 Communicatie

Een groot knelpunt waarmee VDAB te kampen had, is dat de doelgroep van tijdelijk werklozen niet rechtstreeks kan bereikt worden, omdat VDAB niet over de gegevens beschikt van deze personen. De enige instantie die in het bezit is van deze gegevens, is de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Zij staan immers, samen met de verschillende uitbetalingsinstellingen, in voor de berekening en betaling van de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid. Omwille van pri-

¹² ACV benoemt dit ook als 'lerende loopbanen'. Deze worden gedefinieerd als 'Loopbanen die de werknemer de vrije keuze bieden om in bepaalde periodes werk en opleiding te combineren of om eventueel gedeeltelijk of tijdelijk uit het arbeidsproces te stappen. Dit om opleiding te volgen, nieuwe beroepskwalificaties op te doen, verlof te nemen in functie van zorgtaken of andere maatschappelijke engagementen of om de eigen loopbaan in een andere richting te oriënteren' (Vermorgen & van der Hallen, 2009).

vacyredenen mogen deze gegevens echter niet uitgewisseld worden. Dit maakt dat VDAB niet weet wie tijdelijk werkloos is. Gezien het statuut van deze werknemers is VDAB sowieso ook niet in staat hen op te roepen. Hierdoor kan VDAB de werknemers die economisch werkloos zijn niet rechtstreeks bereiken (VDAB, 2010).

3.2 Sectorale acties

Verschillende sectoren hebben initiatieven opgezet voor werknemers die ten gevolge van de crisis economisch werkloos zijn geworden. Het gaat om tijdelijke crisismaatregelen, dewelke werden ingericht naar aanleiding van het impulsplan van de Vlaamse regering. Het doel van deze acties was om de opleidingsdeelname tijdens deze periodes te stimuleren.

De eerste paragraaf geeft een overzicht van de verschillende acties die werden opgezet en de deelname hieraan. In een tweede paragraaf bespreken we kort de bestaande opleidingsacties voor tijdelijk werklozen in drie sectoren. In een laatste paragraaf tot slot identificeren we enkele drempels wat betreft deelname aan de tijdelijke sectorale initiatieven.

3.2.1 Sectorale opleidingsacties voor tijdelijk werklozen

De volgende dertien sectoren en sectorale opleidingsfondsen hebben acties opgezet voor tijdelijk economisch werklozen:

- autosector en metaalaanverwante sectoren (PC 112, 149.02, 149.04, 142.01) - EDUCAM;
- bouwsector (PC 124) - Fonds voor de Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB);
- elektriciens (PC 149.01) - Vormelek;
- grafische sector (PC 130) - GRAFOC;
- groene sectoren (PC 132, 144, 145) - EDUplus;
- horeca (PC 302) - Horeca Vorming Vlaanderen;
- hout (PC 125, 126) - Opleidingscentrum Hout (OCH);
- kappers, fitness en schoonheidszorgen (PC 314) - Fonds voor bestaanszekerheid voor het Paritair Comité 314;
- internationale handel (PC 226) - Logos;
- metaal arbeiders (PC 111) - INOM arbeiders, inclusief de sector van montage en kraanverhuur (PC 111.3) - COMOKRA;¹³

¹³ De sector van montage en kraanverhuur heeft een apart addendum en vormt een subsector van de metaalsector, maar de acties die werden opgezet voor werknemers die economisch werkloos werden door de crisis behoren mee tot de actie die opgezet werd in de sector van de metaal arbeiders (PC 111).

- social profit (PC 330, 331, 319.01, 318.02, 329.01, 327.01) - VIVO;¹⁴
- textielsector (PC 120, 124) - Cobot;
- verhuissector (PC 140.05) - Ambassador.

De opgezette acties zijn van allerlei aard. Concreet kunnen we ze onderverdelen in vier categorieën:

1. het sectorale opleidingsaanbod gratis openstellen voor tijdelijk werklozen. Verschillende sectoren hebben het opleidingsaanbod van het sectorfonds opengesteld voor werknemers die als gevolg van de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden, waardoor zij gratis kunnen deelnemen aan deze opleidingen;
2. een gedeeltelijke of volledige tussenkomst in de opleidingskost voor tijdelijk werklozen bij een andere aanbodverstrekker dan het sectoraal opleidingsfonds, of het sectoraal opleidingsfonds zelf (indien deze opleidingen betalend zijn);
3. een opleidingspremie uitkeren voor werknemer of werkgever. Een aantal sectoren voorzagen extra opleidingspremies voor werknemers die gedurende periodes van tijdelijke werkloosheid hebben deelgenomen aan opleidingen. Daarnaast namen sommige sectoren ook het initiatief om werkgevers, die opleidingen organiseren voor werknemers of werknemers inschrijven in opleidingen, via een financiële incentive te stimuleren;
4. het aanbod aanpassen om tegemoet te komen aan de specifieke situatie van tijdelijke werkloosheid. Voorbeelden zijn het opzetten van een specifieke kortlopende opleiding voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden.

Bijna alle sectoren combineerden verschillende initiatieven. Een uitzondering zijn de groene sectoren en de grafische sector, zij kozen voor slechts één actie. In wat volgt bespreken we de soorten acties naar sector. Het schema in bijlage 1 geeft een overzicht van alle opgezette acties per sector.

3.2.1.1 Openstellen van het sectorale opleidingsaanbod

Met uitzondering van enkele sectoren hebben bijna alle sectoren die acties hebben ondernomen het sectorale opleidingsaanbod volledig of gedeeltelijk opengesteld voor tijdelijk werklozen. Dit impliceert dat werknemers die tijdelijk werkloos zijn, gratis gebruik kunnen maken van het opleidingsaanbod van de sector. De verschillende sectoren voorzien zowel sectorspecifieke en technische opleidingen, als opleidingen die gericht zijn op arbeidsattitudes en algemene competenties. Sommige sectoren stelden het volledige opleidingsaanbod open voor tijdelijk econo-

¹⁴ De social profit voorzag enkel in specifieke acties voor tijdelijk werklozen in de beschutte werkplaatsen. Voor andere werkvormen in de sociale economie en/of andere subsectoren werden geen maatregelen, specifiek voor tijdelijk werklozen opgezet.

misch werklozen, anderen maakten een selectie van enkele opleidingen. In de autosector bijvoorbeeld werden vijf opleidingen gratis opengesteld voor werknemers die ten gevolge van de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden.

De sectorfondsen voeren de opleidingen zowel uit in eigen beheer, als in samenwerking met andere organisaties, zoals VDAB, SYNTRA, derdenorganisaties en private opleidingsverstrekkers. De opleidingen kunnen daarnaast doorgaan in een opleidingscentrum van het sectorfonds of een partnerorganisatie, of bij de werkgever zelf. De horeca (PC 302) voorziet bijvoorbeeld in opleidingen bij de werkgever zelf, indien het initiatief uitgaat van de werkgever. Op deze manier kan een groep werknemers samen een opleiding in de onderneming volgen. Ook in de autosector bestaat deze mogelijkheid.

Enkele sectoren die het opleidingsaanbod gratis hebben opengesteld voor tijdelijk werklozen, hebben de deelname hieraan opgevolgd. Zo volgden in de houtsector (PC 125, 126) 81 werknemers in tijdelijke werkloosheid een gratis opleiding (Departement WSE, 2010). De sector van de elektriciens (PC 149.01) bereikte met zijn gratis opleidingsaanbod voor tijdelijk werkzoekenden 108 werknemers. In de horeca volgden eveneens 108 tijdelijk werklozen een gratis opleiding georganiseerd door Horeca Vorming of VDAB.

3.2.1.2 Tussenkost opleidingskosten

Vijf sectoren voorzagen een financiële tussenkost in de opleidingskost voor werknemers die tijdelijk werkloos werden: de metaalsector arbeiders, de social profit, de horeca, de autosector en de textielsector. De houtsector voorzag enkel een tussenkost in de verplaatsingskosten.

Het gaat om opleidingen bij andere opleidingsverstrekkers dan het opleidingsfonds, zoals leveranciers, VDAB, derdenorganisaties, private opleidingsverstrekkers, ... Bij de meeste sectoren wordt wel de voorwaarde gesteld dat de opleiding zich richt op algemene of sectorgerichte competenties. De procedure bestaat erin dat een werknemer een aanvraag indient bij het sectorfonds. Indien de opleiding voldoet aan de door de sector gestelde voorwaarden, dan betaalt de sector de opleidingskost gedeeltelijk of volledig terug. De metaalsector arbeiders (PC 111) voorzag in dit kader per arbeider een opleidingsbudget van 1 500 euro voor het inschrijvingsgeld en bijkomende kosten, zoals verplaatsingskosten en cursuskosten. 1 222 tijdelijk werklozen maakte hiervan gebruik om een of meerdere opleidingen te volgen. De autosector stelde een individuele leerrekening van 500 euro ter beschikking voor werknemers uit de recuperatiesector (terugwinning van metalen). Zij konden deze premie gebruiken voor de opleidings- en cursuskosten

van opleidingen bij door het sectorfonds erkende opleidingsverstrekkers.¹⁵ 7 werknemers maakten gebruik van deze tussenkomst, waarvan er 2 op dat moment tijdelijk werkloos waren. De horeca voorzag eveneens in een tussenkomst in de opleidingskosten bij een andere opleidingsverstrekker, met een maximum van 500 euro per werknemer. Hiervoor meldde zich echter geen enkele deelnemer aan. De textielsector ten slotte stelde een budget voorop van 250 euro per persoon dat besteed kon worden aan inschrijvingskosten voor een opleiding. 87 tijdelijk werklozen maakten hiervan gebruik. In de houtsector werd een tussenkomst in de verplaatsingskosten voorzien voor tijdelijke werklozen die een werknemersopleiding bij VDAB volgden.

3.2.1.3 Opleidingspremie voor werknemer en/of werkgever

Zes sectoren voorzagen een opleidingspremie voor de werknemer en/of de werkgever. Op deze manier werd een werknemer aangemoedigd om een opleiding te volgen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid, of werd een werkgever financieel ondersteund bij de organisatie van een opleiding voor een of meerdere werknemers. We onderscheiden hierin drie verschillende modaliteiten: een premie voor de werknemer, een premie voor de werkgever of een combinatie van beiden. Een werknemerspremie betreft een extra premie, bovenop een eventuele financiële tussenkomst in de opleidingskost, terwijl een werkgeverspremie een subsidie betreft die ingezet kan worden voor de kosten die komen kijken bij de organisatie van een opleiding.

- De textielsector voorzag een financiële stimulans voor werknemers die een opleiding volgden in de vorm van een opleidingspremie. Deze premie bedroeg 10 euro per opleidingsdag. Zowel een opleiding bij het sectorfonds als een opleiding bij een andere aanbodverstrekker kwam in aanmerking, op voorwaarde dat deze laatste sectorgericht is. In totaal maakten 87 tijdelijk economisch werklozen hiervan gebruik. 82 van hen volgden een opleiding op initiatief van de werkgever, 5 deden dit op eigen initiatief.
- De sector van de elektriciens (PC 149.01) voorzag een premie voor werkgevers die arbeiders die tijdelijk werkloos zijn inschrijven voor een opleiding. Deze opleiding kon zowel georganiseerd worden vanuit het sectoraal opleidingsfonds (Vormelek), als bij een andere aanbodverstrekker. Vormelek betaalde de opleidingskost volledig terug aan de werkgever. De hoogte van de tussenkomst hing hiermee af van de kost van de opleiding. Daarnaast konden werkgevers ook een premie krijgen voor het organiseren een bedrijfsspecifieke opleiding, op voorwaarde dat minstens drie werknemers hieraan deelnamen. We beschikken niet over deelnamecijfers van deze actie.
- De bouwsector voorzag in een hogere premie voor werkgevers die opleidingen organiseerden voor werknemers tijdens de crisis. De hoogte van de tussenkomst

¹⁵ <http://www.educam.be/>

was afhankelijk van de betreffende opleidingskost. Deze actie richtte zich evenwel niet specifiek tot tijdelijk werklozen, maar tot alle werknemers. Voor deze actie beschikken we echter niet over deelnamecijfers.

- De sector voor kappers, fitness en schoonheidszorgen voorzag een premie voor de werkgever. Werkgevers hadden recht op een opleidingscheque van 150 euro per werknemer die ingeschreven wordt voor een opleiding. Enkel opleidingen bij het sectoraal opleidingscentrum, Coach, kwamen hiervoor in aanmerking. Het ging vooral om praktijkopleidingen. De opleidingen gingen door in de opleidingscentra, er werd niet voorzien in de mogelijkheid om de opleiding te laten doorgaan bij de werkgever. Acht werkgevers vroegen een opleidingscheque aan, zes hiervan werden goedgekeurd. Dit maakt dat in totaal zes tijdelijk werklozen een gratis opleiding volgden tijdens deze periode.
- De metaalsector arbeiders voorzag in een 'dubbele' financiële stimulus: zowel voor werknemers als voor werkgevers. Werknemers die tijdelijk werkloos waren en een opleiding volgden, kregen hiervoor een extra premie van 45 euro (bruto) per opleidingsdag. Deze premie kon oplopen tot maximaal 747 euro (voor de hele periode van de maatregel). Werkgevers die een opleiding organiseerden voor werknemers, zowel in het bedrijf zelf of op een externe locatie, kregen een premie voor de organisatiekosten van deze opleiding. Het bedrag waarop een werkgever een beroep kon doen bestond uit een berekening, waarbij het aantal arbeiders in dienst eind 2008 werd vermenigvuldigd met 10. Daarnaast werd ook een premie voorzien voor werkgevers die bij de heropstart, na de periode van tijdelijke werkloosheid, een opleiding organiseerden. In totaal hebben 37 bedrijven een subsidie gekregen voor de organisatiekosten van een of meerdere opleidingen, waar in totaal 2 801 werknemers aan deelnamen. 2 221 arbeiders in tijdelijke werkloosheid maakten gebruik van de extra premie. 1 222 hiervan volgden een opleiding op eigen initiatief, 999 volgden een opleiding opgezet door de werkgever. Daarnaast dienden 5 bedrijven tijdens de actie een opleidingsplan in met opleidingen die bij de heropstart van het bedrijf zouden plaatsvinden.

De autosector voerde een verhoging van een bestaande premie in. Werkgevers die tijdens de economische crisis een werknemer inschreven in een opleiding, kregen hiervoor een verhoogde premie. Hiervoor kwamen echter wel alleen werknemers in aanmerking die gedurende het voorgaande jaar geen opleiding hadden gevolgd. Voor deze werknemers kon de werkgever rekenen op een extra premie van 15 euro per opleidingsduur, bovenop de bestaande premie van 5 euro per opleidingsuur. Hierdoor ontving de werkgever 20 euro per opleidingsuur, of 160 euro per volledige opleidingsdag. Belangrijk is wel te vermelden dat de opleidingen van het sectorfonds van de autosector, EDUCAM, betalend zijn voor werkgevers. Opleidingen kosten hier 155 of 185 euro per dag. Door de verhoogde premie

betaalden werkgevers tijdens de crisis niets of nog slechts 15 euro per dag dat een werknemer een opleiding volgt.¹⁶ In totaal werden 2 122 werknemers uit de 4 subsectoren ingeschreven voor een opleiding.

3.2.1.4 Aanpassing van het bestaande aanbod

Drie sectoren pasten het bestaande opleidingsaanbod aan en organiseerden een specifieke opleiding voor werknemers die ten gevolge van de crisis tijdelijk economisch werkloos werden:

1. het sectoraal opleidingsfonds van de horeca (PC 302), Horeca Vorming, zette een specifieke opleiding op voor tijdelijk werklozen. Het ging om een één-daagse opleiding, waarbij de nadruk lag op attitudetraining en generieke competenties. Tijdens deze opleiding werd een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) gemaakt. Deze opleiding vond plaats op voorwaarde dat minstens zes personen zich inschreven in een bepaalde regio. Op basis daarvan werd gezocht naar een datum en locatie in de betreffende regio. Niemand meldde zich echter aan voor deze opleiding, waardoor deze uiteindelijk ook niet werd georganiseerd;
2. in de verhuissector (PC 140.05) organiseerde het sectoraal opleidingsfonds Ambassador twee opleidingen voor tijdelijk werklozen. Het ging om een opleiding 'Rugschool' en een opleiding 'Inpaktechnieken'. Beide opleidingen duurden één dag en vonden wekelijks plaats in Vilvoorde, Antwerpen en Gent. Ook hier nam niemand deel aan de opleidingen;
3. de autosector en metaalaanverwante sectoren ontwikkelden een specifieke opleiding 'initiatiecursus voor het gebruiken van een computer' voor tijdelijk werklozen uit de sector van de metaalhandel en de recuperatie van metalen. Het ging om een kortlopende opleiding van één dag. De sector is echter niet op de hoogte van het aantal werknemers in tijdelijke werkloosheid die hiervan gebruik maakte.

3.2.1.5 Andere acties

De sector van de internationale handel (PC 226) voerde een verandering door in de voorwaarden voor opleidingsdeelname. De voorwaarde dat minstens acht werknemers moeten ingeschreven zijn opdat de opleiding plaatsvindt, werd tijdelijk opgeschort in het kader van het addendum. Hierdoor konden de opleidingen sowieso doorgaan, ongeacht het aantal deelnemers. Het doel van deze actie was het inbouwen van meer flexibiliteit, zodat meer werknemers de kans kregen een opleiding te volgen.

Het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB) organiseerde in samenwerking met VDAB een 'Jobtrempuntbouw' voor ontslagen werknemers uit

¹⁶ Zie Opvolgingsrapport addendum Autosector en metaalaanverwante sectoren.

de bouwsector. Ook werknemers die tijdelijk werkloos werden door de economische crisis konden hier terecht. Tijdens deze dag werden de werknemers gescreend en op basis van die screening eventueel doorverwezen naar een nieuwe werkgever, een opleiding of begeleiding door VDAB.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal tijdelijk werklozen die hebben deelgenomen aan de verschillende acties die opgezet werden door de sectoren.

Tabel 3.1 Overzicht deelname acties

Aanbod	Opleidingsdeelname (in aantal tijdelijk werklozen)
- Autosector	
Tussenkost opleidingskosten	2 deelnemers
Opleiding op initiatief van werkgever (verhoogde premie)	2 122 deelnemers (aandeel tijdelijk werklozen onbekend)
- Elektriciens (PC 149.01)	108 deelnemers
- Kappers, fitness en schoonheidszorgen (PC 314)	6 deelnemers
- Horeca (PC 302):	
Gratis opleidingen	108 deelnemers
Tussenkost opleidingskosten	0 deelnemers
Specifieke opleiding tijdelijk werklozen	0 deelnemers
- Houtsector (PC 125, 126)	81 deelnemers
- Metaalsector arbeiders (PC 111)	
Werknemersinitiatief	1 222 deelnemers
Georganiseerd door werkgever	2 801 deelnemers
Extra premie	2 122 deelnemers (uit bovenstaande acties)
- Textielsector (PC 120, 214)	87 deelnemers
- Verhuissector (PC 140.05)	0 deelnemers

De deelname aan de verschillende opleidingsacties voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn, was algemeen gezien beperkt. Met uitzondering van enkele sectorale cases, blijkt dat de opleidingsdeelname tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid zeer laag is.

Het verloop en het bereik van de sectorale acties werd opgevolgd en geëvalueerd door middel van inhoudelijke rapportages vanuit de sector zelf en een evaluatie van het departement WSE. Een algemene vaststelling is dat de meerderheid van de sectoren moeilijkheden ondervond om de specifieke crisismaatregelen ingang te doen vinden. Het bereik van de ontslagen werknemers en werknemers in tijdelijke economische werkloosheid via deze acties was, met uitzondering van enkele sectoren, beperkt (Departement WSE, 2010; inhoudelijke opvolgingsrapporten sectoren).

Voor de autosector (specifieke opleidingen voor tijdelijk werklozen), bouwsector, grafische sector, sector van internationale handel, de groene sectoren en de social profit (enkel beschutte werkplaatsen), beschikken we niet over deze cijfergegevens. Deze sectoren waren niet in staat het aantal tijdelijk economisch werklozen dat heeft deelgenomen aan de acties te monitoren. De reden hiervoor is tweeledig. Ten eerste is de RVA de enige instantie die beschikt over de contactgegevens van de personen in tijdelijke werkloosheid. Omwille van privacyredenen kunnen deze gegevens niet worden overgemaakt naar de sectorale opleidingsfondsen. Dit maakt dat de sectoren geen weet hebben van welke werknemers al dan niet tijdelijk werkloos waren op het moment dat ze een opleiding volgden. Ten tweede moesten de deelnemers niet in alle sectoren een bewijs van tijdelijke werkloosheid voorleggen. Hierdoor was een monitoring van het aantal tijdelijk werklozen dat heeft deelgenomen aan de actie(s) niet mogelijk.

3.2.2 Bestaande initiatieven voor tijdelijk werklozen

De sectorale initiatieven die voorgaand werden besproken, zijn allemaal tijdelijke crisismaatregelen. Enkele sectoren hebben echter, naast deze tijdelijke initiatieven, al lange tijd bestaande maatregelen opgezet om competentieversterking tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid te stimuleren. Het gaat om sectoren waar seizoensarbeid voorkomt en/of waar weersomstandigheden vaak leiden tot periodes waarin er minder werk is. Aangezien het vaak gaat om de winterperiode, worden deze opleidingen ‘winteropleidingen’ genoemd. Deze winteropleidingen worden georganiseerd in de bouwsector, de horeca en de groene sectoren:

1. de bouwsector (PC 124). Arbeiders in de bouwsector kunnen tijdens de winterperiode (van 1 december tot 31 maart) als ze tijdelijk werkloos zijn omwille van slecht weer een winteropleiding volgen. Het gaat voornamelijk om sectorgerichte opleidingen en veiligheidsopleidingen. Elke arbeider kan maximaal vier weken opleiding volgen. De werknemer krijgt hiervoor bovenop zijn werkloosheidsvergoeding een supplementaire vergoeding van 36 euro per opleidingsdag van 8 uren. De winteropleidingen zijn daarnaast

supplementair aan het systeem van opleidingsplanning, dat elke arbeider een budget van 120 opleidingsuren geeft. De werkgever betaalt geen loonkosten voor een werknemer die een winteropleiding volgt, maar komt tussen in de opleidingskosten. FVB, het Fonds voor Vakopleidingen in de Bouwsector, werkt hiervoor samen met VDAB, Le Forem, Bruxelles-formation en Arbeitsamt;¹⁷

2. de horeca (PC 302). Het opleidingsfonds van de horeca, Horeca Vorming, organiseert samen met VDAB en de Vlaamse regering horecaopleidingen tijdens de winterperiode. Deze opleidingen vinden plaats vanaf 1 oktober tot en met 31 maart. Zowel werknemers, seizoensarbeiders als werkzoekenden uit de sector kunnen tijdens deze periode gratis een opleiding volgen. Het gaat zowel om sectorspecifieke opleidingen, algemene vorming en opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling;¹⁸
3. de 'groene' sectoren (PC 132, 144 en 145). EDUplus, het opleidingsfonds voor de groene sectoren, organiseert verschillende opleidingen. Deze opleidingen worden georganiseerd in periodes waar het, omwille van de weersomstandigheden, meestal rustiger is in de sector. Concreet vinden deze opleidingen plaats tussen november en maart, waarin het werkvolume in het merendeel van de bedrijven in de sector lager ligt dan op andere momenten in het jaar. Werknemers die omwille van slecht weer tijdelijk werkloos worden, kunnen een beroep doen op dit opleidingsaanbod van EDUplus. Zowel opleidingen gericht op algemene vorming, sectorgerichte opleidingen, opleidingen omtrent veiligheid en opleidingen gericht op technische vaardigheden komen in aanmerking.¹⁹

3.2.3 Drempels voor deelname

Ook voor de deelname aan de sectorale acties kunnen we een onderscheid maken naar drempels langs de zijde van de werknemer, de werkgever, het aanbod en de communicatie. We baseren ons hiervoor op de telefonische bevraging van de 26 sectoren met een addendum, de individuele opvolgingsrapporten van de sectoren en de evaluatie van het Departement WSE.

3.2.3.1 Werknemerszijde

De bevragede sectoren gaven eveneens aan dat opleiding vaak geen prioriteit is voor werknemers in tijdelijke werkloosheid. Een werknemer is in zo'n situatie in de eerste plaats vooral bezorgd over het voortbestaan van de eigen job. Daarnaast vormt de onzekerheid of de opleiding afgemaakt kan worden ook een drempel.

17 <http://www.fvb.constructiv.be/>

18 <http://www.vdab.be>

19 <http://www.eduplus.be/>

Periodes van tijdelijke werkloosheid worden ten slotte ook vaak beschouwd als vrije tijd. De sectoren gaven daarnaast aan dat werknemers vaak zelf het initiatief moesten nemen, hetgeen een drempel vormt. De moeilijkheid van het vinden van een opleiding die plaatsvindt op de momenten van tijdelijke werkloosheid speelt hier een grote rol.

3.2.3.2 Werkgeverszijde

Verschillende sectoren gaven aan dat werkgevers vaak niet geneigd zijn om werknemers te stimuleren om een opleiding te volgen tijdens deze korte periodes. De reden hiervoor is tweeledig. Allereerst moeten deze werknemers op elk moment opnieuw inzetbaar zijn, indien de productie onverwacht verhoogd moet worden. Op dat moment moet het werk immers hervat worden. Daarnaast wordt de werkgever ook geconfronteerd met de eis van een flexibel opleidingsaanbod. De werkgever moet immers in staat zijn een opleiding te vinden en/of op te zetten dat plaatsvindt op de momenten waarop de werknemer tijdelijk werkloos is, wat niet evident is.

Een andere mogelijke drempel is dat werkgevers vaak voornamelijk geïnteresseerd zijn in opleidingen die functie- of bedrijfsspecifiek zijn, eerder dan in algemene opleidingen. Dit werd ook aangehaald in eerder onderzoek. Het gaat om in welke mate een opleiding kan leiden tot resultaten of effecten op bedrijfsniveau. Vooral in tijden van crisis is dit het geval: werkgevers willen dan vaak meteen resultaat of een garantie dat een opleiding kan leiden tot positieve effecten op bedrijfsniveau. Indien een opleiding eerder algemene is met als doel de algemene inzetbaarheid van de werknemer te verhogen en/of verbeteren, dan zal een werkgever eerder terughoudend staan tegenover deze opleiding (Europese Commissie, 2010; Vermeersch & De Rick, 2010; Grijpstra et al., 2009).

3.2.3.3 Aanbod en aanbodverstrekkers

Het aanbod moet flexibel zijn, aangezien een optimale afstemming met de veelal korte periodes van tijdelijke werkloosheid noodzakelijk is. Dit impliceert dat een opleiding snel moet kunnen starten en moet plaatsvinden op de momenten van tijdelijke werkloosheid. Daarnaast moet het ook mogelijk zijn om de opleiding alsnog af te maken, indien het werk ondertussen wordt hervat. Verschillende sectoren gaven aan dat dit allesbehalve evident is, zowel wat het bestaande aanbod betreft, als het opzetten van een nieuwe opleiding. De flexibiliteit van het aanbod blijkt een belangrijke drempel te zijn waardoor werknemers niet deelnemen aan een opleiding. Dit werd bevestigd door Europees onderzoek naar systemen van arbeidsduurvermindering en opleiding (Europese Commissie, 2010; Eurofound, 2011).

3.2.3.4 Communicatie

De belangrijkste drempel die door de sectoren werd aangehaald, is de mate waarin de betreffende werknemers op de hoogte konden worden gebracht van het aanbod. Dit werd al aangehaald door VDAB. De inrichters van het opleidingsaanbod konden de betreffende werknemers niet bereiken, aangezien zij deze groep ook niet kunnen identificeren. Gericht en individuele communicatie is hierdoor niet mogelijk. Om deze werknemers toch te bereiken, werd door verschillende sectoren samengewerkt met werkgevers, werkgeversorganisaties en vakbonden. De vraag is echter of deze informatie de doelgroep uiteindelijk bereikt.

3.3 Tot slot

Eerder gaven we al een overzicht van factoren die een belemmerende invloed kunnen uitoefenen op de opleidingsdeelname van werknemers tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. We baseerden ons hiervoor op verschillende bronnen: de evaluatie van VDAB van de eigen acties, een interview met VDAB, de opvolgingsrapporten bij de addenda, de evaluatie van de addenda vanuit het departement WSE en telefonische interviews met 26 sectoren. Voor een groot aantal van deze drempels vonden we eveneens aansluiting bij de literatuur en eerder onderzoek (Baert et al., 2002; De Rick et al., 2004; Vermeersch & De Rick, 2008; Grijsstra et al., 2009 e.a.).

Uit deze groep van mogelijke verklaringen voor opleidingsparticipatie hebben we een aantal drempels geselecteerd die specifiek van toepassing zijn voor de participatie aan opleidingsacties tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. De drempels en facilitators die ook van toepassing zijn op de algemene opleidingsdeelname van werknemers aan permanente vorming verliezen we hierbij echter niet uit het oog.

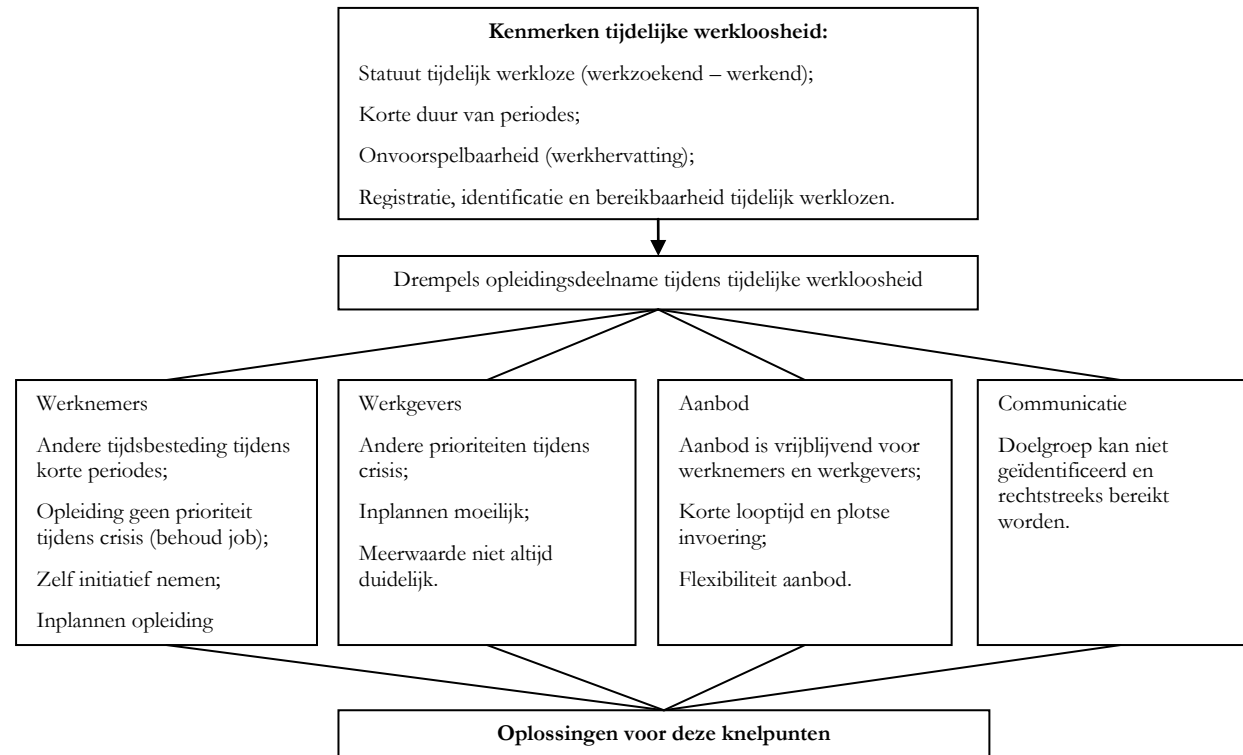
Deze drempels zijn, zowel wat werknemers als werkgevers betreft, onlosmakelijk verbonden met de specifieke kenmerken van tijdelijke werkloosheid. Het gaat om volgende kenmerken:

- het 'dubbele' statuut van de tijdelijk werkloze. Een werknemer die tijdelijk werkloos wordt ziet zijn of haar arbeidstijd tijdelijk verminderd, maar het werk kan elk moment hervat worden. Dit impliceert dat een tijdelijk werkloze ook niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid ontvangt men echter wel een werkloosheidsuitkering;
- de duur van de periodes van tijdelijke werkloosheid kan soms zeer kort zijn. Sommige werknemers zijn enkele aaneengesloten dagen tijdelijk werkloosheid, andere zijn één dag per week thuis. De duur van elke periode en de mate waarin deze periodes al dan niet aaneengesloten zijn kent grote verschillen;

- het gaat om een tijdelijke maatregel, wat impliceert dat het werk op elk moment hervat kan worden. Dit brengt een grote mate van onzekerheid met zich mee en vereist de nodige flexibiliteit;
- de tijdelijke werkloosheid wordt geregistreerd bij één instantie: de RVA. Zij staan immers in voor de berekening en/of uitbetaling van de uitkeringen voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn. Hierdoor is de RVA de enige organisatie is die over gegevens beschikt van de werknemers die tijdelijk werkloos zijn. Gezien het gaat om persoonsgegevens gelden verschillende regels met betrekking tot privacy, waardoor deze niet verspreid mogen of kunnen worden. Dit maakt dat de groep van tijdelijk werklozen tot op bepaalde hoogte 'onbekend' is. In de vorige hoofdstukken werd duidelijk dat dit een knelpunt blijkt te zijn, omdat noch VDAB, noch de inrichters van het aanbod beschikken over de gegevens van deze groep.

Onderstaande figuur geeft een eerste overzicht van de drempels voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid die voortvloeien uit het specifieke karakter van deze maatregel. Ook hier maken we een onderscheid tussen vier soorten drempels. Gezien deze knelpunten al aan bod kwamen en uitgebreid werden toegelicht in de vorige hoofdstukken, gaan we hier niet dieper op in.

Figuur 3.1 Drempels voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid



4 | Sectorale dieptecases

In dit hoofdstuk staan drie sectorale dieptecases centraal: de metaalsector arbeiders, de horeca en de autosector. In een eerste paragraaf staan we kort stil bij het opzet en de gehanteerde methodologie voor elke sectorale case. In de daaropvolgende paragrafen worden achtereenvolgens de metaalsector, horeca en autosector besproken.

4.1 Opzet, methodologie en caseselectie

Tijdens de quick scan brachten we de actie opgezet door VDAB en de sectorale acties voor competentieversterking tijdens tijdelijke werkloosheid in kaart. We identificeerden ook al enkele drempels die de deelname aan deze acties verklaren. Via analyse van drie sectorale dieptecases willen we deze factoren verder verfijnen en gaan we na welke oplossingen worden aangereikt voor deze drempels. Dit doen we in twee fasen. In een eerste fase willen we meer inzichten verwerven in de opgezette acties en de deelname hieraan, alsook eventuele drempels waarmee de aanbodverstrekkers werden geconfronteerd, door middel van een bevraging van de inrichters van het aanbod. In een tweede fase brengen we de vraagzijde in kaart door te kijken naar de praktijk. Dit doen we door middel van een werkgeversbevraging en/of praktijkvoorbeelden, met als doel lessen te trekken voor de concrete case van opleidingsacties tijdens tijdelijke werkloosheid en oplossingen te formuleren voor de drempels die spelen bij de deelname aan deze acties.

4.1.1 Metaalsector arbeiders

4.1.1.1 Caseselectie

De metaalsector werd hard getroffen door de crisis en kende hierdoor een sterke toename van het aantal aanvragen voor tijdelijke werkloosheid. In het kader van deze crisis werden verschillende initiatieven opgezet die werden gebundeld in het ‘Loop Voorop’-plan. Dit plan omvat volgende initiatieven voor tijdelijk werklozen:

- het voorzien van een opleidingsbudget voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn;
- verschaffen van een opleidingspremie voor tijdelijk werklozen die gedurende deze periode een opleiding volgen;
- een premie voor werkgevers die collectieve opleidingen organiseren (intern of extern) tijdens deze periodes (tussenkost organisatiekosten);
- een premie voor werkgevers die extra opleidingen organiseren bij heropstart van de onderneming.

De deelname aan deze acties was groot, zeker in vergelijking met het bereik in de andere sectoren en het bereik van de VDAB-maatregel. Dit maakt deze sector een interessante case, aangezien we op deze manier ‘succesfactoren’ voor opleidingsdeelname tijdens periodes van inactiviteit kunnen identificeren. Omwille van de getroffenheid van de sector door de crisis, de verscheidenheid van acties, die zich zowel op werknemers als werkgevers richten, de specifieke actie om opleidingen ook blijvend aan te moedigen na de crisis en het succes van deze maatregel lijkt deze case niet te mogen ontbreken in ons onderzoek.

4.1.1.2 Methodologie

In een eerste fase brachten we het aanbod van de metaalsector in kaart door middel van een interview met Agoria, de federatie van de metaalsector. Tijdens dit interview werd gepeild naar de aard van de acties die werden opgezet in het kader van het impulsplan, de deelname aan deze acties, de communicatie en promotie over de acties, enzovoort. De analyse van het aanbod en de participatie aan de acties liet ons toe een aantal kritische succesfactoren en goede praktijken te identificeren.

Om een volledig beeld te krijgen van factoren die de participatie aan deze acties bepalen, brachten we de vraagzijde eveneens in kaart in een tweede fase. Het oorspronkelijke opzet bestond erin om een bevraging van werkgevers uit de sector uit te voeren, door middel van een websurvey. Dit bleek echter niet mogelijk in de metaalsector. Als alternatief bestudeerden we de ingerichte acties in de praktijk, door middel van een bedrijfscase. We kozen voor Van Hool, een producent van

autocars, bussen en industriële voertuigen. In het kader van de acties die de sector heeft opgezet tijdens de crisis, ontving Van Hool een subsidie voor het opzetten van collectieve opleidingen voor werknemers. In totaal ging het om 60 werknemers. Van Hool is bovendien de enige van de in totaal 37 bedrijven die een subsidie ontving, die ook een opleidingsplan opstelde voor opleidingen bij de heropstart van de activiteiten. Gezien dit bedrijf het enige is dat zowel gebruik heeft gemaakt van de acties die werden aangereikt door de sector en ook na de economische crisis blijvend wilde investeren in opleidingen, lijkt dit ons een zeer interessante case om mee te nemen.

4.1.2 Horeca

4.1.2.1 Caseselectie

Het sectorfonds van de horeca, Horeca Vorming Vlaanderen,²⁰ heeft verschillende acties opgezet om opleiding te stimuleren tijdens de crisis:

- uitbreiding van het opleidingsaanbod van werknemers naar (tijdelijk) werklozen;
- gratis opleidingen voor werknemers met een hoog risico op (tijdelijke) werkloosheid;
- een (gedeeltelijke) tussenkomst in de opleidingskosten bij een andere opleidingsverstrekker voor werknemers en (tijdelijk) werklozen uit de sector;
- en specifieke opleiding voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden.

De deelname aan deze acties was eerder beperkt. Naast deze tijdelijke maatregelen organiseert de sector in samenwerking met VDAB in West-Vlaanderen winteropleidingen voor werknemers, werkzoekenden en seizoensarbeiders. Werknemers kunnen in periodes waarin het minder druk is, vaak seizoensgebonden, een opleiding volgen. Daarnaast wordt voorzien in verschillende mogelijkheden voor werkgevers om opleidingen te organiseren voor werknemers. Het gaat zowel om opleidingen voor een groep werknemers binnen een onderneming, alsook 'clusteropleidingen'. Hierbij kan een groep van werkgevers samen een opleiding laten organiseren voor de werknemers.

De horeca lijkt ons een interessante case omwille van de ervaring die de sector al heeft met het opzetten van korte, flexibele opleidingen in de vorm van winteropleidingen. Het concept van opleidingen voor clusters van (kleinere) werkgevers biedt mogelijke aanknopingspunten voor andere sectoren met een groot aandeel kleinere bedrijven. Tot slot kunnen we op basis van de beperkte deelname aan

²⁰ In het verdere rapport zullen we spreken over Horeca Vorming, aangezien dit onderzoek louter Vlaamse maatregelen als onderwerp heeft.

sommige acties (cf. de specifieke opleiding voor tijdelijk werklozen en de tussenkomst in de opleidingskosten), enkele belangrijke drempels voor opleidingsdeelname identificeren.

4.1.2.2 Methodologie

Door middel van een interview met het sectorfonds van de horeca, Horeca Vorming en het kenniscentrum van de sector, Guidea, brachten we het aanbod van de sector in kaart. Om ook de vraagzijde in kaart te brengen voerden we een beperkte survey uit bij werkgevers uit de sector en analyseerden we twee praktijkvoorbeelden.

a) Werkgeversbevraging

Om werkgevers uit de sector te bevragen bestond de oorspronkelijke opzet erin om gebruik te maken van de contactgegevens van de werkgever waarover de sector beschikt. Omwille van privacyredenen konden deze gegevens echter niet vrijgegeven worden. Hierdoor konden we de werkgever niet persoonlijk aanspreken (via een gepersonaliseerde e-mail) en konden we geen stratificatie doorvoeren naar bedrijfsgrootte. We besloten daarom om een beperkte survey uit te sturen, door middel van een ‘open weblink’. Deze weblink werd via een e-mailbericht verstuurd naar de respondenten en/of op de website van het sectorfonds werd geplaatst. Een e-mail werd uitgestuurd vanuit het sectorfonds naar het ledenbestand met in totaal ongeveer vierduizend werkgevers uit de sector. In deze e-mail werd de leden gevraagd om de internetenquête in te vullen en werd kort informatie gegeven over het onderzoek. De leden konden klikken op een internetlink, waarmee ze automatisch toegang verkregen tot de websurvey. Daarnaast werd een flashbericht verstuurd vanuit de werkgeversorganisatie, eveneens met de vraag om de websurvey in te vullen.

Het oorspronkelijke opzet bestond erin om bijzondere aandacht te geven aan de opvolging van de non-respons, met behulp van reminders en een telefonische opvolging indien nodig. Aangezien we zelf echter niet beschikten over de contactgegevens van de respondenten, was een gerichte opvolging vanuit het HIVA ook niet mogelijk. De gerichte herinnering (aan diegenen die de enquête nog niet hebben ingevuld), noch de telefonische bevraging die oorspronkelijk werden vooropgesteld, konden hierdoor worden uitgevoerd. Door het opstellen van een korte vragenlijst probeerden we echter de mogelijke negatieve gevolgen hiervan te ondervangen. Ondanks dat we niet in staat waren de respondenten gericht op te volgen en er dus geen herinneringen werden uitgestuurd, bereikten we in de sector van de horeca in totaal 195 bedrijven. De looptijd van de websurvey bedroeg 2 weken.

b) Praktijkvoorbeelden

We selecteerden twee cases: de winteropleidingen die VDAB Oostende organiseert in samenwerking met Horeca Vorming en de clusteropleidingen die georganiseerd worden door het sectorfonds en een bedrijfscase.

We selecteerden de case van de winteropleidingen omdat het gaat om opleidingen in periodes waarin werknemers in de sector minder werk hebben (sluitingsdagen, vakantieperiodes, winterperiode, periodes van slecht weer, ...), maar ook voor werkzoekenden uit de sector. Het gaat dan om mensen die voordien in de sector hebben gewerkt, maar die op een bepaald moment werkzoekend of tijdelijk werkloos worden. Deze case bevat verschillende elementen die overdraagbaar zijn naar de specifieke case van opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid, aangezien het eveneens gaat over opleidingsacties tijdens rustigere periodes, waar werknemers enkele dagen of een langere aaneengesloten periode minder werk hebben.

Horeca Vorming maakt het daarnaast voor kleine werkgevers mogelijk om samen met andere werkgevers ('clusters' van werkgevers) een gemeenschappelijke opleiding op te zetten. Uit deze case kunnen we mogelijk lessen trekken wat betreft het opzetten van opleidingen voor tijdelijke werkloosheid. Deze 'methode' is evenals transfereerbaar naar andere sectoren.

We wilden daarnaast ook een bedrijfscase opnemen in het onderzoek. Vanuit de sector werden enkele bedrijven voorgesteld, dewelke we contacteerden. Eén hiervan wilde niet meewerken aan het onderzoek, de andere drie gecontacteerde bedrijven kwamen niet in aanmerking aangezien ze geen gebruik hebben gemaakt van de sectorale acties en/of geen tijdelijke werkloosheid hebben toegepast tijdens de crisis.

4.1.3 Autosector

4.1.3.1 Caseselectie

De autosector bestaat uit vier subsectoren: de garagesector, metaalhandel, recuperatie van metalen en koetswerk. Van deze vier werden de sectoren van de metaalhandel en de recuperatiesector het zwaarst getroffen door de crisis. De autosector zette verschillende acties, waarvan twee specifiek voor tijdelijk werklozen:

- een verhoogde werkgeverspremie bij inschrijving van werknemers en werkzoekenden in een opleiding. Het gaat om werknemers die gedurende 1 jaar geen EDUCAM-opleiding hebben gevolgd;

- voor de recuperatiesector konden werknemers die (tijdelijk) werkloos waren zich individueel inschrijven in gratis opleidingen. Hiervoor konden ze gebruik maken van een leerrekening van 500 euro;
- er werden specifieke en gratis opleidingen opgezet voor werknemers uit de recuperatiesector en metaalhandel die tijdelijk werkloos werden door de crisis.

Deze sector lijkt een interessante case te zijn omwille van de specifieke acties die werden opgezet voor tijdelijk werklozen, maar ook omdat er een expliciete ‘targeting’ plaats vond naar specifieke groepen werknemers (cf. werknemers die gedurende 1 jaar geen enkele opleiding hebben gevolgd). Mogelijk kan uit deze aanpak ook lessen worden getrokken voor het bereik van de specifieke groep van economisch werklozen. Daarnaast lijkt het ons ook interessant een sector mee te nemen waarbij de tijdelijke werkloosheid wel hoog was, maar de deelname aan de opgezette initiatieven eerder beperkt. Dit laat ons eveneens toe factoren te identificeren die een mogelijke drempel voor opleidingsdeelname tijdens deze periodes vormen.

4.1.3.2 Methodologie

Door middel van een bevraging van twee opleidingsconsulenten van EDUCAM, het sectorfonds van de autosector, brachten we de aanbodzijde in kaart. Om de vraagzijde in kaart te brengen, voerden we eveneens een beperkte werkgeversbevraging uit (cf. 4.1.2.2 - a). De sector verstuurde de ‘open weblink’ door middel van een elektronische nieuwsbrief naar alle leden van het sectorfonds. Daarnaast werd ook een nieuwsbericht op de website gezet, met ook daarbij de link naar de websurvey. Slechts één respondent nam echter deel aan de survey. Om de vraagzijde alsnog in kaart te brengen, wilde we ook hier een bedrijfs-case bestuderen. Via de sector werd navraag gedaan bij verschillende bedrijven die gebruik hebben gemaakt van de acties, daaruit bleek dat sommige bedrijven niet in aanmerking kwamen (wegens niet-deelname) of niet wilden deelnemen aan het onderzoek.

4.2 Metaalsector arbeiders

De metaalsector (PC 111) werd sterk getroffen door de crisis. In de hele sector trad in het eerste en tweede kwartaal van 2009 een productiedaling op van meer dan 20%. Deze activiteitsdaling werd in belangrijke mate opgevangen door tijdelijke werkloosheid. De sector werd echter ook getroffen door een groot aantal ontslagen. In het eerste semester van 2009 zijn 15 900 jobs verloren gegaan, hier kwamen nog eens 9 000 jobs bij in het tweede semester. Zonder tijdelijke werkloosheid zouden hier nog 20 000 jobs bij zijn gekomen. In deze sector werd dus sterk gebruik gemaakt van het systeem van tijdelijke werkloosheid om de ontslagen ten gevolge van de crisis te beperken (Agoria, 2009).

In het kader van deze crisis heeft de sector voor metaalarbeiders (PC 111) de ‘Loop Voorop’-actie opgezet. Deze actie ging van start op 1 april 2009 en liep af op 31 juli 2010. De deelname aan deze actie was zeer groot. Aangezien de sector in grote mate het systeem van tijdelijke werkloosheid heeft ingeroepen, werden verschillende acties opgezet die specifiek gericht waren op arbeiders in tijdelijke werkloosheid.

4.2.1 Sectorale acties

4.2.1.1 Soorten acties

Er werden vanuit de sector 4 acties opgezet voor tijdelijk werklozen: een (gedeeltelijke) tegemoetkoming voor de organisatiekosten van opleidingen voor werkgevers, een opleidingsbudget van 1 500 euro per persoon voor werknemers die door de crisis tijdelijke economisch werkloos zijn geworden, een extra premie voor werknemers die opleidingen volgen en een (gedeeltelijke) financiële tussenkomst in de organisatiekosten van opleidingen bij de heropstart van het bedrijf.²¹

a) Subsidie voor werkgevers

De metaalsector voorzag in een subsidie voor werkgevers die tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid een of meerdere collectieve opleiding(en) opzetten voor werknemers. Deze subsidie voorzag in een (gedeeltelijke) tussenkomst van de organisatiekosten.

Doelgroep

Werkgevers uit de sector die een opleiding organiseerden voor een groep van werknemers tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid konden aanspraak maken op deze subsidie.

Voorwaarden

De tegemoetkoming die het bedrijf kon ontvangen (het ‘projectbedrag tijdelijke werkloosheid’) werd berekend op basis van het aantal arbeiders dat eind 2008 in dienst was bij de onderneming. Dit aantal werd vermenigvuldigd met 10 euro. Een bedrijf dat op 31 december 2008 200 arbeiders in dienst had, kon zo een beroep doen op een premie van 2 000 euro. Er werd een minimumbudget van 1 500 euro per bedrijf voorzien. Deze subsidie kon ingezet worden voor de inschrijvingskosten van de werknemers, het cursusmateriaal, kosten van de locatie (indien het gaat om een opleiding die extern plaatsvindt) en kosten voor catering.

²¹ De sector voorzag ook in gratis opleidingen voor arbeiders in outplacement en een uitbreiding van het opleidingsaanbod voor deze doelgroep, maar aangezien dit niet het onderwerp van dit onderzoek uitmaakt worden deze acties niet besproken.

Opleiding: inhoud en organisatie

De werkgevers konden hiervoor een beroep doen op alle opleidingen uit het opleidingsaanbod van INOM (het sectorfonds van de metaalsector), de provinciale sectorfondsen en Agoria, alsook opleidingen van VDAB. Daarnaast kon een werkgever ook zelf een opleiding organiseren. Zowel technische (lassen, frezen, monteren, elektriciteit, ...) als algemene opleidingen (talen, veiligheid, ...) kwamen hiervoor in aanmerking. De opleidingen konden zowel kort- als langdurend zijn. De opleidingen mochten extern (opleidingscentrum sector, VDAB) of in het bedrijf zelf plaatsvinden.

Procedure

De betreffende werkgever diende een aanvraag in te dienen, in de vorm van een opleidingsprogramma. Deze aanvraag moest gebeuren voor de aanvang van de opleiding(en). Dit aanvraagformulier moest ingediend worden bij de regionale opleidingsadviseur van Agoria, waarna dit doorgestuurd werd naar de sociale partners en VDAB. VDAB diende een goedkeuring voor dit plan te geven binnen de vijf werkdagen, de sociale partners hadden hiervoor tien werkdagen de tijd. Indien voor de vooropgestelde einddatum geen goedkeuring werd gegeven, dan werd het plan automatisch goedgekeurd. Na de goedkeuring werd in overleg met de sector gekeken op welke dagen de opleiding zou kunnen doorgaan. De startdatum van de opleiding moest hierdoor wel telkens minstens tien werkdagen na de aanvraag liggen.

Nadat de opleiding een einde nam, stuurde de werkgever per deelnemer een inschrijvingsformulier en per groep een aanwezigheidsformulier op naar Agoria. Deze werd nagekeken en overgemaakt naar INOM. Indien de aanwezigheidslijsten conform zijn met de goedgekeurde aanvraag werd het bedrag berekend van de premie, hetgeen vervolgens werd uitbetaald aan het bedrijf.

Deelname en bereik

In totaal hebben 37 bedrijven een subsidie gekregen voor de organisatiekosten van een of meerdere opleidingen voor in totaal 2 801 arbeiders in tijdelijke economische werkloosheid. In totaal werden 148 opleidingen georganiseerd. Er werd voor 93 020 euro subsidies uitbetaald aan deze bedrijven. De meerderheid van de bedrijven zijn grote ondernemingen (>250 werknemers). Respectievelijk 29,7% en 27% betroffen middelgrote ondernemingen (tussen 50 en 250 werknemers) en kmo's (<50 werknemers). 2 ondernemingen telden minder dan 10 werknemers. De meeste opleidingen betroffen opleidingen rond veiligheid en goederenbehandeling. De meerderheid van de opleidingen vond plaats in het bedrijf zelf.

b) Opleidingsbudget voor tijdelijk werklozen

De arbeiders uit de metaalsector in tijdelijke economische werkloosheid konden op eigen initiatief tijdens deze periodes kosteloos sectorale opleidingen volgen. Hiervoor werd per persoon een opleidingsbudget voor het inschrijvingsgeld van 1 500 euro voorzien.

Doelgroep

Alle arbeiders uit de metaalsector (PC 111) die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden konden een beroep doen op dit opleidingsbudget.

Voorwaarden

Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat een opleiding op eigen initiatief moest gevolgd worden, en dus niet op vraag of initiatief van de werkgever. De betreffende opleiding moest ook plaatsvinden op de momenten van tijdelijke economische werkloosheid. Het budget van 1 500 euro was voorzien voor de inschrijvingskost en bijkomende kosten (cursuskosten, verplaatsingskosten) van de opleidingen.

Opleiding: inhoud en organisatie

De opleidingen die hiervoor in aanmerking kwamen zijn de sectorale opleidingen georganiseerd door INOM, de provinciale sectorfondsen en Agoria, alsook opleidingen bij VDAB en andere erkende opleidingsverstrekkers (Centra voor Volwassenonderwijs, SYNTRA en private opleidingsverstrekkers). De werknemers hadden de keuze uit technische en algemene opleidingen, die zowel kort- als langlopend zijn.

Procedure

De arbeider diende zich in te schrijven voor de opleiding van zijn of haar keuze en zelf de opleidingskosten te betalen, via een factuur. Na opleidingsdeelname moest een kopie van de factuur, alsook bewijs van eventuele onkosten (verplaatsingskosten, middagmaal, cursuskosten) en bewijs van deelname overgemaakt worden aan INOM, waarna deze het betreffende bedrag overmaakte aan de arbeider. Een bewijs van tijdelijke werkloosheid moest eveneens bezorgd worden aan de sector.

Indien het een opleiding betrof die niet door INOM, de provinciale sectorfondsen, Agoria of VDAB werd georganiseerd, dan moest een aanvraag tot erkenning van de opleiding ingediend worden bij INOM. Deze aanvraag werd al dan niet goedgekeurd op het programmacomité van INOM door de sociale partners.

Deelname en bereik

1 222 arbeiders uit de sector volgden 1 of meerdere opleidingen op eigen initiatief en gebruikten hiervoor het beschikbare opleidingsbudget. De meeste arbeiders volgden een opleiding rond veiligheid of goederenbehandeling. Daarnaast bleken informaticaopleidingen ook populair te zijn.

c) Extra premie voor tijdelijk werklozen

In combinatie met de vorige acties, konden arbeiders in tijdelijke werkloosheid die een opleiding volgden een extra premie ontvangen per dag gevolgde opleiding. Het gaat om een premie van 45 euro bruto per opleidingsdag, begrensd tot maximaal 747 euro voor de volledige duurtijd van de 'Loop Voorop' actie. Hierbij speelde de voorwaarde van werknemersinitiatief niet mee: het initiatief voor de opleiding mocht zowel uitgaan van de werknemer als de werkgever. Dit maakt dat werknemers die deelnamen aan een collectieve opleiding, opgezet door de werkgever, ook recht hadden op deze premie.

Om deze premie te ontvangen moest de arbeider na het volgen van de opleiding een aanvraagformulier invullen, dewelke werd afgestempeld door de opleidingsverstrekker. Dit aanvraagformulier moest, samen met een bewijs van tijdelijke werkloosheid, overgemaakt worden aan de sector. Na goedkeuring van deze aanvraag werd de premie overgemaakt aan de werknemer. De uitbetaling van de premies gebeurde in juni 2009, december 2009 en juni 2010. Het bedrag dat werd verkregen betrof een bruto-bedrag, waarop nog bijdragen moesten betaald worden. Hiervoor kregen de deelnemers een fiscale fiche.

In totaal ontvingen 2 221 werknemers een extra opleidingspremie. 999 werknemers van de in totaal 2 801 werknemers die een opleiding volgden georganiseerd vanuit de werkgever maakten gebruik van deze extra premie. Alle 1 222 werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgden en hiervoor het beschikbare opleidingsbudget inzetten (cf. 4.2.1.1 - b) maakten eveneens gebruik van deze premie. In totaal werd voor een bedrag van 402 152 euro extra premies uitgekeerd, met een gemiddelde van 225 euro per persoon, wat neerkomt op ongeveer 5 dagen opleiding per persoon.

d) Tussenkost opleidingskost bij heropstart onderneming

Tot slot konden bedrijven die een opleidingsplan opstelden voor opleidingen na de heropstart van het bedrijf hiervoor rekenen op een tussenkost van de sector. Het opzet van deze actie bestond erin ervoor te zorgen dat werkgevers ook na de crisis verder zouden investeren in opleidingen, om zo werknemers beter te wapenen voor toekomstige economische uitdagingen.

Doelgroep

Deze actie richtte zich tot bedrijven die tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid opleidingsacties voorbereidden die van start gingen na de heropstart van het bedrijf, wanneer alle activiteiten opnieuw opstarten en er dus geen gebruik meer wordt gemaakt van tijdelijke economische werkloosheid.

Voorwaarden

Het bedrag waarop de werkgevers beroep konden doen werd eveneens berekend op basis van het aantal arbeiders dat in dienst was op 31 december 2008, vermenigvuldigd met 10.

Opleiding: inhoud en organisatie

Zowel technische als algemene opleidingen kwamen in aanmerking. De opleidingen konden zowel extern (VDAB, opleidingscentrum sector, andere opleidingsverstrekker) als bedrijfsintern zijn, inclusief on-the-job training.

Procedure

Om een beroep te doen op deze tussenkomst diende de werkgever een opleidingsplan op te stellen voor na de heropstart van de activiteiten. Dit plan moest doorgestuurd worden naar Agoria. Tijdens de maandelijkse bijeenkomst van de sociale partners van INOM werd dit plan besproken. Na goedkeuring werd het budget automatisch uitbetaald.

Deelname en bereik

5 bedrijven dienden tijdens de actie een opleidingsplan in met opleidingen die bij de heropstart van het bedrijf zouden plaatsvinden. Aan deze bedrijven werd in totaal een bedrag van 184 720 euro uitgekeerd. Het gaat om opleidingen voor in totaal 4 261 werknemers. De federatie en het sectorfonds hadden een grotere participatie verwacht.

4.2.1.2 Communicatie en promotie

Er werden verschillende communicatieacties opgezet voor de 'Loop Voorop'-actie. Deze verliepen zowel algemeen als gericht naar de beoogde doelgroep.

Er werd een specifieke website opgezet die alle informatie bevatte over de verschillende maatregelen van de 'Loop Voorop'-actie, <http://www.loopvoorop.be/>. Daarnaast werd een 0800-nummer opgericht, waar iedereen terecht kon met vragen. Informatie over de actie, alsook verwijzing naar de website en het 0800-nummer, kon daarnaast gevonden worden op de websites van INOM arbeiders, Agoria, de provinciale sectorfondsen en de vakbonden. Er werden folders gemaakt en affiches, die verspreid werden bij werkgevers, de sectorfondsen en VDAB.

Voor elk van de betreffende acties werd daarnaast gericht gecommuniceerd om zo de beoogde doelgroep te informeren:

- om arbeiders in tijdelijke werkloosheid te informeren over de mogelijkheid om gratis opleidingen te volgen en hiervoor bovendien een extra premie te ontvangen, werd samengewerkt met de vakbonden, zowel op nationaal niveau als de vakbondsafgevaardigden op bedrijfsniveau. Zij maakten dit aanbod kenbaar via de website en informeerden de arbeiders in de bedrijven;
- naar werkgevers werden regelmatig nieuwsbrieven gestuurd (via mail), waar informatie over de actie werd gegeven. De consultants van INOM en Agoria informeerden de werkgevers daarnaast over de actie tijdens de bedrijfsbezoeken die werden afgelegd. Hier werden eveneens folders en affiches uitgedeeld. De werkgevers werden aangespoord deze uit te delen en op te hangen in het bedrijf. Tot slot organiseerde Agoria een seminarie over de actie waarop werkgevers uit de sector aanwezig waren.

De sector gaf aan dat deze communicatie goed verliep. Het merendeel van de werkgevers ondernam inspanningen om de werknemers op de hoogte te houden, zowel via de affiches en folders maar ook via persoonlijke gesprekken. Daarnaast werden heel veel telefoontjes ontvangen op het gratis 0800-nummer en werd de website druk bezocht.

4.2.1.3 Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

We zagen eerder dat een belangrijk knelpunt de moeilijke bereikbaarheid van de groep van tijdelijk werklozen bleek te zijn. Hierdoor was het niet evident de doelgroep van de acties op de hoogte te stellen van het aanbod. Om deze doelgroep alsnog te bereiken, heeft de metaalsector een zeer uitgebreide communicatieactie voor de 'Loop Voorop'-actie opgezet. De metaalsector is de enige sector waarbij een speciale website werd opgezet en een gratis infonummer werd opgericht. Door de grote verspreiding van folders en affiches, alsook promotie op de website van het sectorfonds en alle betrokken partners, werd de actie breed uitgedragen. De communicatie werd bovendien zeer snel opgezet, ondanks de korte tijdsperiode waarover de sector beschikte. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk geleid tot een grote bekendheid bij het beoogde publiek. Bovendien werd de actie 'gedragen' door verschillende betrokken partners. Het sectorfonds (INOM), de regionale sectorfondsen (FTMA (Antwerpen) FTML (Limburg), RTM Vlaams-Brabant en TOFAM Oost- en West-Vlaanderen), de federatie (Agoria) en de vakbonden stonden allemaal in voor de communicatie en promotie van de verschillende acties naar werknemers en/of werkgevers toe. Vooral de actieve rol voor de werknemersvertegenwoordiging zorgde ervoor dat de doelgroep in grote mate bereikt werd, ook al was een rechtstreekse communicatie onmogelijk. De sector

beschouwde dit dan ook niet als een knelpunt, wat wel het geval was in alle andere sectoren en VDAB.

Op basis van het interview met VDAB en de telefonische bevraging van verschillende sectoren stelden we vast dat werknemers die tijdelijk werkloos werden vaak niet gemotiveerd waren om een opleiding te volgen. Bezorgdheid om de job, maar ook het invullen van deze ‘vrije tijd’ met andere activiteiten maakten dat opleiding vaak geen prioriteit was tijdens deze periodes van tijdelijke werkloosheid. Om de deelname te stimuleren voorzag de metaalsector dan ook in een financiële premie. Werknemers die een opleiding volgden kregen deze premie bovenop een financiële tussenkomst in de kosten die bij de opleidingen kwamen kijken. Deze premie was bovendien hoog in vergelijking met andere sectoren. Deze extra stimulans heeft er volgens de federatie voor gezorgd dat de deelname zo hoog was.

Veel administratie en een ingewikkelde en/of lange procedure bleken eveneens mogelijke drempels te zijn voor deelname van werknemers aan competentieversterkende acties. Om deze drempels te remediëren hebben de sector en betrokken partners inspanningen geleverd om de procedure die gevolgd moest worden om aanspraak te maken op een financiële tussenkomst, zowel voor werknemers als werkgevers, zeer snel te laten verlopen. Werkgevers en werknemers moesten hierdoor niet lang wachten op de financiële tussenkomst of extra premie. De federatie haalde aan dat het feit dat de premies voor werknemers ook werden uitbetaald in december (2009) en juni (2009 & 2010) een leuke extra was voor de werknemers. Ook wat betreft de organisatie van opleidingen vanuit de werkgever werd snel gereageerd, waardoor de werkgever ten laatste 10 werkdagen na de aanvraag kon starten met het inplannen van de opleidingen. Dit laatste maakte een flexibele invulling van het aanbod mogelijk, hetgeen tegemoet komt aan het eerder vastgestelde afstemmingsprobleem tussen de periodes van tijdelijke werkloosheid en het inplannen van een opleiding.

4.2.2 Bedrijfscase: Van Hool

Van Hool, een onderneming die autocars, bussen en bedrijfsvoertuigen produceert, maakte gebruik van de acties die werden opgezet door de metaalsector. Ze organiseerden zelf opleidingen voor werknemers in tijdelijke werkloosheid, waarvoor ze konden rekenen op een subsidie voor de organisatiekost hiervan. Daarnaast stelden ze ook een opleidingsplan op voor bij de heropstart van het bedrijf, waarvoor ze eveneens een tussenkomst van de sector ontvingen.

4.2.2.1 Opgezette acties

Eind 2008, bij de start van de crisis, stelde Van Hool in totaal 3 626 arbeiders in de metaalsector tewerk. Tijdens de economische crisis heeft het bedrijf in grote mate gebruik gemaakt van het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid, zowel voor arbeiders als bedienden. Het ging hierbij om periodes van weken, waarbij de arbeiders afwisselend 1 of meerdere weken werkten en 1 of meerdere weken thuis waren. Omwille van het grote aantal arbeiders in tijdelijke werkloosheid besloot Van Hool van ook om gebruik te maken van de ‘Loop Voorop’-actie. De periodes waarin de arbeiders thuis waren – in tijdelijke werkloosheid – werden beschouwd als ideale momenten om opleidingen te volgen en competenties te versterkten.

a) Opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid

Van Hool organiseerde tijdens de duurtijd van de actie 5 opleidingen, die telkens plaatsvonden in het bedrijf zelf. 2 opleidingen werden georganiseerd door Van Hool zelf, voor de andere 3 opleidingen werd een beroep gedaan op VDAB. Van Hool ontving hiervoor een subsidie van 36 260 euro voor de kosten die gepaard gingen met de organisatie van de opleidingen. Dit bedrag werd volledig opgebruikt. Bovendien konden de werknemers die deelnamen aan de opleidingen rekenen op een premie van 45 euro per dag opleiding die werd gevolgd.

Volgende opleidingen werden georganiseerd:

- basisopleiding lassen (2 groepen);
- basisopleiding voertuigtechnieken (2 groepen) - VDAB;
- basisopleiding voertuigpneumatica (2 groepen) - VDAB;
- vervolmaking lassen voor opleggers;
- vervolmaking lassen voor citernes.

De basisopleiding lassen was de langste opleiding, met een totale duur van 149 uur gespreid over 7 weken. De opleiding voertuigtechnieken duurde 4 volledige dagen, goed voor 32 uur. Voor voertuigpneumatica ging het om 4 halve dagen (15 uur). De vervolmakingsopleidingen lassen duurden telkens 4 volledige dagen.

Van Hool heeft bewust gekozen voor opleidingen die werkgerelateerd en technisch van aard zijn. Algemene opleidingen (zoals computervaardigheden, talen, ...) werden niet ingericht. De reden hiervoor is tweeledig. Allereerst wilde men opleidingen inrichten die de interesse zou wekken bij werknemers. Opleidingen die aansluiten bij de eigen functie of andere activiteiten in het bedrijf kunnen vaak op meer aanhang rekenen dan algemene opleidingen. Ten tweede zorgen deze werkgerelateerde en technische opleidingen voor een meerwaarde voor het bedrijf zelf, aangezien deze direct inzetbaar zijn. Werknemers konden een opleiding volgen die

aansloot bij de eigen functie, maar hadden daarnaast ook de kans om nieuwe competenties en technieken aan te leren voor toekomstige functies.

Van Hool maakte gebruik van de actie omdat de periodes van tijdelijke werkloosheid steeds relatief lange periodes betroffen. Het ging immers om aaneengesloten periodes van minimum één week. Daarnaast werd ook in zeer grote mate gebruik gemaakt van tijdelijke werkloosheid en duurde de totale duur hiervan lang. Omwille van de crisis werd ook besloten om verschillende verschuivingen in functies door te voeren, waardoor werknemers tijdelijk andere functies innamen. Omwille hiervan was het belangrijk dat werknemers klaar waren om na de crisis opnieuw ingezet te worden in de eigen functie.

b) Opleidingen bij heropstart

Naast de organisatie van opleidingen voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden, diende Van Hool ook een opleidingsplan in voor de heropstart van de activiteiten van het bedrijf. Het gaat dan om opleidingen die opgezet zullen worden als de werknemers opnieuw aan de slag zijn, tijdens de werkuren. Het ging hierbij niet om concrete opleidingen, maar om een ‘verbintenis’ waarin Van Hool verklaarde dat ook na de crisis geïnvesteerd zou worden in opleidingen. Van Hool kreeg hiervoor eveneens een subsidie van 36 260 euro die ingezet kon worden voor de organisatie van deze opleidingen.

De reden waarom Van Hool dit plan indiende, was om ook na de crisis blijvend te investeren in opleidingen. Gezien de specifieke sector waarin het bedrijf werkzaam is, is het belangrijk om steeds mee te blijven met de nieuwe technologieën die geïntroduceerd worden en bij te blijven met reeds bestaande technieken. Omwille hiervan worden tijdens het jaar sowieso verschillende opleidingen opgezet.

4.2.2.2 Communicatie, bereik en participatie

Om de betreffende arbeiders op de hoogte te stellen van de opleidingen die werden ingericht, werd zowel gekozen voor een communicatie met open inschrijving naar alle werknemers, als een gerichte communicatie naar een specifieke groep werknemers. Deze communicatiestrategieën verschilden naargelang de opleidingen.

Voor de basisopleiding lessen werd gewerkt met open inschrijvingen. Via flyers en informatie op prikboarden in het bedrijf werden alle werknemers op de hoogte gesteld van dit aanbod. Elke arbeider in het bedrijf die tijdelijk werkloos was kon zich hiervoor inschrijven, ongeacht de afdeling waar hij of zij werkzaam was. Het doel van deze opleiding was om arbeiders die graag wilden leren lessen de kans te geven dit te doen, ongeacht welke functie op dat moment werd uitgeoefend. De

andere opleidingen zijn meer specifiek. Hiervoor richtte Van Hool zich dan ook tot bepaalde afdelingen en/of arbeiders in bepaalde functies. Via de vakbond en personeelsdienst werden de arbeiders in de betreffende afdelingen op de hoogte gesteld van dit aanbod en persoonlijk aangemoedigd om hieraan deel te nemen, wat noodzakelijk bleek om een hoge deelname te realiseren. Hier werd verder gegaan dan het louter aankondigen van de opleiding. Bij de communicatie naar de werknemers toe werd niet enkel het aanbod zelf toegelicht, maar werden de werknemers ook geïnformeerd over de mogelijkheid die bestond om een extra opleidingspremie van 45 euro per dag te verkrijgen.

In totaal volgden 60 arbeiders een opleiding op momenten dat ze tijdelijk werkloos waren, goed voor 3 499 opleidingsuren. 17 arbeiders namen deel aan de basisopleiding lassen die door Van Hool zelf werd ingericht. Telkens 16 arbeiders volgden een basisopleiding voertuigtechnieken en een basisopleiding voertuigpneumatica van VDAB. De opleidingen vervolmaking lassen voor opleggers en citernes konden rekenen op respectievelijk 7 en 4 deelnemers. Al deze arbeiders kregen hiervoor de extra premie van 45 euro per opleidingsdag.

4.2.2.3 Ervaringen 'Loop Voorop'-actie

Tijdens het interview met Van Hool werd ook gevraagd naar de ervaringen met de acties die werden opgezet. Deze bleken bijna allemaal positief. In wat volgt zetten we enkele sterke punten op een rijtje:

1. Van Hool was snel op de hoogte van de 'Loop Voorop'-actie. Dit was in eerste instantie te wijten aan de nauwe contacten die onderhouden worden met de consultants van Agoria. De opleidingsverantwoordelijke gaf daarnaast tijdens het interview ook aan dat het bedrijf snel op de hoogte werden gesteld door nieuwsberichten, alsook de website van Agoria en INOM. Begin mei werd er ook een seminarie georganiseerd door Agoria over de actie, waar ook veel informatie werd verstrekt. De website, www.loopvoorop.be, was heel duidelijk en bevatte alle noodzakelijke informatie, zowel voor werkgevers als werknemers. Door de snelle communicatie en de vele kanalen die werden ingezet was de bekendheid van de actie groot in de sector;
2. hiermee samenhangend werd aangegeven dat de procedure voor werkgevers én werknemers om een aanvraag in te dienen heel vlot verliep. Een week na de aanvraag die door Van Hool werd ingediend werd de eerste opleiding al ingepland. Ook voor werknemers was het gemakkelijk om een aanvraag voor een premie te doen en deze werd ook snel bekomen;
3. de opleidingsverantwoordelijke van Van Hool gaf aan dat de premie voor werknemers heel doorslaggevend is geweest. Hierdoor was er sprake van een relatief hoge deelname, aangezien dit een extra stimulans betekende voor de werknemers. Door deze extra financiële stimulans was het voor Van Hool zelf

ook gemakkelijker om deelnemers voor de opleidingen te vinden. Tijdens het interview werd aangegeven dat het in dit kader belangrijk is dat er ook een concrete incentive voor de werknemers is. De sector heeft met deze premie dan ook goed ingespeeld op de motivationele drempel die bij veel werknemers aanwezig bleek te zijn;

4. met de 'Loop Voorop' actie werd aan de werkgevers de mogelijkheid gegeven om zelf een aanbod te organiseren, waardoor werkgevers zelf de praktische invulling konden bepalen. Dit liet de werkgever toe zelf het thema van de opleiding te bepalen, alsook de duur, de plaats en de momenten waarop deze plaatsvond. Vooral dit laatste werd als een belangrijk voordeel beschouwd, aangezien de werkgever op deze manier een optimale afstemming met de momenten waarop de betreffende werknemers tijdelijk werkloos zijn kon realiseren. Daarnaast konden zo ook opleidingen opgezet worden die nuttig zijn, zowel voor de werknemer als de werkgever, en die plaats vinden in het bedrijf zelf.

Een knelpunt dat werd aangehaald, is dat het voor de werknemers die gebruik wilden maken van het open aanbod van de sector niet altijd even gemakkelijk was om de praktische afstemming te maken met de periodes van tijdelijke werkloosheid, aangezien de opleidingen op bepaalde momenten werden georganiseerd. Doordat de momenten ook vast stonden, kon het soms ook een tijdje duren vóór de opleiding van start ging. Voor sommige werknemers was het dan ook moeilijk om opleidingen te vinden die plaatsvonden op de momenten dat ze niet aan het werk waren.

4.2.2.4 Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Het afstemmen van de momenten waarop de opleiding doorgaat met de momenten waarop de werknemer tijdelijk werkloos is, blijkt een belangrijk knelpunt te zijn. Doordat Van Hool zelf opleidingen heeft opgezet en hierbij rekening heeft kunnen houden met de momenten waarop de werknemers niet aan het werk waren, werd dit knelpunt (deels) gereduceerd. Het feit dat de opleidingen plaatsvonden in het bedrijf zelf vormde bovendien een extra toef, aangezien de betreffende deelnemers zich zoals altijd naar de werkplaats moesten verplaatsen en niet naar een externe opleidingsplaats. Belangrijk is wel dat de werknemers met periodes van een of meerdere weken tijdelijk werkloos waren. Dit maakt natuurlijk dat de afstemming evidentier is dan wanneer het gaat om periodes van een of meerdere dagen.

De werknemer was bovendien niet zelf verantwoordelijk om een geschikte opleiding te zoeken, aangezien het initiatief bij de werkgever lag. Indien een werknemer graag wilde deelnemen aan een opleiding, dan diende deze zich enkel hiervoor aan

te melden. Dit was mogelijk een extra stimulans, aangezien we eerder vaststelden dat het initiatief helemaal overlaten aan de werknemer vaak een drempel tot deelname vormt.

Om tegemoet te komen aan het feit dat werknemers tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid vaak niet gemotiveerd zijn om een opleiding te volgen, heeft Van Hool ernaar gestreefd opleidingen op te zetten die sterk gerelateerd zijn aan de functie van de werknemers en het bedrijf zelf, waardoor deze onmiddellijk inzetbaar en toepasbaar zijn. Hierdoor houdt de opleiding zowel voor werknemer als werkgever een duidelijke meerwaarde in. Deze ‘win-win’-situatie maakte dat ook het bedrijf zelf gemotiveerd was om zoveel mogelijk werknemers aan te sporen een opleiding te volgen.

4.3 Horeca

De horeca heeft in zijn addendum verschillende acties opgezet om competentieversterking aan te moedigen en te stimuleren tijdens de crisis. Aanvankelijk bestond het opzet van de sector erin om zich met enkele van deze acties specifiek te richten op de doelgroep van werknemers die door de crisis tijdelijk economisch werkloos zijn geworden. Aangezien de sector snel merkte dat het niet mogelijk is deze groep te identificeren, noch te bereiken (cf. registratie en uitwisseling gegevens RVA), werd voor een andere aanpak gekozen. Slechts één actie richtte zich naar tijdelijk werklozen, de anderen richtten zich op werknemers die het jaar voordien in de horeca hebben gewerkt, maar nu (tijdelijk) werkloos zijn. Daarnaast richtte een actie zich specifiek op werknemers met een verhoogd risico op (tijdelijke) werkloosheid. Hiermee beoogde men de oorspronkelijke doelgroep alsnog te bereiken.

Een tweede reden waarom niet werd gekozen voor een ‘targeting’ van de groep van tijdelijk werklozen, is dat de sector vaak te kampen heeft met tijdelijke periodes van minder werk die vooral seizoensgebonden zijn. In deze periodes worden meestal minder uren gerealiseerd, zonder dat er evenwel gebruik wordt gemaakt van het systeem van tijdelijke werkloosheid. Ondanks het feit dat werknemers in deze periodes vaak minder werk zullen hebben, zijn ze op die momenten niet noodzakelijk tijdelijk werkloos.

4.3.1 Sectorale acties

4.3.1.1 Soorten acties

De horeca heeft verschillende acties opgezet naar aanleiding van het addendum. In wat volgt bespreken we de belangrijkste acties: uitbreiding van het opleidingsaanbod van de sector naar (tijdelijk) werkzoekenden, specifieke opleidingen voor werknemers die een hoog risico lopen om (tijdelijk) werkloos te worden, een terugbetaling van de opleidingskosten voor een opleiding bij een andere aanbodverstrekker voor werkzoekenden uit de sector en een specifieke opleiding voor tijdelijk werklozen.²²

a) Uitbreiding opleidingsaanbod voor werknemers naar (tijdelijk) werkzoekenden

In het kader van de crisis werd het sectorale opleidingsaanbod voor werknemers uitgebreid naar werkzoekenden uit de sector van de horeca. Hierdoor konden zij, net zoals werknemers uit de sector, gratis gebruik maken van het opleidingsaanbod van het sectorfonds van de horeca. Daarnaast werden ook de opleidingen van VDAB voor werknemers uit de sector opengesteld voor werkzoekenden.

Doelgroep

Alle werknemers die door de crisis getroffen werden konden gratis gebruik maken van het opleidingsaanbod voor werknemers uit de sector. Het gaat om werknemers die ontslagen werden door een herstructurering, werknemers die hun job verloren ten gevolge van een faillissement en werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos werden. Een belangrijke voorwaarde is dat deze werknemers het jaar voordien in de horeca gewerkt hebben.

Opleiding: inhoud en organisatie

De opleidingen van Horeca Vorming hebben zowel werknemers als werkzoekenden als doelgroep.

Het opleidingsaanbod voor werknemers bestaat zowel uit technische opleidingen (dresseren, efficiëntie in de keuken, gastvriendelijkheid, ...), als opleidingen die zich richten op algemene vaardigheden en competenties (leiding geven, actief je tijd managen, assertiviteit, ...) en sectorspecifieke opleidingen (sociale administratie, veiligheid en hygiëne). Deze opleidingen worden ofwel georganiseerd door het sectorfonds zelf, of uitbesteed aan een andere opleidingsverstrekker. Horeca Vorming werkt hiervoor samen met verschillende aanbieders, zoals Ogilvy,

²² Het sectorfonds van de horeca heeft nog andere acties opgezet in het kader van het addendum. Deze zijn echter in mindere mate relevant voor dit onderzoek en worden dan ook niet besproken in het onderzoeksrapport.

VDAB, Aurora Training, Altep, Obelisk, Performance Coaching, ... De opleidingen gaan door in de verschillende provincies in Vlaanderen. Daarnaast werden ook de opleidingen van VDAB voor werknemers uit de sector gratis opengesteld voor werkzoekenden uit de sector.

Voor het opleidingsaanbod van werkzoekenden werkt Horeca Vorming samen met VDAB en derdenorganisaties, zoals Werkvormm, OCMW's, Groep Intro, ... Ook hier kan gekozen worden voor een technische of algemene opleiding. De opleidingen gaan door in de verschillende provincies in Vlaanderen.

De opleidingen worden georganiseerd in het voor- en najaar. Alle opleidingen zijn kortlopend en duren 1 of 2 dagen. De opleidingen zijn praktijkgericht en verlopen interactief. De opleidingen bouwen verder op reeds bestaande kennis en zijn dan ook gericht op mensen die reeds ervaring hebben in de sector. De werkzoekendenopleidingen die georganiseerd worden door VDAB zijn basisopleidingen, hiervoor is geen ervaring in en/of kennis van de sector vereist. Het gaat om opleidingen tot hulpkok en hulpkelner. Deze opleidingen duren elk 21 weken en worden afgesloten met een stage. De werknemersopleidingen van VDAB zijn eveneens kortlopende opleidingen en vinden plaats in de competentiecentra van VDAB.

Procedure

Om gratis een opleiding bij Horeca Vorming te volgen, moest de werkzoekende ingeschreven worden voor de betreffende opleiding. Deze inschrijving kon zowel gebeuren door de werkzoekende zelf, als door de werkgever. Inschrijven kon op twee manieren: via de website van het sectorfonds of via een inschrijvingsformulier per post. Het inschrijvingsformulier bevatte persoonsgegevens van de werknemer en de werkgever. De werknemer diende aan te geven voor welke opleiding hij of zij zich wilde inschrijven en op welke plaats hij of zij de opleiding wilde volgen.

Deelname en bereik

In totaal volgden 108 werknemers die tijdelijk werkloos werden door de crisis een opleiding uit het opleidingsaanbod van Horeca Vorming.

Communicatie en promotie

Naar alle bedrijven waarvan een melding kwam van herstructurering of faillissement werd automatisch een brief gestuurd om werkgevers te informeren over de uitbreiding van het opleidingsaanbod naar (tijdelijk) werklozen. De sector werd op de hoogte gesteld van deze bedrijven door het outplacementkantoor waarmee ze samenwerken, of via VDAB. Ook op de website van Horeca Vorming werd duidelijk gemaakt dat het aanbod werd uitgebreid naar (tijdelijk) werklozen. Ook via

VDAB werd gecommuniceerd dat de werknemersopleidingen tijdelijk open stonden voor werkzoekenden uit de sector.

b) Opleidingen voor werknemers met hoog risico op (tijdelijke) werkloosheid

Voor werknemers met een hoog risico om (tijdelijk) werkloos te worden twee specifieke opleidingen ingericht. Het doel hiervan was om de basiscompetenties van deze groep te verhogen en hen te wapenen tegen eventueel (tijdelijk) ontslag.

Doelgroep

De doelgroep van deze actie betroffen werknemers met een verhoogd risico op (tijdelijke) werkloosheid, waarbij voorrang werd gegeven aan laaggeschoolde werknemers. Ook werkzoekenden die het jaar voordien in de sector hadden gewerkt, kwamen hiervoor in aanmerking.

Opleidingen: inhoud en organisatie

Voor deze doelgroep werden twee opleidingen aangeboden: Nederlands Op De Werkvloer (NODW) en introductie in ICT-vaardigheden. Het gaat om twee opleidingen die als doel hebben de basiscompetenties te versterken.

Voor NODW werkte de sector samen met VDAB. Tijdens deze opleiding krijgen werknemers Nederlandse les op de werkvloer. De cursus wordt hierbij aangepast aan het bedrijf en eventueel de functie van de betreffende werknemer. Een instructeur van VDAB geeft de opleiding in het bedrijf zelf. Een uur NODW kost bij VDAB 75 euro per uur. Doordat deze kost volledig werd betaald door de sector, kon de werkgever hierop kosteloos een beroep doen. NODW kan zowel individueel als in groep plaatsvinden.

Het verbeteren van ICT-vaardigheden gebeurde in combinatie met HACCP, of voedselveiligheid. Dit kreeg concreet vorm in een e-learningtraject HACCP met begeleiding. Dit e-learningpakket was op het moment van het addendum al enkele jaren beschikbaar en bestond uit een pakket dat een werknemer thuis kon volgen. De deelname aan dit pakket was echter laag. Door middel van een begeleid e-learningtraject werden twee doelen nagestreefd: een sterke verhoging van het aantal HACCP-getuigschriften en het verbeteren van de basis ICT-vaardigheden. Hiertoe werd het bestaande e-learningpakket herwerkt en vereenvoudigd. Er werden in totaal 50 van deze begeleide trajecten georganiseerd, verspreid overheen heel Vlaanderen. Deze opleidingen vonden plaats in specifieke computerlokalen, waarbij steeds een of meerdere begeleiders aanwezig waren. Op deze manier konden werknemers het e-learningpakket volgen, waarbij begeleiding en ondersteuning werd verkregen. Voor de begeleiding van de werknemers werd samengewerkt

met InFidem, een organisator van computeropleidingen. Ook deze opleiding was volledig kosteloos voor werkgever en werknemer.

Procedure

Voor NODW diende de werkgever een aanvraag te doen bij Horeca Vorming, waarop zij VDAB contacteerden. Een NODW-instructeur van VDAB nam daarna contact op met de werkgever, waarbij concrete afspraken werden gemaakt. Wat betreft het e-learningpakket HACCP konden zowel werkgevers als werknemers zich inschrijven via de website of via een inschrijvingsformulier (cf. actie 1).

Deelname en bereik

Ongeveer 162 werknemers volgden het begeleide e-learningpakket HACCP, gespreid over 10 sessies. Een groot aantal bedrijven deed een aanvraag voor NODW. In de provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant was er echter sprake van te weinig capaciteit bij VDAB, waardoor wachttijden optraden. In totaal volgden 172 werknemers NODW.

Communicatie en promotie

Voor de cursussen NODW werd een nieuwe folder ontwikkeld om zo extra promotie te voeren. Het doel hiervan was de opleiding beter bekend te maken bij bestaande werkgevers en werknemers, alsook om de nieuwe werkgevers in de sector te informeren. De folder werd in vijf fasen verzonden: alle Vlaamse provincies werden in vijf gedeeltes (alfabetisch op gemeenten) en over de provincies heen werden de folders verzonden in die vijf groepen zodat de VDAB diensten, die ook provinciaal werken, niet overbelast werden. De vormingsconsulenten van de sector informeerden daarnaast de werkgevers bij prospecties/bedrijfsbezoeken over deze actie.

De communicatie over de begeleide e-learningpakketten verliep dubbel: langs VDAB en langs het sectorfonds. Het sectorfonds informeerde de werkgevers, VDAB richtte zich tot de werkzoekenden. Naar de werkgevers in Oost-Vlaanderen werd een brief en inschrijvingsformulier gestuurd. Later werd voor de overige Vlaamse provincies die brief vervangen door een folder met inschrijvingstrookje. Daarnaast werden de werkgevers persoonlijk bezocht en/of opgebeld door de vormingsconsulenten. De Federatie Horeca werd ingeschakeld om de opleidingsdata door te geven aan hun leden. Naar werkzoekenden toe werden infiches ontwikkeld die via de dienst communicatie van VDAB aan de werkinkels werden bezorgd. Personen die ingeschreven hadden voor de cursus kregen tot slot twee of drie dagen voor de betreffende dag een sms met de locatie en het startuur als herinnering.

c) Tussenkost opleidingskosten bij andere opleidingsverstrekker

De sector betaalde maximaal 500 euro terug van de opleidingskosten bij een andere opleidingsverstrekker dan het sectorfonds zelf en/of erkende partners.

Doelgroep

Zowel werknemers, werkzoekenden als tijdelijk werklozen uit de sector konden gebruik maken van deze financiële tegemoetkoming. Ook hier werd de voorwaarde gesteld dat werkzoekenden het jaar voordien tewerkgesteld moesten zijn in de sector.

Opleiding: voorwaarden, inhoud en organisatie

Om in aanmerking te komen voor de terugbetaling, moest een opleiding aan verschillende voorwaarden voldoen:

- de opleiding is ten vroegste gestart op 20 januari 2010 en eindigde ten laatste op 30 mei 2010;
- Horeca Vorming of VDAB bieden binnen de regio van de aanvrager geen gelijkaardige cursus naar inhoud en niveau;
- de opleiding moet een meerwaarde bieden op professioneel vlak. Ze kan zowel gericht zijn op technische vaardigheden en kennis, als op sleutelvaardigheden die van belang zijn in de horeca;
- de opleidingsverstrekker heeft een kwaliteitscertificaat. Een opleiding in een SYNTRA vestiging of in een Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) is eveneens toegestaan.

Om in aanmerking te komen voor deze gedeeltelijke tussenkost, moest de vraag uitgaan van de (tijdelijke) werkloze of van de werknemer, niet van de werkgever. De aanvrager was daarnaast verplicht om eerst gebruik te maken van opleidingscheques (via VDAB). Enkel indien deze zijn uitgeput, betaalde Horeca Vorming het totale bedrag.

Procedure

De procedure verliep als volgt:

- de werknemer diende voor de start van de opleiding een aanvraag tot tussenkost in de kosten in te vullen, te ondertekenen en op te sturen naar Horeca Vorming;
- Horeca Vorming stuurde binnen de 15 werkdagen een kopij terug met de vermelding of de tussenkost al dan niet werd toegestaan. Een negatieve beslissing werd gemotiveerd;
- de werknemer diende zelf de kosten van de opleiding te betalen;
- de werknemer diende een formulier dat de deelname aan de opleiding bevestigde te laten invullen en ondertekenen door de opleidingsverstrekker. Dit

document werd dan, samen met een bewijs van betaling (en eventueel gebruik van opleidingscheques) van de inschrijvingskost binnen de 30 kalenderdagen dagen na afronding van de opleiding doorgestuurd naar Horeca Vorming;

- bij goede ontvangst van het volledig ingevulde document betaalde Horeca Vorming binnen de 60 kalenderdagen de inschrijvingskost (tot een maximum van 500 euro) aan de werknemer terug.

Deelname en bereik

Geen enkele werknemer maakte gebruik van de (gedeeltelijke) tussenkomst vanuit de sector voor opleidingen bij andere aanbodverstrekkers.

Communicatie en promotie

Om werknemers op de hoogte te stellen van de (gedeeltelijke) tussenkomst in de opleidingskosten bij een andere aanbodverstrekker werd een folder ontwikkeld. Deze werd digitaal verspreid naar alle Vlaamse CVO's en SYNTRA's, ook papieren versies werden opgestuurd indien gevraagd. Daarnaast werd een bericht geplaatst op de website van Horeca Vorming over de actie met meer informatie over de voorwaarden en procedure. De sector gaf echter aan dat de communicatie over deze actie later op gang is gekomen dan deze voor de andere acties.

d) Specifieke opleiding voor tijdelijk werklozen

Voor de groep van tijdelijk economisch werklozen werd een actie opgezet die specifiek op hen gericht was. Het ging om een opleiding die werd opgezet in samenwerking met een partner van Horeca Vorming, Ogilvy, 'Opleiding: ons succesgerecht'.

Doelgroep

De opleiding werd specifiek ingericht voor werknemers die door de crisis tijdelijk economisch werkloos zijn geworden.

Opleiding: inhoud en organisatie

Het gaat om een eendaagse opleiding waarbij de werknemer stilstaat bij de eigen sterktes en zwaktes. Op het einde van de dag werd een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld, zodat hiermee in de verdere loopbaan aan de slag kan worden gegaan.

Deze opleiding vond niet plaats op vaste momenten en/of locaties. Van zodra er een groep van zes personen was ingeschreven in een bepaalde regio, werd gezocht naar een passende datum en locatie in die regio. Op deze manier wilde men zorgen voor flexibiliteit om tegemoet te komen aan het bijzondere tijdsgebonden karakter van tijdelijke werkloosheid.

Procedure

De inschrijving verliep op dezelfde manier als voor het algemene opleidingsaanbod van de sector. De werkgever of werknemer diende een inschrijvingsformulier in te vullen, op de website of per post.

Deelname en bereik

Geen enkele tijdelijke werkloze meldde zich aan voor deze opleiding.

Communicatie en promotie

Aangezien tijdelijk werklozen een moeilijke groep zijn om te traceren, achtte de sector het noodzakelijk dat herstructureringen of bedrijven in moeilijkheden zo maximaal mogelijk weden gemeld bij de arbeidsconsulenten van Horeca Vorming. De consulenten probeerden daarna via een bedrijfsbezoek bij de betreffende werkgever de tijdelijk werklozen te bereiken. In oktober werd er een brief uitgestuurd naar alle bedrijven vanaf twintig werknemers waarin de opleiding werd voorgesteld. Van zodra er een bericht van faillissement of herstructurering bij een bedrijf van minimaal tien werknemers in de media werd gemeld, nam de arbeidsconsulente contact op met dat bedrijf. Aangezien de groep van tijdelijk werklozen niet rechtstreeks bereikt kon worden, werd gecommuniceerd via personeelsverantwoordelijken en vakbonden. Via deze weg probeerde men de groep van tijdelijk werklozen toch (indirect) te bereiken.

4.3.1.2 Bekendheid en deelname

De websurvey die we in samenwerking met Horeca Vorming uitstuurden naar werkgevers uit de sector laat ons toe een beeld te krijgen van de mate waarin de acties die opgezet werden gekend zijn bij de werkgevers. 195 werkgevers uit de sector vulden de enquête in.

Voor alle acties die in deze paragraaf werden besproken, was gemiddeld 27% van de bevroagde werkgevers op de hoogte. De actie waarbij werknemers, werkzoekenden en tijdelijk werklozen gratis HACCP en NODW konden volgen was bekend bij 20% van de bevroagde werkgevers. Voor de actie waarbij een tussenkomst in de opleidingskosten kon verkregen worden ging het om 21% van de respondenten. Geen enkele werknemer, werkzoekende of tijdelijk werkloze maakte gebruik van deze actie. Het openstellen van het opleidingsaanbod van Horeca Vorming voor werkzoekenden en tijdelijk werklozen was beter gekend, met in totaal 40% van de bevroagde werkgevers. Voor deze laatste actie was de deelname ook het hoogst.

De eerder lage bekendheid van de acties kan mogelijk een drempel hebben gevormd voor de deelname eraan. Uit de survey bleek dat van alle werkgevers die

op de hoogte waren van de gratis NODW en HACCP-opleidingen (40 werkgevers), slechts 7 werkgevers of 17% aan deze actie heeft deelgenomen. 155 werkgevers waren niet op de hoogte van dit aanbod. 42% hiervan gaf aan dat moest dit wel het geval zijn geweest, ze hiervan gebruik hadden gemaakt. Van alle 117 werkgevers die niet op de hoogte waren van de uitbreiding van het opleidingsaanbod, zouden 88 van hen, of 75%, hun werknemers die (tijdelijk) werkloos zijn, geïnformeerd hebben over deze actie. 154 werkgevers wisten niet dat werknemers tot 500 euro van gemaakte opleidingskosten konden terugvorderen bij het sectorfonds. 67% van hen geeft aan dat ze hun werknemers over deze mogelijkheid geïnformeerd zouden hebben, moesten ze op de hoogte zijn geweest van deze actie.

Tabel 4.1 Bekendheid en deelname acties

Actie	Aantal werkgevers op de hoogte		Aantal deelnemers	Deelgenomen of info verstrekt indien op de hoogte	
	N	%		N	%
Uitbreiding opleidingsaanbod naar tijdelijk werklozen	78	40	19	88	75
Gratis opleidingen NODW en HACCP	40	20	7	65	42
Tussenkost in opleidingskosten	41	21	0	103	67

Bron survey werkgevers (N=195)

Op basis van deze resultaten kunnen we voorzichtig aannemen dat de relatief lage bekendheid van de acties mogelijk een rol heeft gespeeld bij de deelname hieraan. De sector gaf aan dat het grootste knelpunt de moeilijkheid was om werknemers die tijdelijk werkloos zijn te bereiken. Daarnaast blijkt dat de communicatie ook traag op gang is gekomen. De reden hiervoor is de korte tijdspanne waarover de sector beschikte om deze acties op te zetten. Dit maakte dat alles zeer snel beslist moest worden en er overleg moest plaatsvinden op korte termijn, wat niet evident was. De sector gaf aan dat het dan ook een tijdje duurde vooraleer iedereen op de hoogte was, er een akkoord was en de uiteindelijke communicatie kon starten. Volgens hen was een groot deel van de werkgevers dan ook niet op de hoogte van het volledige aanbod. Praktisch gezien zorgde deze korte tijdspanne ook voor belemmeringen wat betreft het inplannen van opleidingen.

4.3.1.3 Voorwaarden voor deelname

Tijdens de survey peilden we eveneens naar de voorwaarden die werkgevers stellen aan opleidingen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. 77 respondenten vulden deze open vraag in. Op basis van de antwoorden van de respondenten, kunnen we een aantal voorwaarden identificeren die de werkgevers als belangrijk aangeven voor de deelname aan deze acties.

Twee voorwaarden werden door het grootste aantal respondenten aangehaald: een opleiding die direct toepasbaar is en een duidelijke meerwaarde biedt voor werknemer en werkgever en een goede en duidelijke communicatie. Telkens vijftien (19,5%) respondenten beschouwden dit als een belangrijke voorwaarde voor opleidingsdeelname. Dertien werkgevers (16,8%) zijn van mening dat het belangrijk is dat de opleiding geen hoge kosten met zich meebrengt voor werknemer en werkgever. De opleiding moet gratis zijn of er moet voorzien worden in een tussenkost in de kosten. Hiermee samenhangend zijn acht werkgevers van mening dat een extra financiële vergoeding voor werknemers belangrijk is om hen te motiveren een opleiding te volgen.

Twaalf respondenten gaven aan dat het belangrijk is dat de opleiding goed bereikbaar is voor de werknemers en is aangepast aan de momenten waarop de werknemers thuis zijn. Verschillende werkgevers stelden in dat opzicht voor dat het goed zou zijn om regionaal of lokaal samen te werken. Opleidingen ver weg die een grote verplaatsing van de werknemer vragen, vormen volgens hen een belangrijke drempel. Zeven werkgevers tot slot stelden dat de administratieve procedures die doorlopen moeten worden zo beperkt mogelijk moeten zijn, aangezien dit een extra drempel vormt, zowel voor werknemers als werkgevers.

Zeven werkgevers gaven aan dat opleiding tijdens tijdelijke werkloosheid niet relevant is voor de sector, omdat het voor een werkgever moeilijk is werknemers op tijdelijke werkloosheid te plaatsen omwille van de onzekerheid wat betreft de periodes waarin het minder druk is. Acht werkgevers stelden dat werknemers volgens hen geen interesse hebben in opleidingen, ook al worden ze aangespoord vanuit de werkgever.

4.3.1.4 Opleidingen op bedrijfsniveau

De mogelijkheid bestaat ook dat werkgevers, in plaats van gebruik te maken van de sectorale acties, zelf een opleiding organiseren voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn of door de crisis tijdelijk minder werk hebben. 56 van de in totaal 195 werkgevers (28,7%) die deelnamen aan de websurvey gaven aan dat ze tijdens de economische crisis gebruik hebben gemaakt van het stelsel van tijdelijke werkloosheid voor één of meerdere werknemers. Vier van deze werkgevers hebben zelf

opleidingsacties opgezet voor werknemers die tijdelijk werkloos werden door de crisis. Het ging om interne opleidingen via Horeca Vorming, een opleiding van SYNTRA waarbij gebruik werd gemaakt van het stelsel van educatief verlof, een opleiding die leidt tot het 'Q-label' (een label voor de kwaliteit van horecabedrijven) en een verbetering van de service en productkennis via een interne opleiding vanuit het bedrijf zelf.

139 werkgevers maakten geen gebruik van het stelsel van tijdelijke werkloosheid. 11 van hen, of 7,9%, hebben echter wel opleidingsacties opgezet tijdens periodes waarin het minder druk was. Het gaat om de volgende opleidingen:

- zeven werkgevers organiseerden een interne opleiding, het ging zowel om algemene opleidingen, een EHBO-opleiding als een opleiding om bijkomende technieken aan te leren;
- twee werkgevers organiseerden een opleiding HACCP;
- één werkgever organiseerde een opleiding op de werkvloer;
- één werkgever liet werknemers een opleiding bij SYNTRA volgen.

4.3.1.5 Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

De actie waarbij werkgevers gratis opleidingen NODW konden organiseren kende een beduidend hogere participatie dan de andere acties die door de sector werden opgezet. Hiervoor kunnen we verschillende verklaringen formuleren. De NODW-opleiding, die normaal gezien 75 euro per uur kost voor een werkgever, was gratis met de actie. Daarnaast gaat het om een opleiding die doorgaat op de werkplaats zelf, wat een hoge flexibiliteit met zich meebrengt. De procedure om deze opleidingen te organiseren was eenvoudig: een werkgever diende alleen contact op te nemen met VDAB, zij organiseerden in samenwerking met de werkgever het verdere verloop. Voor de werkgever was de planlast dan ook miniem. Tot slot gaat het om een opleiding die relevant en direct inzetbaar is, aangezien het in de horeca, waar contact met klanten centraal staat, van belang is dat de werknemers beschikken over een goede kennis van het Nederlands. Met deze kenmerken lijkt de actie dan ook oplossingen voor verschillende drempels die eerder werden geïdentificeerd te bieden.

Geen enkele werknemer maakte daarentegen gebruik van het opleidingsbudget van 500 euro. Ook ging geen enkele tijdelijke werkloze in op het specifieke opleidingsaanbod. Een ontoereikende communicatie kan hier hebben meegespeeld. De communicatie over beide acties kwam pas laat op gang. Daarnaast voorzagen beide acties dat het initiatief uitging van de werknemer. We stelden eerder vast dat dit een drempel kan vormen bij de participatie. Werknemers moesten bovendien een relatief uitgebreide procedure volgen om te kunnen genieten van de financiële

tussenkamst, waarbij ook wat administratief werk kwam kijken. Ook dit bleek een drempel te zijn.

Tot slot is het belangrijk aan te geven dat de horeca een sector is met veel verloop, wat het moeilijk maakt om hierop een competentiebeleid af te stemmen. Daarnaast is er een trend aan de gang waarbij seizoensarbeid steeds vaker wordt vervangen door interim-werk. Dit maakt dat deze mensen niet in de sector werken, wat de kans op competentieversterking en de motivatie om te investeren in opleiding kleiner maakt. Een echte opleidingscultuur is hierdoor ook niet aanwezig.

4.3.2 Andere opleidingsacties

In een eerste paragraaf gaan we dieper in op de winteropleidingen, dewelke VDAB organiseert in samenwerking met de sector van de horeca. In de tweede paragraaf staan we stil bij de clusteropleidingen die werden opgezet voor kleine bedrijven uit de sector.

4.3.2.1 Winteropleidingen VDAB

VDAB Oostende organiseert samen met Horeca Vorming horecaopleidingen voor werkzoekenden en werknemers uit de sector tijdens de winterperiode. In wat volgt bespreken we de modaliteiten, communicatie, deelname en lessen die we uit deze case kunnen trekken.

a) Ontstaan, doelstelling en doelgroep

De winteropleidingen voor de horeca werden als project gelanceerd op de Ronde Tafelconferentie van 3 maart 2006, op initiatief van de toenmalige ministers voor tewerkstelling, toerisme en de sector horeca, in samenwerking met VDAB in Oostende. Tijdens deze conferentie werden de knelpunten in de sector blootgelegd en enkele pistes naar voren geschoven om deze aan te pakken. Naast een premie voor materiaal bij opleiding van knelpuntberoepen en het bevorderen van kwaliteitsvolle stages, werd beslist om winteropleidingen te organiseren (VDAB, 2010b). De winteropleidingen worden georganiseerd door VDAB Oostende, waar zich één van de drie opleidingscentra voor de horeca van VDAB bevindt.²³

Het doel van de winteropleidingen is om in de kalmere winterperiode de competenties van seizoensarbeiders horeca te verhogen door opleiding en bijscholing. Het is daarnaast een middel om de seizoensarbeiders in de sector te houden door de instroom van werknemers te stimuleren en de uitstroom tegen te houden. Op deze manier fungeren de winteropleidingen als een hefboom om de potentiële arbeidskrachten naar de sector te lokken en in de sector te houden. De winterop-

²³ De andere twee bevinden zich in de provincies Antwerpen en Limburg.

leidingen richten zich specifiek op seizoensarbeiders in de horeca. Het gaat zowel om werknemers die in de sector tewerkgesteld zijn, als werkzoekenden die in het verleden in de sector werkten maar werkzoekend of tijdelijk werkloos zijn geworden (VDAB, 2010b).

Het sectorfonds Horeca Vorming subsidieert de opleidingen, VDAB zorgt voor de inhoudelijke en praktische invulling, alsook voor de toeleiding van de kandidaten.

b) Voorwaarden

Door de sector worden twee doelstellingen voorop gezet: het moet gaan om kortlopende opleidingen met het oog op competentieversterking, met speciale aandacht voor knelpuntberoepen binnen de sector. Daarnaast moeten minstens 250 personen één of meerdere modules van de winteropleidingen volgen in de periode waarin ze georganiseerd worden.

Een belangrijke voorwaarde voor deelname is dat deze op het initiatief van de werknemer zelf gebeurt en niet op vraag van de werkgever. Indien dit laatste toch het geval blijkt te zijn, dan wordt de werknemer uitgesloten van deelname. Daarnaast is het vanzelfsprekend van belang dat werkzoekenden die deelnemen aan de opleidingen, daadwerkelijk (opnieuw) in de sector van de horeca willen terecht komen. Werkzoekenden die geen interesse hebben in een tewerkstelling in de horeca komen niet in aanmerking.

c) Opleidingen: inhoud, organisatie en procedure

Inhoud

Het opleidingsaanbod is gebaseerd op de actuele knelpuntberoepen, behoeften en waarneembare trends. Hiervoor wordt input geleverd vanuit de sector en werkzoekenden en werknemers die deelnemen aan de opleidingen. Na elk seizoen wordt het aanbod geëvalueerd. Het aanbod wordt afgestemd op het opleidingsaanbod van Horeca Vorming, maar de vraag en behoefte staat centraal. Dit maakt dat het mogelijk is dat een opleiding die ingericht wordt door de sector, ook deel uitmaakt van het aanbod winteropleidingen van VDAB.

Het aanbod voor het seizoen 2009-2010 bestond uit in totaal 35 opleidingen. Het gaat zowel om keukenopleidingen, zaalopleidingen, theoretische opleidingen, ICT-opleidingen, alsook een specifieke opleiding ergonomie voor kamersmeisjes. De meerderheid van de opleidingen bestaat uit keuken- en zaalopleidingen. Het gaat steeds om praktische opleidingen, waarbij de deelnemers zoveel mogelijk zelf uitvoeren. De opleidingen vinden plaats in het opleidingscentrum horeca, waarbij de

praktijk centraal staat. Het gaat telkens om opleidingen die onmiddellijk toepasbaar zijn. Na deelname krijgen de deelnemers een attest.

De opleidingen richten zich op werknemers en werkzoekenden die al enige ervaring in de horeca hebben, het gaat niet om echte basisopleidingen in de horeca. Wel maken initiaties deel uit van het aanbod, vaak gaat het dan om een initiatie in nieuwe technieken of bereidingen. Een werknemer of werkzoekende mag maximaal aan vier opleidingen in hetzelfde seizoen deelnemen. Indien dit aantal wordt overschreden, dan moet de persoon in kwestie wachten tot het daaropvolgende jaar.

Organisatie

Het gaat steeds om kortlopende opleidingen, meestal van een of twee dagen. De opleidingen vinden overdag plaats, er wordt rekening gehouden met het feit dat werknemers uit de horeca 's avonds ingezet moeten worden. Vrijdag worden er nooit opleidingen georganiseerd, aangezien dan zo goed als alle horecazaken open zijn. Er wordt daarnaast zoveel mogelijk rekening gehouden met de sluitingsdagen in de horeca.

De winteropleidingen werden in het verleden steeds georganiseerd in de periode oktober tot en met maart (cf. winterperiode), maar onlangs werd besloten om de opleidingen het hele jaar door aan te bieden. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de vraag van de sector om het aanbod het hele jaar door te voorzien, maar ook aan de vraag en behoefte van de deelnemers. Daarnaast wordt zo ook ingespeeld op de vaste sluitingsdagen van horecazaken, alsook van periodes van jaarlijkse vakantie. De opleidingen vinden nu allemaal plaats in het opleidingscentrum bij VDAB Oostende. Om tegemoet te komen aan de vraag van verschillende werkzoekenden uit andere regio's, VDAB in de toekomst ook op andere locaties opleidingen organiseren.

De opleidingen zijn gratis voor werknemers en werkzoekenden, maar er worden geen extra incentives uitgereikt. Voor werkzoekenden betaalt VDAB wel de verplaatsingskosten terug, voor werknemers is dit niet het geval (VDAB, 2010b).

Procedure

Werknemers en werkzoekenden kunnen zich inschrijven via de website of via het competentiecentrum horeca in Oostende.

d) Communicatie en promotie

VDAB biedt op verschillende manieren en langs diverse kanalen informatie aan over het aanbod winteropleidingen. Jaarlijks worden folders en affiches verspreid

en worden publicaties en advertenties gepubliceerd in kranten en gemeentelijke bladen. Daarnaast kan je op de website ook informatie over de opleidingen en het opleidingsaanbod terugvinden. Elk seizoen wordt de opleidingengids op de VDAB-website aangepast en gepubliceerd. Er bestaat ook een facebookpagina met informatie over de winteropleidingen. Daarnaast werd al enkele keren een persconferentie georganiseerd.

Er worden ook mailings naar werkgevers, werknemers en werkzoekenden uit de horecasector opgesteld. Specifiek voor werkzoekenden worden jaarlijks informatievergaderingen georganiseerd. Hierbij bestaat de doelgroep uit werkzoekenden die graag aan de slag willen in de horeca, of willen kennismaken met de sector. VDAB doet hiervoor een beroep op de databank, waarbij de personen geselecteerd worden die een betrekking in de horeca als hoofd- of bijberoep in hun dossier aangeduid hebben. Ook worden werkzoekenden die langskomen bij VDAB en die interesse tonen in de sector van de horeca geïnformeerd over de opleidingen en aangemoedigd hieraan deel te nemen. Werkzoekenden en werknemers die in het verleden een winteropleiding hebben gevolgd, worden ook het jaar nadien steeds geïnformeerd over het opleidingsaanbod.

e) Deelname en bereik

Vanaf de start van de winteropleidingen in 2006 is het aantal deelnemers elk jaar toegenomen. In het seizoen 2006-2007 ging het om 288 werknemers of werkzoekenden uit de horeca die minstens 1 opleiding hebben gevolgd. In het seizoen 2008-2009 volgden in totaal 305 werknemers of werkzoekenden een opleiding. In het seizoen 2009-2010 is dit aantal echter opnieuw gedaald tot 281 deelnemers. Overheen de verschillende seizoenen volgden in totaal 874 werknemers en werkzoekenden een of meerdere winteropleiding(en). Hiervan waren er 734 unieke personen, 140 personen volgden een opleiding in 2 of meerdere seizoenen (VDAB, 2010b). VDAB zelf is tevreden met dit bereik en beschouwt dit als een hoge deelname.

Het merendeel van de deelnemers is afkomstig uit de regio Oostende, maar overheen de jaren kwamen ook werknemers en werkzoekenden uit andere regio's af op de winteropleidingen. In het seizoen 2007-2008 waren 6,2% van de cursisten niet woonachtig in de provincie West-Vlaanderen, in 2008-2009 ging het om 12,4% en in het seizoen 2009-2010 is dit aantal gestegen tot 20%. Het grootste deel van de cursisten bestaat uit jongere werknemers en werkzoekenden, tussen de 20 en 29 jaar. De meerderheid van de deelnemers heeft een diploma van het beroeps secundair onderwijs (BSO). In totaal was in het seizoen 2009-2010 41% van de cursisten laaggeschoold (VDAB, 2010b).

Aangezien de beoogde doelgroep werknemers en werkzoekenden uit de sector van de horeca zijn, werd de voorbije jaren gemonitord waar de werknemers tewerkgesteld zijn en waar werkzoekenden uiteindelijk terechtkomen. In april 2010 werd nagegaan waar de ex-cursisten tewerkgesteld zijn. Hieruit bleek dat op dat moment 90% van de ex-cursisten (nog steeds) in de horeca werkt of wenst te werken. De overige 10% was niet in de sector tewerkgesteld. De meerderheid van de ex-cursisten werkt als keukenhulp (24%), hulpkok (10%) of als barman/barvrouw (10%).

f) Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Deze case kan beschouwd worden als een ‘good practice’ om verschillende redenen. Ondanks het feit dat de opleidingen doorgaan op dagen waarop werknemers uit de sector thuis zijn - al dan niet in tijdelijke werkloosheid -, het initiatief moet uitgaan van de werknemer zelf en hij of zij ook zelf de geschikte opleiding moet zoeken, de werknemers zelf moeten instaan voor de verplaatsingskosten en er geen extra incentive wordt uitgereikt, is de deelname hoog. Een belangrijke verklaring hiervoor lijkt de directe inzetbaarheid van de opleidingen te zijn. Dit maakt dat de meerwaarde van deze opleidingen duidelijk is voor werknemers en werkgevers. Deze duidelijke meerwaarde biedt een oplossing voor de motivationele drempel die vaak bestaat bij werknemers en die eerder in dit rapport werd geïdentificeerd.

VDAB gaf in dat kader aan dat de deelnemers aan de opleidingen heel gemotiveerd zijn. Hierbij moet ook de kanttekening gemaakt worden dat het gaat om personen die het gewend zijn om af en toe thuis te zijn. Het gaat dan om vaste sluitingsdagen, vaste periodes van jaarlijks verlof, periodes buiten het seizoen waar het minder druk is, ... Desondanks zijn deze personen wel gemotiveerd om tijdens deze vrije momenten een opleiding te volgen.

4.3.2.2 Clusteropleidingen

Het concept van clusteropleidingen bestaat erin dat een collectieve opleiding georganiseerd wordt door verschillende kleine werkgevers (‘cluster’ van werkgevers), voor werknemers uit deze ondernemingen. Deze manier van opleiden laat kleine werkgevers toe om op regionale schaal collectieve opleidingen op te zetten.

a) Ontstaan en opzet

Horeca Vorming biedt al verschillende jaren de mogelijkheid voor bedrijven om interne bedrijfsopleidingen op te zetten. Deze opleidingen zijn vooral voor grotere bedrijven interessant, aangezien de groep groot genoeg moet zijn. Voor kleinere bedrijven is dit vaak niet zo evident. Om te voorzien in de behoefte van micro-ondernemingen werd begin 2009 gestart met de clusteropleidingen.

Bij clusteropleidingen stellen verschillende kleine bedrijven uit de sector een groep werknemers samen, zodat hiervoor een collectieve opleiding kan georganiseerd worden. Deze clusteropleidingen zijn vooral interessant voor kleine ondernemingen die buiten de stadskernen gelegen zijn. De opleidingscentra van Horeca Vorming bevinden zich in de grote steden, waardoor werknemers uit deze kleinere bedrijven zich vaak ver moeten verplaatsen. Uit een studie van het kenniscentrum van Horeca Vorming blijkt dat verplaatsingen het grootste struikelblok zijn om de stap naar een opleiding te zetten. De clusteropleidingen, die intern bij een bedrijf zelf worden georganiseerd, bieden hiervoor een oplossing (Federatie Horeca, 2009).

b) Modaliteiten en voorwaarden

Het opzet van een clusteropleiding is het samenbrengen van werknemers uit verschillende bedrijven, om op lokale schaal een opleiding te organiseren. Dit impliceert een samenwerking tussen verschillende bedrijven. Om deze samenwerking te realiseren, is het noodzakelijk dat één werkgever alle anderen ‘meetrekt’. Deze ‘trekker’ neemt het initiatief tot een clusteropleiding en zoekt andere geïnteresseerde werkgevers. Zo’n trekker is een noodzakelijke voorwaarde om de clusteropleiding te laten doorgaan. Deze werkgever krijgt geen extra incentive of vergoeding. De ‘trekker’ staat daarnaast ook in voor enkele praktische zaken, zoals het ter beschikking stellen van een lokaal in de eigen zaak of het zoeken van een lokaal op een andere locatie. Hierbij wordt wel ondersteuning geboden vanuit de sectorconsulenten. Een lesgever van Horeca Vorming komt dan een opleiding geven op deze locatie.

Aan de clusteropleidingen worden, naast de voorwaarde van een ‘trekker’, nog enkele andere voorwaarden gesteld. De opleiding moet uit het open aanbod van Horeca Vorming komen. Afhankelijk van de opleiding moeten groepen uit minstens acht en maximaal twaalf tot vijftien deelnemers bestaan. Er mag niet meer dan één clusteropleiding per semester plaatsvinden. De clusteropleiding mag tijdens de werkuren doorgaan, maar dit is niet noodzakelijk. Het sectorfonds komt tot slot tussen in de cateringkosten die gemaakt worden. Voor de locatie waar de opleiding doorgaat wordt geen vergoeding voorzien vanuit de sector (Federatie Horeca, 2009).

c) Communicatie, deelname en bereik

Op de website van Horeca Vorming kan informatie teruggevonden worden over de clusteropleidingen. Bij de start van de clusteropleidingen werd ook meer informatie verschaft in de krant van de Federatie Horeca, die 10 keer per jaar verschijnt.

Sinds de start van de clusteropleidingen begin 2009 tot en met het eerste semester van 2011 volgden in totaal 1 145 werknemers een clusteropleiding.

d) Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Het concept van clusteropleidingen lijkt een meerwaarde te verschaffen voor kleinere bedrijven uit de sector, aangezien sinds de start hiervan reeds een groot aantal werkgevers gebruik heeft gemaakt van deze clusteropleidingen. Deze case laat ons dan ook toe om enkele aanknopingspunten te identificeren voor oplossingen die een antwoord bieden op de drempels die meespelen als het gaat om opleidingsdeelname tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. Een eerste factor is het flexibele karakter van de clusteropleidingen. De clusteropleidingen laten immers toe om op regionale schaal voor een groep van werknemers een opleiding op te zetten. Dit maakt allereerst dat de verplaatsing voor de werknemers klein is, gezien het gaat om werknemers uit dezelfde regio. Daarnaast laat het werkgevers ook toe om de opleidingen op te zetten op momenten waarop het minder druk is, wanneer de werknemers niet aan het werk zijn, op sluitingsdagen, ... We kunnen dit beschouwen als een concrete oplossing aan voor het afstemmingsprobleem wat betreft het opzetten van en deelnemen aan een opleiding tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid.

Aangezien de werkgevers zelf overleggen welke opleidingen worden opgezet, kan er worden ingespeeld op de concrete behoeften en wensen van de werknemers én werkgevers. Dit maakt dat de opleidingen direct inzetbaar zijn en een duidelijke meerwaarde inhouden voor werknemer en werkgever. We zagen eerder dat dit een belangrijke factor is als het gaat om deelname aan opleiding tijdens tijdelijke werkloosheid. Werknemers moeten zich bovendien enkel kandidaat stellen, de werkgevers doen de rest. Dit kan een extra stimulans vormen, aangezien het initiatief niet volledig van de werknemer moet uitgaan, hetgeen ook een drempel bleek te zijn.

4.4 Autosector en metaalaanverwante sectoren

De autosector bestaat uit vier subsectoren: de garagesector (PC 112), de recuperatiesector (terugwinning van metalen) (PC 142.1), het koetswerk (PC 149.2) en de metaalhandel (PC 149.4). Deze sectoren kennen verschillen in activiteiten, kenmerken, ... Daarnaast kennen deze sectoren ook verschillen aangaande de mate van impact van de economische crisis. Vooral in de sector van de metaalhandel en de recuperatiesector heeft de crisis sterk toegeslagen, in de vorm van herstructureringen, faillissementen en tijdelijke werkloosheid. De autosector heeft dan ook verschillende acties opgezet om werknemers en werkgevers aan te moedigen deel te nemen aan opleidingen en opleidingen op te zetten tijdens deze crisisperiode.

Eén actie richtte zich tot alle vier de sectoren, twee andere acties hadden de sectoren die het sterkst werden getroffen als doelgroep.

In deze paragraaf bespreken we de sectorale acties die werden ondernomen in het kader van het addendum.

4.4.1 Sectorale acties

4.4.1.1 Soorten acties

De autosector voorzag drie acties in het kader van het addendum: een (verhoogde) premie voor werkgevers, een premie voor werknemers voor de tussenkomst in opleidingen bij door EDUCAM erkende aanbieders en gratis opleidingen voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden. Voor deze laatste actie gaat het zowel om bestaande opleidingen, als een opleiding die speciaal voor deze doelgroep werd ontwikkeld.

a) Verhoogde werkgeverspremie

Indien een werkgever uit de sector een werknemer inschrijft voor een opleiding bij EDUCAM, dan krijgt hij of zij hiervoor een premie van 5 euro per opleidingsuur, of 40 euro voor een volledige opleidingsdag. In het kader van het addendum werd deze premie verhoogd naar 20 euro per uur, of 160 euro per opleidingsdag. Deze premie is een tegemoetkoming in de opleidingskosten, aangezien de opleidingen bij EDUCAM niet gratis zijn. Een opleiding bij EDUCAM kost 155 of 185 euro per dag. Door de extra premie worden deze opleidingen echter gratis of zeer goedkoop (15 euro voor een volledige dag) voor een werkgever.

Doelgroep

Voor deze verhoogde premie komen enkel werknemers in aanmerking die gedurende 1 jaar voor de start van de opleiding geen opleiding hebben gevolgd bij EDUCAM. Voor werknemers die het jaar voordien wél een opleiding hebben gevolgd krijgt de werkgever dus geen verhoogde premie. Ook voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn geworden door de crisis en die aan deze voorwaarde voldoen, heeft de werkgever recht op een extra premie. De actie richt zich op werknemers uit alle vier de sectoren. In de recuperatiesector, die sterk werd getroffen door de crisis, werd expliciet gecommuniceerd dat deze actie ook gold voor tijdelijk werklozen.

Opleidingsvoorwaarden

Enkel Nederlandstalige opleidingen die ingericht of erkend zijn door EDUCAM kwamen hiervoor in aanmerking. Het gaat zowel om opleidingen die door EDUCAM zelf worden georganiseerd, als opleidingen bij partners.

Inhoud en organisatie opleidingen

De opleidingen betreffen zowel technische opleidingen, als opleidingen die zich richten op algemene vaardigheden en competenties. Alle opleidingen zijn kortlopend en duren meestal één of twee dagen. De langste opleiding neemt vier dagen in beslag. De opleidingen zijn ofwel open of gesloten sessies.

De open sessies worden georganiseerd door EDUCAM of door partners van EDUCAM. Deze opleidingen worden vrij georganiseerd, waardoor elke onderneming één of meerdere werknemers kan inschrijven. Het gaat dus om een ‘gemengde’ groep met deelnemers uit verschillende bedrijven. Een bedrijf kan maximaal vijf werknemers inschrijven. Indien het om meer dan vijf werknemers gaat, dan wordt een gesloten sessie georganiseerd. De open sessies worden in groep georganiseerd. Hiervoor wordt met wachtlijsten gewerkt. Pas wanneer er voldoende deelnemers zijn (afhankelijk van opleiding), wordt de opleiding georganiseerd. De open sessies die door EDUCAM zelf worden ingericht vinden plaats in de ‘EDUCAM Training Centers’. Deze opleidingscentra zijn verspreid overheen België. Aangezien het hier gaat om een Vlaamse maatregel kunnen enkel opleidingen gevolgd worden in de Vlaamse opleidingscentra. Het gaat in totaal om drie centra in de provincies Antwerpen (Kontich) en Oost-Vlaanderen (Melle & Lokeren).

Een gesloten sessie is een opleiding uit het opleidingsaanbod van EDUCAM dat ‘besteld’ wordt door een bedrijf. Dit impliceert dat alle deelnemers werknemers zijn van dit bedrijf. Een gesloten sessie wordt georganiseerd indien een werkgever vijf of meer werknemers een opleiding wil laten volgen. Een gesloten sessie kan ofwel plaatsvinden in een opleidingscentrum van EDUCAM, ofwel bij de werkgever zelf. Indien dit laatste geldt, dan is de werkgever verantwoordelijk voor het vinden van een opleidingslokaal en het voorzien van catering.

Procedure

Bij een open sessie is voorafbetaling noodzakelijk. De werkgever moet het inschrijvingsgeld en andere cursuskosten (materiaal en catering) betalen voor de opleiding van start gaat. Indien dit niet is gebeurd, dan mag de werknemer in kwestie niet starten met de opleiding. Voor een gesloten sessie worden de kosten gefactureerd aan de werkgever, nadat de opleidings sessie plaatsvond. Hier is de werkgever dus niet verplicht de kosten voorafgaand de opleiding te betalen.

Om gebruik te maken van de premie, stuurde EDUCAM een terugbetalingsformulier op naar de werkgever. De werkgever moest dit formulier invullen en opnieuw bezorgen aan EDUCAM. De verhoogde premie werd automatisch uitbetaald indien aan de voorwaarden werd voldaan. De uitbetaling gebeurde in twee schijven, op twee momenten: in 2009 en 2010.

Deelname en bereik

In totaal werden 2 122 werknemers uit de 4 subsectoren ingeschreven voor een opleiding, samen goed voor bijna 25 000 opleidingsuren. Meer dan de helft van de deelnemers was tussen de 25 en 44 jaar oud. Vooral jongere werknemers namen maar matig deel aan opleidingen, met 17% van het aantal deelnemers. De sector beschikt niet over gegevens over welke deelnemers werkend, werkzoekend of tijdelijk werkloos waren op het moment van deelname.

b) Werknemerspremie: leerrekening

In de recuperatiesector konden werknemers gebruik maken van een leerrekening. Deze premie bedroeg 500 euro per werknemer en diende als vergoeding voor de opleidingskosten van een opleiding bij een andere opleidingsverstrekker.

Doelgroep

Enkel werknemers en werknemers die ten gevolge van een herstructurering of faillissement ontslagen werden uit de recuperatiesector (PC 142.1) konden gebruik maken van deze leerrekening. Ook tijdelijk werklozen konden gebruik maken van deze actie. Dit laatste werd, gezien de getroffenheid van de sector, expliciet gecommuniceerd.

Voorwaarden

De leerrekening kon worden ingezet voor volgende kosten:

- het inschrijvingsgeld van de opleiding;
- de opleidingsboeken en ander cursusmateriaal;
- vervoerskosten tegen 0,28 euro per km, vanaf een afstand van 5 km;
- kinderopvang tegen 1 euro per opleidingsuur.

Opleiding: inhoud en organisatie

De leerrekening kon gebruikt worden voor alle Nederlandstalige door EDUCAM erkende opleidingen. Een inhoudelijke voorwaarde was dat de opleiding de positie op de arbeidsmarkt van de werknemer moest verstevigen. Zowel technische opleidingen als niet-technische opleidingen (taalcursussen, opleidingen rond sociale vaardigheden, ...) kwamen in aanmerking.

Om een erkenning te krijgen van EDUCAM, moet een opleiding aan verschillende voorwaarden voldoen:

- de opleiding houdt verband met de jobinhoud van de vooropgestelde cursisten en kadert in een opleidingsplan conform de cao rond opleiding;
- de opleidingsinhoud wordt door het bedrijf aangegeven en uitdrukkelijk ondersteund;
- de opleiding duurt minstens 8 uur (1 dag) en vindt plaats tijdens de normale werkuren;
- de opleiding gebeurt buiten de productie;
- on-the-job training is mogelijk onder bepaalde voorwaarden;
- de inhoud van de opleiding kan bedrijfsspecifiek zijn;
- de inhoud houdt niet uitsluitend verband met merkgebonden werktuigen of producten (het merkgebonden deel is eerder een praktijktoetsing van het theoretisch deel);
- alle partijen in de aanvragende onderneming onderschrijven het opleidingsdossier en dit conform de cao rond opleiding;
- de sociale partners van EDUCAM keuren het dossier goed.

Om een erkenning aan te vragen moet een administratief dossier (aanwezigheidslijst en inlichtingenformulier) ingevuld en terugbezorgd worden binnen tien werkdagen na de laatste dag van de opleidings sessie. Dit dossier moet tevens afgestempeld worden door de opleidingsinstelling en ondertekend door de lesgever.

Procedure

De cursist betaalde zelf de inschrijvings- en andere kosten van de opleiding. De vergoeding werd uitbetaald nadat de opleiding werd gevolgd. Om recht te hebben op deze terugbetaling moest de cursist de betaalbewijzen en aanwezigheidsattesten van de opleiding kopiëren en bezorgen aan EDUCAM, alsook een verklaring afleggen op eer en geweten dat hij of zij deel uitmaakt van de betreffende doelgroep (werknemer uit recuperatiesector).

Deelname en bereik

Zeven kandidaten maakten gebruik van de leerrekening van 500 euro. Twee hiervan waren tijdelijk economisch werkloos.

c) Gratis opleidingen voor tijdelijk (economisch) werklozen

In de sector van de metaalhandel en de recuperatiesector (terugwinning van metaal) werden zes gratis opleidingen aangeboden en/of opgezet voor werknemers die door de crisis economisch werkloos zijn geworden.

Doelgroep

Enkel tijdelijk werklozen uit de sector van metaalhandel en recuperatiesector konden deelnemen aan gratis opleidingen. De reden waarom het enkel ging om deze twee sectoren is dat deze het hardst werden getroffen door de economische crisis.

Opleidingsvoorwaarden

Zes gratis opleidingen werden aangeboden aan tijdelijk werklozen. Vijf ervan zijn bestaande opleidingen uit het EDUCAM aanbod, één opleiding werd speciaal voor deze doelgroep ontwikkeld. Het gaat om volgende opleidingen:

- VCA (veiligheid) Basis – twee dagen (bestaand);
- Initiatiecursus voor het gebruiken van een computer – één dag (ontwikkeld);
- VCA voor operationele leidinggevenden – drie dagen (bestaand);
- Preventie van rugproblemen in functie van de taakhoud – één dag (bestaand);
- Veiligheid en milieu voor de burgerlijke bouwkunde – één dag (bestaand);
- Hoogtewerker – één dag (bestaand).

Deelname en bereik

Over de participatie aan de gratis opleidingen voor tijdelijk economisch werklozen zijn geen gegevens beschikbaar.

4.4.1.2 Communicatie en promotie

Voor de eerste actie, de verhoogde werkgeverspremie, werd gecommuniceerd via de website van EDUCAM en nieuwsbrieven die de aangesloten leden ontvangen. Daarnaast werd de actie bekend gemaakt in het tijdschrift van de sector, EDMAG. Op 22 oktober 2010 organiseerde EDUCAM een viering naar aanleiding van het 20-jarig bestaan van het sectorfonds. Tijdens deze viering werd eveneens gecommuniceerd over de actie. Tot slot werd er in juni 2010 een event georganiseerd met betrekking tot competentiebeleid in organisaties, waarvoor werkgevers uit de sector zich konden inschrijven. Tijdens dit event werd een workshop georganiseerd over het belang van opleidingsinvestering tijdens crisisperiodes. Hier werd tevens een cd-rom uitgedeeld met een korte presentatie over de acties.

Om de verhoogde werkgeverspremie bekend te maken gingen de bedrijfsconsulenten van EDUCAM langs bij alle bedrijven, om daar persoonlijk informatie te geven over de actie en werkgevers te stimuleren hiervan gebruik te maken. Tijdens deze bezoeken werden ook stickers uitgedeeld van de actie om extra promotie te voeren. In de recuperatiesector werd tijdens deze bezoeken expliciet vermeld dat de actie ook open stond voor tijdelijk economisch werklozen.

Via de website en nieuwsbrief werden werkgevers op de hoogte gesteld van de individuele leerrekening van werknemers uit de recuperatiesector. Tijdens de

bezoeken van de bedrijfsconsulenten werd eveneens promotie gevoerd voor deze actie. Hiervoor werden ook folders gedrukt. Ook werden cd-roms voorzien met een korte presentatie over de actie. Hiervoor werd, in tegenstelling tot de andere sectoren, niet of in mindere mate samengewerkt met de vakbonden. Alle communicatie en promotie verliep via de werkgever. Voor de gratis opleidingen voor tijdelijk werklozen werd op dezelfde manier gecommuniceerd.

Net zoals in de horeca vormde de moeilijke bereikbaarheid van de groep van tijdelijk werklozen een belangrijk knelpunt. Daarnaast werd vanuit de sector ook geen indirecte communicatie opgezet door middel van de werknemersvertegenwoordiging. Dit kan ertoe geleid hebben dat werknemers niet of weinig op de hoogte waren van de acties die opgezet werden. Tot slot speelde ook een vertragings-effect mee bij de bekendmaking en promotie van de acties die werden opgezet. De sector gaf aan dat, omwille van de vele partners die betrokken waren bij het opzetten van deze acties, de communicatie over dit aanbod pas op gang is gekomen toen de actie al een tijdje bezig was. Hierdoor waren verschillende werkgevers waarschijnlijk pas laat op de hoogte van de mogelijkheden.

4.4.1.3 Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Een groot aantal werkgevers maakte gebruik van de verhoogde premie. De deelname aan de andere acties was echter zeer beperkt. Een mogelijke verklaring is dat het gaat om een actie die een groot financieel voordeel oplevert voor de werkgever. Waar de EDUCAM-opleidingen normaal gezien altijd betalend zijn voor de werkgever, waren ze door deze actie (quasi) gratis. Voor werkgevers was het dus het moment om een opleiding aan te bieden, aangezien deze amper kosten met zich meebracht. De werknemersactie waarbij gebruik kon gemaakt worden van een budget van 500 euro ging uit van het initiatief van de werknemer, hetgeen vaak een drempel vormt voor deelname. Bovendien werd er geen extra financiële incentive uitgekeerd. Inschrijven bracht bovendien nogal wat administratie met zich mee, aangezien een hele procedure moest doorlopen worden. We zagen eerder dat dit een drempel vormt. Een mogelijkheid is dan ook dat dit werknemers heeft afschrikt. Tot slot werden werknemers enkel op de hoogte gesteld door consulenten van EDUCAM, er werd niet samen gewerkt met de vakbondsafgevaardigden. De sector gaf daarnaast zelf aan dat de communicatie traag op gang is gekomen, door de korte tijdspanne waarin alles moest georganiseerd worden. Dit kan ertoe geleid hebben dat een groot aantal werknemers niet op de hoogte was van de actie.

4.5 Vaststellingen

In het vorige hoofdstuk identificeerden we al enkele drempels met betrekking tot opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid. In de sectorale cases vonden we bevestiging voor enkele van deze belemmerende factoren. Zowel door de horeca als de autosector werd aangehaald dat de moeilijke bereikbaarheid van de groep van tijdelijk werklozen een belangrijk knelpunt vormde. Daarnaast gaven alle sectoren aan dat het realiseren van een goede afstemming tussen een opleiding en tijdelijke werkloosheid allesbehalve evident is, aangezien hiervoor een grote mate van flexibiliteit vereist is.

Alle drie de sectoren gaven daarnaast aan dat de acties in het kader van het impulsplan snel moesten opstarten, wat het moeilijk maakte om een concreet aanbod vorm te geven en in te plannen. Het overleg met de verschillende betrokken partners moest hierdoor ook snel verlopen, wat niet evident was. In de horeca en de autosector leidde dit ertoe dat de communicatie van sommige acties pas traag op gang kwam. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat sommige werknemers en werkgevers niet op de hoogte waren van het aanbod. Ook werd bevestigd dat, indien werknemers een opleiding op eigen initiatief moet volgen en zelf een opleiding moet zoeken uit een bestaand opleidingsaanbod, dit een drempel kan vormen voor de uiteindelijke deelname. Tijdens het interview met Van Hool, de bedrijfs-case uit de metaalsector, werd gesteld dat het voor werknemers immers niet evident is om een opleiding te vinden die afgestemd is op de momenten van tijdelijke werkloosheid.

In de metaalsector werd een duidelijke *communicatie* opgezet, via verschillende kanalen en in samenwerking met een groot aantal partners, om alsnog de groep van tijdelijk werklozen te bereiken. Ook in de andere sectoren werd hiervoor samengewerkt met de werkgevers. Uit de bedrijfs-case in de metaalsector bleek dat de werknemers die tijdelijk werkloos zijn persoonlijk werden geïnformeerd en aangemoedigd door de werkgever. Ook werd een belangrijke rol toegekend aan de werknemersvertegenwoordiging. Om de communicatie snel genoeg te laten opstarten, zodat alle betrokken partijen op tijd op de hoogte zijn, werd in de metaalsector al vroeg een seminarie voor werkgevers georganiseerd en werd op korte termijn overleg gepleegd met alle betrokken actoren.

Wat betreft de flexibiliteit van het *aanbod* reikte de metaalsector een oplossing uit door het opzetten van opleidingen binnen de bedrijfscontext. Werkgevers uit de sector konden hier immers rekenen op een financiële vergoeding indien een opleiding werd georganiseerd. Omdat zij zelf deze opleiding mochten inrichten, kon een goede afstemming gerealiseerd worden met de periodes van tijdelijke werkloosheid. Bij Van Hool werden bijvoorbeeld opleidingen opgezet, specifiek in de

weken waarin de werknemers niet aan het werk waren. Ook de clusteropleidingen in de sector van de horeca kunnen we hierbij aanhalen, aangezien hier op zeer lokale schaal door een groep van werkgevers een opleiding wordt opgezet. Deze opleiding is afgestemd op de inhoudelijke en praktische wensen en behoeften van de werknemers.

Om *werknemers* te motiveren een opleiding te volgen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, vinden we verschillende oplossingsporen. In de metaalsector werd voorzien in een hoge extra premie per dag gevolgde opleiding. Zowel door de sector als door Van Hool werd aangegeven dat deze premie een bepalende rol heeft gespeeld in het uiteindelijke succes van de actie. Echter, bij de winteropleidingen van VDAB wordt geen enkele financiële stimulus langs werknemerszijde voorzien, en ook hier zien we een relatief hoge deelname. De duidelijk zichtbare meerwaarde voor werknemer - en werkgever - doordat deze opleidingen onmiddellijk inzetbaar en toepasbaar zijn in de beroepscontext kunnen hier een mogelijke verklaring bieden. Uit de websurvey van de horeca bleek eveneens de vraag naar dit soort opleidingen. Om *werkgevers* aan te sporen een opleiding op te zetten, lijkt een tegemoetkoming in de opleidingskosten ook belangrijk. Een voorbeeld vinden we in de autosector, waar een groot aantal werkgevers gebruik maakte van de tijdelijke periode waarin een vergoeding werd verschaft, zodat de sectorale opleidingen quasi gratis waren.

5 | Opleiding en tijdelijke werkloosheid in Europees perspectief

In de eerste paragraaf staan we even stil bij het Europese beleid omtrent arbeidsduurvermindering en opleiding. We geven eveneens een kort overzicht van acties opgezet door verschillende Europese landen waarbij opleidingsdeelname tijdens periodes van arbeidsduurvermindering wordt aangemoedigd. In de tweede paragraaf analyseren we twee buitenlandse cases: het Nederlandse Deeltijd-WW model en het Duitse ‘Kurzarbeit’.

5.1 Opleiding en tijdelijke werkloosheid in Europa

5.1.1 Beleid

De laatste jaren is er in de Europese Unie een verhoogde aandacht voor deelname van werknemers aan levenslang leren en permanente vorming. Zowel het beleid als de sociale partners van verschillende Europese landen geven al enige tijd de noodzaak aan om te investeren in arbeidsmarktgerichte permanente vorming en werkgevers en werknemers hierin te ondersteunen (Eurofound, 2011). De aanleiding hiervoor vinden we terug in de Lissabondoelstellingen, waarin levenslang leren centraal staat. Hierin wordt voor de Europese Unie het doel gesteld om ‘de meest concurrentiële en dynamische kenniseconomie ter wereld te worden, met de nadruk op duurzame economische groei met meer en betere jobs en een grotere sociale cohesie’. Levenslang leren is een belangrijke manier om deze doelen te bereiken. Werknemers moeten beschikken over brede basiscompetenties die regelmatig ‘vernieuwd’ en aangevuld moeten worden met specifieke vaardigheden door opleiding en levenslang leren (EIM, 2005). Deze visie vormt ook een wezenlijk onderdeel van de ‘Europa 2020’ strategie, dewelke geïntegreerde richtlijnen bevat voor de ontwikkeling van geschoolde arbeidskrachten die tegemoet komt

aan de noden van de arbeidsmarkt, het promoten van jobkwaliteit en levenslang leren (Eurofound, 2011).

Met de economische crisis van 2009-2010 is het belang van levenslang leren nog meer toegenomen (Eurofound, 2011). In het ‘Economisch herstelplan’ dat de Europese Commissie heeft uitgetekend om een hoofd te bieden aan de negatieve gevolgen van de crisis, wordt het belang aangegeven van opleiding en een versterking van de kennis en vaardigheden van werknemers tijdens de crisis. Dit leidt immers tot een verbetering van de algemene inzetbaarheid van deze werknemers.²⁴ In dit kader hebben verschillende landen uit de Europese Unie tal van beleidsmaatregelen opgezet om opleiding en training van werknemers tijdens de economische crisis te ondersteunen. Het achterliggende idee van deze acties is dat training en opleiding ingezet moeten worden om werkgevers en werknemers voor te bereiden op het economisch herstel. Op deze manier kan de inzetbaarheid van werknemers verhoogd worden, kan de ‘match’ tussen vereiste competenties en beschikbare competenties verhoogd worden, kan specialisatie optreden, enzovoort (Eurofound, 2011).

Het aanmoedigen en stimuleren van opleidingsdeelname en competentieontwikkeling tijdens de crisis werd in verschillende Europese landen ingepast binnen het systeem van werktijdverkorting of arbeidsduurvermindering. Tijdens periodes van economische terugval wordt immers op grote schaal gebruik gemaakt van deze systemen. Waar dit instrument in ‘normale tijden’ vooral als flexibiliteitsinstrument gebruikt wordt, wordt het stelsel in crisistijd ingezet als een instrument om ontslag te voorkomen (Bosch, 2010; Sels & Herremans, 2009). In verschillende Europese landen bestond de algemene consensus dat de periode waarin werknemers niet of minder werken omwille van arbeidsduurvermindering gebruikt zou moeten worden voor opleiding, niet alleen om de competenties van de werknemers te vergroten, maar ook om de bedrijven beter te wapenen bij herstel (Eurofound, 2010).

Verschiede landen hebben in dit kader aanpassingen doorgevoerd in het bestaande systeem van arbeidsduurvermindering naar aanleiding van de economische crisis. Hierbij werd expliciet de link met opleiding en training gemaakt. Dit leidde tot bijkomende incentives, zoals extra financiële middelen indien een opleiding wordt gevolgd en/of het opleggen van (extra) voorwaarden met betrekking tot opleidingsdeelname, zoals een vermindering of zelfs stopzetting van de uitkering indien niet aan opleiding wordt deelgenomen. Voorbeelden hiervan vinden we terug in Nederland, Duitsland, Oostenrijk en Luxemburg. Daarnaast hebben enkele landen zelfs een systeem van arbeidsduurvermindering opgezet, specifiek in het kader van de economische crisis. Ook hier werd aandacht besteed aan oplei-

24 Europese Commissie - <http://ec.europa.eu/>

dingen en werden in sommige gevallen extra middelen voorzien bij opleidingsdeelnemers. Enkele voorbeelden hiervan zijn Polen, Slovenië en Wales (Eurofound, 2010; Europese Commissie, 2010).

5.1.2 Europese regelingen voor opleiding tijdens arbeidsduurvermindering

5.1.2.1 Overzicht en vergelijking

Volgende tabel geeft een overzicht van enkele acties voor opleidingsdeelnemers tijdens periodes van arbeidsduurvermindering in verschillende Europese landen.

Tabel 5.1 **Europese maatregelen opleiding tijdens arbeidsduurvermindering**

Land	Maatregel	Nieuw of aangepast?	Arbeidsduurvermindering	Vergoeding	Opleiding
Nederland	Deeltijd-WW	Aangepast	20%-50% van de oorspronkelijke arbeidsduur	Minimaal 26 weken, maximaal 15 maanden.	<i>Opleiding is verplicht</i> Opleidingsdeelname (gericht op inzetbaarheid) is een voorwaarde om een uitkering te ontvangen. De opleidingskosten worden niet terugbetaald.
Duitsland	Kurzarbeit	Aangepast	Maximaal 100%	Maximaal gedurende 24 maanden (crisis)	<i>Opleiding niet verplicht</i> Indien gedurende minstens 50% van de niet-gewerkte uren opleiding wordt gevolgd, gericht op de algemene inzetbaarheid van de werknemer, dan worden de sociale zekerheidsbijdragen vanwege de werkgever volledig terugbetaald. Alle opleidingskosten kunnen worden terugbetaald.
Oostenrijk	Kurzarbeitsbeihilfe	Aangepast	10%-90% van de oorspronkelijke arbeidsduur	Maximaal gedurende 24 maanden (crisis)	<i>Opleiding niet verplicht</i> Indien de werknemer minstens 16u opleiding volgt, gericht op algemene inzetbaarheid, ontvangt de werkgever een subsidie, die 15% hoger is dan de normale subsidie ontvangen bij arbeidsduurvermindering. Maximaal 60% van de opleidingskosten wordt terugbetaald (maximum 10.000 euro per deelnemer).
Luxemburg	Indemnisation du chômage partiel	Aangepast	Maximaal 50% per maand	Maximaal gedurende 130 dagen per jaar (crisis)	<i>Opleiding niet verplicht</i> Hogere uitkering (+10%) voor de uren waarop een werknemer een opleiding volgt. Als meer dan 16u opleiding wordt gevolgd gedurende de hele periode van arbeidsduurvermindering, dan geldt de verhoging voor alle uren. Gedeeltelijke terugbetaling van de opleidingskosten (50%).

Tabel 5.1 Europese maatregelen opleiding tijdens arbeidsduurvermindering. Vervolg

Land	Maatregel	Nieuw of aangepast?	Arbeidsduurvermindering	Vergoeding	Opleiding
Polen	Employment subsidy for shorter working time	Nieuw	Maximaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur	Maximaal gedurende 6 maanden	<i>Opleiding niet verplicht</i> Maximaal 80% van de opleidingskosten worden terugbetaald, gedurende maximaal 6 maanden.
Slovenië	Partial Reimbursement of payment compensation	Nieuw	Maximaal 100%	Maximaal gedurende 12 maanden per bedrijf en 6 maanden per werknemer	<i>Opleiding is verplicht</i> Werknemers moeten minstens gedurende 20% van de niet-gewerkte tijd een opleiding volgen om recht te hebben op een uitkering. Gedeeltelijke terugbetaling opleidingskosten (maximaal 500€ per werknemer).
Wales	ProAct	Nieuw	Minstens 20% gedurende 40 dagen over een periode van 12 maanden	Maximaal gedurende 3 jaar per bedrijf	<i>Opleiding is verplicht</i> Opleidingsdeelname (intern of extern) is een voorwaarde voor het ontvangen van een uitkering. Opleidingskosten worden gedeeltelijk terugbetaald: maximaal 2 300 euro per werknemer of 230 000 euro per bedrijf.

Bron Eurofound, 2010; Eurofound, 2011

Vorige tabel geeft een beknopt overzicht van verschillende systemen die arbeidsduurvermindering en opleidingsdeelname combineren in enkele Europese landen. Wat betreft de plaats van opleiding binnen het geldende systeem en de modaliteiten hieromtrent zien we enkele verschillen tussen deze landen.

In drie landen is opleidingsdeelname een verplichte voorwaarde om een uitkering te ontvangen gedurende de periode waarin er minder wordt gewerkt: Nederland, Slovenië en Wales. In de andere landen is dit niet het geval. Sommige acties voorzien echter extra voordelen indien een werknemer tijdens deze periode een opleiding volgt. Zo wordt in Luxemburg de uitkering tijdens de periode van arbeidsduurvermindering verhoogd als een werknemer deelneemt aan een opleiding. Voorwaarde hierbij is dat deze opleiding zich richt op de algemene inzetbaarheid van de werknemer. In Oostenrijk kan een werkgever een extra premie ontvangen indien een werknemer een opleiding volgt. In Duitsland betaalt de overheid alle werkgeversuitgaven voor de sociale zekerheid terug, indien de werkgever opleiding voorziet voor minstens de helft van de niet-gewerkte uren.

In Duitsland betaalt de overheid alle opleidingskosten. In alle andere landen, met uitzondering van Nederland, wordt een gedeelte van de opleidingskosten gesubsidieerd. Opvallend is dat in Nederland, waar opleidingsdeelname tijdens periodes van arbeidsduurvermindering verplicht is, geen financiële tussenkomst in de opleidingskosten wordt voorzien. Dit maakt dat alle gemaakte kosten verbonden aan opleiding voor rekening van de werkgever zijn (Eurofound, 2010).

5.1.2.2 Deelname en bereik

Ondanks het feit dat verschillende Europese landen acties hebben ondernomen om opleidingsdeelname aan te moedigen en aantrekkelijker te maken voor werknemers in arbeidsduurvermindering, was de deelname aan deze initiatieven grotendeels beperkt.

De ‘European Restructuring Monitor’ (ERM) van Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) wijdde zijn jaarlijks rapport van 2010 aan deze Europese systemen van arbeidsduurvermindering tijdens de economische crisis. Hier werd ook een beperkte analyse uitgevoerd van de deelname aan deze acties. In dit rapport werd aangegeven dat verklaringen voor dit beperkte succes gevonden kunnen worden in een aantal specifieke kenmerken van arbeidsduurvermindering, dewelke drempels vormen voor opleidingsdeelname. Arbeidsduurvermindering zelf wordt gekenmerkt door veel onzekerheid en variabiliteit. Werkgevers voeren immers een vermindering van het aantal uren door naargelang de productiebehoefte en vraag op de markt. Dit maakt dat het moeilijk is om opleidingen te vinden die flexibel genoeg zijn om af te stemmen

met deze periodes. Daarnaast primeert werkhervatting op opleiding, hetgeen impliceert dat, indien het werk hervat moet worden, de opleiding vaak niet kan afgemaakt worden (Eurofound, 2010).

Andere redenen voor dit beperkte succes betreffen de motivatie van werknemers en werkgevers. Werknemers bleken vaak niet gemotiveerd te zijn om deel te nemen aan een opleiding, terwijl werkgevers op hun beurt vaak niet bereid zijn om te betalen voor deze opleiding, zeker niet in tijden van crisis. Het plannen van opleiding vergt immers een lange termijn denken, terwijl werkgevers in de crisis vaak vooral bezig zijn met overleven. Opleiding staat dan meestal onderaan het prioriteitslijstje. Daarnaast werd aangegeven dat de opleidingsmarkt in vele landen in Europa gefragmenteerd is, zowel naar de inhoud van opleidingen als opleidingsverstrekkers (Eurofound, 2010).

5.2 Buitenlandse cases

5.2.1 Caseselectie

We selecteerden het Nederlandse Deeltijd-WW en Kurzarbeit in Duitsland als twee buitenlandse cases die we in de diepte analyseren. Deze selectie gebeurde op basis van verschillende elementen:

- arbeidsduurvermindering is een regeling die in beide landen vaak wordt gebruikt. In 2009 waren er in heel Europa gemiddeld 2 miljoen werknemers in arbeidsduurvermindering. Meer dan een kwart van deze groep bevond zich in Duitsland, met 604 000 werknemers in tijdelijke economische werkloosheid in 2009. In Nederland ging het om 94 100 werknemers, enkel in Italië en Frankrijk werd meer gebruik gemaakt van tijdelijke werkloosheid. In beide landen werd arbeidsduurvermindering duidelijk in grote mate gebruikt tijdens de crisis. Werknemers in arbeidsduurvermindering maken in Duitsland en Nederland daarnaast ook een hoog aandeel uit van de totale werkende bevolking. Overheen de periode 2004-2009 ging het om 1,76% in Duitsland en 1,28% in Nederland. Enkel Italië en Estland telden een hoger aandeel werknemers in arbeidsduurvermindering (Eurofound, 2011);
- in beide landen bestaat al sinds verschillende jaren een systeem van arbeidsduurvermindering. Het gaat niet om nieuw ingevoerde systemen in het kader van de crisis of recente regelingen (Eurofound, 2011). Zowel Nederland als Duitsland pasten dit systeem echter aan tijdens de crisis, om zo tegemoet te komen aan de uitdagingen en negatieve gevolgen die gepaard gingen met deze crisis. In Nederland gaat het om een tijdelijke crisismaatregel (Deeltijd-WW), in Duitsland werd het bestaande systeem van Kurzarbeit genereuzer in termen van versoe-

pelde voorwaarden, duur van de periode van arbeidsduurvermindering en vergoedingen (Grijpstra et al., 2009; Bosch, 2010);

- opleiding vormt een belangrijk onderdeel van de systemen voor arbeidsduurvermindering in beide landen. In het Nederlandse systeem van deeltijd-WW is opleiding zelfs een voorwaarde om gebruik te mogen maken van deze maatregel (Rijksoverheid, 2009; de Klaver & de Ruig, 2009). In Duitsland is opleiding niet verplicht, maar deelname aan opleiding tijdens de periodes van arbeidsduurvermindering wordt wel aangemoedigd door de Duitse overheid. In het kader van de crisis werden extra financiële tegemoetkomingen ingevoerd om opleidingsdeelname te stimuleren (Bosch, 2010; Eurofound, 2010). De verschillen tussen beide systemen betreffende het al dan niet verplichte karakter van opleiding maakt het interessant om deze landen met elkaar te vergelijken;
- beide landen beschikken tot slot over een doorgedreven actief arbeidsmarktbeleid ('activation policy'), wat hen interessante cases maakt om te bestuderen. Duitsland kent al sinds de jaren '70, naast een genereus uitkeringssysteem, een uitgebreid scala aan activeringsmaatregelen. Opleiding maakt hiervan een groot deel uit en is historisch gezien de belangrijkste activeringsmaatregel in Duitsland. Ook in Nederland wordt veel aandacht besteed aan activering. Activiteiten en maatregelen die gericht zijn om personen (weer) aan het werk te krijgen worden hier samengevat met de term 're-integratie'. Scholing maakt een belangrijk onderdeel uit van re-integratietrajecten van werkzoekenden (Heylen & Bollens, 2009).

Deze buitenlandse cases vertonen op vele vlakken gelijkenissen, maar kennen daarnaast ook verschillen. Gezien het gaat om systemen van arbeidsduurvermindering, vergelijkbaar met ons systeem van tijdelijke werkloosheid, laten de beschrijving en vergelijking van deze cases ons toe belangrijke lessen te trekken die we kunnen gebruiken wanneer we in een later stadium concrete aanbevelingen formuleren.

Elke casebeschrijving bevat volgende elementen:

- doelstelling en doelgroep van de maatregel;
- modaliteiten van de maatregel: voorwaarden, procedure, eventuele premies, ...;
- impact van de economische crisis op de maatregel;
- plaats van opleiding binnen de maatregel;
- participatie aan opleiding;
- drempels voor lage participatie/facilitators voor hoge deelname;
- welke lessen kunnen we hieruit trekken?

5.2.2 Nederland: Deeltijd-WW

5.2.2.1 Maatregel

In Nederland wordt arbeidsduurvermindering al verschillende jaren gebruikt in situaties van tijdelijke crisis veroorzaakt door overmacht. In het kader van de economische crisis werd een bijkomende maatregel voor arbeidsduurvermindering opgezet, waardoor vermindering van de gewerkte uren ook mogelijk wordt in het geval van crisis omwille van economische recessie (Bosch, 2010). Deze regeling, die sinds 30 november 2008 bestaat, is de regeling voor Werktijdverkorting. Hiermee kunnen bedrijven die geconfronteerd worden met een substantiële omzetsdaling ten gevolge van de economische crisis een verkorting van de werktijd voor werknemers aanvragen (RWI, 2009).

Vanaf 1 april 2009 werd deze maatregel vervangen door de tijdelijke crisismaatregel van deeltijd-WW. Deze crisismaatregel had als doel om bedrijven die gezond zijn, ondanks een tekort aan orders en omzet, de mogelijkheid te geven om hun personeel te behouden, zodat ze door de crisis kunnen komen. Werkgevers kunnen op deze manier werknemers minder laten werken om zo ontslagen te vermijden. Als de economische situatie verbetert, dan kunnen de betreffende werknemers weer volledig ingezet worden. Deze deeltijd-WW regeling liet arbeidsduurvermindering toe, ook bij minder substantiële omzetsdalingen. In juli 2009 werd ook deze maatregel aangepast, op basis van een evaluatie na drie maanden (MSZW, 2009b). Deze ‘aangescherpte’ regeling deeltijd-WW trad in werking op 20 juli 2009 (Grijpstra et al., 2009).

Opleiding is een wezenlijk onderdeel van beide maatregelen. Werknemers die gebruik maken van deeltijd-WW zijn verplicht om tijdens deze periode voor het aantal uren dat hij/zij niet werkt een opleiding te volgen of tijdelijk te gaan werken bij een ander bedrijf. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de werknemer als de werkgever (de Klaver & de Ruig, 2009; Eurofound, 2010).

In wat volgt gaan we dieper in op enkele modaliteiten van de deeltijd-WW regeling.

a) Modaliteiten

Opzet en doelgroep

De regeling voor deeltijd-WW is van start gegaan op 1 april 2009. De looptijd werd aanvankelijk bepaald op 9 maanden, tot en met 1 januari 2010. Hiervoor werd een budget van 375 miljoen euro voorzien. Er werd echter beslist deze periode te verlengen tot en met 1 juli 2011, waardoor bedrijven aanvragen konden

indienen tot en met 1 januari 2011. Het budget voor deze maatregel werd eveneens verhoogd tot 950 miljoen euro (de Klaver & de Ruig, 2009; Grijpstra et al., 2009). Vanaf 1 juli 2011 is de voormalige regeling Werktijdverkorting opnieuw van toepassing.

Deeltijd-WW richt zich naar bedrijven die voldoende gezond zijn om door de crisis heen te komen, maar die door de crisis te kampen hebben met een tijdelijk tekort aan omzet en orders. De oorzaak van de arbeidsduurvermindering moet van economische aard zijn (Grijpstra et al., 2009; Bosch, 2010). Met deze regeling kunnen bedrijven hun (gespecialiseerde) vakkrachten behouden, om hen opnieuw in te zetten na de crisis, door hun werktijd in te korten (Rijksoverheid, 2009b). Deze maatregel werd bewust als tijdelijke maatregel ingevoerd om tegemoet te komen aan de gevolgen van de economische crisis, maar om economisch herstel nadien ook mogelijk te maken (Rijksoverheid, 2010b).

Deeltijd-WW is van toepassing voor werknemers met een contract van onbepaalde en bepaalde duur. Voorwaarde is wel dat een werknemer minstens 26 van de 36 weken voorafgaand aan de start van de periode van deeltijd-WW heeft gewerkt. Voor werknemers die deeltijds werken en interim-werknemers kan echter geen deeltijd-WW aangevraagd worden (Eurofound, 2010).

Statuut werknemer

Werknemers in deeltijd-WW moeten tijdens deze periode niet solliciteren of deelnemen aan een re-integratieproject.²⁵ Tijdens de deeltijd-WW periode heeft een werknemer in deeltijd-WW recht op een WW-uitkering voor de uren waarop er niet gewerkt wordt (Rijksoverheid, 2009b). Deze uitkering bedraagt 75% van het vroegere loon voor de eerste twee maanden, en 70% van het voorgaande loon voor de overige duur van de deeltijd-WW. Dit bedrag werd begrensd tot 185,46 euro per gewerkte dag (Eurofound, 2010).

Vermindering arbeidstijd

De minimale deelname voor deeltijd-WW bedraagt 26 weken. Deze periode bestaat uit twee periodes van telkens 13 weken. Na de eerste periode van 13 weken is de werkgever verplicht deze minimaal 1 keer met opnieuw 13 weken te verlengen.²⁶ Er kan maximaal gedurende 15 maanden gebruik gemaakt worden van de deeltijd-WW regeling. De eerste periode kan tweemaal direct aansluitend

²⁵ Een re-integratietraject bestaat erin dat een persoon die werkloos wordt begeleid wordt in het proces van 're-integratie' (of activering) door de instantie die instaat voor de uitbetaling van de werkloosheidsuitkering.

Een re-integratietraject bestaat uit het zoeken naar werk al dan niet in opleiding en training, waarbij de persoon in kwestie een werkloosheidsuitkering ontvangt (Heylen & Bollens, 2009).

²⁶ <http://www.uvw.nl/>

worden verlengd met een periode van ten hoogste zes aaneengesloten maanden (de Klaver & de Ruig, 2009).

De arbeidsduur kan verminderd worden met 20-50%. Een tijdelijke volledige stopzetting van de gewerkte uren is bij deeltijd-WW niet mogelijk (Eurofound, 2010). Het is de bedoeling dat de werknemer na afloop van de deeltijd-WW weer volledig gaat werken bij zijn werkgever. De werkgever heeft dan ook de verplichting om na afloop van de maatregel de werknemer zijn oorspronkelijke aantal uren te laten werken gedurende een periode van 30% van de hele duur van deeltijd-WW (met een minimum van 13 weken). Als de werkgever niet aan deze verplichting voldoet, dan moet deze aan de UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) een schadevergoeding betalen van de helft van de betaalde WW-uitkering (de Klaver & de Ruig, 2009).

Procedure

Een werkgever die gebruik wil maken van het systeem van deeltijd-WW heeft hiervoor toestemming nodig van de werknemersvertegenwoordiging. Hiermee dient de werkgever afspraken te maken over scholing en detachering gedurende de periode van deeltijd-WW. Dit moet geformaliseerd worden in een afsprakenovereenkomst tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging (Grijpstra et al., 2009). Daarnaast moet de werkgever aan een aantal verplichtingen voldoen, zoals het betalen van sociale zekerheidsbijdragen, het respecteren van de duur van de deeltijd-WW en het opnieuw volledig in dienst nemen van de werknemer na de periode van deeltijd-WW. Indien de werkgever hier niet aan voldoet, dan is hij of zij verplicht hiervoor een vergoeding te betalen. De werkgever is verplicht een verklaring in te dienen bij het UWV waarbij bepaald wordt dat een vergoeding betaald wordt indien deze verplichtingen niet worden voldaan. Het originele document moet ingediend worden bij het UWV.²⁷

De werknemer dient een aanvraag voor een WW-uitkering te doen bij het UWV, op basis van een aanvraagformulier met persoonsgegevens. Dit formulier moet samen met een kopie van de afsprakenovereenkomst van de werkgever ingediend worden bij het UWV. Op basis van deze gegevens gaat het UWV vervolgens na of de werknemer recht heeft op een WW-uitkering en wordt de hoogte van deze uitkering bepaald.

b) Aangescherpte regeling

Na drie maanden werd het systeem van deeltijd-WW geëvalueerd. Uit deze evaluatie bleek dat veel bedrijven voor het overgrote deel van het personeel deeltijd WW aanvroegen. Dit maakte dat de regeling maar door weinig bedrijven gebruikt

²⁷ Ibid.

zou kunnen worden, rekening houdend met het vooropgestelde budget van 375 miljoen euro. Daarnaast bleek ook dat sommige bedrijven deeltijd-WW gebruikten om een substantiële terugval in orders op te vangen, terwijl al voorzienbaar was dat hen een structurele reorganisatie te wachten stond, hetgeen niet het doel was van deze maatregel (Rijksoverheid, 2009a; MSZW, 2009a; MSZW, 2009b).

Op basis van deze bevindingen werd de bestaande maatregel van deeltijd-WW aangescherpt. Zo moeten bedrijven de werktijd van werknemers met minstens 20% verkorten en het voornemen hebben om minstens 6 maanden van deeltijd-WW gebruik te maken. Daarnaast werd de regeling zo aangepast dat naarmate bedrijven meer personeelsleden in deeltijd-WW plaatsen, zij er minder lang gebruik van kunnen maken. Ten slotte gebeurt de verlenging niet meer met periodes van zes maanden, maar met periodes van drie maanden. Deze aanpassing werd gemaakt om ervoor te zorgen dat bedrijven bewuster omgaan met extra gebruik van de regeling. In het kader van deze aangepaste regeling werd het oorspronkelijke budget van 375 miljoen euro verhoogd tot 950 miljoen euro (Grijpstra et al., 2009; MSZW, 2009b).

Ook de regels voor eventuele fraude werden aangescherpt. Indien er een fraudegeval geconstateerd wordt, dan wordt de deeltijd-WW in het hele bedrijf stopgezet en moeten alle - inclusief de terecht ontvangen - uitkeringen worden terugbetaald. De werknemer betaalt de uitkering terug waarvan is vast komen te staan dat deze onterecht werd verkregen, de werkgever moet alle overige uitkeringen terugbetalen (Rijksoverheid, 2009a).

5.2.2.2 Economische crisis en deeltijd-WW

Tijdens de economische crisis werd in grote mate gebruik gemaakt van de deeltijd-WW regeling. Van het begin van de maatregel (april 2009) tot en met eind oktober 2010 maakten in totaal 76 000 werknemers gebruik van de deeltijd-WW, verspreid over in totaal 7 800 ondernemingen. Vanaf februari 2010 vond een daling plaats van het aantal aanvragen voor deeltijd-WW en was de uitstroom uit de regeling groter dan de instroom. De instroom bleef dalen tot het einde van 2010. Waar in het eerste kwartaal van 2010 bedrijven nog voor in totaal 11 200 werknemers deeltijd-WW aanvroegen, bedroeg dit aantal nog slechts 5 200 werknemers in het tweede kwartaal van 2010. Eind december bevonden er zich nog 8 500 werknemers in de deeltijd-WW regeling (Rijksoverheid, 2010a; Rijksoverheid, 2010b).

5.2.2.3 Opleiding en deeltijd-WW

a) Modaliteiten

Opzet en voorwaarden

Scholing is een verplicht onderdeel van de deeltijd-WW regeling. Deze verplichting geldt zowel voor de werkgever, die een zinvolle opleiding moet aanbieden, als voor de werknemer, die moet deelnemen aan de opleiding. Het doel van scholing tijdens deeltijd-WW is het verhogen van de inzetbaarheid van de werknemer. Er werd bewust gekozen om geen inhoudelijke criteria te stellen aan de inhoud van de scholing. Zowel formele als informele scholing komen in aanmerking. Voorbeelden van mogelijke opleidingen zijn trajecten die leiden tot een Erkenning van Verworven Competenties (EVC), afstandsonderwijs via de computer (met bewijs dat de scholing wordt gevolgd) maar ook scholing van collega's die tewerkgesteld zijn met een contract van minder dan één jaar.²⁸

Praktisch gezien is het de bedoeling dat een substantieel deel van de deeltijd-WW wordt besteed aan opleiding (en/of detachering). Als de gewenste cursus pas enige tijd na de start van de deeltijd-WW kan beginnen moet de werkgever in de tussentijdse periode andere scholing aanbieden. De opleidingen kunnen zowel kort- als langlopend zijn (RWI, 2011).

Financiering

Belangrijk is dat er vanuit de Nederlandse overheid geen subsidiëring wordt voorzien voor werkgevers voor het opzetten van opleidingen. Werkgevers kunnen dus geen beroep doen op een premie of financiële tegemoetkoming wat betreft de kosten voor het opzetten van een opleiding. Wel is er sprake van sectorale middelen, dewelke verschillen kennen per sector. Sectoraal wordt er bepaald of en in welke mate er geld is en beschikbaar wordt gesteld voor bedrijven in crisis die hun medewerkers willen scholen. Wel wordt er een premie vooropgesteld voor scholing voor werknemers die met werkloosheid zijn bedreigd en naar ander werk moeten omzien. Het gaat dan om een scholingsbonus en een subsidie voor een traject dat toeleidt naar een EVC. Daarnaast bestaan er in Nederland verschillende subsidies die betrekking hebben op opleiding, maar deze zijn niet specifiek van toepassing op deeltijd-WW (RWI, 2009).

Procedure

Werkgevers en de betrokken werknemersvertegenwoordiging zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de scholing. Beide partijen maken afspraken en leggen

²⁸ Hierbij wordt wel de voorwaarde gesteld dat het aantal werknemers in deeltijd-WW dat zelf scholing geeft niet groter is dan het aantal werknemers in deeltijd-WW dat scholing krijgt.

deze vast in een scholingsplan. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om gebruik te kunnen maken van de regeling van deeltijd-WW.

Bij de aanvraag voor deeltijd-WW moet de werkgever voor elke betrokken werknemer afzonderlijk aangeven welke scholing gevolgd zal worden. Het UWV controleert de aanwezigheid van dit scholingsplan, alsook of de voorgestelde scholing leidt tot het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer of diens kansen op de arbeidsmarkt. Sinds 2010 doet het UWV ook een beperkte toets op de beoogde scholing in (vervolg)aanvragen. Indien de vooropgestelde inspanningen zodanig minimaal zijn dat dit niet het geval is, dan kan de (verdere) deelname aan deeltijd-WW ontzegd worden. Bij een verlenging toetst het UWV ook of de afspraken over scholing zijn nagekomen. Dit gebeurt door schriftelijk verslag van de werkgever per werknemer. Dit verslag moet opnieuw mede ondertekend worden door de werknemersvertegenwoordiging. Indien hieraan niet wordt voldaan, dan leidt dit eveneens tot het ontzeggen van de verlenging (Grijpstra et al., 2009; Eurofound, 2011).

Sancties

Indien de verplichtingen rond scholing niet worden nagekomen, dan vervalt het recht op deeltijd-WW en bijgevolg de uitkering voor de werknemer. Indien een controle wordt uitgevoerd en de scholingsafspraken niet werden nageleefd, dan wordt de deelname aan de deeltijd-WW beëindigd en wordt het volledige bedrag van ontvangen WW-uitkeringen teruggevorderd (Raad voor Werk en Inkomen, 2011).

b) Opleidingsdeelname

Aangezien opleidingsdeelname verplicht is bij deeltijd-WW, zouden in principe alle werkgevers een opleiding of opleidingsmogelijkheden moeten aanbieden en elke werknemer een opleiding moeten volgen. Over de participatie aan opleidingen zijn echter geen cijfergegevens beschikbaar, zodat we geen concreet zicht hebben op de effectieve opleidingsdeelname tijdens een periode van deeltijd-WW.

Op basis van een bevraging bij 15 bedrijven die gebruik hebben gemaakt van deeltijd-WW bleek dat alle bevraagde bedrijven opleidingen hebben opgezet of 'ingekocht'. Gedurende de eerste periode van deeltijd-WW werd vooral gekozen voor interne, korte, gerichte en niet-formele opleidingstrajecten. Naarmate de deeltijd-WW langer duurde werd overgegaan tot formele en langere scholingstrajecten. De reden hiervoor is dat bij aanvang van de periode van deeltijd-WW, werkgevers vaak niet weten hoelang deze periode zal duren. Een werkgever weet dan ook nog niet of hij of zij een verlenging zal aanvragen. Het is dan ook niet evident om externe en formele opleidingen in te plannen op zo'n korte termijn en

voor een onbekende duur. Ook de kostprijs van een externe opleiding is vaak duurder dan die van een interne opleiding. Indien na een tijd blijkt dat een verlenging zal aangevraagd worden, dan heeft een werkgever een beter zicht op de duur van de arbeidsduurvermindering en kan overgegaan worden tot langere opleidingen, die meer formeel en algemeen zijn (Grijpstra et al., 2009).

c) Drempels voor opleidingsdeelname

Op basis van een bevraging die werd uitgevoerd bij vijftien bedrijven die gebruik hebben gemaakt van deeltijd-WW in opdracht van de Raad Voor Werk en Inkomens (RWI)²⁹ werden enkele drempels geïdentificeerd. Deze situeerden zich vooral op het niveau van de werkgever en het aanbod (Grijpstra, 2009; RWI, 2009).

Uit de studie bleek dat werkgevers vooral moeilijkheden ondervonden bij de praktische afstemming van de opleiding met de periodes van deeltijd-WW. Het was niet evident om opleidingen op te zetten op de momenten dat de werknemers thuis waren. Omdat de opleiding bij voorkeur moest starten op het momenten dat de periode van deeltijd-WW van start ging, beschikten werkgevers soms over heel korte periodes om een opleiding op te zetten of in te kopen. Hierdoor was er vaak weinig tijd om het aanbod in kaart te brengen en na te gaan welke competenties centraal moeten staan bij een opleiding. Ook het inschatten van de duur van de opleiding bleek moeilijk, aangezien werkgevers soms niet op voorhand wisten hoe lang de periode van deeltijd-WW zou duren. Praktisch was het ook moeilijk voor werkgevers om ‘een klas te vullen’, indien het ging om individuele werknemers in deeltijd-WW.

Een tweede belangrijk knelpunt betreft de financiering van de opleidingen. De Nederlandse overheid voorziet geen financiële tussenkomst in de opleidingskost voor de werkgever. Dit maakt dat een werkgever alle gemaakte kosten zelf moet financieren, wat voor veel bedrijven een grote drempel was. Daarnaast bleek uit de bevraging dat veel bedrijven niet op de hoogte waren van andere mogelijke financierings- of subsidiebronnen.

Tot slot gaven verschillende werkgevers aan dat het soms moeilijk was om werknemers te motiveren om tijdens periodes van deeltijd-WW een opleiding te volgen. Werknemers wilden deze periodes graag benutten als vrije tijd of extra vakantie.

²⁹ De Raad voor Werk en Inkomens (RWI) is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten.

5.2.2.4 Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Opvallend in de Nederlandse case is de flexibiliteit waarmee de opleidingen worden ingevuld. Uit de studie bleek immers dat bedrijven vooral kozen voor vormen van opleiding en training die niet formeel zijn. Het gaat dan om werkplekleren (on-the-job training) en opleidingen binnen de onderneming (in een daarvoor ingericht lokaal), maar ook om het opleiden van tijdelijke werknemers door werknemers in deeltijd-WW en afstandslernen via internetopleidingen. Deze niet-formele manieren van opleiden komen tegemoet aan de organisatorische en praktische knelpunten die gepaard gaan bij het opzetten van en de deelname aan opleidingen tijdens periodes van arbeidsduurvermindering, zowel voor werkgevers als werknemers (Grijpstra, 2009; RWI, 2009). In dit opzicht reikt de Nederlandse case concrete oplossingen aan om flexibele opleidingen op te zetten en op deze manier tegemoet te komen aan het eerder geïdentificeerde knelpunt met betrekking tot de afstemming.

Een andere les die we kunnen trekken is het verbinden van voorwaarden aan opleidingsdeelname tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. Opleiding vormt immers een noodzakelijke voorwaarde om gebruik te kunnen maken van het systeem van deeltijd-WW. Dit verplichte karakter is een belangrijke factor. Zoals we eerder aangaven zijn er in Vlaanderen verschillende maatregelen opgezet om opleiding aan te moedigen in periodes van tijdelijke werkloosheid, maar dit bleef echter vrijblijvend, zowel voor werkgever als werknemer. Ook in andere Europese landen waar opleiding geen verplicht onderdeel was van de regeling van arbeidsduurvermindering, was de deelname eerder beperkt (Eurofound, 2010; Bosch, 2010). Het verbinden van voorwaarden aan opleidingsdeelname - in de vorm van een verhoging van de uitkering bij deelname, extra premie of net een vermindering van de subsidies bij niet-deelname - kan natuurlijk de opleidingsdeelname sterk verhogen. De vraag is wel of het opportuun is om bedrijven in een crisisperiode te laten betalen voor opleidingen. De kostprijs verklaart waarschijnlijk waarmee in Nederland zo 'creatief' wordt omgesprongen met verschillende opleidingsvormen.

5.2.3 Duitsland: Kurzarbeit

5.2.3.1 Maatregel

Het Duitse stelsel van korte termijn werkloosheid of Kurzarbeit omvat drie vormen: de seizoensgebonden werkloosheid, de 'transfertiwerkloosheid' en de cyclische werkloosheid. De cyclische werkloosheid of Konjunkturelle Kurzarbeit³⁰ is de maatregel die het sterkst lijkt op ons systeem van tijdelijke werkloosheid. Deze

³⁰ We zullen verder in dit hoofdstuk spreken over 'Kurzarbeit', waarmee de Konjunkturelle Kurzarbeit wordt bedoeld, te wijten aan economische oorzaken.

maatregel compenseert voor de tijdelijke vermindering in arbeidstijd ten gevolge van een significante vermindering van de ‘ondernemingsactiviteit’ (CRB, 2010). Kurzarbeit is een federaal systeem dat valt onder de bevoegdheid van het ‘Bundesagentur für Arbeit’ (BAA) (Eurofound, 2009) en bestaat sinds het einde van de jaren ‘50. In november 2008 werden, in het kader van de economische crisis, verschillende tijdelijke aanpassingen aan het systeem van Kurzarbeit doorgevoerd, waardoor het systeem genereuzer werd (Bosch, 2010; Eurofound, 2010).

Doelstelling en doelgroep

Kurzarbeit geeft werkgevers de mogelijkheid om de hoeveelheid gewerkte uren en de corresponderende loonkosten tijdelijk te reduceren (met ruim 40%) zonder werknemers te ontslaan. Werknemers worden bijgevolg niet op non-actief gezet, wel wordt hun arbeidstijd gereduceerd. Een belangrijke voorwaarde is dat er minder of geen werk is omwille van economische oorzaken (Sels & Herremans, 2009). Daarnaast compenseert dit systeem werknemers voor deze vermindering van arbeidstijd door middel van een vergoeding, onder de vorm van het Konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) (Eurofound, 2010).

Het systeem van Kurzarbeit is van toepassing voor alle werknemers, inclusief tijdelijke werknemers. Tijdens de economische crisis werd deze maatregel ook opengesteld voor interim-werknemers. Hierbij bestaat de voorwaarde dat een werknemer een loonverlies van minstens 10% van het brutoloon ten gevolge van de arbeidsduurvermindering ervaart (Bosch, 2010). Elke onderneming met ten minste één werknemer kan gebruik maken van Kurzarbeit. Kurzarbeit hoeft niet voor de hele onderneming aangevraagd te worden, ook een filiaal of afdeling afzonderlijk kan een aanvraag indienen (de Klaver & de Ruig, 2009).

Voorwaarden

Deze maatregel kan enkel ingeroepen worden indien er minder of geen werk is omwille van economische oorzaken. Hierbij worden enkele voorwaarden gesteld:

- de inkorting van de arbeidstijd moet tijdelijk zijn, het moet waarschijnlijk zijn dat de situatie in de toekomst zal verbeteren;
- de vermindering van werk moet onvermijdbaar zijn. Dit wil zeggen dat een bedrijf alle andere maatregelen moet ondernomen hebben om om te gaan met deze economische problemen, vooraleer de Kurzarbeit aangewend wordt (CRB, 2010). Economische oorzaken worden daarbij wel vrij breed geïnterpreteerd, aangezien het stelsel ook kan ingeroepen worden bij een reorganisatie, bijvoorbeeld in het kader van een automatiseringsproject of de omschakeling naar een nieuw producttype (Sels & Herremans, 2009; Eurofound, 2010).

Zoals hierboven vermeld moeten de betreffende werknemers een loonverlies ervaren van minstens 10% van het brutoloon en moet dit aandeel minstens 30% van de werknemers in de onderneming uitmaken, opdat de Duitse overheid het Konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) uitbetaalt.

Statuut werknemer

Werknemers hebben tijdens deze periodes van arbeidsduurvermindering recht op een uitkering. Dit Konjunkturelles Kurzarbeitergeld of 'Kug' bedraagt 67% van het weggefallen laatst verdiende netto maandloon voor werknemers met kinderen ten laste. Voor alle anderen gaat het om 60%. Daarnaast behoudt de werknemer alle sociale zekerheidsrechten (de Klaver & de Ruig, 2009; Eurofound, 2009). De getroffen werknemers hebben enkel recht op deze uitkering, indien minstens 30% van de werknemers in het bedrijf het loonverlies van 10% van het bruto maandloon ervaart (Eurofound, 2010). Een verschil met het Belgische stelsel, is dat de werkloosheidsuitkering eerst door de werkgever wordt betaald, die zich daarna door de plaatselijke arbeidsbemiddelingdiensten laat terugbetalen. Deze voorwaarde veronderstelt dat de onderneming over een voldoende gespekte schatkist beschikt om het bedrag van deze uitkeringen voor te schieten (CRB, 2010).

De werkgever is verplicht om naast de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, de werknemersbijdrage voor zijn of haar rekening te nemen. Noch de werknemer, noch de werkgever betalen tijdens de periodes van arbeidsduurvermindering werkloosheidsverzekering. Dit wordt volledig vergoed door de BAA (Eurofound, 2010). Tijdens de duur van Kurzarbeit is er geen echte ontslagbescherming (Eurofound, 2011), maar er wordt wel duidelijk gestipuleerd dat de arbeidsduurvermindering tijdelijk van aard moet zijn.

Vermindering arbeidstijd

In normale omstandigheden kunnen werkgevers 6 maanden van deze maatregel gebruik maken. De mogelijkheid bestaat echter om deze periode uit te breiden tot 12 of zelfs 24 maanden, indien er maatregelen worden ingevoerd voor hulp bij outplacement of ter verbetering van de kwalificatie van werknemers (CRB, 2010). De arbeidsduurvermindering kan gedeeltelijk of volledig (100%) zijn (Eurofound, 2010).

Procedure

Om in aanmerking te komen voor Kurzarbeit moet de betreffende werkgever een aanvraag indienen bij het BAA. De werknemersvertegenwoordiging moet instemmen met deze aanvraag. Indien er binnen het bedrijf geen vertegenwoordiging is, dan is de toestemming nodig van alle individuele werknemers waarvoor Kurzarbeit wordt aangevraagd (de Klaver & de Ruig, 2009).

5.2.3.2 Economische crisis en Kurzarbeit

Zoals we eerder aanhaalden werd tijdens de voorbije economische crisis in grote mate gebruik gemaakt van systemen van arbeidsduurvermindering door verschillende landen in Europa (Sels & Herremans, 2009). Dit was ook zo in Duitsland. Vanaf januari 2009 dienden bedrijven massaal aanvragen voor Kurzarbeit in. Het hoogtepunt vinden we terug in mei 2009. Toen werkten maar liefst 1 516 000 werknemers onder de Kurzarbeit-maatregel (Bosch, 2010; Bosch, 2009). In maart 2008 ging nog maar om 156 000 werknemers (de Klaver & de Ruig, 2009). Het systeem van Kurzarbeit heeft ervoor gezorgd dat Duitsland bijzonder veerkrachtig is geweest tijdens de economische crisis in de periode 2009-2010.³¹ De werkloosheidstoename tijdens de economische crisis was hiermee veel beperkter dan in andere Europese landen. Niet de tewerkstelling is gedaald, maar wel het aantal gewerkte uren. De OECD schatte dat er in het derde kwartaal van 2009 meer dan 200 000 jobs zijn gered door dit systeem van arbeidsduurvermindering (OECD, 2010).

In het kader van de crisis werden verschillende tijdelijke aanpassingen aan het systeem van Kurzarbeit gemaakt:

- de maximale periode waarin subsidies verkregen kunnen worden en waarin een werkgever gebruik kan maken van de maatregel werd uitgebreid. Met een verordening van november 2008 werd het bedrijven die in 2009 starten met Kurzarbeit mogelijk gemaakt om de reductie tot 18 maanden aan te houden (Sels & Herremans, 2009). Daarna werd deze periode verder tijdelijk uitgebreid tot 24 maanden. In april 2010 werd deze periode opnieuw teruggebracht tot 18 maanden. Deze regeling duurt nog tot en met maart 2012 (Bosch, 2010);
- tijdens de economische crisis was het niet langer noodzakelijk dat een derde van de werknemers van de onderneming een loonverlies van minstens 10% ten gevolge van de arbeidsduurvermindering ondervindt om aanspraak te maken op een uitkering (Eurofound, 2010). Hierdoor werd voor alle werknemers die de arbeidsduur verminderd zagen door de crisis Konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Kug) uitbetaald (OECD, 2010);
- de doelgroep werd uitgebreid met interim-werknemers (OECD, 2010);
- tijdens de economische crisis werd 50% van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid vergoed door de BAA. Indien de werkgever opleiding voorziet, dan worden de werkgeversbijdragen volledig terugbetaald door het BAA vanaf de zevende maand waarin Kurzarbeit optreedt (Eurofound, 2010; Bosch, 2010).

31 RTT News – <http://www.rttnews.com/>

5.2.3.3 Opleiding en Kurzarbeit

Vanuit de Duitse overheid wordt in het kader van de Kurzarbeit ook aandacht gegeven aan opleiding en vorming. Dit gebeurde vanuit de filosofie dat periodes waarbij er minder werk is ideaal zijn voor werknemers om opleidingen te volgen.³²

a) Modaliteiten

Zowel bedrijfsspecifieke opleidingen als opleidingen die zich richten op algemene competenties of vaardigheden komen in aanmerking. Belangrijk is wel dat de opleiding moet bijdragen tot de algemene inzetbaarheid van de werknemer. De opleiding mag plaatsvinden bij een opleidingsverstrekker (extern) of in het bedrijf zelf (intern). Verder werden er geen voorwaarden gesteld met betrekking tot de inhoud en organisatie van de opleidingen (Bosch, 2010; Eurofound, 2010).

Werkgevers die een opleiding voorzien - dat wil zeggen zelf een opleiding organiseren of een opleiding inkopen - hebben recht op een tegemoetkoming in de opleidingskosten. Voor bedrijfsspecifieke opleidingen wordt 25% van de gemaakte kosten vergoed. Indien het gaat om een algemene opleiding dan kan deze tussenkomst oplopen tot 100% van de gemaakte kosten (Eurofound, 2010; Eurofound, 2011). In het kader van de economische crisis kunnen werkgevers daarnaast 100% van de sociale zekerheidsbijdragen terug krijgen van het BAA, indien er gedurende minstens 50% van de niet-gewerkte tijd opleiding werd voorzien.

b) Opleidingsdeelname

Opleidingsdeelname tijdens periodes van Kurzarbeit lijkt eerder beperkt te zijn. Cijfers van de OECD wijzen uit dat minder dan 10% van alle werknemers die gebruik maken van de regeling voor Kurzarbeit deelneemt aan opleidingen (OECD, 2010; Eurofound, 2011). In de periode van januari tot en met september 2009 volgden in totaal ongeveer 20 000 werknemers een opleiding tijdens een periode van Kurzarbeit (Bosch, 2010). Aangezien er in 2009 gemiddeld 600 000 werknemers gebruik maakten van Kurzarbeit, is de deelname - met iets meer dan 3% - inderdaad zeer beperkt (Eurofound, 2011).

Gerhard Bosch geeft (2010) aan dat het feit dat werkhervatting primeert op opleidingsdeelname een mogelijke verklaring voor deze beperkte deelname kan zijn. Indien een onderneming met Kurzarbeit opnieuw meer werk krijgt, dan moeten de werknemers waarvan de arbeidsduur werd verminderd opnieuw ingeschakeld worden. Hierdoor zal een opleiding in sommige gevallen niet afgemaakt kunnen worden. Dit kan een drempel zijn om een opleiding aan te vatten (Bosch, 2010).

³² <http://www.germany.info/>

Uit het interview met de expert bleek dat bedrijven tijdens periodes van crisis vaak geen tijd hebben om na te denken over welke algemene of specifieke competenties verder ontwikkeld moeten worden. Ook beschikken ze niet over de tijd (en/of middelen) om zich wegwijs te maken in de complexe procedures die bestaan om subsidiëring te verkrijgen. Een laatste drempel tot slot kan het ontbreken van voldoende en kwalitatieve opleidingsverstrekkers zijn. Opleiding is in Duitsland altijd een belangrijk onderdeel van actief arbeidsmarktbeleid geweest, maar sinds de Hartzhervormingen in 2005 werden de budgetten voor opleiding sterk verminderd (Heylen & Bollens, 2009). Dit heeft er mede toe geleid dat het aantal opleidingsverstrekkers eveneens is verminderd. Hierdoor kan het voor werkgevers en werknemers moeilijk zijn om een aanbod te vinden dat tegemoet komt aan de eigen verwachtingen en/of eisen met betrekking tot kwaliteit, inhoud en organisatie.

5.2.3.4 Welke lessen kunnen we hieruit trekken?

Het Duitse model van Kurzarbeit lijkt in veel opzichten op ons model van tijdelijke werkloosheid. Ook in Duitsland werd in het kader van de economische crisis meer aandacht besteed aan opleiding en werden bijkomende financiële tegemoetkomingen voorzien om opleidingsdeelname te bevorderen. We zien echter dat deze inspanningen niet veel resultaat hebben gehad, net zoals in Vlaanderen het geval was. Er werd in grote mate gebruik gemaakt van Kurzarbeit, maar het aantal werknemers dat op deze momenten deelnam aan een opleiding was zeer beperkt. Een verklaring hiervoor kan zijn dat het Duitse systeem van Kurzarbeit enkel een financieel voordeel voor de werkgever meebrengt indien de werknemer een opleiding volgt. De opleiding is voor de werknemer weliswaar gratis, maar terwijl de werkgever kan genieten van een financieel voordeel in de vorm van een terugbetaling van de sociale zekerheidsbijdragen, is er geen extra incentive voorzien voor de werknemer. Dit in combinatie met het feit dat opleidingsdeelname van de werknemer vrijblijvend was, kan er mogelijk voor gezorgd hebben dat slechts een klein aantal werknemers een opleiding volgden (ondanks het grote aantal werknemers dat gebruik heeft gemaakt van Kurzarbeit).

5.3 Vaststellingen

Ook in de buitenlandse cases vinden we een bevestiging voor enkele knelpunten die we eerder in dit onderzoek identificeerden. Uit een evaluatie van acties die in verschillende Europese landen werden opgezet om werknemers aan te moedigen tijdens periodes van arbeidsduurvermindering een opleiding te volgen, bleek de afstemming tussen de opleidingen en deze momenten van arbeidsduurvermindering een knelpunt. Daarnaast bleek uit de Nederlandse en Duitse case ook dat de onzekerheid over de duur van de periode van arbeidsduurvermindering - en daar-

mee de onzekerheid over de duur van de opleiding en of die al dan niet voltooid kan worden - ervoor zorgen dat werkgevers en werknemers in mindere mate gemotiveerd zijn om respectievelijk een aanbod in te richten en een opleiding te volgen. In de buitenlandse cases vinden we dus een bevestiging van enkele knelpunten die voortkomen uit het specifieke karakter van tijdelijke werkloosheid. Daarnaast bleek ook dat werkgevers tijdens de crisis vaak niet gemotiveerd zijn om een opleiding te organiseren, omdat op dat momenten overleven prioritair is. Tot slot kunnen we uit de Duitse case afleiden dat de vrijblijvendheid van opleidingsdeelname mogelijk een rem zet op de uiteindelijke deelname. Ondanks het feit dat tijdens de crisis in Duitsland massaal gebruik werd gemaakt van het Duitse Kurzarbeit, volgde slechts een heel klein aandeel werknemers een opleiding tijdens deze periode.

Nederlandse werkgevers die een opleidingsaanbod moeten voorzien voor werknemers in deeltijd-WW, maken vooral gebruik van informele manieren van opleiding. Op deze manier wordt een grote flexibiliteit ingebouwd, waardoor een zo goed mogelijke afstemming tussen het aanbod en de periodes van arbeidsduurvermindering kan gerealiseerd worden. Door het opzetten van opleidingen binnen een bedrijfscontext kan immers een betere afstemming gerealiseerd worden. Door daarnaast gebruik te maken van internetopleidingen, kunnen werknemers op eender welke moment met de cursus aan de slag te gaan. Dit laatste zorgt er ook voor dat een opleiding alsnog kan afgemaakt worden, ook al moet de werknemer opnieuw aan het werkt.

Wat ook frappant is aan de Nederlandse case, is dat opleidingsdeelname verplicht is tijdens deeltijd-WW. Indien niet aan deze voorwaarde wordt voldaan, moeten werknemer en werkgever immers bepaalde financiële vergoedingen terugbetalen. Aangezien we niet beschikken over deelnamecijfers voor deze case kunnen we geen uitspraken doen over de impact hierop, maar we kunnen er wel vanuit gaan dat, indien opleidingsdeelname niet geheel vrijblijvend is, de uiteindelijke participatie hoger zal zijn dan wanneer dit niet het geval is.

6 | Synthese en aanbevelingen

6.1 Onderzoeksopzet

De economische crisis van 2009-2010 ging voor heel wat werknemers gepaard met periodes van inactiviteit: er werd massaal gebruik gemaakt van het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid. Door onder meer VDAB en sectoren werden verschillende acties opgezet om werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden, te stimuleren een opleiding te volgen. Het succes daarvan was zeer beperkt.

Het opzet van dit onderzoek bestaat er in om inzicht te verwerven in faciliterende en belemmerende factoren die de participatie aan competentieversterkende acties tijdens periodes van inactiviteit kunnen verklaren.

Concreet formuleerden we volgende onderzoeksvragen:

1. Welke competentieversterkende acties worden op Vlaams, sectoraal en bedrijfsniveau voorzien in het kader van inactiviteit en hoe groot is de participatie hieraan?
2. Welke factoren kunnen geïdentificeerd worden die de participatie aan competentieversterkende maatregelen tijdens tijdelijke werkloosheid verklaren? Wat zijn faciliterende en belemmerende factoren?
3. Welke modellen bestaan er in het buitenland om competentieversterking bij tijdelijke inactiviteit te voorzien, hoe groot is de participatie hieraan en welke lessen kunnen we hieruit trekken?
4. Welke lessen kunnen uit voorgaande getrokken worden om de participatie aan opleidingen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid te verhogen?

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, doorliepen we vier onderzoeksfasen. In een eerste fase van het onderzoek brachten we via een ‘quick scan’ het aanbod

in kaart en identificeerden we drempels die de opleidingsdeelname van werknemers bij tijdelijke werkloosheid kunnen belemmeren. Via drie sectorale dieptecases verfijnden we in een tweede fase deze algemene drempels en gingen we op zoek naar concrete oplossingen voor de specifieke drempels die kunnen optreden bij opleidingsdeelname tijdens deze periodes. In een derde fase van het onderzoek bestudeerden we twee buitenlandse cases, Nederland en Duitsland, met een gelijkwaardig systeem als onze tijdelijke werkloosheid, om op basis hiervan lessen te trekken voor de Vlaamse case. Op basis van deze cases formuleerden we in een laatste fase aanbevelingen.

Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden, werd een mix van onderzoeksmethoden gehanteerd: analyse van administratieve data, documentanalyse, telefonische interviews, face-to-face interviews, analyse van ‘good practices’ en een websurvey bij werkgevers.

6.2 Quick scan opleidingsacties: overzicht en participatie

In het kader van de economische crisis werden door VDAB en sectoren verschillende acties opgezet om werknemers die tijdelijk werkloos zijn aan te moedigen een opleiding te volgen. Een overzicht van de participatie aan deze acties is in tabel 6.1 terug te vinden.

Tabel 6.1 Overzicht deelname acties

Aanbod	Opleidingsdeelname (in aantal tijdelijk werklozen)
VDAB-actie: gratis opleidingen voor tijdelijk werklozen	495 deelnemers van 03/2009 – 06/2011
<u>Sectorale acties:</u>	
- Autosector	
Tussenkost opleidingskosten	2 deelnemers
Opleiding op initiatief van werkgever (verhoogde premie)	2 122 deelnemers (aandeel tijdelijk werklozen onbekend)
- Elektriciens (PC 149.01)	108 deelnemers
- Kappers, fitness en schoonheidszorgen (PC 314)	6 deelnemers
- Horeca (PC 302):	
Gratis opleidingen	108 deelnemers
Tussenkost opleidingskosten	0 deelnemers
Specifieke opleiding tijdelijk werklozen	0 deelnemers
- Houtsector (PC 125, 126)	81 deelnemers
- Metaalsector arbeiders (PC 111)	
Werknemersinitiatief	1 222 deelnemers
Georganiseerd door werkgever	2 801 deelnemers
Extra opleidingspremie	2 221 deelnemers (uit bovenstaande acties)
- Textielsector (PC 120, 214)	87 deelnemers
- Verhuissector (PC 140.05)	0 deelnemers

Naar aanleiding van de crisis bood VDAB de mogelijkheid aan werknemers die, omwille van de crisis tijdelijk werkloos werden, gratis een opleiding te volgen. Alle VDAB-opleidingen voor werknemers en werkzoekenden komen in aanmerking, op voorwaarde dat ze gericht zijn op de (her)inzetbaarheid van de werknemer en voor zover ze ingepast kunnen worden in de periodes van tijdelijke werkloosheid. De opleiding moet ook plaatsvinden op initiatief van de werknemer. Tijdens het volgen van de opleiding blijft de werknemer recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Deze tijdelijke actie loopt van maart 2009 tot december 2011. In de periode van maart 2009-juni 2011 participeerden 495 werknemers aan dit aanbod. Als rekening wordt gehouden met het feit dat er in 2009 en 2010 gemiddeld meer dan 100 000 werknemers per maand tijdelijk werkloos waren, blijkt de participatie erg beperkt.

Verschillende sectoren hebben daarnaast initiatieven opgezet voor werknemers die ten gevolge van de crisis economisch werkloos zijn geworden. Deze tijdelijke cri-

sismaatregelen werden ingericht naar aanleiding van het impulsplan ‘Herstel het Vertrouwen’ van de Vlaamse regering. Dit actieplan werd in het leven geroepen om tegemoet te komen aan de gevolgen van de financiële en economische crisis voor werknemers en werkgevers. Een belangrijk actiepunt van dit plan betrof het stimuleren van competentieversterking tijdens de crisis voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers die door de crisis getroffen werden door (tijdelijk) ontslag. De sectorale sociale partners werden hier aangeduid als belangrijke partners. Sectoren die engagementen wilden opnemen en wilden investeren in bijkomende opleiding en vorming konden dit doen via een addendum. Hiervoor werden ze financieel ondersteund door de Vlaamse regering.

In totaal hebben dertien sectoren specifieke initiatieven opgezet voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid. We kunnen deze acties onderverdelen in vier categorieën: het (gratis) aanbieden van het eigen opleidingsaanbod voor werknemers aan tijdelijk werklozen, het voorzien van een (gedeeltelijke) financiële tussenkomst in de opleidingskosten bij een opleidingsverstrekker voor werknemers, een opleidingspremie uitkeren voor werknemers en/of werkgevers en het inrichten van een specifieke opleiding voor tijdelijk werklozen. Deze tijdelijke acties gingen van start in maart 2009 en eindigden in juli 2010. Op de metaalsector na, bleek ook het succes van de sectorale acties beperkt.

Het beperkte succes van deze maatregelen blijkt geen specifiek Vlaams fenomeen. Ook in andere Europese lidstaten bleek een erg beperkte participatie aan (vrijwillige) opleidingsinitiatieven die naar aanleiding van de crisis werden opgezet in het kader van arbeidsduurvermindering

6.3 Drempels en oplossingen in kaart gebracht

Er zijn heel wat studies beschikbaar die ‘drempels’, ‘belemmeringen’, barrières, weerstanden, enzovoort hebben bestudeerd om de (geringe) participatie aan levenslang leren te verklaren. We zijn nagegaan in welke mate deze of eventueel andere drempels spelen bij de specifieke case van opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid en welke oplossingen daarvoor werden ontwikkeld.

Naar analogie van het model ontwikkeld door De Rick, et al. (2004) stellen we de potentieel lerende en de mate waarin het aanbod op zijn/haar wensen is afgestemd centraal. Daarnaast zijn ook beïnvloedende factoren van belang, denken we bijvoorbeeld aan de rol van werkgevers en de communicatie over het aanbod.

6.3.1 Kenmerken van de potentieel lerende

De kenmerken van de potentieel lerende en de drempels die hij/zij ervaart oefenen een belangrijke invloed uit op de uiteindelijke deelname. Uit bestaand onderzoek blijkt alvast dat Belgen sceptischer staan ten aanzien van levenslang leren dan vele andere Europeanen (CEDEFOP, 2003a). Als belangrijkste drempel blijkt het gebrek aan tijd naar voor te worden geschoven (zie o.m. APS survey 2002).

Het gebrek aan tijd zou normaliter niet mogen meespelen bij tijdelijke werkloosheid. Nochtans is de participatie erg laag. Uit het onderzoek blijkt dat een aantal specifieke factoren spelen. Ten eerste wordt gesteld dat de motivatie van werknemers vaak niet erg hoog is, omdat er bezorgdheid bestaat over het al dan niet voortbestaan van de job. Opleiding staat dan ook niet echt bovenaan het prioriteitenlijstje. Een tweede reden die vaak werd aangehaald, is dat werknemers de (korte) momenten als extra vakantie zien en de voorkeur geven aan andere tijdsbestedingen, zoals werken in huis, tijd doorbrengen met het gezin of tijd vrijmaken voor hobby's.

Daarnaast bleken er ook een aantal praktische drempels bij opleidingen die werknemers op eigen initiatief kunnen volgen. Dit gaat dan om het gratis ter beschikking stellen van een aanbod voor de werknemer, het terugbetalen van opleidingen, ... In dit geval moet de werknemer zelf op zoek naar een geschikte opleiding die past binnen de periodes van tijdelijke werkloosheid. Dit impliceert dat de opleiding juist op de dagen moet vallen waarop de werknemer tijdelijk werkloos is, de instapmomenten moeten aansluiten, ... Dit blijkt niet evident (cf. infra). De werknemer weet daarnaast vaak niet wanneer het werk terug hervat, zodat onzeker is of de opleiding ook daadwerkelijk kan worden afgemaakt. Een bijkomende drempel is tot slot dat bij het aanvragen van opleidingen ook nogal wat administratie komt kijken, bijvoorbeeld om het inschrijvingsgeld terug te krijgen. Bij een geringe motivatie zijn deze drempels niet participatiebevorderend.

Als oplossing om werknemers te motiveren toch deel te nemen aan opleidingen werd het aanbod door VDAB en nogal wat sectoren *gratis* ter beschikking gesteld en/of een opleidingsbudget voorzien voor de werknemer (VDAB, Horeca, auto-sector, ...). Het 'gratis verhaal' leek niet te werken. Dit sluit aan bij onderzoeksbevindingen die stellen dat de kost van een opleiding maar in zeer beperkte mate een barrière is voor deelname (APS 2002). Daarnaast biedt dit geen oplossing voor de praktische belemmeringen die typisch zijn bij periodes van tijdelijke werkloosheid.

Het voorzien van een (aanzienlijke) financiële incentive bij participatie lijkt dan wel weer aan te slaan. Zo werd in de metaalsector voorzien in een (aanzienlijke)

extra premie (45 euro per dag) indien een werknemer die tijdelijk werkloos was een opleiding volgde. Deze premie was zowel van toepassing op opleidingen opgezet door de werkgever als op opleidingen op initiatief van de werknemer. Vanuit de sector en de bedrijfs-case werd aangegeven dat deze extra premie heeft bijgedragen tot het succes van deze actie. De hoogte van de premie lijkt mee te spelen. In de textielsector werd ook een premie verschaft, maar deze was met 10 euro per dag veel lager. De deelname aan deze actie was erg beperkt.

Een extra incentive in de vorm van een premie bij deelname lijkt op het eerste zicht dus een goede manier om de deelname aan deze acties te verhogen. Het succes binnen de metaalsector kan echter niet enkel worden toegeschreven aan de hoge premie. De sector zette namelijk in op een uitgebreide communicatie en werkte parallel aan het opheffen van andere belemmeringen. Zo werd een procedure ingericht waarbij de werknemer maximaal tien werkdagen na de aanvraag goedkeuring voor een opleiding kreeg. Een tegenvoorbeeld vinden we in de auto-sector waarbij werknemers gebruik konden maken van een leerrekening, maar geen incentive kregen. De communicatie was daarnaast vrij beperkt en bovendien bestond er een omvangrijke procedure om de opleiding te laten goedkeuren. In deze sector was de participatie erg laag.

Een oplossing voor de beschreven drempels bestond er daarnaast in zich te richten op de werkgever en in samenspraak met de werkgever de opleidingen te organiseren. Door de werkgever deze opleidingen te laten organiseren, komt er minder praktische organisatie op de schouders van de werknemer terecht, waardoor deze hoogstwaarschijnlijk meer geneigd zal zijn uiteindelijk deel te nemen aan een opleiding. Als we kijken naar de verschillende acties die opgezet werden door de sectoren, dan bleek vaak dat acties waarbij het initiatief bij de werknemer lag (cf. openstellen opleidingsaanbod, een opleidingsbudget voor een opleiding op eigen initiatief), een lage(re) deelname kenden dan acties waarbij de werkgever het initiatief neemt.

Tot slot, de meest drastische oplossing om werknemers tot participatie te overhalen, kwam vanuit de Nederlandse case, waarbij de werknemers verplicht werden een opleiding te volgen indien ze aanspraak wilden maken op deeltijd-WW.

6.3.2 Kenmerken van het aanbod

Ook kenmerken van het aanbod zelf kunnen mogelijke belemmeringen opwerpen voor de uiteindelijke opleidingsdeelname. Het gaat zowel om de inhoud (thema en onderwerp van de opleiding, gebruikte instrumenten, ...) als de organisatie van het aanbod (aantal uren, startmoment, plaats en bereikbaarheid, kostprijs, ...). Indien

deze factoren niet afgestemd zijn op de behoeften en/of wensen van de potentieel lerende, dan kunnen zij drempels vormen voor de uiteindelijke opleidingsdeelname (De Rick et al., 2004; Baert et al., 2002).

Een specifieke drempel die optreedt bij tijdelijke werkloosheid, is de flexibiliteit die vereist is om het aanbod af te stemmen op de periodes van tijdelijke werkloosheid. Het gaat dan vooral om de organisatie van het aanbod: het startmoment, het aantal uren en de momenten waarop de opleiding doorgaat. Deze drempel komt voort uit het specifieke karakter van tijdelijke werkloosheid zelf. Tijdelijke werkloosheid kan immers plots worden ingeroepen indien er een daling van de vraag is op de markt. De periodes van tijdelijke werkloosheid kunnen zowel kort zijn en één of meerdere dagen betreffen, al dan niet aaneensluitend, maar kunnen ook langdurig zijn en een of meerdere weken of zelfs maanden in beslag nemen.³³ De heropstart van de activiteiten kan bovendien op elk moment plaatsvinden, waardoor tijdelijke werkloosheid op elk moment kan eindigen. De kans bestaat dus dat een opleiding afgebroken wordt. Dit maakt dat het niet evident een aanbod in te richten (voor de werkgever of aanbodsverstrekker) of een aanbod uit te kiezen (voor de werknemer) dat tegemoet komt aan deze specifieke kenmerken.

De voornaamste oplossing voor dit knelpunt die uit de cases naar voren kwam, was het inrichten van opleidingen in samenspraak met de werkgever, bij voorkeur op de werkvloer. Doordat de werkgever als enige op de hoogte is van welke werknemers tijdelijk werkloos zijn, wanneer deze periodes aanvangen en op welke dagen dit het geval is, wanneer het werk mogelijk hervat wordt, maar ook welke interesses en behoeften er zijn bij de werknemers, is het op deze wijze mogelijk een goede afstemming te realiseren. Een voorbeeld zagen we bij Van Hool, waar verschillende opleidingen werden opgezet, zowel in eigen beheer als in samenwerking met VDAB. Deze opleidingen werden precies afgestemd op de periodes waarin de werknemers niet hoefden te werken, zodat zij op deze dagen konden deelnemen aan de opleiding. Bovendien gingen deze opleidingen door in het bedrijf zelf, waardoor de werknemers geen grote verplaatsingen moesten uitvoeren. Ook het succes van NODW in de horeca is hier een indicatie van.

Het opzetten van opleidingen in samenspraak met de werkgever is makkelijker in grote bedrijven (cf. metaalsector) dan in kleine bedrijven (cf. horeca). In dit opzicht is het concept van clusteropleidingen die in de horeca worden toegepast leerrijk. Hierbij wordt op een heel flexibele manier en op regionale schaal opleidingen opgezet door verschillende werkgevers voor groepjes van werknemers. Dit

³³ Het is opvallend dat RVA niet over een verdeling van de duurtijd van de tijdelijke economische werkloosheid beschikt (per sector). Dit zou aanbodsverstrekkers toelaten om naar duurtijd van opleidingen gericht in te kunnen spelen op deze periodes.

systeem laat toe om werkgevers en werknemers met dezelfde wensen en behoeften samen te brengen en zelf een opleiding te organiseren, dewelke bijgevolg ook praktisch afgestemd is op de wensen van beide partijen.

Tot slot blijken ook webleeropleidingen oplossingen voor de geschetste drempels te kunnen betekenen. Dit type opleiding laat deelnemers toe om op eender welk moment te starten, de opleiding te onderbreken en hier op eender welk moment opnieuw mee aan te vangen. VDAB bood zijn webleeropleidingen gratis aan voor werknemers en tijdelijk werklozen. Deze actie had een groot succes. Over de mate waarin ook tijdelijk werklozen participeerden is er echter geen duidelijkheid.

6.3.3 Maatschappelijke context en actoren

Ook de maatschappelijke context met zijn verschillende actoren kan mee bepalend zijn voor de uiteindelijke opleidingsdeelname. Het gaat om de aanbodverstrekkers, toeleiders, werkgevers, de overheid, ... (De Rick et al., 2004).

In een bedrijfscontext speelt de werkgever een belangrijke rol. Eerder bleek dat zij een belangrijke factor zijn in het al dan niet succesvol zijn van acties. In onderzoek met betrekking tot drempels tot het investeren in opleiding voor werkgevers, komen vooral tijdsdruk en de onzekerheid over de 'return on investment' (ROI) naar voor. De opleidingskost an sich lijkt een minder bepalende factor (zie o.a. Vermeersch & De Rick, 2008). Bij periodes van tijdelijke werkloosheid speelt de tijdsdruk natuurlijk minder. Op zich lijkt het dan ook het ideale moment om opleidingen in te richten. De vrees voor het gebrek aan ROI en de kostprijs blijven echter sterker te spelen in tijden van crisis. Uit de interviews bleek dat bij nogal wat werkgevers de vrees leefde dat nieuw verworven kennis zou ingezet worden bij andere werkgevers of bij de zoektocht naar een nieuwe job. Onderzoek in andere Europese lidstaten bevestigt deze vaststelling. Daarnaast is, volgens enkele respondenten, opleidingen in tijden van crisis ook geen prioriteit voor werkgevers. Recent onderzoek nuanceert dit laatste echter voor grote bedrijven. Uit onderzoek blijkt dat grote bedrijven nog steeds aandacht hebben voor competentieversterkende acties, maar dat er wel minder middelen aan worden besteed en/of men streeft naar een hogere efficiëntie (De Rick & Van Itterbeek, 2011). In grote bedrijven is er dus nog altijd aandacht voor opleiding, maar ze moeten onmiddellijk return opleveren en minder kosten.

Over kleine bedrijven kunnen op basis van dit onderzoek geen uitspraken worden gedaan.

Om werkgevers te motiveren opleidingen te voorzien, werd door de sectoren voornamelijk gemikt op financiële stimuli. Zo konden werkgevers in de metaal-sector rekenen op een financiële tegemoetkoming bij het inrichten voor om het even welke opleiding, ook in de autosector werd via een aanzienlijke financiële incentive (160 euro per werknemer per dag per opleiding) gemikt op werkgevers uit de sector. In de horeca hadden werkgevers tot slot de kans om gratis gebruik te maken van het NODW-aanbod van VDAB. In alle drie de gevallen maakten heel wat werkgevers gebruik van deze mogelijkheden. Gezien de aandacht voor kostenefficiëntie is dit geen verrassing.

De financiële incentives staan niet op zich. Ze zijn ingebed binnen een geheel van randvoorwaarden. Een goede communicatie is er één van (cf. 6.3.4). Daarnaast lijkt een belangrijke randvoorwaarde een beperkte administratie te zijn. In de metaalsector werd een snelle afhandeling van de werkgeversaanvragen voorzien. Hier werd gesteld dat elke opleidingsaanvraag binnen de tien werkdagen diende goedgekeurd te worden door de sociale partners. Dit maakte dat werkgevers binnen de twee weken na indiening van de aanvraag konden starten met het inplanen van de opleiding. Ook de uitbetalingen van de financiële premies gebeurde op korte termijn. Voor de NODW-actie in de horeca was dit eveneens het geval. De werkgevers uit de sector die interesse hadden in deze actie dienden hiervoor contact op te nemen met VDAB. Zij zochten op hun beurt een lesgever en deze contacteerde de betreffende werkgever om concrete afspraken te maken. De betaling van de kosten gebeurde door de sector zelf.

Ook de inhoud van de opleidingen is van belang. We kunnen uit de verschillende cases afleiden dat het voor een werkgever belangrijk is dat een opleiding zich richt op onmiddellijk inzetbare vaardigheden binnen het bedrijf. Op deze manier houdt de opleiding immers een duidelijke en directe meerwaarde in, hetgeen tegemoetkomt aan de onzekerheid die bestaat bij werkgevers over de ROI in tijden van crisis.

6.3.4 Communicatie over het aanbod

Hoe goed, flexibel en aangepast het aanbod ook is, om eraan te kunnen participeren, moet de werknemer op de hoogte zijn van het bestaan van dit aanbod. Een tekort aan informatie is in dit opzicht een belangrijke drempel.

Een specifieke drempel in het geval van tijdelijke werkloosheid is dat enkel RVA beschikt over contactgegevens van de personen in tijdelijke werkloosheid. Omwille van privacyredenen kunnen deze gegevens niet worden overgemaakt aan de sectorale opleidingsfondsen of aan VDAB. Dit impliceert dus dat de aanbods-

verstrekkers zich niet rechtstreeks tot de doelgroep kunnen richten. Dit werd logischerwijs door de aanbodsvertrekkers als een belangrijk knelpunt ervaren. Daarnaast werd ook vrij plots beslist vanuit de Vlaamse regering dat er middelen werden vrijgemaakt voor opleiding tijdens tijdelijke economische werkloosheid zodat de communicatie op vrij korte termijn moest worden vormgegeven. Dit bleek niet evident. Uit een beperkte survey bij bedrijven in de horeca bleek naargelang de actie 60 tot 80% van deze bedrijven niet op de hoogte. Het merendeel van de bedrijven gaf aan of participatie te overwegen of de maatregelen kenbaar te maken aan de werknemers indien ze ervan op de hoogte waren geweest. Het gebrek aan kennis van de maatregelen lijkt dus een factor om de beperkte participatie te verklaren.

Door VDAB en enkele sectoren werd (voor bepaalde acties) via algemene communicatie getracht de doelgroep van tijdelijk werklozen te bereiken via folders in de werkwinkels en bij CVO's, vermeldingen op de website, ... Hoewel er natuurlijk veel factoren van belang zijn naast de communicatiestrategie om de participatie te verklaren, lijkt deze communicatiestrategie niet erg succesvol te zijn geweest.

Door het merendeel van de sectoren lag de focus op communicatie gericht naar de werkgever. De werkgever weet immers wél wie al dan niet tijdelijk werkloos is. Daarbij werd vaak een mix gebruikt van websites, nieuwsbrieven, folders, events/seminaries en de inzet van bedrijfsconsulenten. De meest succesvolle aanpak lijkt deze van de metaalsector waarbij twee sporen werden gevolgd: een spoor gericht op werknemers en één op werkgevers. De strategie gericht op werknemers bevatte naast klassieke elementen als folders en website een actieve rol voor de werknemersvertegenwoordigers die acties hebben gepromoot via onder meer de eigen website, folders, door als contactpersoon te fungeren voor vragen, promotie te voeren in bedrijven, ... Volgens de bevroegde respondenten bleek dit een succesvolle strategie. Het is echter geen mirakeloplossing. De metaalsector kent relatief veel grote bedrijven met een syndicale afvaardiging wat de communicatie bevordert. Het betrekken van vakbonden zal minder evident zijn in sectoren met vele kleine bedrijven zonder syndicale afvaardiging.

Om de werkgever te bereiken werd geopteerd voor een multikanalenmix en bevatten onder meer een specifieke website voor de actie, een 0800-nummer voor vragen over de actie, een seminarie over deze topic, inzet van sectorconsulenten. Dit zal hoogstwaarschijnlijk hebben bijgedragen tot het succes van de actie. Ook binnen de autosector lijkt deze strategie succesvol te zijn geweest.

Over welk communicatie instrument nu het meest succes had, kunnen we geen uitspraken doen, wel dat het inschakelen van werkgevers en/of werknemersver-

tegenwoordigers meer succesvol lijkt dan het zich rechtstreeks richten op de werknemers zelf.

6.4 Aanbevelingen

Tot slot formuleren we enkele aanbevelingen voor de belendende overheid en de aanbodverstrekkers.

6.4.1 Nood aan een (globaal) actieplan op beleids- en sectorniveau

Om de opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid te bevorderen, werden verschillende acties op touw gezet: de VDAB-actie, de sectorale acties, de tijdelijke overbruggingspremie, de tijdelijke verhoging van het opleidingskrediet, ... Tussen deze acties lijkt er weinig samenhang te bestaan. Dit heeft onder meer te maken met de verschillende (bevoegheids)niveaus waarop deze maatregelen werden genomen, het plots vrijmaken van middelen waarbij acties op korte termijn moesten worden ontwikkeld, het beperkte overleg tussen actoren, ...

In dit kader formuleren we volgende aanbevelingen:

- een globale aanpak met alle betrokken actoren is aangewezen. Een taakverdeling waarbij VDAB zich focust op het webaanbod en sectoren op werkgevers lijkt hierbij logisch (cf. infra);
- een kennisuitwisseling tussen VDAB en sectoren en tussen sectoren onderling over 'wat werkt en wat niet' is aangewezen. Op deze manier kan vooraf nagegaan worden wat de effectiviteit van bepaalde acties is en kunnen inspanningen voor onnodige/weinig succesvolle acties worden vermeden;
- op basis van de globale aanpak en de onderlinge kennisuitwisseling kan een actieplan/draaiboek worden opgesteld dat in tijden van crisis kan worden geactiveerd. Het uitgangspunt dient daarbij te zijn dat het standaardmodel van opleiding in de specifieke situatie van tijdelijke werkloosheid niet werkt. Het actieplan dient daarom onder meer een aangepaste communicatiestrategie, aanbod, incentives, ... te bevatten. Ook een regeling waarbij op voorhand al is vastgelegd hoe en welke kredieten worden vrijgemaakt, is aangewezen;
- dit actieplan zou zowel op beleidsniveau (macro) als op het niveau van de verschillende sectoren moeten worden voorzien. Het was immers opvallend dat er bij de meeste aanbodsverstrekkers geen specifiek aanbod of strategie was om in te spelen op de specifieke drempels en belemmeringen die kunnen optreden bij competentieversterking tijdens tijdelijke werkloosheid. Dit moeten uitdenken in tijden van crisis lijkt niet optimaal. In dit opzicht kan een proactieve strategie nuttig zijn. De metaalsector kan hier als voorbeeld aangehaald worden. Voor-

bouwend op een traditie hebben zij in ‘no time’ een aanbod ontwikkeld, een website gemaakt, een 0800-nummer ter beschikking gesteld, ...;

- het was tot slot opvallend dat de acties zich richten tot werknemers die tijdelijk werkloos zijn, maar dat de aanbodverstrekkers niet over de gegevens van deze groep kunnen beschikken en de betreffende acties dus niet bekend kunnen maken bij deze groep. Daarnaast bleek ook een verdeling van de duur van de tijdelijke werkloosheid per sector niet beschikbaar. Een betere gegevensuitwisseling tussen RVA en de aanbodsverstrekkers is dan ook noodzakelijk om de opleidingsdeelname te kunnen verhogen, maar ook om de vraag te beantwoorden in welke mate het opportuun is een aanbod te voorzien. Het lijkt immers weinig aangewezen om in een sector een specifiek aanbod te ontwikkelen als uit de verdeling van de duur van de tijdelijke werkloosheid blijkt dat dit voor het merendeel van de technisch werklozen maar een aantal dagen bedraagt.

6.4.2 Invulling van het actieplan

In wat volgt zetten we concrete aanbevelingen over elementen/maatregelen die een (globaal/sectoraal) actieplan voor competentieversterking bij tijdelijke werkloosheid kan bevatten.

6.4.2.1 Focus op werkgevers

Het inrichten van opleidingen bij tijdelijke werkloosheid kent een aantal specifieke praktische en organisatorische drempels. Periodes van tijdelijke werkloosheid kunnen plots worden ingeroepen, zowel kort als lang van duur zijn en de heropstart van activiteiten kan elk moment plaatsvinden. Voor de individuele werknemer lijkt het in dit kader niet evident een gepast aanbod te vinden (duur, startmoment, dagen waarop het aanbod plaatsvindt, ...). Daarnaast blijken aanbodsverstrekkers niet op een rechtstreekse manier met de tijdelijk werklozen te kunnen communiceren.

Het lijkt ons daarom ook aangewezen om de communicatie en de acties op de werkgever te focussen: enkel de werkgever weet immers wie al dan niet tijdelijk werkloos is, hij kan het best inschatten hoe de opleiding kan ingepland worden, heeft zicht op mogelijke werkhervatting, kent de behoeften en wensen van de betreffende werknemers, ... Dat deze aanpak loont, wordt bevestigd door de cases: de acties die zich richten op de werknemer kennen een lagere deelname dan acties die zich richten op de werkgever.

Om de werkgever tot participatie te overtuigen, is het noodzakelijk de bestaande drempels en belemmeringen weg te werken. In dit kader formuleren we volgende aanbevelingen voor aanbodsverstrekkers en het beleid:

- een belangrijke drempel bij werkgevers voor het inrichten van opleidingen in tijden van crisis is de onzekerheid over de ROI. Biedt daarom opleidingen aan die functiespecifiek zijn en een directe zichtbare meerwaarde inhouden voor werkgever en werknemer;
- zorg voor een procedure die duidelijk is, snel is en niet te veel administratie met zich meebrengt. De procedure in de metaalsector waarbij werkgevers al binnen de tien dagen na een opleidingsaanvraag konden starten met de inplanning ervan, is daarbij een goed voorbeeld;
- heel wat bedrijven bleken niet op de hoogte van het aanbod. Een goede communicatie is dan ook onontbeerlijk. In dat opzicht is het belangrijk om een mix van communicatiemiddelen te gebruiken. Het gaat dan zowel om algemene middelen (een website, een telefoonnummer, folders, affiches, ...) als middelen die zich persoonlijk richten tot de betrokken doelgroep, zoals een nieuwsbrief, een persoonlijke e-mail, een informatiesessie, persoonlijk gesprek,.. Via bedrijfsbezoeken van de sectorconsulenten kunnen werkgevers daarnaast ook persoonlijk bereikt worden. Betrek indien mogelijk ook de werknemersorganisaties;
- zorg er ook voor dat de informatie gebundeld wordt op één plaats, of dat er een aanspreekpunt is waar mensen terecht kunnen (voorbeeld 0800-nummer en website metaalsector);
- overweeg financiële incentives voor werkgevers. Dit bleek zowel in de horeca als in de auto- als metaalsector bij te dragen tot het succes van de acties. Deze incentives mogen niet los worden gezien van voorgaande aanbevelingen;
- bij de organisatie van opleidingen voor kleinere bedrijven kan mogelijk gewerkt worden met een systeem van clusteropleidingen. Hierbij worden onder impuls van de sector door verschillende werkgevers in een regio groepjes van werknemers samengesteld waaraan op locatie opleiding wordt gegeven;
- voorgaande aanbevelingen betreffen vooral stimulerende maatregelen. Mirakeloplossingen bestaan echter niet. In de EU landen waar geen voorwaarden werden opgelegd voor opleiding bij arbeidsduurvermindering bleek de participatie telkens laag. Overweeg daarom om voorwaarden te koppelen aan het gebruik van de regeling van tijdelijke werkloosheid. De case van Nederland waarbij de werkgever een opleidingsplan moet opstellen bij een aanvraag van tijdelijke werkloosheid kan daarbij inspirerend werken. Dergelijk opleidingsplan heeft als voordeel dat de werkgever wordt gesensibiliseerd en meteen op de hoogte kan worden gesteld van eventuele opleidingsmogelijkheden.

6.4.2.2 Wat met werknemers?

Door de focus te leggen op werkgevers, willen we zeker niet voorbij gaan aan het belang van werknemers. Door de werkgever als ingangspoort en initiatiefnemers te beschouwen, worden voornamelijk een aantal praktische drempels geslecht. Dit verandert echter niks aan mogelijke intrinsieke drempels bij werknemers. Het is dan ook van belang om ook langs werknemerszijde maatregelen te voorzien.

In Nederland, Wales en Slovenië kiest men voor een verplichting. Los van de wenselijkheid van dergelijke verplichting, lijkt dit moeilijk te implementeren in de Vlaamse case. Naast het feit dat dit een goede afstemming met het federale niveau vereist (RVA) is er de vraag naar de modaliteiten: wat bijvoorbeeld met werknemers die maar een paar dagen tijdelijk werkloos zijn? Het lijkt in dit opzicht meer raadzaam te investeren in een leercultuur door onder meer persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP), dan in het implementeren en controleren van verplichtingen.

We kunnen volgende specifieke aanbevelingen formuleren:

- overweeg een financiële incentive of extra legale voordelen voor werknemers die aan een opleiding participeren. In de metaalsector bleek dit een belangrijke incentive om werknemers te overtuigen te participeren;
- de opleiding moet bereikbaar zijn en bij voorkeur dicht bij of de woonplaats of de werkplaats van de werknemer. Interne bedrijfsopleidingen zijn in dit opzicht erg geschikt;
- ook voor werknemers is het belangrijk te zijn dat ze overtuigd zijn van de meerwaarde van een opleiding, door opleidingen op te zetten die zich richten op vaardigheden die direct inzetbaar zijn. Zo'n vaardigheden kunnen immers leiden tot meer waardering vanuit de werkgever, maar ook concrete voordelen met zich meebrengen zoals promotie of nieuwe loopbaanmogelijkheden. Een extra stimulans is een bewijs of getuigschrift, zodat de werknemer de nieuw verworven competenties ook kan inzetten in de latere loopbaan;
- naast het spoor van opleidingen via de werkgever kunnen daarnaast webopleidingen worden voorzien. Deze wijze van leren is erg flexibel, de cursus kan ook afgemaakt worden als het werk wordt hervat. Het succes van de VDAB-actie waarbij deze opleidingen gratis zijn voor werknemers, werkzoekenden en tijdelijk werklozen toont aan dat dit een goede manier kan zijn om werknemers aan te zetten een opleiding te volgen.

bijlage 1 Schematisch overzicht sectoraal opleidingsaanbod

Sector	Paritair comité	Sectorfonds	Acties
Autosector en aanverwante sectoren	112, 149.02, 149.03, 149.04, 142.01	EDUCAM	<ul style="list-style-type: none"> - Een verhoogde premie voor werkgevers die werknemers inschrijven in een opleiding die het jaar voordien geen opleiding hebben gevolgd bij EDUCAM. Ook van toepassing voor tijdelijk werklozen. - Opleidingsbudget voor (tijdelijk) werklozen uit de recuperatiesector voor inschrijvings- en andere kosten voor een opleiding bij een andere opleidingsverstrekker. - Zes gratis opleidingen voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn geworden door de crisis, voor de recuperatiesector en sector van metaalhandel.
Bouwsector	124	FVB	<ul style="list-style-type: none"> - Trefdag waar alle arbeiders naartoe konden gaan, zij werden gescreend en eventueel doorverwezen naar een opleiding. - Werkgevers konden gedurende de periode van de acties in het kader van het addendum (maart 2009 – juli 2010) rekenen op hogere premies bij het opzetten van een opleiding. - Er werd nagegaan of er een mogelijkheid is om VDAB-opleidingen te organiseren op het niveau van de werkgevers, indien verschillende werknemers tijdelijk economisch werkloos werden, maar deze actie werd niet opgestart. - De winteropleidingen in de bouwsector: een permanente maatregel waarbij werknemers die tijdelijk werkloos worden omwille van slecht weer, tijdens de wintermaanden (van december tot en met maart) gratis opleidingen kunnen volgen. De werknemers die hieraan deelnemen krijgen een premie per opleidingsdag.
Elektriciens	149.01	Vormelek	<ul style="list-style-type: none"> - Gratis opleidingen voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn bij Vormelek. - Premie voor werkgevers die arbeiders inschrijven voor opleidingsacties, zowel bij Vormelek als bij leveranciers of externe opleiders. - Organisatie van specifieke opleidingen op verzoek van de werkgever, voor minimum drie arbeiders. Hiervoor krijgt de werkgever evenals een premie.
Grafische sector	130	GRAFOC	<ul style="list-style-type: none"> - Werknemers die tijdelijk werkloos zijn kunnen gratis gebruik maken van het opleidingsaanbod van GRAFOC.

Sector	Paritair comité	Sectorfonds	Acties
Groene sectoren	132, 144, 145	EDUplus	- Werknemers die tijdelijk werkloos zijn kunnen gratis opleidingen volgen bij EDUplus.
Internationale handel	226	LOGOS	- Werknemers die tijdelijk werkloos zijn kunnen gratis opleidingen volgen bij Logos, alsook enkele gratis opleidingen bij VDAB. - Normaal gezien zijn minstens 8 inschrijvingen noodzakelijk om een opleiding te laten doorgaan, deze voorwaarde werd versoepeld in het kader van de crisis, waardoor ook opleidingen met minder inschrijvingen konden doorgaan. De opleidingen werden met andere woorden geflexibiliseerd.
Horeca	302	Horeca Vorming	- Uitbreiding werknemersopleidingen sectorfonds en werknemersopleidingen VDAB naar (tijdelijk) werklozen. - Gratis opleidingen NODW en HACCP/ICT voor werknemers met een hoog risico op (tijdelijke) werkloosheid. Tussenkost in de opleidingskosten bij een andere opleidingsverstrekker voor (tijdelijk) werklozen en werknemers. - Specifieke eendaagse opleiding voor tijdelijk werklozen, waarbij een POP wordt opgemaakt. - Winteropleidingen bij VDAB, in samenwerking met de sector. Het gaat om een permanente maatregel die bestaat sinds 2006.
Houtsector	126, 125.01, 125.02, 125.03	OCH	Werknemers die tijdelijk werkloos zijn kunnen gratis opleidingen volgen bij OCH, zij kregen tevens prioriteit bij deze opleidingen. Ook andere opleidingen, die sectorgericht zijn, zijn mogelijk. Daarnaast bestond de mogelijkheid voor tussenkost in de verplaatsingskosten.
Kappers, fitness en schoonheidszorgen	314		- Opleidingscheque van 150 euro voor werkgevers die werknemers die tijdelijk werkloos zijn inschrijven in een opleiding bij het opleidingscentrum van de sector (Coach). - Ontslagen werknemers kunnen gratis opleidingen volgen in het opleidingscentrum van de sector (in Antwerpen en Roeselare).

Sector	Paritair comité	Sectorfonds	Acties
Metaal arbeiders	111	INOM	<ul style="list-style-type: none"> - Premies voor werkgevers die collectieve opleidingen organiseren voor arbeiders in tijdelijke werkloosheid. - Opleidingsbudget voor arbeiders die tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid opleiding volgen. - Premie voor werknemers die een opleiding volgen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, zowel op eigen initiatief als op initiatief werkgever. - Premie voor werkgevers die opleidingen organiseren bij de heropstart van de onderneming.
Montage en kraanverhuur	111.3	COMOKRA	<ul style="list-style-type: none"> - Idem als acties voor metaal arbeiders.
Sociaal profit	330, 331, 319.01, 318.02, 329.01, 327.01	VIVO	<ul style="list-style-type: none"> - In de beschutte werkplaatsen konden tijdelijk werklozen gratis een opleiding bij VIVO volgen. - (Gedeeltelijke) tussenkomst in de kosten voor opleiding bij een andere opleidingsverstrekker voor tijdelijk werklozen in beschutte werkplaatsen.
Textiel	120, 214	Cobot	<ul style="list-style-type: none"> - Gratis opleidingen (zowel sector als andere opleiding die sectorgericht is) voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn. - Extra premie van 10 euro per opleidingsdag voor werknemers. - Premie voor werkgevers die opleidingen organiseren voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn.
Verhuissector	140.05	Ambassador	<ul style="list-style-type: none"> - Werknemers die tijdelijk werkloos zijn kunnen gratis opleidingen volgen bij Ambassador, inclusief toeleiding naar een ervaringsbewijs. - Er werden daarnaast twee specifieke, kortdurende opleidingen van 1 dag opgezet voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn.

Bibliografie

- Agoria** (2009), *Technologiebedrijven zwaar getroffen door crisis*, Perscontact, 24 p.
- Besluit van 7 mei 2010 van de Vlaamse regering** tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector.
- Baert K., Douterlungne M., Van Damme D., Kusters W., Van Wiele I., Baert T., Wouters M., De Meester K. & Scheeren J.** (2002), *Bevordering deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*, CPVBO – K.U.Leuven, Leuven, 413 p.
- Bosch G.** (2009), 'Working time and working time policy in Germany', Paper prepared for the 2009 JILPT International Workshop on Working Time, 22 p.
- Bosch G.** (2010), *Dismissing hours, not workers*, 28 p.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven** (2010), *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling*, CRB, Brussel, 144 p.
- Departement Werk en Sociale Economie (WSE)** (2009), *Beleidsbarometer 2009*, Groepssectorfoto, Arte-Print, Brussel, 80 p.
- Departement Werk en Sociale Economie (WSE)** (2010), Bijlage advies 26 addenda 'Herstel het vertrouwen'.
- Departement Werk en Sociale Economie (WSE)** (2010), *Opvolgingsrapporten sectorale acties in het kader van het impulsplan 'Herstel het vertrouwen'*.
- De Hauw S. & De Vos A.** (2009), 'Best practices in competentieontwikkeling: een barometer voor bedrijven. Rapportering eerste bevestigingsgolf van de tweede steekproef 2008-2009', WSE Report 14-2009, Leuven, 66 p.
- de Klaver P.M. & de Ruig L.S. – Research voor Beleid** (2009), *Deeltijd-WW en het behoud van werkgelegenheid. Een quick scan*, 37 p.
- De Rick K. & Van Ifferbeek K.** (2011), *Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de ongoing evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- De Rick K., Valckenborgh V.K. & Baert H.** (2004), *Naar een positiever leerklimaat in Vlaanderen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 172 p.
- DIVA** (2003), *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen*, 394 p.
- EIM Business and Policy Research and SEOR (Erasmus Universiteit Rotterdam)** (2005), *Policy instruments to foster training of the employed. Final report Lifelong Learning*, Rotterdam, 131 p.

- Eurofound** (2009), 'Europe in recession: Employment initiatives at company and Member State level', Background paper, Ierland, 8 p.
- Eurofound** (2010), *Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes.ERM Report 2010*, Luxemburg, 125 p.
- Eurofound** (2011), *Preparing for the upswing: training and qualification during the crisis*, <http://www.eurofound.europa.eu/>.
- European Employment Strategy (EES) – Europese Commissie** (2010), Summary on the peer review on 'Employment measures to tackle the economic downturn: short time working arrangements/partial activity schemes', Mutual Learning Programme 2010, 12 p., <http://www.mutual-learning-employment.net/>.
- Federatie Horeca** (2009), Ho.Re.Ca Vlaanderen Krant, nr. 4 – maart 2009, www.fedhorecavlaanderen.be.
- Grijpstra D., de Ruig L. & van Uiter K.** (2009), *Scholing in crisistijd. Ervaringen van bedrijven met werktijdverkorting, deeltijd-WW of VWNW*, Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag, 76 p.
- Herremans W., Vanderbiesen W., Braes S. & Boey R.** (2010), Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2010, WSE Report, 69 p.
- Heylen V. & Bollens J.** (2009), Activerend arbeidsmarktbeleid. Wat werkt in het buitenland?, WSE Report, 36 p.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2009a), Monitor Arbeidsmarkt – december 2009, <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/bestanden/ketensamenwerking/-2009/Arbeidsmarktmonitor+december+2009>, 55 p.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2009b), Evaluatie Deeltijd-WW, <http://www.minszw.nl/>, 14 p.
- OECD** (2010), 'How does Germany Compare?' In *Employment Outlook 2010*, http://www.oecd.org/document/46/0,3746,en_2649_33927_40401454_1_1_1_1,00.html
- Raad voor Werk en Inkomen** (2009), *Scholing in crisistijd. Resultaten van een onderzoek onder bedrijven met WTV en deeltijd-WW*. Notitie van bevindingen, <http://www.rwi.nl/>, 8 p.
- Raad voor Werk en Inkomen** (2011), *Werkwijzer Scholing. Welke eisen stelt de regeling deeltijd-WW aan scholing?* <http://www.reintegratiemonitor.nl/>.
- Rijksoverheid** (2009a), *Aangescherpte regeling deeltijd WW 20 juli van start*. Persbericht, <http://www.rijksoverheid.nl/>.
- Rijksoverheid** (2009b), *Bedrijven kunnen deeltijd WW aanvragen*. Persbericht, <http://www.rijksoverheid.nl/>.
- Rijksoverheid** (2010a), *Gebruik deeltijd-WW blijft fors afnemen*. Persbericht, <http://www.rijksoverheid.nl/>.
- Rijksoverheid** (2010b), *Gebruik Deeltijd-WW neemt verder af*. Persbericht, <http://www.rijksoverheid.nl/>.
- Sels L. & Herremans W.** (2009), Economische werkloosheid. Enkele scenario's voor de toekomst, WSE report, 2009-7, Leuven, 14 p.
- Vanderbiesen W. & Djait F.** (2009), 'Opleidingsdeelname van de Europese bevolking en de Vlaamse werknemer. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten', *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2009, 1, p. 81-96.
- VDAB** (2009a), *Jaarverslag 2009*, <http://www.vdab.be/>
- VDAB** (2009b), *Brochure Opleidingen voor tijdelijk economisch werklozen*.
- VDAB** (2010), *Werkdocument in het kader van de deelname aan competentieversterking in perioden van tijdelijke werkloosheid om economische redenen*, 7 p.
- VDAB** (2010b), *Rapport winteropleidingen Horeca 2009-2010*, 31 p.
- Vermeersch L. & De Rick K.** (2008), SMEs and the participation of workers in formal learning. Country report: Belgium (Flemish Community), HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 92 p.

Vermorgen A. & van der Hallen P. (2009), 'Waar Vlaanderen mee moet bezig zijn', *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2009, 2, p. 30-36.

Vlaamse regering (2008), Impulsplan 'herstel het vertrouwen', 9 p., www.werk.be

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSA WSE) (2010), Vlaamse aanmoedigingspremies voor de privésector, Brussel, 17 p.