

DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE



**CAPITA SELECTA UIT VLAAMS
ARBEIDSMARKTONDERZOEK
2012-2014**

Inleiding

In december 2011 werd een eerste reeks samenvattingen van VIONA-onderzoeksrapporten gebundeld in een Capita Selecta ¹ Hier volgt nu een tweede reeks met alle rapporten vanaf 2012, voor zover we beschikken over samenvattingen in het standaardformat. De integrale tekst van de rapporten is te vinden op www.werk.be

1. ["Duurzaam ondernemen zichtbaar en doenbaar maken in Vlaanderen"](#) (UNU-CRIS / RCE-SNS én Howest), januari 2012.
2. ["Het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transitie in de latere loopbaan. Vergelijkende studie en succesvoorwaarden van beleidsmodellen en goede praktijken"](#) (HIVA), december 2012.
3. ["Wat na collectief ontslag? Proces en effecten na outplacement in kaart gebracht"](#) (HIVA), januari 2013.
4. ["Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan. De rol van de Vlaamse aanmoedigingspremie"](#) (IDEA Consult), mei 2013.
5. ["Effect- en impactmeting van de Inspectie Werk en Sociale Economie \(IWSE\) in Vlaanderen : Analyse en aanbevelingen"](#) (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt), juni 2013.
6. ["Samenwerking op \(de\) proef . Procesevaluatie van fase 2 van de proeftuinen voor samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's in Vlaanderen"](#) (HIVA), juni 2013.
7. ["Arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden"](#) (IDEA Consult), oktober 2013.
8. ["Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandelsakkoorden"](#) (CSB-Universiteit Antwerpen), november 2013.
9. ["EVC vanuit bedrijfsperspectief"](#) (IDEA Consult), december 2013.
10. ["Lessen voor het Vlaams arbeidsmarktbeleid uit de Adult Skill Survey \(PIAAC\)"](#) (KU-Leuven), juni 2014.
11. ["Tool inactiviteitsvallen"](#) (CSB - Universiteit Antwerpen), juni 2014.
12. ["Geen werk na een opleiding voor een knelpuntberoep ? Een analyse van hefboomen voor tewerkstelling bij wie niet doorstroomt naar werk"](#) (HIVA), juni 2014.
13. ["Maatpakbegeleiding werkzoekenden naar ondernemerschap"](#) (IDEA Consult - Universiteit Hasselt), september 2014.
14. ["Evaluatie loopbaan- en diversiteitsplannen"](#) (IDEA Consult), oktober 2014.

¹ http://www.werk.be/sites/default/files/Onderzoeksresultaten-samenvattingen-thematisch_overzicht3.pdf

TITEL: DUURZAAM ONDERNEMEN ZICHTBAAR EN DOENBAAR MAKEN IN VLAANDEREN.

Auteur(s): MAZIEN Bernard, DEVRIENDT Sander, STORME Nico, VANDERMEEREN Jasmien

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is een begrip dat sinds het begin van het vorige decennium ook in Vlaanderen meer en meer aan belang heeft gewonnen. Steeds meer organisaties (incl. ondernemingen) worden geconfronteerd met de vraag vanuit diverse (internationale) stakeholders naar meer duurzaamheid in hun activiteiten. Maar hoe kan een organisatie actief bijdragen aan MVO en hoe wordt een duurzaamheidsverslag opgesteld?

Op internationaal niveau werd in november 2010 de *ISO 26000 - Richtlijn voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties* aangenomen. De richtlijn beschrijft principes, concepten, definities, stakeholdersmanagement en de implementatie van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Daarnaast bestaat er reeds geruime tijd een standaard voor het opstellen van een duurzaamheidsverslag. The Global Report Initiative (GRI) ontwikkelde een van de meest complete sets aan richtlijnen voor het opstellen van duurzaamheidsverslaggeving en wordt wereldwijd gebruikt door heel wat organisaties.

Rekening houdend met dit internationaal kader en gekoppeld aan doelstellingen omtrent 'internationalisering' en 'maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid' in 'Vlaanderen in Actie' ('Pact 2020'), werd in het kader van VIONA een oproep gelanceerd met als de centrale onderzoeksvraag "*Hoe maakt men de vertaling van ISO 26000 en de GRI-richtlijnen naar de Vlaamse context?*"

Het onderzoeksteam van UNU-CRIS/RCE-SNS en Howest te Brugge heeft van juni 2011 t.e.m. januari 2012 deze vraag onderzocht met als doel concrete voorstellen te formuleren, nadat deze getoetst waren bij organisaties (incl. bedrijven). Daarenboven werd aan de onderzoekers gevraagd na te gaan in hoeverre een (gecombineerd) gebruik van de criteria uit ISO 26000 en/of GRI mogelijk was bij het toekennen van financiële steun aan ondernemingen.

De resultaten van het onderzoek leverden bruikbare software-instrumenten (incl. handleidingen) op, deels afkomstig vanuit de buurlanden deels zelf ontwikkeld, én beleidsaanbevelingen voor de nabije toekomst. Tijdens het onderzoek werd sowieso duidelijk dat nog een lang en intensief traject zal moeten afgelegd worden om organisaties internationale standaarden te laten herkennen en erkennen. Hierbij is een rol voor de overheid en bedrijfsorganisaties weggelegd indien men de KMO's in Vlaanderen wil klaarstomen voor de toekomstige internationale markt.

Key words:

maatschappelijk verantwoord ondernemen, maatschappelijke verantwoordelijkheid, duurzame ontwikkeling, duurzaamheid, duurzaam ondernemen, ISO 26000, GRI, duurzaamheidsverslaggeving, beleid, criteria, steunmaatregelen.

2. Doelen van het onderzoek

De centrale onderzoeksvraag van de VIONA-studieopdracht werd als volgt geformuleerd: *“Hoe maakt men de vertaling van ISO 26000 en de GRI-richtlijnen naar de Vlaamse context?”* Daarbij werd verduidelijkt dat volgende resultaten moesten gehaald worden (geherformuleerd na overleg met de stuurgroep en de opdrachtgever):

- een voorstel voor vertaling van ISO 26 000 voor Vlaamse ondernemingen;
- een voorstel voor vertaling van GRI voor Vlaamse ondernemingen;
- een praktijktoets voor de werkbaarheid van deze vertalingen
- een voorstel van (gecombineerd) gebruik als duurzaamheidscriteria bij steunmaatregelen.

De resultaten van het onderzoek moesten gevaloriseerd worden op het einde van de onderzoeksperiode via publicaties en een studiedag.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

‘Maatschappelijke verantwoordelijkheid’ wordt door ISO 26000 gedefinieerd als “verantwoordelijkheid van een organisatie voor de effecten van haar besluiten en activiteiten op de maatschappij en het milieu, via transparant en ethisch gedrag dat:

- een bijdrage levert aan duurzame ontwikkeling, inclusief gezondheid en het welzijn van de maatschappij;
- rekening houdt met de verwachtingen van stakeholders;
- in overeenstemming is met het toepasselijke wetten en overeenkomt met internationale gedragsnormen;
- is geïntegreerd in de hele organisatie, en in haar betrekkingen in praktijk wordt gebracht.”

Een ‘organisatie’ wordt er omschreven als “entiteit of groep van mensen en faciliteiten waarbij verantwoordelijkheden, bevoegdheden en relaties zijn geregeld en met identificeerbare doelstellingen”.

‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’. Ondernemingen vallen hier dus onder. Vandaar de verwijzing naar ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ en – gezien de referentie naar duurzame ontwikkeling – soms naar ‘duurzaam ondernemen’. Via de GRI-richtlijnen kan een duurzaamheidsverslag worden uitgebracht.

3. Methoden en data

De begeleiding van deze opdracht gebeurde door de VIONA-Stuurgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van de stakeholders (overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties, strategische adviesraden...). De Stuurgroep vergaderde viermaal: 1 juli 2011, 12 september 2011, 6 december 2011 en 16 januari 2012. De 4 opeenvolgende fasen van de uitvoering van de studieopdracht waren als volgt:

- Fase 1 – Ontwerp van toepassingen in Vlaanderen (juni-september 2011): a) GRI en ISO 26000 en b) Duurzaamheidscriteria bij steunmaatregelen, beide deskresearch.
- Fase 2 – Uittesten van het ontwerp van de Vlaamse toepassing (september-november 2011): a) Testen van het ontwerp van toepassing in Vlaanderen van GRI en ISO 26000, via een praktijktoets bij 15 organisaties en b) Duurzaamheidscriteria bij steunmaatregelen, via deskresearch.
- Fase 3 – Aanpassing van het ontwerp van Vlaamse toepassing (december 2011)
- Fase 4 – Valorisatie (december 2011-januari 2012)

De praktijktoets in Fase 2 werd gevoerd d.m.v. een empirisch kwalitatief onderzoek, met twee onderzoekontwerpen: zowel het experiment als de survey kwamen hier aan bod.

Het (quasi-)experimenteel ontwerp werd in het eerste en tweede luik doorgevoerd. Tijdens het eerste bedrijfsbezoek werd het opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt en werden de richtlijnen (ISO 26000 & GRI) en respectieve instrumenten voorgesteld. In principe werd er uitgegaan van de hypothese dat de aangereikte instrumenten in nog onbepaalde mate zouden helpen om duurzaam ondernemen te vertalen naar een Vlaamse context. Doordat organisaties aan de slag gaan met de richtlijnen en instrumenten, kunnen zij zich bovendien een mening vormen over de bruikbaarheid en haalbaarheid van deze of gene richtlijn in de praktijk. Die mening diende dan weer ter evaluatie van het onderzoekontwerp en ter ondersteuning van gefundeerd beleidsadvies.

In het tweede luik van Fase 2 (met name het testen van de instrumenten en het voorzien in een helpdesk) is sprake van een quasi-experiment, omdat er geen controlegroep werd aangesteld tegenover de experimentele groep. In feite wordt hier het effect ingeschat die bepaalde maatregelen (gebruik van instrumenten en richtlijnen) zouden hebben, als ze worden ingevoerd. Deze impactstudie kon daarom gevoerd worden zonder controlegroep: er werd nagegaan of er instrumenten zijn die een invloed kunnen hebben op het haalbaar en zichtbaar maken van duurzaam ondernemen in Vlaanderen.

In het derde luik van Fase 2 werden de proefpersonen uit de praktijktoets gevraagd om hun oordeel te vellen over de hypothese of en hoe de richtlijnen en instrumenten duurzaam ondernemen meer haalbaar gemaakt hebben voor hen. De evaluatie van het onderzoekontwerp (richtlijnen, instrumenten, rol overheid en sectoren enz.) leverde zowel kwalitatieve als kwantitatieve informatie op. De survey gebeurde a.d.h.v. een gestandaardiseerde vragenlijst met open en gesloten vragen (categorische antwoorden met schaal of ja/nee-vragen). De vragenlijst werd tweemaal voorgelegd aan de respondenten ('mixed mode survey'): zij konden deze vragenlijst op voorhand al schriftelijk voorbereiden en invullen, en op het moment van het bedrijfsbezoek werd er een persoonlijk interview afgenomen. Dat persoonlijk interview kan deels ook als diepte-interview worden bestempeld: bepaalde open vragen fungeerden als een soort van checklist van onderwerpen waar de onderzoeker naar believen kon over uitweiden om meer informatie te verkrijgen.

4. Bevindingen

Binnen het hierboven geschetste kader kunnen de bevindingen van Fase 1 als volgt worden samengevat.

Om de vertaalslag naar Vlaanderen te maken van ISO 26000, werden verschillende buitenlandse tools bekeken. De meest complete en gebruiksvriendelijkste tool bleek de Franse AFNOR-tool, weliswaar nog niet beschikbaar in het Nederlands. Bij het afronden van de Fase 1, was de Nederlandse webtool van NEN nog niet online, de Nederlandse praktijkrichtlijn 9026 voor zelfverklaring was wel reeds beschikbaar. Beide benaderingen (AFNOR en NEN) werden meegenomen tijdens de praktijktoets in Fase 2. Onderzoek naar een voorstel tot vertaling van GRI voor Vlaamse ondernemingen mondde in de eerste plaats uit in de ontwikkeling door de onderzoekers van de tool (in MS Excel), waarmee een duurzaamheidsverslag op toepassingsniveau C kan worden opgesteld. Deze tool werd in Fase 2 voorgelegd: zie verder.

Gezien ISO 26000 en GRI niet los staan van elkaar werden de koppeling tussen beiden vervolledigd. Er bestaat reeds een document met de koppeling tussen GRI en ISO 26000, de omgekeerde koppeling tussen ISO 26000 en GRI werd door de onderzoekers opgesteld en voorgelegd aan de organisaties in de volgende fase.

Verder werd de software, gecertificeerd door GRI, opgelijst en in Fase 2 eveneens voorgelegd om na te gaan of er organisaties zijn die deze software gebruiken.

* * * * *

4. Bevindingen (vervolg)

Tijdens Fase 2 van het onderzoek werden de richtlijnen en instrumenten ter evaluatie voorgelegd aan de proefpersonen/respondenten. In een afsluitende survey werd dieper ingegaan op latente en manifeste meningen over duurzaam ondernemen, op verwachtingen tegenover overheden en sectoren, op de evaluatie van de voorgestelde tools en ons onderzoek, over de aanschaf van software e.d.. De samenvatting van de onderzoeksresultaten worden hierna opgesomd.

Uit de bevraging bleek dat de meeste organisaties eerder en eerst aan de slag zouden gaan met GRI. De organisaties die aangaven op korte termijn toch aan de slag te willen gaan met ISO 26000 waren meestal zij die reeds werkten met een duurzaamheidsverslag volgens GRI. De introductie, facilitering en stimulering van de tools die voorgesteld werden in het kader van dit onderzoek om GRI en ISO 26000 meer haalbaar en meer zichtbaar te maken voor organisaties, werd (zeer) geapprecieerd en dient dan ook overwogen te worden. De ontwikkeling van een laagdrempelige, gebruiksvriendelijke en geïntegreerde webtool die organisaties toelaat om op een laagdrempelige en gebruiksvriendelijke manier aan de slag te gaan met ISO 26000 en/of GRI lijkt aangewezen. Hierbij zijn meerdere keuzes mogelijk.

Er kan uitgegaan worden voor ISO 26000 voor de ontwikkeling van een Nederlandstalige versie van de voorgestelde AFNOR-tool (OK Pilot), aangevuld met (al dan niet een op internet gebaseerde versie van) het ontwikkelde MS Excel-bestand. Dit is een kostenbewuste keuze maar daar hangen ook een aantal mogelijke nadelen aan vast zoals hoger opgesomd in de tekst. Een andere optie is het laten ontwikkelen en testen (in Vlaanderen) van één geïntegreerde webtool die de organisaties (incl. bedrijven) de keuze biedt om aan de slag te gaan met ISO 26000 of GRI en later – aanvullend – te evolueren van GRI naar ISO 26000 of omgekeerd. Een dergelijke geïntegreerde tool lijkt wenselijk volgens deze bevraging. Het spreekt vanzelf dat de kost van deze optie hoger is en de termijn om deze tool op te leveren langer zal zijn.

Er werd ook vastgesteld dat het faciliteren van duurzaamheid via gespecialiseerde softwarepakketten en/of ERP-systemen vooral voor de eerder grote organisaties lijkt weggelegd door de hoge kostprijs en het engagement op lange termijn dat vooral deze laatste systemen met zich meebrengen. Voor kleinere organisaties blijkt dit dan ook vaak onoverkomelijk.

* * * * *

Verder kan ook worden aangegeven dat – hoewel steeds de vrijwilligheid van ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ wordt benadrukt, ook door de staalkaart van voorlopende bedrijven die deelnamen aan de praktijktoets - overheid en bedrijfsorganisaties een nadrukkelijke rol zouden kunnen opnemen. Naast het geven van het voorbeeld inzake ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’, zouden organisaties (incl. bedrijven) kunnen geholpen worden om zich voor te bereiden op een GRI-duurzaamheidsverslag. Daarbij kan gedacht worden aan een preselectie van GRI-indicatoren door een materialiteitsoefening te organiseren op (sub-)sectorniveau. De organisaties uit die sector kunnen dan snel(ler) aan de slag met de voor hen relevante indicatoren. Nog een stap verder zou de verplichte opname zijn van een 2-3 tal GRI-indicatoren wat op termijn ook benchmarking zou kunnen toelaten en een nog meer sturende rol vanuit de sectororganisatie. Wel dient hierbij genoteerd te worden dat organisaties net de keuzevrijheid van de indicatoren als een grote troef beschouwen van het GRI-raamwerk.

* * * * *

4. Bevindingen (vervolg)

Voor wat betreft stakeholderidentificatie en stakeholdermanagement blijkt nog steeds dat er een lange weg af te leggen is en mogen de reeds geleverde inspanningen m.b.t. voorlichting en implementatie zeker niet verminderd worden. Dit wordt nog steeds als een eerder complexe aangelegenheid beschouwd waar heel wat organisaties niet goed weten hoe aan te beginnen.

Ook de kennis rond verantwoord ketenbeheer blijkt nog zeer miniem. Daarvoor is dus zeker nog een heel voorlichtingstraject noodzakelijk, waar de overheid (en bedrijfs- en sectororganisaties) een belangrijke rol in kan spelen.

* * * * *

Op dit ogenblik is geen van de 4 sets aan onderzochte steunmaatregelen (volledig) gericht op het stimuleren van maatschappelijk verantwoord ondernemen. De steun via 'Maatwerk in het kader van collectieve inschakeling' zit pas in zijn conceptuele fase en komt wel het dichtst in de buurt. Bij de verdere operationalisering zou het MVO-denken dus kunnen doorwerken.

De Strategische Investerings- en Opleidingssteun (SIOS) neemt op partiële wijze MVO-afwegingen op in de beoordeling van dossiers, de steunmaatregelen van IWT en de Ecologiepremie Plus richten zich in de eerste plaats op de milieu-dimensie.

* * * * *

Verder moet worden opgemerkt dat de link tussen de overwegingen/randvoorwaarden/vereisten/... bij de steunmaatregelen niet steeds naadloos aansluit bij de formulering bij GRI (en/of ISO 26000). Ten titel van voorbeeld: naar de invulling van de GRI-prestatie-indicator LA 8 wordt niet gepeild bij SIOS.

Ook worden niet steeds alle bezorgdheden binnen een bepaalde dimensie van GRI (en/of ISO 26000) gereflecteerd in de formulering van een bepaalde steunmaatregel. Er kan bijv. worden vastgesteld dat voor de Ecologiepremie Plus niet alle milieuprestatie-indicatoren (op vandaag) relevant zijn.

Rekening houden met beide bevindingen zou – indien gerefereerd - enerzijds de bezorgdheid van de overheid uitdrukken inzake 'maatschappelijke verantwoordelijkheid' conform internationale richtlijnen en anderzijds organisaties (incl. ondernemingen) stimuleren zich hiermee te confirmeren. Het zou alvast een eerste stap zijn in het streven naar volledigheid via de systematische en samenhangende aanpak van ISO 26000 en/of GRI.

* * * * *

Geen van de steunmaatregelen vragen een MVO-bewijs (duurzaamheidsverslag, certificaat ...) als voorwaarde om deel te nemen aan de subsidieregeling.

Inzake de steunmaatregelen van de Vlaamse overheid kan dus worden vastgesteld – indien hiervoor een politieke wil bestaat – dat er nog heel wat mogelijk is om de internalisering van 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' in de bedrijfsvoering te stimuleren.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

In antwoord op de hoger vermelde onderzoeksvraag kunnen volgende resultaten samenvattend worden voorgelegd inzake de vertaling van ISO 26000 en GRI naar Vlaanderen:

- inzake een voorstel voor vertaling van ISO 26000 voor Vlaamse ondernemingen wordt gewezen op volgende ondersteunende instrumenten:
 - de Nederlandse zelfverklaring (incl. handleiding en webtool), conform ISO 26000, aangeboden door het Nederlands Normalisatie-instituut, als opstapje tot het opnemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid;
 - het zelfevaluatie-instrument (incl. handleiding en webtool), conform ISO 26000, aangeboden door de Franse normalisatie-instelling AFNOR, waarmee door de betrokken organisatie voluit maatschappelijke verantwoordelijkheid kan worden geïnternaliseerd; voorwaarde is wel dat dit instrument naar het Nederlands wordt vertaald;
- inzake een voorstel voor vertaling van GRI voor Vlaamse ondernemingen wordt gewezen op volgende ondersteunende instrumenten:
 - de GRI Reporting Starter Kit en het sjabloon specifiek voor KMO's om een duurzaamheidsverslag op te stellen;
 - de door de onderzoekers ontwikkelde MS Excel-bestand om KMO's stapsgewijs te leiden doorheen de opmaak van een duurzaamheidsverslag;
- tot slot wordt nogmaals herhaald dat de ontwikkeling van een geïntegreerde, gebruiksvriendelijke en modulaire webtool in het Nederlands wenselijk is; hierbij kan eraan gedacht worden om – gelijkaardig aan de door de onderzoekers ontwikkelde software tool – een onderdeel voor ISO 26000 te ontwerpen;
- dit lijkt een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde om 'duurzaam ondernemen zichtbaar en doenbaar te maken in Vlaanderen': een voortdurende inspanning om capaciteit op te bouwen in het begrijpen en in het toepassen van deze internationale standaarden is een absolute voorwaarde; hier ligt een rol weggelegd voor de Vlaamse overheid én voor de bedrijfsorganisaties.

* * * * *

Voor wat betreft het formuleren van een voorstel van (gecombineerd) gebruik als duurzaamheidscriteria bij steunmaatregelen kunnen volgende opties worden geformuleerd:

- optie 1: elke organisatie (incl. bedrijf) dat een dossier voorlegt aan de Vlaamse overheid om te genieten van een bepaalde steunmaatregel, dient (vanaf een bepaald gevraagd bedrag) voorafgaandelijk een gepubliceerd (en onafhankelijk getoetst) duurzaamheidsverslag te hebben opgemaakt volgens de GRI-richtlijnen; deze maatregel gaat in vanaf 1 april 2013 om toe te laten organisaties (incl. bedrijven) een duurzaamheidsverslag over het jaar 2012 op te maken;
- optie 2: een voorafgaandelijk en gepubliceerd (en onafhankelijk getoetst) duurzaamheidsverslag volgens de GRI-richtlijnen wordt bij het beoordelen van een dossier voorgelegd aan de Vlaamse overheid om te genieten van een bepaalde steunmaatregel; bij de beoordeling krijgt het ontvangelijke document een wegingsfactor van 1/5 (i.p.v. de 1/20 op dit ogenblik in sommige steunmaatregelen) in de lijst van criteria die meetellen;

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

- optie 3: indien optie 1 of optie 2 voor bepaalde steunmaatregelen niet weerhouden worden, dan kunnen volgende aanbevelingen worden gesuggereerd:
 - formuleer de criteria (cf. SIOS) of waarvoor steun kan worden verkregen (cf. Ecologiepremie Plus) analoog aan de GRI-prestatie-indicatoren;
 - streef een meer volledige afdekking na, conform de internationale richtlijnen, voor het onderwerp van steun; deze aanbeveling laat ook specificiteit toe.

Er kan worden gesuggereerd dat er sowieso altijd een 'GRI Application Level Check' moet worden bewezen, naast een onafhankelijke toetsing voor ondernemingen (KMO's en GO's) die internationaal actief zijn.

Ook moet worden overwogen dat de publicatie van een duurzaamheidsverslag (al dan niet als voorwaarde) geen eenmalige gebeurtenis is, maar in de tijd (jaarlijks, tweejaarlijks ...) moet herhaald worden, op straffe van terugbetaling van de steun indien dit niet gebeurt.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Mazijn B., Devriendt S., Storme N. en Vandermeeren J., (2012), *Duurzaam ondernemen zichtbaar en doenbaar maken in Vlaanderen*. Onderzoeksrapport, Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 114 pp.

Vandermeeren J., Devriendt S., Storme N. en Mazijn B., *Duurzaam ondernemen zichtbaar en doenbaar maken in Vlaanderen – Kort verslag van het onderzoek*, verschenen in RCE-Southern North Sea, Nieuwsbrief, Jaargang 4 - Nr. 1 - Januari 2012, 8 pp. (verschenen in het Nederlands, Frans en Engels).

TITEL: HET WEGNEMEN VAN BELEMMERINGEN VOOR ARBEIDSMOBILITEIT MET HET OOG OP KWALITATIEVE TRANSITIES IN DE LATERE LOOPBAAN. VERGELIJKENDE STUDIE EN SUCCESVOORWAARDEN VAN BELEIDSMODELLEN EN GOEDE PRAKTIJEN

Auteur(s): Montserrat González Garibay, Ludo Struyven & Peter De Cuyper

1. Korte samenvatting van het onderzoek

“Mobiliteit tussen jobs is laag, loopbanen zijn kort. Dat is voor ons land het beeld dat telkens weer opduikt in internationale vergelijkingen. Maar betekent dit ook dat ons land meer moet inzetten op mobiliteit van werknemers, om aldus de loopbanen te verlengen? Het onderzoek vertrekt vanuit een literatuurstudie naar barrières voor mobiliteit en analyseert beleidsmodellen en -instrumenten in verschillende institutionele systemen of mobiliteitsregimes. De systemen die diepgaand worden geanalyseerd zijn Finland, Groot-Brittannië en Nederland. Daarnaast zijn afzonderlijke instrumenten bestudeerd in Frankrijk, Japan, Verenigde Staten en Zweden. Uit elk van de cases worden beleidslessen getrokken voor eigen land. De centrale stelling van het onderzoek is dat mobiliteit geen alleenzalmakend middel is voor langere loopbanen. Bovendien is het niet voldoende om enkel maar te sleutelen aan de pensioenleeftijd of de ontslagregeling: een beleid voor langere loopbanen vergt een bredere mix van harde én zachte maatregelen. Het onderzoek breekt ook een lans voor beleidsdifferentiatie op basis van leeftijd: zo verdient het aanbeveling om de maatregelen in het Vlaamse loopbaanakkoord meer te betrekken op de groep van oudere werknemers.”

Key words:

latere loopbaan, mobiliteit tijdens de latere loopbaan, transities

2. Doel van het onderzoek

Het doel van het project was om goede beleidspraktijken te dystilleren voor het wegnemen van barrières voor mobiliteit of het faciliteren van mobiliteit, die als voorbeeld zouden kunnen dienen om de EU beleidsrichtlijnen rond “making transitions pay” in België en Vlaanderen te implementeren. Om dat te doen stelden we drie doelen van het onderzoek voorop:

- a) Het begrijpen van de rol van arbeidsmobiliteit binnen het beleid van verschillende landen: hoe interpreteren de relevante actoren het concept van mobiliteit in de context van de latere loopbaan? Wat is hun opvatting van hun eigen rol in de promotie of de facilitatie van vrijwillige mobiliteit? Onder “relevante actoren” verstaan we vakbonden, vertegenwoordigers van de werkgevers, gouvernementele agentschappen en arbeidsbemiddelingsdiensten.
- b) Het identificeren van beleidsinstrumenten die de mobiliteit van oudere werknemers in het verleden hebben gefaciliteerd, ongeacht hun oorspronkelijk doel.
- c) *Het bestuderen van de systemische kenmerken van elk caseland die cruciaal zijn geweest voor het success van de beleidsinstrumenten, zoals de interfaces tussen het onderwijssysteem, het systeem van sociale bescherming, het systeem van arbeidsverhoudingen en het arbeidsmarktbeleid.*

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Mobiliteit wordt hier verstaan in termen van jobverandering, vrijwillig of onvrijwillig, zowel binnen eenzelfde werkgever als tussen werkgevers. Daarbinnen valt ook intersectorale jobverandering. Hierbij dient gezegd dat de studie focust op arbeidsmobiliteit in tegenstelling tot geografische mobiliteit, die op ruimtelijke patronen van tewerkstelling wijst. Dit concept sluit nauw aan bij de definitie van mobiliteit in de internationale literatuur. Om het mobiliteitsconcept te ontwikkelen werden er namelijk bronnen geraadpleegd uit zowel de beleidsliteratuur (Europese Unie) als uit de literatuur rond Transitional Labour Markets. Er werd eveneens gekeken naar de manier waarop mobiliteit binnen de Vlaamse beleidscontext wordt aangepakt. Daarvoor raadpleegden we de Vlaamse Beleidsnota rond werk, het Vlaamse Loopbaanakkoord uit 2012 en verschillende documenten die de loopbaanvisie van de VDAB uiteenzetten.

3. Methoden en data

Het onderzoek werd onderverdeeld in drie fasen:

- 1) Verkenning van de barrières voor mobiliteit en beleidsinstrumenten om die barrières aan te pakken.
 - a. Dataverzameling: literatuurstudie (Belgische en internationale literatuur), en interviews met de Belgische stakeholders. In deze fase van het project werd er een conceptueel en methodologisch kader ontworpen. Ten eerste werd het concept van mobiliteit kritisch geanalyseerd, en een definitie van mobiliteit werd samengesteld. Ten tweede werden de belangrijkste barrières voor de mobiliteit van oudere werknemers geïnventariseerd en geclassificeerd in vier grote categorieën. Ten derde werd er een conceptueel kader ontwikkeld om de mobiliteitspatronen van verschillende landen te relateren aan verschillende institutionele systemen.
 - b. Deliverable: achtergrondrapport.
- 2) Studie van de mobiliteitspatronen in de case-landen (het VK, Nederland, Finland en enkele kleinere cases – Japan, Frankrijk, Zweden en Verenigde Staten).
 - a. Aanpak. Ten eerste werden er verschillende vragen gesteld met betrekking tot de cases: wat is het niveau van mobiliteit? Waar komt het vandaan? Welke beleidsinstrumenten en/of institutionele factoren bekleeden een cruciale rol in het determineren van het mobiliteitsniveau? Naast de drie centrale caselanden werden er enkele individuele maatregelen onderzocht voor Frankrijk, de Verenigde Staten, Zweden en Japan. Voor elke case werd het institutionele regime in kaart gebracht, alsook de manier waarop de kenmerken van dat regime mobiliteitspatronen beïnvloeden. Vervolgens werd er een analyse uitgevoerd van specifieke beleidsinstrumenten die gevolgen hadden voor de mobiliteit tijdens de latere loopbaan en de lengte van loopbanen in elk land. Tot slot trokken we enkele lessen uit de belangrijkste bevindingen.
 - b. Dataverzameling: desk research, interviews.
 - c. Deliverable: landenrapporten.
- 3) Beleidsaanbevelingen: hoe kunnen we de lessen uit de cases toepassen op de Vlaamse context?
 - a. Aanpak: vooraleer de bevindingen uit het onderzoek te vertalen naar de Vlaamse context brachten we het Vlaamse beleidsveld in kaart met betrekking tot mobiliteit tijdens de latere loopbaan. Om dat te doen keken we zowel naar bestaand onderzoek als naar de kenmerken van het Vlaamse institutionele regime.
 - b. Dataverzameling: desk research, vergelijkende analyse.
 - c. Deliverable: syntheserapport met beleidsaanbevelingen

4. Bevindingen

De bevindingen van het project kunnen samengevat worden door middel van de beleidslessen die we trokken uit de verschillende cases

Nederland

Nederland wordt gekenmerkt door een sterke toename in de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers tijdens het laatste decennium, maar tegelijkertijd door een lage graad van mobiliteit. Het land vertoont verder een gemiddeld niveau van arbeidsbescherming, een systeem waarin competentie-ontwikkeling de verantwoordelijkheid is van de sociale partners en de staat, actief arbeidsmarktbeleid en een pensioenstelsel dat vervroegde uittrede ontmoedigt.

In dat institutioneel systeem zijn er talrijke instrumenten en initiatieven die de mobiliteit van oudere werknemers kunnen faciliteren:

a) Ten eerste zijn er diepgaande reflecties gevoerd in het Nederlandse politieke stelsel met betrekking van zowel mobiliteit als de verlenging van loopbanen. Die processen hebben geleid tot consensus, en zijn vaak gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. De discussies hebben geleid tot een Taskforce Ouderen en Arbeid, en tot een beleidsadvies van de tripartiete Sociaal-Economische Raad.

b) "Harde" maatregelen zoals het optrekken van de pensioenleeftijd worden aangevuld met "zachte" maatregelen zoals informatiecampaagnes en de fiscale aanmoediging van loopbaaninvesteringen.

c) Op sectorniveau zijn er talrijke initiatieven in gang gezet om de transities te faciliteren van oudere werknemers of van werknemers die in de arbeidsongeschiktheid dreigen te belanden. Zulke transities kunnen ofwel binnen de eigen sector plaatsvinden, ofwel tussen sectoren. Dit is het geval van de brandweer, waar loopbanen beperkt worden tot twintig jaar, en voor de bouwsector, waar een grootschalig project werd opgezet voor de ondersteuning van de transities van werknemers die in de arbeidsongeschiktheid dreigen te belanden.

Verenigd Koninkrijk

Het VK wordt gekenmerkt door een hoog aandeel actieve oudere werknemers, de afwezigheid van mobiliteit als een beleidsprioriteit, en het gebrek aan specifieke maatregelen van oudere werknemers als een specifieke doelgroep. Zijn institutionele setting wordt gekenmerkt door een van de laagste niveaus van arbeidsbescherming tussen de lidstaten van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), een systeem van competentie-ontwikkeling waar werknemers in hun eigen training investeren, een actief arbeidsmarktbeleid en een pensioenstelsel dat vervroegde uittrede ontmoedigt.

In deze context zijn er verschillende maatregelen die gevolgen hebben gehad voor de loopbanen van oudere werknemers:

a) Het *Train to Gain* programma, waar advies werd gegeven aan werkgevers met betrekking tot de opleiding van hun werknemers, en opleidingsactiviteiten werden gesubsidieerd. Het programma was succesvol in het bereiken van oudere werknemers, en diende als een brug naar andere trainingsactiviteiten.

b) Het *Union Learning Representatives* programma, waar vakbondsleden dienden als bemiddelaars tussen hun collega's en hun werkgever. Het programma was evenwel succesvol in het bereiken van oudere werknemers.

c) De hervorming van de Schotse arbeidsbemiddelingsdiensten (*Careers Scotland*), waarbij de focus veranderde van de school-werk transitie naar een focus op alle leeftijden. Kwalitatief bewijs werd gevonden voor het feit dat de transities van oudere werknemers naar andere jobs gefaciliteerd werd.

Finland

Finland slaagde erin om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers te verhogen sinds 2000. Dit gebeurde in een context van gemiddelde arbeidsbescherming, een flexibele pensioenleeftijd, competentie-ontwikkeling door de publieke sector en de sociale partners, en een arbeidsmarktbeleid dat op inkomensbehoud focust. Het Finse beleid met betrekking tot oudere werknemers bevatten geen mobiliteitscomponenten als middel voor langere loopbanen, maar zijn gebaseerd op *Work Ability*, een concept dat de match tussen individuele werknemers en hun jobs aanpakt vanuit een multi-dimensioneel perspectief dat gezondheid, het mentaal functioneren van de werknemer en de jobkenmerken (onder andere) in rekening brengt. In deze context verschillende projecten werden uitgevoerd die *Work Ability* als een pijler van het Finse beleid rond oudere werknemers:

a) Het *Finnish Program on Ageing Workers*, dat neerkomt op een grootschalige coördinatie-oefening tussen verschillende ministeries (Gezondheid, Cultuur, Werk, en het Finse Instituut voor Arbeidsgeneeskunde). Het beleid van de verschillende partners werd gecoördineerd om *Work Ability* en inzetbaarheid te verbeteren.

b) Het *Noste*-programma, dat de toegang van oudere werknemers tot opleiding trachtte te stimuleren.

c) Het *VETO*-programma, dat ook tools ontwikkelde met betrekking tot interministeriële coördinatie.

d) Het *TYKES*-programma, dat projecten rond innovatie op de werkvloer subsidieerde.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Conclusies

- a) Loopbanen in Vlaanderen zijn kort, maar dit is niet noodzakelijk wegens een gebrek aan mobiliteit. De belangrijkste barrières voor mobiliteit kunnen gevonden worden op het vlak van pensioenleeftijd. Het belang van culturele patronen in het determineren van mobiliteit is een tweede belangrijke factor die verder onderzocht dient te worden.
- b) Er is een verhoogde aandacht nodig voor het verband tussen instrumenten voor loopbaanondersteuning en langere loopbanen. Het huidige Vlaams beleid rond Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP's) en andere instrumenten (Mijn Loopbaan, COMPETENT), riskeert om gefocust te worden op jongere werknemers die verschillende perspectieven hebben dan oudere werknemers op het einde van hun loopbaan. Het is daarom van belang om rekening te houden met oudere werknemers tijdens de processen van beleidsvoorbereiding, -implementatie en -evaluatie.
- c) Langere loopbanen leiden niet automatisch tot positieve transitie. We kunnen best een verschil maken in deze context tussen twee groepen werknemers: zij die langer blijven in de arbeidsmarkt omwille van hun intrinsieke motivatie om te werken, en zij die uit financiële noodzaak blijven.
- d) De Britse, Nederlandse en Finse ervaringen weerleggen de *common sense* opvatting dat loopbanen automatisch verlengd kunnen worden door een verhoogde mobiliteit. Mobiliteit en mobiliteitsbeleid houden nauwelijks verband met de toename in de werkzaamheid van oudere werknemers in de drie landen. Dit is desalniettemin niet het geval voor sommige sectoren, waar de kenmerken van de job zelf het noodzakelijk maken om mobiliteit als een alternatief voor vervroegde uittrede te beschouwen.
- d) Als gevolg van voorgaand argument kunnen we concluderen dat een *mobilitateitsbevorderend beleid geen noodzakelijke voorwaarde is om de loopbanen van oudere werknemers te verlengen*. Enerzijds zijn er andere aanpakken, zoals Work Ability, die erin slagen om dat te doen zonder naar jobveranderingen te grijpen. Anderzijds kunnen we mobiliteit wel in bepaalde sectoren aanwenden om werknemers langer aan het werk te houden.

Beleidsimplicaties

We kunnen enkele lessen en aanbevelingen afleiden uit het onderzoek. Hieronder worden de belangrijkste uiteengezet:

- a) Het is nodig om een visie over arbeidsmobiliteit te ontwikkelen, waarbij alle relevante actoren (overheid, sociale partners, arbeidsbemiddelingsdiensten) worden betrokken. Deze visie heeft in eerste instantie betrekking op de definitie van mobiliteit en op de belangrijkste beleidsdoelen in verband met die definitie. Een duidelijke definitie van verantwoordelijkheden is een ander essentieel component. Bij het ontwikkelen van die visie zouden bestaande beleidsinstrumenten geanalyseerd moeten worden vanuit het standpunt van mobiliteit.
- b) Intersectorale mobiliteit kan een oplossing bieden voor de feitelijk lage uittredeleeftijd in bepaalde sectoren. Om die mobiliteit te promoten en/of faciliteren is er een beleidsregisseur nodig die de belangen van de individuele sectoren overstijgt. Zo'n regisseur kan, bijvoorbeeld, instrumenten ontwikkelen om werknemers op te leiden die van sector wensen te veranderen. Dit is echter niet nodig voor alle sectoren, maar enkel voor deze waar een lage uittredeleeftijd de norm is.
- c) Een succesvolle benadering van langere loopbanen en mobiliteit vereist een mix van zachte en harde instrumenten die verschillende beleidsniveaus en beleidsomeinen betreft (coördinatie) en die een preventieve aanpak toepast op het bevorderen van langere loopbanen (en die dus ook aandacht heeft voor de jongere generaties). Alhoewel maatregelen die oudere werknemers als doelgroep hebben niet altijd nodig zijn, is het ook gepast om rekening te houden met de nood aan differentiatie tussen verschillende doelgroepen.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Gonzalez Garibay M. & Struyven L. (2011), *Late-career labour mobility. An analytical framework.*

Gonzalez Garibay M. & Struyven L. (2012a), *Late-career mobility: a short overview of policies (unpublished manuscript)*, Leuven.

Gonzalez Garibay M. & Struyven L. (2012b), *Late-career mobility in Finland: the impact of institutions and policies (unpublished manuscript)*, Leuven.

Gonzalez Garibay M. & Struyven L. (2012c), *Late-career mobility in the United Kingdom: the impact of institutions and policies (unpublished manuscript)*, Leuven.

Gonzalez Garibay M. & Struyven L. (2012d), *Late-career mobility in the Netherlands: the impact of institutions and policies (unpublished manuscript)*, Leuven.

González Garibay, M., Struyven, L. & De Cuyper, P. (2012). *Mobiliteit in de latere loopbaan. Een vergelijkende studie van mobiliteitsregimes in Finland, Groot-Brittannië en Nederland en beleidslessen in de Vlaamse context. Syntheserapport.* HIVA: Leuven.

WAT NA COLLECTIEF ONTSLAG? PROCES EN EFFECTEN NA OUTPLACEMENT IN KAART GEBRACHT

Auteur(s): De Cuyper Peter, Jacobs Laura

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Herstructureringen, collectieve ontslagen en faillissementen tonen zich een wezenlijk onderdeel van de hedendaagse economische realiteit. Om te vermijden dat ontslagen leiden tot inactiviteit en uittrede op de arbeidsmarkt, zetten de Vlaamse en federale overheid hoog in op de snelle ondersteuning van werknemers die boventallig zijn geworden. Eén van de centrale instrumenten die Vlaanderen naar voor schuift, is outplacement bij collectief ontslag en dit binnen een tewerkstellingscel. Dit beleid kan als innovatief worden bestempeld en kreeg dan ook al de nodige aandacht. Er werd onder meer onderzoek uitgevoerd naar het functioneren van de outplacementmarkt, het functioneren van de tewerkstellingscellen en sectorale regelingen m.b.t. outplacement. Ondanks het verrichte werk blijven er vragen beantwoord: wat zijn de kenmerken van het outplacementproces (aangeboden acties, opleidingsparticipatie...), welke effecten heeft outplacement in termen van doorstroom, ontslagverwerking, inzetbaarheid en visie op de verdere loopbaan en in welke mate verschillen de jobkenmerken en jobtevredenheid vóór en na ontslag? Dit onderzoek gaat dieper in op de geschetste vragen. De onderzoeksvragen werden beantwoord via een telefonische survey bij 410 ontslagen 45+'ers.

Op basis van de gevoerde studie kan een vrij positief beeld worden geschetst van outplacement na collectief ontslag. De vereiste inhoudelijke elementen zijn aanwezig in de begeleiding en worden over het algemeen nuttig geacht. Opleidingsparticipatie blijft evenwel beperkt. De begeleiding draagt bij tot de verwerking van het ontslag, een betere kennis van sterktes en zwaktes en een grotere inzetbaarheid van de ontslagen werknemers. Twee jaar na het ontslag bleek 53% van de werknemers aan de slag, waarvan vier vijfde in een andere sector en/of functie. Naar kwaliteit van de job wordt ingeboet op werkzekerheid en (beperkt) op loon, de jobtevredenheid blijft evenwel hoog.

Key words:

Work to work transitions, outplacement, collective dismissals, active labour market policy

2. Doelen van het onderzoek

Drie onderzoeksvragen stonden centraal:

1. Wat zijn de kenmerken van het outplacementproces? Hoeveel outplacementuren worden aangeboden, welke elementen worden aangeboden tijdens de begeleiding en hoeveel werknemers volgen een opleiding tijdens de begeleiding?
2. Wat zijn de effecten van outplacement na collectief ontslag in termen van doorstroom, ontslagverwerking, hogere inzetbaarheid en visie op de verdere loopbaan?
3. In welke mate zijn de positieve transitities ook kwalitatieve transitities? In welke mate verschillen de objectieve jobkenmerken (loon, contract...) voor en na ontslag en hoe tevreden zijn werknemers over hun nieuwe job?

- Outplacement is een begeleiding voor ontslagen werknemers met als doel zo snel mogelijk een passende job te vinden of zich te vestigen als zelfstandigen. Outplacement is een recht en een plicht voor ontslagen werknemers in het kader van collectief ontslag. De begeleiding wordt in Vlaanderen aangeboden door private arbeidsmarktactoren.

3. Methoden en data

Om die drie clusters van vragen te beantwoorden, hebben we gebruikgemaakt van een survey van ontslagen werknemers die gestart zijn met outplacement in 2010. De onderzoekspopulatie bestond uit 45+'ers die ten gevolge van collectief ontslag of faillissement werden ingeschreven in een (ad hoc of permanente) tewerkstellingscel. Deze personen werden in mei 2012 bevestigd. We opteerden ervoor om personen die gerechtigd zijn op brugpensioen of hiervoor een aanvraag hebben ingediend niet mee te nemen in de steekproef. In totaal werden er 410 succesvolle interviews afgenomen. Er werd geopteerd voor een telefonische survey (boven een online bevestiging) om onder meer ondervetegenwoordiging van laaggeschoolden te vermijden. Dit resulteerde in representativiteit naar scholingsniveau (50% laaggeschoold, 37% middengeschoold en 12% hooggeschoold), leeftijd (60% is ouder dan 50 jaar), geslacht (60% mannen, 40% vrouwen en arbeidsmarktpositie (50% had werk).

4. Bevindingen

1. Kenmerken van het outplacementproces: vorm, inhoud en opleidingsdeelname

Outplacement bij collectief ontslag is sterk gereguleerd in Vlaanderen. Naast diverse cao's (51 en 82bis) is bij herstructureringen vooral de regionale toetsing¹ van belang die bepaalde eisen oplegt aan de outplacementbegeleiding, bij een faillissement zijn de bepalingen uit de gedragscode van belang. We gingen na in welke mate de begeleiding aan de bepalingen voldoet.

Als we naar begeleidingsvorm kijken, stelt 52% van de respondenten enkel groepsbegeleiding te hebben gekregen, 40% gecombineerde begeleidingen en 8% individuele begeleiding. In het regionale toetsingskader wordt gesteld dat er een goede balans moet zijn tussen individuele begeleiding en groepsbegeleiding (zeker niet enkel collectieve sessies). We kunnen dan ook vaststellen dat dit niet altijd het geval is. Opvallende vaststelling is daarnaast dat de kans om werk te vinden bij individuele begeleiding aanzienlijk groter is dan bij collectieve begeleiding of een mix van beiden, en dit onder controle van andere variabelen. Individuele begeleiding is dus het meest effectief ongeacht scholingsniveau, leeftijd..., maar wordt het minst aangeboden.

Een vaak gehoorde kritiek is dat outplacement zich te sterk richt op het in kaart brengen van de sterktes en zwaktes van de deelnemer en op coping met het ontslag, en zich te weinig toespitst op de activering van de deelnemers. Kijken we naar de inhoudelijke elementen die worden aangeboden tijdens de begeleiding, dan krijgen de ontslagen werknemers zowel tools aangereikt om te solliciteren, rond zelfanalyse en oriëntering als rond coping met het ontslag. Dit aanbod lijkt gedifferentieerd naar onder meer scholingsniveau, zo krijgen arbeiders meer vacatures aangeboden dan midden- en hogeschoolden. Op basis van het onderzoek hebben we geen zicht op de intensiteit waarmee de verschillende elementen worden aangeboden, maar op basis van deze bevraging kunnen we de kritiek alvast niet bevestigen.

De meeste elementen van het aanbod worden door het merendeel van de ontslagen werknemers ook nuttig geacht met als uitschieters cv en sollicitatiebrief opstellen (75% in sterke of zeer sterke mate nuttig), alsook de sterke en zwakke punten in kaart te brengen (66% in sterke of zeer sterke mate nuttig) dit geldt zowel voor diegenen die werk vonden als voor diegenen die geen werk vonden. Opvallend is wel dat laag- en middengeschoolden het nut van vrijwel alle inhoudelijke aspecten van de begeleiding hoger inschatten dan hogeschoolden. Dit zien we ook terugkomen bij de algemene tevredenheid over outplacement. De gemiddelde tevredenheid bedraagt 7,3 op tien. Hogeschoolden en daarbij aansluitend middenkader en kaderleden zijn significant minder tevreden. Zo bedraagt de tevredenheid bij hogeschoolden 6,6 en bij laaggeschoolden 7,5.

Uit de survey bleek dat één vijfde van de respondenten een opleiding had gevolgd in het kader van de outplacementbegeleiding. Ongeveer een kwart van diegenen die geen opleiding volgden, bleek of geen aanbod te hebben gekregen en daar toch behoefte aan te hebben of een aanbod te hebben gekregen dat niet aansluit bij hun wensen. Daarnaast zien we een korte duurtijd van de opleidingen met gemiddeld 13 dagen voor een functionele/technische opleiding (mediaan= 6 dagen) en een vijftal dagen voor een ander type opleiding. Competentieversterking lijkt dan ook geen prominente plaats in te nemen binnen outplacement.

2. Effecten van outplacement

Over de finaliteit van outplacementbegeleiding is er lange tijd discussie geweest tussen onder meer beleidsmakers en de outplacementsector (De Cuyper et al, 2008). Enerzijds werd outplacement gezien als een activeringstool gericht op snelle matching van werknemer en job (dus een vorm van reguliere arbeidsbemiddeling), anderzijds werd outplacement ook beschouwd als een manier om werknemers weerbaarder te maken op de arbeidsmarkt door psychologische verwerking van het verslag, zelfanalyse, aanreiken van tools... Tot slot en daarbij aansluitend werd outplacement in het kader van het generatiepact beschouwd als een instrument om oudere werknemers aan te zetten langer te werken. Recent groeit er steeds meer een consensus over het feit dat outplacement betrekking heeft op de drie aspecten, toch zeker in het kader van het activerend herstructureringsbeleid. We gingen dan ook na of outplacement effecten heeft op deze drie deeldomeinen.

¹ Dit is het advies van de Vlaamse minister van werk met betrekking tot het activerend karakter van begeleidende maatregelen bij collectief ontslag.

2.1 Uitstroom na outplacement

Als we de effecten bekijken op het vlak van plaatsing dan blijkt 60% van de respondenten werk te hebben gevonden na de outplacementbegeleiding. Opvallend daarbij is dat slechts 69,4% hiervan op het moment van de bevraging nog steeds werkzaam is in deze job. 20,2% is ondertussen werkzaam in een nieuwe job, 10,3% vond werk na outplacement maar werd in de periode februari – juni 2012 opnieuw werkzoekende. Dit maakt dat, op het moment van de bevraging, in totaal 53,1% van de respondenten aan het werk was. Op zich zegt een plaatsingspercentage (bruto-effectiviteit) weinig over het effect van outplacement, het zegt immers niks over het aantal ontslagen werknemers dat werk vond ‘dankzij’ outplacement (=netto-effectiviteit).² Volgens de ontslagen werknemers is dit alvast maar in beperkte mate het geval (=gepercipieerde effectiviteit): 60% stelt immers dat ze de job ook gevonden zouden hebben zonder outplacement, slechts een derde van de werknemers stelt mede dankzij outplacement een job te hebben gevonden, 8% stelt dat outplacement weinig invloed heeft gehad.

2.2 Hogere inzetbaarheid?

Naast plaatsing is outplacement eveneens een instrument om werknemers weerbaarder te maken door verwerking van het ontslag, maar ook door de inzetbaarheid te verhogen of met andere woorden de mate waarin werknemers geschikte arbeid kunnen verwerven alsook kunnen behouden (Forrier & Sels (2003). We lieten de ontslagen werknemers hiervan een inschatting maken. In dit kader stelde 60% van de respondenten dat ze meer vertrouwen hebben een job te vinden die aansluit bij de eigen kennis, vaardigheden en interesses. Als het om ontslagverwerking en zelfanalyse gaat dan scoort outplacement ook goed. We stelden immers vast dat respectievelijk 50% en 66% van de respondenten stelt dat outplacement hierbij in sterke of zeer sterke mate heeft geholpen.

2.3 Effect op de verdere loopbaan?

We wilden nagaan in welke mate outplacement een effect heeft op de visie van de deelnemers op de verdere loopbaan, m.a.w. zet outplacement aan tot langer werken? 28% van de respondenten geeft aan langer te willen werken dan men daarvoor van plan was, anderzijds stelt 46,9% dan weer dat outplacement heeft doen inzien dat andere zaken belangrijker zijn dan werken. Dit weerspiegelt zich in het zoekgedrag. Ongeveer de helft van de (niet-werkende) respondenten stelt anno 2012 dat ze niet meer op zoek zijn naar werk. Daarbij zijn er geen significante verschillen naar opleidingsniveau maar wel naar leeftijd. Het breekpunt ligt bij de 55-plussers: maar liefst 75% stelt niet meer op zoek te zijn naar werk. Bijna 60% van deze groep stelt dat ze door outplacement hebben ingezien dat er andere zaken belangrijker zijn dan werken.

3. Kenmerken en kwaliteit van de job na outplacement

Tot slot gingen we na wat de kenmerken en de kwaliteit van de nieuwe job zijn. Bij de inschatting van de kwaliteit van een job, of de jobkwaliteit hebben we drie componenten onderscheiden: een objectieve, een subjectieve en een relatieve component. De objectieve component betreft feitelijke kenmerken van de job: de hoogte van het loon, het type arbeidscontract, de functie, enzovoort. Hier hebben we vooral gefocust op arbeidsvoorwaarden. De subjectieve component betreft de mate waarin een werknemer tevreden of ontevreden is over deze jobkenmerken, of de job(on)tevredenheid. Het gaat met andere woorden over de manier waarop de werknemer het werk beleeft en het welbevinden dat – al dan niet – ervaren wordt (Van Hootegem en Huys, 2010). De relatieve component verwijst naar de kwaliteit van de nieuwe job ten aanzien van de vorige job.

Wat de kenmerken van de nieuwe job betreft, is een eerste opvallende vaststelling dat 73,1% van de respondenten aangeeft in een andere sector te werken dan vóór het ontslag, 59,5% stelt in een andere functie te werken, 53% werkt in een andere sector en een andere functie. Sectorale en functie mobiliteit komen dus in grote mate voor. Slechts een vijfde van de respondenten blijft in dezelfde functie en sector. Als we naar scholingsniveau en functie kijken dan veranderen hogergeschoolden en kaderleden minder van functie. De sectorale mobiliteit is bij alle categorieën groot.

² De bruto effectiviteit wordt zeer sterk beïnvloed door de economische conjunctuur (zie bv Bollens, 2004)

Als we de jobkenmerken vóór het collectief ontslag en erna bekijken, dan blijken de ontslagen werknemers in de nieuwe functie op werkzekerheid en loon te moeten inboeten. 96,3% had een contract onbepaalde duur voor ontslag, 70,7% na ontslag.³ Het gemiddelde loon voor outplacement bedroeg 1936 euro, met 1818 na outplacement is dit afgenomen. Deze daling lijkt mee te vallen. Opvallend is echter wel de hoge stijging van het aantal personen dat minder dan 1500 euro verdient: dit stijgt van 22,6% tot 38%. Voor 70% van de werknemers is het niveau van de functie niet veranderd na outplacement. Bijna 18% van de respondenten gaf aan dat ze aan de slag gingen in een functie met een lager niveau, 12% in een functie met een hoger niveau. 13% van de werknemers is na outplacement minder uren per week gaan werken (lager arbeidsregime). Als we voorgaande naar profiel van de respondenten bekijken, dan blijken laaggeschoolden voornamelijk hetzelfde functieniveau te hebben, maar wel opvallend minder werkzekerheid. Hooggeschoolden hebben dan weer vaak een lagere functie, maar hetzelfde niveau van werkzekerheid. Naar loon zijn er geen significante verschillen.

De kwaliteit van de job kan niet enkel verengd worden tot objectieve indicatoren. Ook de jobtevredenheid is van belang. Zowel de algemene tevredenheid als de tevredenheid over specifieke aspecten is zowel voor de oude als de nieuwe job hoog: 87% van de respondenten was tevreden of zeer tevreden over zijn vorige en zijn nieuwe job. Naar deelaspecten zijn er significante verschillen naar de tevredenheid over loon (minder tevreden), arbeidscontract (minder tevreden) en de werkdruk (meer tevreden, vooral bij hogergeschoolden).

Concluderend kunnen we stellen dat als we enkel naar de objectieve jobkenmerken kijken, de kwaliteit van de job voor heel wat ontslagen werknemers is gedaald. 39% verdient minder (maar 17% ook meer), 27% heeft minder werkzekerheid. Ook de tevredenheid over deze aspecten is gedaald. De algemene tevredenheid is echter niet gedaald, blijkbaar compenseren andere aspecten zoals een verminderde werkdruk dus voor het verlies in loon en werkzekerheid.

³ Het gaat dan om werknemers die voor outplacement een contract van onbepaalde duur hadden, en in de job erna tewerkgesteld waren met een contract van bepaalde duur of interim-contract.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Op basis van de gevoerde studie kan een vrij positief beeld worden geschetst van outplacement. De maatregel lijkt dus zijn nut te hebben na collectief ontslag. Toch kunnen ook een aantal kanttekeningen worden geplaatst.

1. Opleiding en intersectorale mobiliteit

Competentieversterking lijkt geen prominente plaats in te nemen binnen outplacement, hoewel er een zeker behoefte aan bestaat. Competentieversterking is nochtans van bijzonder belang bij het voeren van een beleid rond oudere werknemers. Verslechterde competenties worden beschouwd als een belangrijke barrière die oudere werknemers ervaren bij transitie naar een nieuwe job en die verder ook een impact kan hebben op andere vlakken zoals het zelfvertrouwen van de werknemer. Het verslechteren van competenties is vaak het gevolg van een combinatie van het gebrek aan (gepaste) training en het uitoefenen van dezelfde activiteiten gedurende lange periodes (Korteling en Emmerik, 2010). Het ontwikkelen van competenties tijdens de periode van outplacement kan in deze zin een belangrijke hefboom worden om die specifieke barrière te bestrijden en dus meer oudere werknemers aan het werk te krijgen. Dit is zeker van belang omdat blijkt dat de werknemers die terug aan de slag zijn vaak in een andere functie of sector terechtkomen. Die overgang is echter niet vanzelfsprekend: vaak zijn (langerdurende) herscholing en begeleiding nodig om die te realiseren.

In dit opzicht lijkt het belangrijk om outplacementkantoren en consultants te sensibiliseren m.b.t. het belang van opleiding. Let wel we pleiten er voor alle duidelijkheid niet voor dat de outplacementkantoren zelf opleiding aanbieden, maar wel dat ze opleidingsbehoeften detecteren en correct doorverwijzen en opvolgen. Daarnaast lijkt het ook belangrijk dat opleidingen makkelijk en zonder veel formaliteiten kunnen ingepast worden binnen het outplacementtraject. Dit vereist de nodige flexibiliteit in de regelgeving. Tot slot lijkt ook samenwerking met en tussen sectoren van belang om intersectorale mobiliteit te bevorderen. Mogelijk kan een faciliterende structuur m.b.t. intersectorale mobiliteit bijdragen tot het benutten van het volledige potentieel hiervan.

2. Aandacht voor hooggeschoolden en 55+'ers

Bij de analyse zijn de resultaten van twee groepen opvallend: 55+'ers en hooggeschoolden. Uit de regressie analyse bleek dat 55+'ers onder controle van andere variabelen beduidend minder kans maken op uitstroom naar werk. Slechts 25% van deze groep was nog actief op zoek naar werk, 57% stelt dat door de outplacementbegeleiding men is begonnen te beseffen dat ook andere dingen (dan werken) belangrijk zijn in het leven. Al bij al lijkt outplacement niet zo succesvol als het om het plaatsen gaat van deze groep. Het is duidelijk dat indien het activeren van deze groep een prioriteit is, een specifieke aanpak noodzakelijk is. Die aanpak begint o.i. in de eerste plaats bij het vermijden van ontslag/vervroegde uitrederegelingen voor deze groep. De invoering om naar analogie met Nederland een leeftijdspiramide in te voeren bij collectief ontslag, kan dan ook als een positieve evolutie worden beschouwd. Daarnaast is het zo dat outplacementbegeleiding een beperkt succes heeft geboekt in het veranderen van attitudes van deze groep t.a.v. werk. Outplacement kan dus succesvol zijn voor deze groep door het veranderen van attitudes ten opzichte van langer werken. Het opbouwen en ontwikkelen van specifieke expertise m.b.t. deze groep lijkt ons daarom noodzakelijk door bv op zoek te gaan naar de kritische succesfactoren in de begeleiding van deze groep.

Ten tweede is het opvallend dat hooggeschoolden duidelijk minder tevreden zijn over outplacement, ze het nut ervan minder inzien (zo vindt maar 23% van de hooggeschoolden outplacement nuttig om de verdere loopbaan te plannen) en ze de gepercipieerde effectiviteit erg laag inschatten. Daarnaast krijgt 44% van deze doelgroep een aanbod minder dan het vooropgestelde minimum. Het lijkt ons dan ook aan te raden om bij de regionale toetsing voldoende oog te hebben voor de mate waarin ook voor deze doelgroep een aanbod op maat krijgt aangeboden.

3. Vereenvoudiging regelgeving in functie van meer maatwerk

Op het vlak van outplacement is er een complex regelgevend kader ontstaan: cao51, cao82bis, Kb2007, KB2009... met eraan gekoppeld een aantal opvolgings- en controlemechanismen: regionale toetsing, Certo, tewerkstellingscellen. Ondanks al deze regelgeving stelt toch 29% van de respondenten minder outplacement aangeboden te hebben gekregen dan wettelijk voorzien, en stelt een vijfde van de respondenten die niet aan het werk zijn gegaan dat hun begeleiding korter was dan 6 maanden. Het gaat om de zelfrapportage van respondenten, dus dit dient mogelijk genuanceerd te worden. We spreken ons ook niet uit over het feit of minder uren nu positief of negatief moet gewaardeerd worden. Er kunnen wel kritische kanttekeningen worden gemaakt bij (1) de complexe regelgeving enerzijds en (2) het gebrek aan afdwingbaarheid ervan anderzijds.

We pleiten dan ook voor een vereenvoudigd kader waarbij we een onderscheid maken tussen 'niet-gesubsidieerde' outplacement en outplacement dat gesubsidieerd wordt van overheidswege. Wat dit laatste betreft pleiten we niet voor deregulering maar wel voor een sterke vereenvoudiging van de regelgeving die maatwerk toelaat (cfr voorgaande punten) in combinatie met een grotere controle op de resultaten van outplacement. Belangrijk m.b.t. dit laatste is dat de resultaten in lijn worden gebracht met de beleidsdoelstellingen. Op dit moment bestaat daar nog steeds enige onduidelijkheid rond. Wanneer is outplacement succesvol: als de klant tevreden is over outplacement? Als hij tevreden is over zijn begeleider? Als de wettelijke 60 uur in zes maanden zijn afgerond? Als hij/zij een nieuwe job heeft? Als hij een duurzame job heeft? Als hij tevreden is over die nieuwe job of als hij evenveel verdiend? Als zijn ontslag verwerkt is? Zijn inzetbaarheid verhoogt? ... Op dit moment lijken naargelang de actor en/of de resultaten andere succesmaten van toepassing, een vereenvoudiging in combinatie met het sterker sturen op resultaten is immers maar mogelijk als de resultaten eenduidig zijn gedefinieerd.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Jacobs L. & De Cuyper P. (2012), *Wat na collectief ontslag? Proces en effecten van outplacement in kaart gebracht*, HIVA, Leuven.

De Cuyper P., Peeters A., Sanders D., Struyven L. & Lamberts M. (2008), *Van werk naar werk: de markt van outplacement*, HIVA/IDEA Consult, Leuven, 174p.

De Cuyper P. & Jacobs L. (2011), *Sectoraal outplacement in kaart gebracht*, HIVA, Leuven.

González Garibay M., Struyven L. & De Cuyper P. (2011). *Mobiliteit in de latere loopbaan*, HIVA, Leuven, 56p.

TITEL: OPLEIDING TIJDENS HET ONDERBREKEN VAN DE LOOPBAAN. DE ROL VAN DE VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE

Auteur(s): An De Coen (IDEA Consult), Daphné Valsamis (IDEA Consult) & Ans De Vos (Antwerp Management School)

1. Korte samenvatting van het onderzoek

De aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding (opleidingskrediet) is één van de instrumenten die de Vlaamse overheid inzet om de participatie aan opleiding van werknemers te stimuleren. Werknemers hebben niet altijd de opportuniteit om opleidingen te volgen die niet door de werkgever gefinancierd worden of moeilijk te combineren zijn met het beroeps- en gezinsleven. Het nemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet kan de nodige tijd creëren om dergelijke opleidingen te volgen, al mogen de financiële gevolgen voor de werknemer niet onderschat worden. Toch dient activerend arbeidsmarktbeleid dergelijke loopbaan stap te stimuleren aangezien de opleiding de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt aanzienlijk kan verhogen. Vanuit deze redenering biedt de aanmoedigingspremie een aanvulling op de onderbrekingsuitkering die werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet van de RVA ontvangen wanneer ze de onderbreking combineren met het volgen van opleiding.

Volgens administratieve gegevens is het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt in het kader van opleiding zeer laag. Het is echter onduidelijk waarom slechts zo weinig werknemers beroep doen op dit instrument. Deze studie is er daarom op gericht om grondig inzicht te verschaffen in het profiel van de gebruikers van de aanmoedigingspremie, maar ook in de motieven en drempels om de aanmoedigingspremie aan te vragen. Verder is ze er ook op gericht om de plaats van de aanmoedigingspremie binnen het veld van opleidingsinstrumenten in kaart te brengen en om de mogelijke impact van het instrument te kennen.

Om deze doelstellingen te realiseren, werd een online enquête georganiseerd bij alle 1.491 personen die de aanmoedigingspremie ontvingen in de periode 2010-2012. Ook de administratieve gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie voor deze personen werden diepgaand geanalyseerd. De enquêteresultaten van de 433 respondenten en de analyse van de administratieve gegevens leiden tot een aantal interessante bevindingen die de input vormen voor een aantal beleidsaanbevelingen.

Vooraf hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen, werknemers jonger dan 50 en vrouwen vragen de aanmoedigingspremie aan. Algemeen betreft de aanvraag vooral werkgerelateerde opleidingen. De zelf gefinancierde opleidingskost is zeer uiteenlopend. De premie is aanzienlijk lager dan de zelf gefinancierde opleidingskost bij opleidingen in het hoger onderwijs, opleidingen die langer dan 1 jaar duren en lerarenopleidingen. De premie wordt vaak gecombineerd met opleidingscheques. 60% van de begunstigden zou de opleiding ook zonder de aanmoedigingspremie hebben gevolgd. De deadweight is in lijn met die van andere opleidingsincentives (60%). Toch zijn de aanvragers bijzonder tevreden over de aanmoedigingspremie: 97% zou anderen aanraden om ze aan te vragen. De impact van de opleiding is vrij gematigd en laat zich in eerste instantie voelen in de huidige job. Doorheen het rapport worden systematische verschillen tussen sectoren en leeftijdsgroepen besproken.

Key words:

Opleiding, aanmoedigingspremie, loopbaanonderbreking, tijdskrediet

2. Doelen van het onderzoek

Volgens administratieve gegevens is het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt in het kader van opleiding zeer laag. Het is echter onduidelijk waarom slechts zo weinig werknemers beroep doen op dit instrument. Deze studie is er daarom op gericht om grondig inzicht te verschaffen in:

- Het profiel van de gebruikers van de aanmoedigingspremie;
- De motieven en drempels om de aanmoedigingspremie aan te vragen;
- De plaats van de aanmoedigingspremie binnen het veld van opleidingsinstrumenten;
- De mogelijke impact van het instrument.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Tijdskrediet (in de privésector) en **loopbaanonderbreking** (in de openbare sector) zijn stelsels die werknemers toelaten om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken, volledig of gedeeltelijk, om op die manier tijd te creëren voor andere zaken dan werk.

Wie tijdskrediet of loopbaanonderbreking opneemt, krijgt van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. In bepaalde gevallen kent de Vlaamse overheid een extra

aanmoedigingspremie uit ter aanvulling van die premie aan werknemers die tewerkgesteld zijn in het Vlaamse gewest. Hoewel de modaliteiten van de premie verschillen in de privé sector, de openbare sector en de social profit sector, kunnen werknemers in alle sectoren een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen wanneer ze een erkende opleiding volgen tijdens het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

3. Methoden en data

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden in eerste instantie de administratieve gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie voor deze periode diepgaand geanalyseerd. Het aangereikte databestand bevat informatie over alle Vlaamse werknemers uit de publieke sector, privé sector en social profit sector die de aanmoedigingspremie ontvingen in de periode 2010-2012 (1.491 personen over de drie jaren).

Daarnaast werd ook een online enquête georganiseerd bij deze personen. De nodige contactgegevens werden verkregen via het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. In totaal hebben 433 personen de enquête ingevuld, een respons van 29,3%.

Methodische toelichting

De enquête werd op 5 maart 2013 via mail verstuurd naar 1.182 individuele contactpersonen en per brief naar 303 personen. 103 e-mailadressen bleken niet te bestaan. We hebben de beslissing genomen om deze personen ook per brief aan te schrijven (deze brieven werden vandaag gepost). 15 personen bleken niet meer op het opgegeven adres te wonen, waardoor ze niet gecontacteerd konden worden om deel te nemen aan het onderzoek.

Om de respons te optimaliseren kregen alle respondenten die de enquête slechts gedeeltelijk invulden, een dag later een reminder toegestuurd zodat ze de enquête konden starten waar ze de vorig keer gestopt waren. Daarnaast werd ook een reminder gestuurd naar iedereen die de enquête na 1 week nog niet had ingevuld.

Indien we de profielgegevens van de respondenten vergelijken met het totaalbestand van alle aanvragers over de periode 2010-2012, blijkt dat de enquête representatief is naar sector, geslacht en leeftijd. Dit is eveneens het geval m.b.t. de gevolgde opleidingen.

4. Bevindingen

Wie vraagt de aanmoedigingspremie aan?

Het gebruik van de aanmoedigingspremie is niet evenredig gespreid over alle werknemers. De premie wordt voornamelijk aangevraagd door hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen en vrouwen. In de periode 2010-2012 werd 79% van de aanmoedigingspremies voor opleiding aan vrouwelijke werknemers uitgekeerd; 60% had betrekking op werknemers uit grote organisaties (met minstens 250 werknemers). Slechts 4,5% van de aanmoedigingspremies ging naar laaggeschoolden. Ook vijftigplussers zijn sterk ondervertegenwoordigd in de groep werknemers die hun loopbaan onderbreken en een aanmoedigingspremie aanvragen voor het volgen van een opleiding – ze vertegenwoordigen slechts 8,5% van alle begunstigden.

Wat betreft de professionele kenmerken, is 70% van de aanvragers de afgelopen 5 jaar niet van werkgever veranderd. Voor de overgrote meerderheid van de respondenten uit de privé sector (88,6%) en de social profit sector (94,5%) is het volgen van opleiding de hoofdreden om tijdskrediet op te nemen. Enkel respondenten uit de publieke sector onderbreken hun loopbaan hoofdzakelijk om voor kinderen te zorgen of medische bijstand te verstrekken. Ook bij 70% van de jongere werknemers (versus 31,8% bij 50-plussers) is het volgen van opleiding de voornaamste reden om de loopbaan te onderbreken.

Wat motiveert of belemmert werknemers om opleiding te volgen?

De opleidingen waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd, worden vooral op eigen initiatief gevolgd. De meeste werknemers leren de aanmoedigingspremie voor het eerst kennen via het internet of hun werkgever. Het internet speelt vooral een wervende rol in de privé sector, terwijl de rol van de werkgever en collega's veruit het sterkt is in de publieke sector.

Werknemers ervaren zowel de kostprijs als de studielast van de opleiding algemeen als drempel, vooral in de privé sector en social profit sector. Het geloof in de eigen capaciteit om de opleiding aan te kunnen

4. Bevindingen (vervolg)

stimuleert vooral jongere werknemers om een opleiding te volgen. Anderzijds vormen de beschikbare tijd en de opleidingskost voor hen de grootste drempels om een bijkomende opleiding te volgen.

Algemeen volgen 3 op 4 werknemers de opleiding waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvragen om professionele redenen. Er zijn echter belangrijke verschillen tussen sectoren: daar waar de meeste respondenten uit de social profit sector en de privé sector de opleiding om werkgerelateerde redenen volgen, gaf 1 op 3 ambtenaren aan dat de opleiding vooral te maken heeft met activiteiten die in de vrije tijd uitgeoefend worden. Analoog volgt ruim de helft van de respondenten ouder dan 50 de opleiding in eerste instantie wegens vrijetijdsactiviteiten (versus 20% bij jongere begunstigen).

Herscholing met de intentie om bij een andere werkgever aan het werk te gaan is het voornaamste motief voor het volgen van opleiding, behalve bij ambtenaren en 50-plussers; zij willen in eerste instantie beter presteren in hun huidige job. Drie andere redenen uit de top 5 betreffen de tewerkstelling bij de (toenmalige) werkgever, nl. beter presteren in de job, promotie maken binnen de organisatie of binnen de organisatie in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied. Een kleine minderheid volgt de opleiding om een eigen zaak te kunnen opstarten.

Voor welke opleidingen vragen werknemers de premie aan?

Eén op vier werknemers ontvangt de aanmoedigingspremie voor een opleiding die gerelateerd is aan gezondheidszorg en welzijn (voornamelijk verpleegkunde). Het aandeel taal- en informaticaopleidingen is relatief laag. Ruim 2 op 3 aanvragen m.b.t. opleidingen 'Voeding', 'Kleding' en vreemde talen (Spaans, Frans, Italiaans en Engels) zijn afkomstig uit de publieke sector, voornamelijk uit het functiedomein onderwijs en opleiding. Vooral deze opleidingen worden voornamelijk gevolgd in het kader van vrijetijdsactiviteiten. Frans blijkt als enige vreemde taal meestal om professionele redenen te worden gevolgd. Ook opleidingen binnen 'Gezondheidszorg', 'Lerarenopleiding', 'Economie' en 'Sociale wetenschappen' worden voornamelijk vanuit een professioneel motief gevolgd.

Hoewel de aanmoedigingspremie er niet specifiek op gericht is om werknemers toe te leiden naar knelpuntberoepen, stellen we vast dat 1 op 4 werknemers een knelpuntopleiding volgt. Verder kadert 10% van de opleidingen in het tweedekansonderwijs. In de publieke sector heeft geen enkele opleiding betrekking op een knelpuntberoep of tweedekansonderwijs. Voor knelpuntopleidingen zijn de privé sector en de social profit sector zeer gelijkaardig (25%); tweedekansonderwijs wordt echter vaker met tijdskrediet gecombineerd in de privé sector. Naarmate werknemers tot een oudere leeftijdsgroep behoren daalt het aandeel knelpuntopleidingen, maar stijgt de deelname in tweedekansonderwijs.

Bijna 2 op 3 opleidingen waarvoor een aanmoedigingspremie wordt aangevraagd, is georganiseerd door een hogeschool of een CVO. VDAB-opleidingen betreffen ruim 10% van de aanvragen uit de publieke sector, in de andere sectoren worden er nauwelijks aanmoedigingspremies voor aangevraagd.

Ruim 60% van de opleidingen wordt georganiseerd in het dagonderwijs. Eén op drie opleidingen vindt 's avonds plaats op weekdagen. Bij respondenten uit de privé sector betreft slechts 24,4% van de aanmoedigingspremies opleidingen die buiten de reguliere werkuren worden georganiseerd – in de openbare sector is de situatie omgekeerd, wellicht door het type opleidingen dat werknemers uit de openbare sector volgen. 'Vrijetijdsopleidingen' worden meer 's avonds georganiseerd om ze te kunnen combineren met werk; andere meer professioneel georiënteerde opleidingen gaan eerder overdag door.

Hoe zit het met de financiering van de opleiding?

De meeste respondenten (87%) betaalt de opleiding volledig zelf (of via een gezinslid). Indien er sprake is van cofinanciering, gebeurt dat voornamelijk via de werkgever. 5% van de respondenten vraagt een aanmoedigingspremie aan voor een opleiding die iemand anders volledig betaalt.

De kosten die aanvragers van de aanmoedigingspremie rechtstreeks maken voor de gevolgde opleiding liggen opvallend ver uit elkaar. 10% betaalt maximaal 160 euro terwijl 10% minstens 3500 euro betaalt. Gemiddeld kost de opleiding 1701 euro; 50% betaalt rond de 1000 euro. Het gaat daarbij om de directe kosten zoals het inschrijvingsgeld en het lesmateriaal.

4. Bevindingen (vervolg)

Een vergelijking van deze directe opleidingskosten en de ontvangen aanmoedigingspremie toont dat de ontvangen premie voor twee op drie respondenten (64%) lager is dan wat betaald wordt aan de opleiding. Vooral de kosten gerelateerd aan opleidingen aan hogescholen en universiteiten blijken nauwelijks gecompenseerd te worden via de aanmoedigingspremie. Dit geldt eveneens voor opleidingen die minstens één jaar duren. Anderzijds overtreft de aanmoedigingspremie ruimschoots de gemaakte kosten voor opleidingen bij VDAB, een Academie, Syntra, een CVO of secundair onderwijs. In deze oefening werden onrechtstreekse kosten zoals het gederfd inkomen en andere tegemoetkomingen zoals de ontvangen RVA-uitkering buiten beschouwing gelaten. Aangezien deze aspecten zwaar kunnen doorwegen, dienen de gerapporteerde cijfers met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Bij de meeste aanvragers van de aanmoedigingspremie is sprake van dubbele financiering m.b.t. de gevolgde opleiding. Twee op drie respondenten gebruiken opleidingscheques in combinatie met de aanmoedigingspremie om de gevolgde opleiding te financieren; 18% combineert de aanmoedigingspremie met betaald educatief verlof. In totaal geeft 59% van de aanvragers aan dat ze de opleiding ook zouden volgen zonder aanspraak te maken op de aanmoedigingspremie. Dergelijke deadweightkost is gelijkaardig aan die van andere, gelijkaardige opleidingsmaatregelen. Het cijfer geeft bovendien geen indicatie van het mogelijk sensibiliseringseffect dat gepaard gaat met de beschikbaarheid van de maatregel.

Welke impact heeft de gevolgde opleiding?

Na de opleiding was 19,4% van alle respondenten die op het moment van de bevraging aan het werk waren, aan de slag bij een andere werkgever. Dit is vrij veel gezien de korte termijn sinds het einde van de opleiding. 44,6% van deze personen heeft zijn loopbaan een drastische wending gegeven; ze zijn aan de slag gegaan bij een andere werkgever in een andere sector. Daar werkten ze in een ander vakgebied op een ander leidinggevend niveau. 2,3% heeft een eigen zaak opgestart.

Werknemers die hun opleiding afgerond hadden op het moment van de bevraging rapporteren diverse positieve effecten van de gevolgde opleiding. Een aantal voordelen situeren zich op het vlak van persoonlijk functioneren: in eerste instantie het verkrijgen van meer zelfvertrouwen, maar ook het gevoel hebben de loopbaan in eigen handen te hebben of werkgerelateerde veranderingen aan te kunnen. Anderzijds ervaren werknemers ook verschillende professionele effecten na afloop van de opleiding. Eén op drie respondenten zegt dankzij de opleiding beter te presteren in zijn of haar job en 27% van de respondenten geeft aan dankzij de opleiding aan het werk te zijn bij een andere werkgever in een ander vakgebied. Dit neemt echter niet weg dat 28% van de respondenten (40% in de publieke sector; 70% van de vijftigplussers) van oordeel is dat de opleiding geen enkele impact heeft gehad op hun loopbaan.

Op het vlak van gepercipieerde inzetbaarheid en jobonzekerheid is de impact van de gevolgde opleiding beperkt. Een kwart van de respondenten zag na de opleiding voor zichzelf meer kansen op werk bij een andere werkgever, maar ook 25% voelde zich minder inzetbaar op de (externe) arbeidsmarkt. De helft van de respondenten ervaart eenzelfde externe inzetbaarheid. Daarnaast ervaart 61,7% van de respondenten eenzelfde mate van jobonzekerheid voor en na de opleiding. 27% ging erop achteruit, 12% voelde zich zeker in zijn of haar job. De economische crisis kan echter mogelijke positieve effecten van de opleiding teniet doen.

Hoe tevreden is men over de aanmoedigingspremie?

De aanmoedigingspremie wordt bijzonder positief beoordeeld: 97% van de respondenten zou anderen aanraden om de premie aan te vragen. Sterker nog, geen enkele respondent zou anderen afraden om de premie aan te vragen.

De respondenten zijn in het algemeen tevreden over alle aspecten van de premie. De hoogste tevredenheid heeft betrekking op de opleidingen die in aanmerking komen voor de premie en de termijn waarbinnen de premie kan aangevraagd worden. Anderzijds wordt de laagste tevredenheid geregistreerd voor de duurtijd en de hoogte van de aanmoedigingspremie. Toch zijn werknemers ook hier globaal genomen tevreden over.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Vooral hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen, werknemers jonger dan 50 en vrouwen vragen de aanmoedigingspremie aan. Laaggeschoolden en werknemers uit kleine ondernemingen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de aanvragers van de aanmoedigingspremie. Het overgrote deel van de aanvragers volgt de opleiding op eigen initiatief. De meeste werknemers leren de aanmoedigingspremie voor het eerst kennen via internet of hun werkgever. De grootste drempels die ze ervaren om een bijkomende opleiding te volgen zijn de gevolgen van de opleiding in termen van beschikbare tijd en geld.

De aanmoedigingspremie wordt vooral aangevraagd voor werkgerelateerde opleidingen. De opleiding wordt in eerste instantie gevolgd om zich te herscholen vanuit de intentie om bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Toch wordt de aanmoedigingspremie ook vaak aangevraagd om beter te presteren binnen de huidige job. De opleidingen waarvoor de premie wordt aangevraagd, situeren zich voornamelijk in de gezondheidszorg en het onderwijs.

Er zijn systematische verschillen tussen sectoren en leeftijdsgroepen. Vijftigplussers en werknemers uit de publieke sector blijken opvallend meer opleidingen gelinkt aan vrijetijdsactiviteiten te volgen. Aangezien de helft van de vijftigplussers in de publieke sector tewerkgesteld is lijkt het voornamelijk het afwijkend premiestelsel van de publieke sector te zijn dat het gedrag van de aanvragers stuurt. Zij ontvangen immers een dubbele premie wanneer ze een opleiding volgen, wat de aanmoedigingspremie voor opleiding financieel interessant maakt. In de social profit sector is het opleidingskrediet echter aanzienlijk lager dan andere aanmoedigingspremies zoals het zorgkrediet. Het afwijkend karakter van de publieke sector en vijftigplussers uit zich o.a. in de lagere professionele motivatie voor het volgen van opleiding, de beperkte impact op de loopbaan en de lagere nettokost.

De bedragen van de zelf gefinancierde opleidingskost zijn zeer uiteenlopend. De premie is aanzienlijk lager dan de zelf gefinancierde opleidingskost bij opleidingen aan hogescholen of universiteiten, opleidingen die langer dan 1 jaar duren en lerarenopleidingen. Bij de meerderheid van de aanvragers is sprake van dubbele overheidsfinanciering. De premie wordt vaak gecombineerd met opleidingscheques. 60% van de begunstigden zou de opleiding ook zonder de aanmoedigingspremie hebben gevolgd. Deze 'deadweight' van de opleiding mag bijgevolg niet onderschat worden, ook al kan dergelijke deadweight nauwelijks vermeden worden bij maatregelen die erop gericht zijn de deelname aan opleiding te stimuleren. Dit cijfer houdt echter geen rekening met een mogelijk sensibiliserend effect van de aanmoedigingspremie. Werknemers kunnen immers beslissen om opleiding te volgen door te horen over de premie en niet noodzakelijk omwille van de financiële incentive op zich.

De aanvragers zijn bijzonder tevreden over de aanmoedigingspremie: 97% zou anderen aanraden om ze aan te vragen. De impact van de opleiding is vrij gematigd en laat zich in eerste instantie voelen in de huidige job. Ondanks de hoge tevredenheid van werknemers over de aanmoedigingspremie dient het huidige premiesysteem aan de beoogde doelstellingen te worden afgetoetst om zo de doeltreffendheid ervan te kunnen evalueren. Met betrekking tot de initiële doelstellingen is het echter onduidelijk of de premie er vooral op gericht is om levenslang leren te promoten of heroriëntering op de arbeidsmarkt te faciliteren. Met betrekking tot levenslang leren lijkt de aanmoedigingspremie in haar opzet geslaagd: zowel op persoonlijk vlak als in de huidige job zeggen werknemers beter te functioneren dankzij het volgen van de opleiding. Hoewel verschillende respondenten hun loopbaan een andere wending gaven dankzij de opleiding, is de impact beperkter op het vlak van heroriëntering. Als daar de voornaamste doelstelling ligt, is het systeem van de aanmoedigingspremie voor verbetering vatbaar. Concreet zijn er drie niveaus waaraan kan worden gesleuteld: de doelgroep van de aanmoedigingspremie, de financiering van de opleiding en de type opleidingen die in aanmerking komen voor een premie.

1. Hoewel laaggeschoolden, vijftigplussers en werknemers uit kleine ondernemingen de premie nauwelijks aanvragen, zouden net zij de stimulans van de premie kunnen gebruiken om hun weg te vinden naar een (bijkomende) opleiding en op die manier hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Door het introduceren van een doelgroepenbeleid zou men ook deze zwakkere doelgroepen kunnen bereiken. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door een hoger premiebedrag uit te keren voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt of hen extra te sensibiliseren om opleiding te volgen; al dan niet in combinatie met loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

Anderzijds blijkt het afwijkend stelsel van de aanmoedigingspremie in de publieke sector zich systematisch te vertalen naar andere keuzes en beslissingen bij de aanvragers. Als de premie erop gericht is om levenslang leren te promoten is ze – bij wijze van extralegaal voordeel – geslaagd in haar opzet. Deze doelgroep vraagt de premie echter zelden aan voor een opleiding in het kader van professionele heroriëntering. Indien daar de focus van de aanmoedigingspremie ligt, gaat ze aan haar voornaamste doel voorbij. Het onderscheid tussen de premies van de publieke sector en de andere stelsels dient daarom duidelijk gemotiveerd te worden.

2. Het huidige premiebedrag wordt bepaald door de sector waarin men tewerkgesteld is en het type onderbreking dat men opneemt. Binnen deze parameters wordt een forfaitair bedrag uitgekeerd dat los staat van de duur van de opleiding, de kostprijs, de inhoud en de opleidingsverstrekker. Nochtans bepalen deze factoren welk bedrag de werknemer zelf investeert in de opleiding, waardoor er zeer grote verschillen zijn in de mate waarin de premie de gemaakte (directe) opleidingskosten compenseert. Het kan daarom interessant zijn om deze factoren mee in rekening te nemen bij het bepalen van het premiebedrag.

3. Verschillende opleidingen worden vooral vanuit vrijetijdsoverweging gevolgd. Indien de premie gericht is op het versterken van de positie op de arbeidsmarkt, zou voor de aanmoedigingspremie - net als eerder in het kader van de opleidingscheques - kunnen worden herbekeken welke opleidingen er wel of niet voor in aanmerking komen. Een andere optie is om de hoogte van de premie af te stemmen op het aantal lessen of de inhoud van de opleiding, bv. een hogere premie voor knelpuntberoepen.

Vooraleer wordt gesleuteld aan de doelgroep van de premie, de financiering en/of het type opleiding die in aanmerking komt is het cruciaal om duidelijkheid te scheppen over de doelstelling van de premie (promoten van levenslang leren of faciliteren van heroriëntering op de arbeidsmarkt). Deze bepaalt immers de context waarin de maatregel geëvalueerd moet worden.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Baert, H. & Philipsen, V. (2010). Gespreksleidraad. Redenen voor – al dan niet - deelname aan competentieontwikkeling en opleiding. Een gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden over hun perspectieven en exclusieven. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2010, 23p.

Boeren, E., Holford, J., Nicaise, I. & Baert, H. (2012) Why do adults learn? Developing a motivational typology across 12 European countries. *Globalisation, Societies and Education*, 10(2), 247-269.

Forrier, A. (2009). Loont levenslang leren? De impact van levenslang leren op micro-, meso- en macroniveau. *Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2009, 8-25.

Hoeckel, K. (2008). Costs and benefits in Vocational Education and Training. OECD Education.

Sels, L. (2009). Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering opleidingsinspanningen. *Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2009, 26-53.

Vanderbiesen, W. & Djait, F. (2009a). 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*, 1/2009, 81-96.

Vanderbiesen, W. & Djait, F. (2009b). De meting van opleidingsinspanningen – Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt WSE / Brussel: Vlaamse Gemeenschap. Departement WSE, 74p.

Vlaamse Overheid, Departement WSE, Portalsite aanmoedigingspremies, <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies>

Vlaams subsidieagentschap voor WSE, Jaarverslagen 2010-2011.

TITEL: EFFECT- EN IMPACTMETING VAN DE INSPECTIE WERK EN SOCIALE ECONOMIE (IWSE) IN VLAANDEREN: ANALYSE EN AANBEVELINGEN

Auteur(s): Bert van Landeghem, Frank Cörvers

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Dit rapport is in de eerste plaats een handleiding voor de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE) teneinde een beeld te geven van de verschillende strategieën om een kwantitatieve impactstudie uit te voeren. Het rapport overloopt enkele statistische begrippen, en het bevat een overzicht van verschillende methodologieën die courant worden gebruikt voor het evalueren van impact. Hierbij wordt aangestipt dat er niet zoiets als een “gouden standaard” bestaat: elke methodologie vereist assumpties, en het is aan beleidsmakers en onderzoekers om een haalbare onderzoeksmethode te kiezen die geloofwaardige resultaten oplevert in een bepaalde context. Het rapport bevat praktijkvoorbeelden vanuit zowel een meer academische als meer beleidsgeoriënteerde invalshoek. Tot slot bevat het rapport enkele voorstellen tot impactstudie geschreven op maat van IWSE.

Key words:

Impactmeting, effectmeting, effectiviteit, risicoanalyse, inspectie

2. Doelen van het onderzoek

De Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE) heeft gedurende de voorbije jaren gewerkt aan een kwantitatieve risicoanalyse. Dit model moet haar in staat stellen een prioriteit toe te kennen aan de verschillende materies onder haar bevoegdheid. De inspectie wil echter een stap verder gaan en wil via een kwantitatieve analyse haar impact meten op het normconform handelen van de geïnspecteerden, maar ook op de besluitvorming van regering en parlement, en op de normen en waarden in de maatschappij.

Dit rapport heeft dan ook als doel om IWSE een aantal ideeën aan te reiken omtrent de implementatie van impactstudies. Meer in het bijzonder heeft het rapport tot doel:

- Het definiëren van het jargon dat in de impactevaluatie-literatuur wordt gebruikt;
- Het geven van een overzicht van de verschillende methodologieën die worden gebruikt om impact te meten, en het aanstippen van hun eigenschappen, sterktes en zwaktes;
- Het documenteren van praktijkvoorbeelden;
- Het schetsen van enkele voorstellen tot impactstudies die op maat gemaakt kunnen worden bij de Inspectie WSE;
- Op korte termijn dient het rapport een aantal rudimentaire doch potentieel erg interessante impactanalyses mogelijk te maken. Op langere termijn zal het rapport hopelijk kunnen dienen als fundament voor een dialoog met regionale en nationale instellingen, en met onderzoekers gespecialiseerd in impactstudies, teneinde te komen tot het ontwerp en de implementatie van meer complexe en ambitieuze studies.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Het rapport met een bespreking van de centrale concepten in dit rapport: effect, impact, effectiviteit. In Van Dale vinden we volgende omschrijvingen.

- Effect (eerste betekenis): uitwerking, gevolg.
- Impact: kracht die van iets uitgaat. Synoniemen: invloed, inwerking, draagwijdte.
- Effectiviteit: doeltreffendheid.

Het derde concept is duidelijk verschillend van de eerste twee. De betekenissen voor de begrippen “effect” en “impact” liggen echter veel dichterbij elkaar, hoewel impact een iets zwaardere lading lijkt te hebben dan het begrip effect. De woorden begrippen door elkaar worden gebruikt, maar impact lijkt toch een iets zwaardere lading te hebben, en lijkt te duiden op een bundeling of reactieketen van de verschillende effecten. In de context van het rapport is vooral het begrip impact gebruikt.

Verder documenteert het rapport enkele basisbegrippen uit de statistiek die geregeld terugkomen in de uiteenzetting. Van bijzonder belang voor het begrijpen van de verschillende methodes om impact te meten zijn de verschillende types databestanden. De belangrijkste zijn hieronder weergegeven.

- Cross-sectionele data: De data bevatten informatie van een steekproef voor slechts één tijdsperiode.
- Paneeldata: Paneeldata bevatten gegevens van een populatie (of steekproef van deze populatie) voor meer dan één periode.
- Cross-sectionele tijdreeksen: Men observeert meerdere subjecten voor een heel aantal periodes. De structuur van cross-sectionele tijdreeksdata is een spiegeling van die van paneeldata. Bij paneeldata observeert men relatief veel subjecten en relatief weinig tijdsperiodes, en bij cross-sectionele tijdreeksen is dit omgekeerd.

3. Methoden en data

Voor inspectiediensten lijken de volgende twee uitdagingen steeds terug te komen wanneer men een impactstudie wil implementeren.

- Het meten van normconform handelen
Het is niet altijd eenvoudig om het niveau van, of de trends in, normconform handelen te meten. Soms kan men gebruik maken van proxies, dat zijn variabelen die het normconform handelen niet rechtstreeks meten maar die er wel zeer sterk mee gecorreleerd zijn. Bedrijven met een stelselmatig negatief BTW-saldo zijn niet per definitie schuldig aan BTW-fraude, maar de kans is wel groot. Men kan daarom opteren om een indicator voor negatief BTW-saldo te gebruiken om meer inzichten te krijgen in het niveau van alsook de trend in BTW-fraude. Het rapport bespreekt in het kort enkele technieken om via surveys betrouwbare antwoorden te krijgen op gevoelige vragen over nonconform handelen, zoals de Randomized Response Techniek en de Unmatched Count Techniek.
- Het isoleren van de impact van de inspectiedienst van andere invloeden
Zoals in vele domeinen waarbinnen een impactstudie wordt geïmplementeerd, is het een grote uitdaging om de impact van de inspectiedienst te isoleren van andere factoren die eveneens een invloed hebben op de afhankelijke variabele. In het rapport verwijzen we naar de positieve correlatie tussen de grootte van een politiemacht en criminaliteit, zoals deze vaak wordt vastgesteld in de literatuur. Deze correlatie impliceert echter niet dat een grotere politiemacht leidt tot meer criminaliteit, maar eerder dat beleidsmakers ervoor kiezen om tijdens periodes van onrust of in probleemregio's een grotere politiemacht te ontplooiën. Na het ontwarren van deze verschillende mechanismen komt de literatuur vaak tot de conclusie dat er weliswaar een positieve correlatie bestaat tussen politiemacht en criminaliteit, maar dat de impact van een grotere politiemacht op de criminaliteitsgraad negatief is (criminaliteit neemt dus af).

Methodische toelichting

Verschillende methodologieën kunnen worden aangewend voor het meten van impact (eerder dan correlatie), en de context alsook de aannames die men wenselijk vindt zullen bepalen welke methodologie het meest geschikt is. Een aantal courante technieken worden hieronder samengevat.

Controle-variabelen

Bij het meten van een impact kunnen we controle-variabelen toevoegen aan het model, dit zijn variabelen die gecorreleerd zijn met de hoofdverklarende variabele evenals met de verklaarde variabele, om zo tot een meer zuivere impactmeting te komen. Indien men beschikt over paneeldata kan men zelfs technieken gebruiken die controleren voor alle subject-specifieke karakteristieken die niet veranderen over de tijd (zoals geslacht). Men moet er echter rekening mee houden dat in realiteit niet alle factoren waarvoor men zou willen controleren (voldoende accuraat) observeerbaar zijn.

Gerandomiseerde experimenten

Gerandomiseerde experimenten winnen snel terrein in de sociale wetenschappen teneinde de impact van beleidsmaatregelen op doelvariabelen te meten. Men deelt een populatie "at random" op in een controlegroep en één of meerdere treatmentgroepen, en verschillen in de gemiddeldes van de doelvariabele tussen de verschillende groepen kan ons dan iets leren over de causale impact van een interventie op de doelvariabele. Hoewel een gerandomiseerd experiment een erg nuttige tool kan zijn, is het vaak om praktische of juridische redenen niet mogelijk om "at random" te interveniëren in de werking van een instelling. Bovendien moet men waken over de validiteit van een experiment: zo mogen subjecten uit de treatment groep niet ex post overschakelen naar de controlegroep en vice versa.

Natuurlijke experimenten

Soms kunnen beleidsveranderingen of (onverwachte) gebeurtenissen de populatie verdelen in twee gelijkaardige groepen, waarbij de ene groep wordt blootgesteld aan een bepaald regime en de andere groep niet. Zo'n fenomenen worden natuurlijke experimenten genoemd en helpen bij het opzetten van een impactstudie. Opportuniteiten kunnen zich bijv. voordoen wanneer een nieuw beleid of programma toegangscriteria kennen met scherpe drempelwaardes zoals minimumleeftijd, minimumloon, een exacte startdatum van het programma etc. Subjecten net boven en net onder zo'n drempelwaarde zijn gemiddeld gezien erg gelijkaardig, en gemiddeldes van de doelvariabele voor deze groepen kunnen dan vergeleken worden bij een impactmeting.

Difference-in-difference schatting

Veronderstel een situatie waarbij een groep subjecten een treatment krijgt (bijv. een cursus) en een andere groep niet. De cursus start op tijdstip één, en indien we beschikken over paneeldata voor beide groepen met observaties in periode één en twee, kan de impact van de treatment gemeten worden aan de hand van een difference-in-difference schatting. Hoeveel verschilt de groei in de doelvariabele tussen controle- en treatmentgroep? Deze techniek levert echter enkel correcte resultaten op als we kunnen veronderstellen dat de groei in de treatmentgroep even groot zou geweest zijn als in de controlegroep indien de treatmentgroep niet onderworpen was geweest aan de treatment. Als de opdeling in groepen gebeurde via een gerandomiseerd of natuurlijk experiment, kan men met meer overtuiging de validiteit van deze assumptie claimen.

Instrumentele variabelen

Indien men een variabele meent te hebben waarvan men vermoedt dat deze een impact heeft op de hoofdverklarende variabele maar niet op de verklaarde variabele, kan men speciale regressietechnieken gebruiken om via dit instrument de causale impact te schatten van de hoofdverklarende variabele op de verklaarde variabele. Het is echter niet eenvoudig om instrumenten te vinden, en de assumptie dat het instrument een impact heeft op de verklarende variabele maar niet op de verklaarde variabele kan niet direct getest worden.

4. Bevindingen

Het rapport stelt de volgende praktische suggesties voor aan IWSE inzake mogelijke impactstudies.

1. Het verder kwantificeren van de inspectieverslagen in kwantitatieve paneeldatasets
In haar jaarrapport documenteert IWSE het totaal aantal inspecties per materie, het aantal inbreuken en zelfs de trend in vastgestelde inbreuken. Deze cijfers laten echter geen impactevaluatie toe omdat een stijging van het aantal gedetecteerde inbreuken niet noodzakelijk duidt op een lage impact, maar ook kan betekenen dat de risicoanalyse verbeterd is. Daarom stellen we voor dat IWSE kwantitatieve rapportagebestanden aanmaakt, met één rij per inspectieoptreden. Dit databestand kan dan gebruikt worden om na te gaan of bedrijven die eerder reeds geïnspecteerd werden meer kans hebben om normconform te handelen bij een tweede en volgende inspectierondes. Zo'n impactstudie is inderdaad vrij rudimentair, maar kan wel op korte termijn geïmplementeerd worden, zonder dat daarvoor de goedkeuring of medewerking vereist is van andere instanties. Andere vormen van studies kunnen op langere termijn haalbaar zijn als er goede samenwerkingsverbanden tot stand kunnen worden gebracht.

2. Het opzetten van preventiecampagnes, en evaluatie via gerandomiseerde experimenten
Preventiecampagnes zijn vooral nuttig in domeinen waarin de regelgeving niet goed bekend is bij geïnspecteerden, of waarin de dekkingsgraad (ratio van inspecties en mogelijk te inspecteren subjecten) laag is. Men kan “at random” de groep van potentieel geïnspecteerden opdelen in een controle- en treatmentgroep, en de treatmentgroep vervolgens aanschrijven in het kader van een preventiecampagne. Om de impact van de preventiecampagne te testen kan IWSE vervolgens uit de controle- en treatmentgroep een steekproef trekken en nagaan of er een verschil is tussen de twee groepen in normconform handelen. Ook kan men via administratieve data nagaan of beide groepen zich gemiddeld gezien anders gaan gedragen.
3. Enkele suggesties voor IWSE om haar impact te meten op de politieke besluitvorming, of op normen en waarden in de maatschappij, zijn als volgt:
 - Het analyseren van (trends in) woordpatronen in de dagbladen, waarbij we denken aan woordgroepen zoals “Vlaamse Arbeidsinspectie” of staakwoorden die geassocieerd zijn met de domeinen waarvoor IWSE bevoegd is. Men kan gebruik maken van de data op de webstek van Mediargus, het digitale platform van de Vlaamse Dagbladpers;
 - Een gelijkaardige oefening kan worden gemaakt door het scannen van kamerstukken op bepaalde woordgroepen;
 - Om trends in normen en waarden in de maatschappij te meten, of globale trends in normconform handelen, kan men ervoor ijveren om bepaalde vragen op te nemen in enquêtes die op zeer regelmatige basis worden uitgevoerd, zoals de Enquête naar de Arbeidskrachten.

Tot slot willen we nog de navolgende aanbevelingen meegeven teneinde de kans op succesvolle én nuttige impactstudies te vergroten.

- IWSE kan nagenoeg meteen starten met eenvoudige impactstudies door de kwantificering van de inspectieverslagen verder door te zetten.
- Voor meer substantiële impactstudies lijkt een goede samenwerking met andere regionale of nationale instanties onontbeerlijk. Analisten, ICT personeel, software en apparatuur kunnen dan gedeeld worden, waardoor de vaste kosten enorm afnemen. Op de lange termijn zouden beleidsmakers ervoor kunnen kiezen om deze samenwerkingsverbanden institutioneel te verankeren.
- Het kan nuttig zijn om te investeren in goede connecties met de academische wereld. Exploratoire analyses kunnen een welgekomen onderwerp uitmaken van een bachelor- of masterscriptie. Als de uitkomst van een bepaalde studie van belang kan zijn voor een breder (academisch) publiek, kan er zich eventueel een gelegenheid voordoen om samen te werken met academische onderzoekers en doctoraatstudenten.
- Men kan bovendien trachten om andere financieringsbronnen dan VIONA aan te boren, indien het onderzoek van belang kan zijn voor een breder publiek. Vele fondsenverstrekkers voor academisch onderzoek beschouwen samenwerking met (of cofinanciering door) een partij buiten de academische wereld vaak als een pluspunt (of zelfs noodzakelijke voorwaarde) bij het toekennen van subsidies.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Zie het schema hierna voor een samenvatting van de beleidsacties die door de IWSE kunnen worden ondernomen op korte, halflange en lange termijn.

Mogelijke initiatieven voor IWSE op korte, halflange en lange termijn op basis van voorliggende rapportage

Termijn	Initiatieven t.a.v. de materie/geïnspecteerde en/of beleids- & maatschappelijke impact			
	Inhoudelijk	Op het vlak van ICT	Samenwerking met andere instanties	Organisatorisch op afdelingsniveau
Korte termijn (binnen nu tot 1 jaar)	<ul style="list-style-type: none"> * Beleids- & maatschappelijke impact: 1. Tellen parlementaire vragen 2. Turven van het aantal X dat Inspectie WSE in de pers voorkomt * De uitkomsten van een risicoanalyse: labels aanpassen aan de hand van prioriteit i.p.v. ernst 		<ul style="list-style-type: none"> * Onderhoud goede contacten met de academische wereld, bijvoorbeeld door studenten stages te laten lopen of scripties te laten schrijven op het terrein van impact meting 	<ul style="list-style-type: none"> * Plan van aanpak uitschrijven (K.T., half L.T. en L.T.) n.a.v. rapport met aangeven van beleidsmatige prioritering * Op korte termijn kan via een eenvoudig kwantitatief rapportagebestand voor de materies met een voldoende hoge dekkingsgraad reeds een impactmeting worden uitgevoerd.
Halflange termijn (binnen 1 tot 2 jaar)	<ul style="list-style-type: none"> * Let bij impactonderzoek goed op aannames, variabelen, strategieën om doelen te bereiken * Let op dat zoektocht naar impact of causale verbanden niet evident is, en tegelijkertijd politiek gevoelig kan liggen * Bewustwording dat elke beleidswijziging in potentie een natuurlijk experiment is, mits goed voorbereid, van groot belang voor impactmeting 	<ul style="list-style-type: none"> * Stel ondernemers via website in staat zichzelf te inspecteren * Heroriënteren van de verplichte registratiegegevens in het Geïntegreerde Inspectie-applicatie (GINA) om effectmetingen mogelijk te maken (opbouw kwantitatief rapportage bestand) 	<ul style="list-style-type: none"> * Uitbreiding juridische ondersteuning aan inspecteurs * Voor onderzoek dat van waarde is voor een breder academisch publiek kan men trachten andere financieringsbronnen aan te boren dan VIONA, want subsidiegevers voor academisch onderzoek zijn op zoek naar valorisatie (i.e. maatschappelijke relevantie) door samenwerking met veldpartijen, zoals de IWSE 	<ul style="list-style-type: none"> * Houd tevredenheidsonderzoeken onder contactpersonen van de inspectie * Onderzoeken in hoeverre trends in attitudes en in normconform handelen via enquêtes in Vlaanderen te achterhalen zijn (cf. Nederlandse arbeidsinspectie) * Preventieve acties kunnen inbreuken voorkomen, en kunnen de bekendheid en het imago van de IWSE vergroten
Lange termijn (binnen 2 tot 4 jaar)	<ul style="list-style-type: none"> * Vul het begrip “inspectievakantie” in, bijv. zoals bij de Nederlandse arbeidsinspectie 	<ul style="list-style-type: none"> * Ontsluiting en raadplegen van databanken van federale sociale inspectiediensten (Opgelet: impact 6^e staatshervorming) * Richt een webstek in waar klussers en opdrachtgevers elkaar kunnen vinden om zicht te krijgen op de omvang van malafide ondernemingen zonder deze overigens op te sporen 	<ul style="list-style-type: none"> * Federale sociale inspectiediensten. (Opgelet: impact 6^e staatshervorming!) 	

TITEL: SAMENWERKING OP (DE) PROEF: PROCES-EVALUATIE VAN FASE 2 VAN DE PROEFTUINEN VOOR SAMENWERKING TUSSEN DE VDAB EN DE OCMW'S IN VLAANDEREN

Auteur(s): Lien Van Mellaert, Janne Kuppens & Ludo Struyven

1. Korte samenvatting van het onderzoek

“Op 1 januari 2012 ging fase 2 van de proeftuinen VDAB-OCMW officieel van start. Deze proeftuinen hadden als doelstelling om de samenwerking tussen VDAB als arbeidsmarktregisseur en de OCMW's als belangrijke lokale welzijnspartner te verbeteren. In dit onderzoek brengen we op basis van de ervaringen binnen de vijf deelnemende proeftuinen in kaart hoe de samenwerking concreet vorm kreeg, en dit gaande van de intake en screening van cliënten tot en met de uitvoering en opvolging van concrete activeringstrajecten. We zien dat er tegenover fase 1 van het initiatief een zekere vooruitgang geboekt werd op het vlak van afstemming van de processen binnen beide organisaties, en dat een bredere groep van cliënten met verschillende profielen werd bereikt. Toch bleef het aantal concreet uitgevoerde trajecten al bij al beperkt, en zien we grote variaties in de mate van samenwerking tussen de verschillende deelnemende locaties. Om te komen tot een meer geïntegreerde aanpak van werk-welzijnstrajecten is er naast de sterk operationele focus van de proeftuinen tevens meer betrokkenheid en afstemming nodig op andere niveaus, met name op het niveau van beide publieke organisaties (die momenteel respectievelijk Vlaams en Federaal aangestuurd worden), tussen de beleidsdomeinen werk en welzijn, en tussen de verschillende bestuursniveaus in Vlaanderen (Vlaams, provinciaal en lokaal).”

Key words:

Activering, werkstelling, leefloon, werkloosheidsuitkering, werk-welzijn (W²), lokale samenwerking

2. Doelen van het onderzoek

Het onderzoek blikt terug op het verloop van fase 2 van de proeftuinen OCMW-VDAB. We onderscheiden hierbij de volgende doelstellingen:

- 1) de identificatie en afbakening van de doelgroepen voor samenwerking;
- 2) het samenwerkingsproces en de gemaakte vorderingen in kaart brengen;
- 3) een beter begrip van de rol die andere partners spelen in de samenwerking;
- 4) het definiëren van randvoorwaarden voor samenwerking, zowel intern (VDAB en de OCMW's) als extern (Vlaams en federaal)

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Proeftuinen: Binnen een proeftuin wordt er een context gecreëerd waarin men op lokaal niveau nieuwe werkwijzen en oplossingen kan uittesten. Uit deze 'experimenten' probeert men vervolgens meer algemene lessen te trekken. Het achterliggend idee achter de proeftuinen voor samenwerking tussen VDAB en de OCMW's was dat meer samenwerking tussen beide organisaties de doorstroom van cliënten naar werk of naar andere aangepaste tewerkstellingsmaatregelen kan verbeteren.

VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

OCMW's: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn, deze centra worden gemeentelijk georganiseerd en zijn onder meer verantwoordelijk voor de toekenning van het leefloon.

3. Methoden en data

We gebruiken procesevaluatie als methode. Deze methode gaat ervan uit dat het zinvol is om de invoering en de uitvoering van een beleidsmaatregel, project of interventie te bestuderen, en aldus een antwoord te vinden op vragen in verband met de werking ervan (Swanborn, 2007). Een procesevaluatie gebeurt veelal tijdens of kort na de implementatiefase. In dit onderzoek vonden zowel bij de start als naar het einde van de proeftuinen toe semigestructureerde individuele en groepsinterviews plaats met 18 rechtstreeks betrokken consultants en leidinggevenden op de verschillende proeftuinlocaties. Aanvullend werden er ook workshops georganiseerd en woonden de onderzoekers twee maal een cliëntoverleg bij. Daarnaast werden in het kader van het onderzoek cliëntgegevens geregistreerd met behulp van een registratie- en opvolgingsinstrument dat in overleg met consultants werd ontworpen. Deze gegevens laten toe om de effectief uitgevoerde doorverwijzingen en het doelpubliek van de proeftuinen in kaart te brengen.

4. Bevindingen

A. Aantal uitgevoerde trajecten en doelpubliek van de proeftuinen

In het totaal werden 63 cliënten geregistreerd omdat hun profiel in aanmerking kwam voor de proeftuinen. Van deze 63 cliënten werden er slechts 39 ook effectief opgenomen binnen het proeftuinininitiatief, de anderen werden uiteindelijk binnen de eigen organisatie of via een ander samenwerkingsverband begeleid. Het gaat dus om een eerder beperkt aantal cliënten.

Van OCMW naar VDAB werden in totaal 30 cliënten doorgestuurd. We kunnen volgende groepen onderscheiden:

- 1) De (volgens inschatting van de consulent) 'sterkere' leefloongerechtigden en equivalent leefloongerechtigden die baat hebben bij een begeleiding of opleiding door VDAB.
- 2) Een beperkt aantal doorverwijzingen in het kader van de verplichte inschrijving, en dit zonder dat men in eerste instantie naging of deze cliënten voldeden aan het criterium van arbeidsmarktrijpheid.
- 3) Cliënten in de laatste maanden van een tewerkstelling art.60§7. Er werden voor deze groep afspraken gemaakt voor een zogenaamde 'warme overdracht' van de cliënten aan VDAB zodat de begeleiding na afloop van de tewerkstelling vlot kan worden verdergezet.
- 4) De groep van personen die hun tewerkstelling art. 60 in het verleden voltooiden. Deze cliënten zijn uitkeringsgerechtigd en vallen dus niet meer onder de bevoegdheid van het OCMW, maar toch is deze groep sterk vertegenwoordigd in de geregistreerde doorverwijzingen. Sommige OCMW's volgen deze mensen verder op totdat ze een begeleiding bij VDAB kunnen starten, soms zijn er wachttijden.
- 5) Doorverwijzingen naar de Tender Activeringszorg (TAZ), een tender voor de MMPP doelgroep waarbinnen specifieke plaatsen gereserveerd werden voor leefloners. In de praktijk bleef de doorverwijzing naar deze tender beperkt tot slechts twee personen. Zeven cliënten uit andere bovengenoemde groepen werden wel doorverwezen naar andere VDAB tenders, namelijk de W²-tendertrajecten voor personen in armoede en de Tender Intensieve Begeleiding en Bemiddeling naar werk (TIBB).

In de omgekeerde richting, van VDAB naar de OCMW's, werd de doelgroep voor samenwerking door VDAB zeer breed gedefinieerd als de Niet-Werkende Werkzoekenden (NWWZ). Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen maken het grootste deel van deze groep uit, maar ook andere groepen zoals leefloners behoren ertoe. Er vond uiteindelijk samenwerking plaats voor 9 niet-werkende werkzoekenden, waarvan 2 met een leefloon en 6 met een werkloosheidsuitkering. Het gaat hierbij om mensen met schulden of een woonproblematiek, maar ook om een aantal personen die als niet toeleidbaar worden beschouwd wegens onvoldoende kennis van het Nederlands. Het valt op dat er geen geschorste cliënten voorkomen in de geregistreerde data, hoewel ze wel specifiek vooropgesteld werden als potentiële doelgroep bij de start van de proeftuinen. Sommige OCMW's contacteren personen die als geschorst bekend staan in Mijn Loopbaan (de opvolger van het cliëntvolgsysteem van VDAB) om hen te wijzen op de mogelijkheid om een leefloon aan te vragen en/of verdere begeleiding te ontvangen. In dit geval is er geen sprake van een doorverwijzing vanuit VDAB binnen de proeftuin.

B. Werking van de proeftuinen

Bij de start van de proeftuinen werden vijf centrale thema's geformuleerd: 1) het opstellen van gezamenlijke intake(criteria); 2) het opstellen van criteria voor de toewijzing van cliënten aan trajecten; 3) aandacht voor de uitvoering van concrete trajecten; 4) communicatieprocedures en informatiedoorstroming, en ten slotte 5) een gemeenschappelijke opleidingsagenda. Elke proeftuin kon vrij bepalen hoe er invulling werd gegeven aan deze thema's, en dit op basis van bestaande noden op de werkvloer. Deze bottom-up werkwijze impliceert verschillen in de voorgestelde oplossingen, de schaalgrootte van het proeftuinexperiment en de keuze voor deels verschillende doelgroepen.

We beschrijven bij wijze van samenvatting de belangrijkste verwezenlijkingen van de proeftuin voor elk van deze thema's.

1. **Gezamenlijke intake(criteria).** Algemeen zien we dat het afstemmen van de intake zowel qua procedure als qua criteria moeilijk blijft, en dit omwille van verschillen in de werkwijze van beide organisaties. Binnen twee proeftuinlocaties werd geëxperimenteerd met een duo-intake. Dankzij een dergelijke duo-intake beschikten beide partijen over informatie betreffende de achtergrond van de cliënt en kon de toewijzing aan een traject en de latere opvolging verlopen in onderlinge afstemming.

4. Bevindingen (vervolg)

2. **Criteria voor de toewijzing van cliënten.** Voor het selecteren en toewijzen van cliënten aan de proeftuin werden op voorhand ook criteria geformuleerd, maar uiteindelijk blijven deze nog sterk voor interpretatie vatbaar en werkt het aanvoelen van de individuele consulent uiteindelijk bepalend. We zien ook dat de interpretatie van het criterium 'klaar voor de arbeidsmarkt' tussen organisaties verschilt: OCMW consulenten zullen eerder naar het groeipotentieel van een cliënt kijken, terwijl VDAB vanuit haar kerntaak als bemiddelaar ook mee in het achterhoofd houdt wat werkgevers verwachten van een werkzoekende. Naast de vooropgestelde criteria blijft het statuut een belangrijke drijfveer vormen voor het doorsturen van cliënten binnen de proeftuin (bijvoorbeeld na een art. 60), in sommige gevallen ongeacht de arbeidsmarktrijpheid van deze mensen. Toch ziet men ook voor de 'sterkere' (en dus meer arbeidsmarktrijpe) leefloners een meerwaarde in de samenwerking, wat geleid heeft tot de uitvoer van trajecten voor deze doelgroep.
3. **Aandacht voor de uitvoering van concrete trajecten.** Voor het uitvoeren van concrete trajecten in het algemeen kunnen we stellen dat er tegenover de eerste fase wel duidelijk vooruitgang geboekt werd, hoewel het in sommige proeftuinen om een zeer beperkt aantal cliënten gaat (zie ook punt A).
4. **Communicatieprocedures en informatiedoorstroming.** De mate van communicatie en informatiedoorstroming verschilt sterk binnen de proeftuinen, en is deels afhankelijk van de reeds bestaande ervaringen met samenwerking en van de communicatiemogelijkheden binnen bestaande structuren zoals de werkwinkel. Twee proeftuinen organiseerden een cliëntoverleg waardoor er meer communicatie en afstemming was. Op andere plaatsen verliep de communicatie voornamelijk informeel verliep. In Tielt gaf men aan dat deze informele aanpak omwille van de kleinschaligheid van de proeftuin en het bestaande contact binnen de werkwinkel goed verliep, terwijl er op grotere proeftuinlocaties zoals Kortrijk, Dendermonde en Leuven toch nood lijkt aan meer geformaliseerde vormen van overleg. In Leuven werden wel afspraken gemaakt over de concrete aanspreekpunten binnen beide organisaties om de communicatie tussen organisaties enigszins te vergemakkelijken, maar dit garandeert nog niet dat deze consulenten ook effectief geregeld contact met elkaar opnemen.
5. **Gemeenschappelijke opleidingsagenda.** De gemeenschappelijke opleidingsinitiatieven kwamen als vijfde thema in mindere mate aan bod. Concrete opleidingsinitiatieven met het oog op competentieontwikkeling van consulenten (bijvoorbeeld voor het detecteren van welzijnsnoden en het samenstellen van geïntegreerde trajecten) waren er niet.

C. Randvoorwaarden

Intern:

- Urgentiebesef en betrokkenheid van het managementniveau bij beide organisaties
- Verdere bewustmaking van consulenten over de verschillende begeleidingsmogelijkheden binnen zowel VDAB als de OCMW's zodat men een geïnformeerde keuze kan maken.
- Het betrekken van sociale diensten in het geval van de OCMW's
- Caseload voor VDAB consulenten die voldoende opvolging van de proeftuindeelnemers mogelijk maakt
- Samenwerking tussen OCMW's: er is een schaalverschil tussen de lokale OCMW's en de subregionale werkwinkels/VDAB kantoren. Momenteel wordt er voornamelijk samengewerkt met het grootste OCMW, meer samenwerking kan zorgen dat ook kleinere OCMW's betrokken worden en maakt het maken van afspraken eenvoudiger.

Extern:

- Meer centrale sturing en opvolging van de samenwerking
- Afstemming van bestaande instrumenten, registratiemethoden en procedures voor screening op welzijnsnoden
- Een voldoende uitwisseling van de geregistreerde informatie garanderen. Momenteel wordt de wetgeving i.v.m. privacy en de uitwisseling van persoonlijke gegevens niet overal op dezelfde wijze geïnterpreteerd (soms zeer restrictief en soms meer flexibiliteit).
- Verdere afstemming van het bestaand aanbod aan activerings- en tewerkstellingsmaatregelen:
 - o Verduidelijken welk aanbod zinvol kan zijn voor cliënten met bepaalde drempels, zoveel mogelijk onafhankelijk van hun statuut.
 - o Detecteren van overlap in maatregelen en verschillen in administratieve vereisten en financieringsmechanismen die de parallelle werking van beide organisaties in de hand werken.

4. Bevindingen (vervolg)

- Voorzien van een beleidskader dat samenwerking bevordert:
 - o Afstemmen van de doelstellingen van activering en van de verwachtingen ten aanzien van de cliënt op de noden en participatiemogelijkheden van deze cliënt, los van het uitkeringsstelsel waarin men zich bevindt (cf. de uitvoering van de W² conceptnota)
 - o Geen verplichte inschrijving van alle OCMW cliënten bij VDAB (cf. Regeerakkoord 2011), enkel zij die klaar zijn voor de arbeidsmarkt

D. Partners

In het onderzoek kwam tot slot ook de samenwerking met andere partners aan bod. Binnen de werkwinkel denken we vooral aan GTB waar men zelf ook een gespecialiseerde intake doet die o.a. psychosociale drempels en randproblematieken detecteert. In beide richtingen vinden er soms doorverwijzingen plaats tussen VDAB en de OCMW's via GTB. Ook een tewerkstelling via het Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap (PWA) binnen de werkwinkel zou relevant kunnen zijn voor de proeftuinen, maar men geeft aan dat dit slechts interessant is voor een beperkte groep, of als opstapje naar een andere tewerkstelling.

Buiten de werkwinkel gaat in de eerste plaats om andere welzijnspartners zoals de Centra Algemeen Welzijnswerk (CAW's) en de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG's). Er gebeuren doorverwijzingen naar deze instanties door zowel OCMW als VDAB maar de informatieuitwisseling is beperkt (omwille van privacy-redenen). Ook de verschillende tenderpartners en aanbieders van sociale tewerkstellingsprogramma's buiten de werkwinkel (bv. SBS, Randstad, Levanto, ...) werden in de feiten betrokken bij de proeftuin op basis van concrete dossiers, al weten ze niet noodzakelijk dat het gaat om iemand die binnen het afsprakenkader van de proeftuin werd doorverwezen. Hen hiervan op de hoogte stellen zou het mogelijk kunnen maken om naast VDAB ook het begeleidende OCMW op de hoogte te houden. Aangezien meer dan de helft van de deelnemers de huidige en/of vorige nationaliteit verschillend was van de Belgische en meer dan dertig procent van de deelnemers een andere taal dan het Nederlands gebruiken als voertaal, lijkt ook de uitwisseling van informatie met de onthaalbureaus zinvol. Ten laatste zijn er ook afspraken met RVA nodig, het opnemen van een uitkeringsgerechtigde cliënt binnen de proeftuin voor een begeleiding door het OCMW kan immers implicaties hebben voor de rechtspositie van deze cliënt bij RVA.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

De concrete initiatieven genomen binnen de proeftuinen (bv. duo-intake, cliëntoverleg, ...) dragen bij tot een betere samenwerking, maar bieden op zich slechts een partiële oplossing. We zien dat om te komen tot een meer geïntegreerde aanpak tevens meer betrokkenheid en afstemming nodig is op hogere niveaus, met name op het niveau van beide publieke organisatie (die momenteel respectievelijk Vlaams en Federaal aangestuurd worden), tussen de beleidsdomeinen werk en welzijn en tussen de verschillende bestuursniveaus in Vlaanderen (Vlaams, provinciaal en lokaal).

Tijdens het onderzoek kwamen een reeks algemene structurele factoren naar boven die de gescheiden werking van beide organisaties in stand houden en versterken. Ten eerste zien we dat er een verschil is in de uitgangspunten van beide organisaties. Bij VDAB is men inhoudelijk sterk gericht op bemiddeling en het vinden van (bij voorkeur betaald) werk. Deze manier van werken is logisch gezien de verplichting om informatie over de werkzoekende door te geven aan RVA die beslist over de uitkering van de cliënt. Bij de OCMW's ligt de klemtoon daarentegen meer op het tegemoet komen aan de huidige noden van de cliënt teneinde het welzijn van deze persoon te verhogen. Om het recht op maatschappelijke integratie zoals beoogd door de RMI-wet (Recht op Maatschappelijke Integratie) te realiseren, helpt men de cliënt bij voorkeur om betaald werk te vinden, maar men overweegt doorgaans sneller ook andere opties. Het bestaan van verschillende verwachtingen ten aanzien van de cliënt, in combinatie met het gebrek aan autoriteit om cliënten uit een ander uitkeringssysteem te schorsen wanneer deze niet meewerken of komen opdagen, bemoeilijkt de samenwerking. Een tweede structurele factor heeft te maken met de historisch gegroeide inhoudelijke overlap in het begeleidingsaanbod van VDAB i.s.m. GTB en derden enerzijds, en het OCMW anderzijds. Consulente binnen VDAB en in sommige OCMW's ervaren soms druk van hogerhand om cliënten op te nemen in het eigen aanbod van de organisatie, zodat dit aanbod optimaal benut wordt. Dit werkt een toewijzingslogica op basis van het statuut van de cliënten eerder dan hun arbeidsmarktrijpheid verder in de hand. Ten derde zien we dat, ondanks de variëteit tussen OCMW's onderling, het bestaande schaalverschil tussen de lokale OCMW's enerzijds en de subregionale VDAB kantoren en werkwinkels anderzijds, ertoe leidt dat de er voornamelijk samengewerkt wordt met het grootste OCMW. De kleinere OCMW's in dezelfde regio of hetzelfde werkwinkelgebied worden niet of minder betrokken. Meer samenwerking tussen OCMW's kan hun positie ten aanzien van VDAB versterken, en maakt het tevens gemakkelijker voor VDAB om eenduidige afspraken te maken met alle OCMW's binnen een bepaalde regio. Een laatste structureel element heeft te maken met het feit dat het opzet van de proeftuinen - waarin beide partijen vanuit het idee van gelijkwaardigheid hun rol opnemen voor respectievelijk werk en welzijn - een zekere wederkerigheid vereist. OCMW's vormen echter niet noodzakelijk een geprefereerde partner voor VDAB binnen het bredere welzijnslandschap. Dit zorgt in sommige proeftuinen voor het gevoel dat er een gebrek is aan de vooropgestelde wederkerigheid, wat de wens tot samenwerking vanuit de OCMW's negatief beïnvloedt.

Het beleid kan een ondersteunende rol opnemen in de samenwerking tussen beide organisaties, meer bepaald door het voorzien van een breder beleidskader dat streeft naar een meer uitkeringsonafhankelijke dienstverlening vertrekkende van de activerings- en welzijnsnoden van de cliënt. De W² conceptnota waarin men werkt met het idee van de participatieladder biedt een dergelijk omvattend kader, al dient men wel te waken over een blijvende afstemming met de OCMW's tijdens de toekomstige uitvoering. De inzet van cliënten naargelang hun participatiemogelijkheden vereist ook voldoende aandacht voor de initiële detectie van niet-arbeidsmarktgerelateerde drempels door VDAB, terwijl hiervoor momenteel weinig aandacht is binnen de aanpak van het zogenaamde 'sluitend maatpak' (de focus ligt sterk op bemiddeling). De bevoegdheidsoverdracht in het kader van de huidige staatshervorming biedt de gelegenheid om de activeringsinstrumenten die beide organisaties ter beschikking hebben inhoudelijk verder af te stemmen en de administratieve vereisten te stroomlijnen. In het scenario waarbij VDAB in de toekomst een aantal controletaken opneemt met het oog op het toekennen van een werkloosheidsuitkering dringt zich ook de vraag op hoe er invulling zal gegeven worden aan de plichten van de werkzoekende voor cliënten waarvoor een geïntegreerde werk-welzijnsaanpak vereist is.

Tot slot valt op te merken dat de ervaringen binnen de proeftuinen ons weliswaar een aantal lessen kunnen leren over de samenwerking tussen VDAB en de OCMW's, maar dat ze niet noodzakelijk zomaar veralgemeenbaar zijn naar alle andere gemeenten en steden. Het gaat immers telkens om gemeenten en steden die eerder betrokken waren bij fase één van de proeftuinen en vrijwillig instapten in fase twee. Bovendien beschikten alle deelnemende OCMW's over een aparte tewerkstellingscel, terwijl dit zeker in de kleine OCMW's niet noodzakelijk altijd het geval is.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Van Mellaert, L., Kuppens, J. & Struyven, L. (2013). *Samenwerking op (de) proef: Procesevaluatie van fase 2 van de proeftuinen voor samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's in Vlaanderen.* HIVA-KULeuven: Leuven.

Kuppens, J. & Struyven, L. (2012). *De proeftuinen VDAB-OCMW's: Een analyse van een meer structurele samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's in functie van het opzetten van geïntegreerde werk- en welzijnstrajecten.* (intern rapport)

Van Mellaert, L. & Struyven, L. (2013). *Samenwerking op (de) proef? De proeftuinen VDAB - OCMW in kaart gebracht. Over.Werk 2013/3* (te verschijnen)

TITEL: ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGSINCENTIVES VOOR WERKENDEN

Auteur(s): An De Coen (IDEA Consult), Daphné Valsamis (IDEA Consult) & Luc Sels (KU Leuven)

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn diverse maatregelen beschikbaar om de opleidingsdeelname van werkenden te stimuleren. Daarbij gaat het zowel om rechtstreekse financiering voor de werkende als onrechtstreekse financiering via de werkgever. Eerdere inventarisaties van opleidingsincentives toonden dat deze maatregelen zeer versnipperd zijn. Een accuraat beeld van de huidige situatie is echter nodig als basis voor het uittekenen van het toekomstig opleidingsbeleid in overleg met de sociale partners. Het laat toe om na te gaan in welke maatregelen momenteel geïnvesteerd wordt, maar ook om te weten in welke mate verschillende groepen bereikt worden met het beleid in zijn huidige vorm. Bovendien helpt het werkenden met een specifieke opleidingsvraag om de gepaste ondersteuning te vinden.

Deze studie focust op de vraagzijde van de opleidingsmarkt door 13 maatregelen voor werkenden en werkgevers in kaart te brengen. De financiering van opleidingsverstrekkers valt buiten het toepassingsgebied van deze studie, net als de maatregelen van de sectorfondsen.

De denkoefening bouwt verder op de inzichten uit de benchmarkstudie die Luc Sels in 2009 publiceerde. Het onderzoek geeft aan in welke mate verschillende groepen worden bereikt met het beleid in zijn huidige vorm. Bovendien gaat de studie verder dan het louter inventariseren van de opleidingsincentives en hun modaliteiten: ze brengt eerder geïdentificeerde sterktes en zwaktes van de maatregelen in kaart, net als de hiaten & overlappingen in het Vlaamse opleidingsbeleid. Op basis van de resultaten geven de onderzoekers aanbevelingen over de pistes waarop het toekomstig opleidingsbeleid kan inzetten.

Key words:

Steunmaatregelen, opleiding, inventarisatie

Opleidingscheques, betaald educatief verlof, sociale promotie, aanmoedigingspremie (opleidingskrediet), premie en verminderd inschrijvingsgeld CVO, vrijstelling inschrijvingsgeld CBE, studietoelage/(bijna)beurs, KMO-portefeuille, strategische investerings- en opleidingssteun (strategische transformatiesteun), ervaringsfonds, Prins Albert fonds, ESF-financiering, tussenkomst bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB

2. Doelen van het onderzoek

De benchmarkstudie die Luc Sels in 2009 publiceerde maakte duidelijk dat werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt via verschillende kanalen financieel ondersteund worden voor het volgen van opleiding. Daarbij gaat het zowel om rechtstreekse financiering voor de werkende als onrechtstreekse financiering via de werkgever. In bepaalde gevallen zijn combinaties van verschillende opleidingsincentives mogelijk. De versnippering van de diverse maatregelen maakt het moeilijk om het overzicht te bewaren en dit zowel voor werkenden, werkgevers als de beleidsmakers. De nood aan een actuele inventaris van de beschikbare opleidingsincentives dringt zich dan ook op. Een duidelijk beeld van de beschikbare incentives biedt beleidsmakers de nodige informatie voor de aankomende uitvoering van de 6de staatshervorming en de overdracht van het Betaald Educatief Verlof naar Vlaanderen.

Deze studie is erop gericht om de arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden te inventariseren. De focus ligt daarbij op de maatregelen die finaal werkenden als doelgroep hebben. De inventarisatie-oefening heeft als doel om de kenmerken van de diverse maatregelen in kaart te brengen, net als hun sterke en zwakke punten, doeltreffendheid en efficiëntie. Via de analyse wordt duidelijk waar het huidige beleid geconfronteerd wordt met hiaten of overlappingsen.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Benchmarken is het systematisch vergelijken van prestaties, bedrijfsprocessen e.d. met die van één of meer toonaangevende vergelijkbare organisaties. In de benchmarkstudie werden Vlaamse opleidingsmaatregelen systematisch vergeleken met vergelijkbare maatregelen uit andere landen.

Efficiëntie betreft het verkrijgen van het grootst mogelijk effect of resultaat met de ingezette middelen.

Doeltreffendheid verwijst naar de mate waarin een vooropgesteld doel gerealiseerd wordt.

3. Methoden en data

Na identificatie van de maatregelen die binnen het toepassingsgebied van de opdracht vallen, werden voor elke maatregel verschillende kenmerken geïnventariseerd op basis van publiek beschikbare informatie (e.g. wetgeving, praktische informatie over de maatregelen (via portaalsite, brochures, jaarverslagen...), evaluaties, budgettaire besteding en bereik). Via de bevoegde instanties werd het nodige cijfermateriaal opgevraagd om ontbrekende informatie aan te vullen en de gevonden informatie te valideren.

In een volgende fase werd het geïnventariseerde materiaal geanalyseerd. Dit gebeurde beschrijvend naar doelgroep, beoogd type opleiding en omvang/bereik. Een meer diepgaande analyse gebeurde door de maatregelen in te delen in 4 clusters en de analyse zowel binnen als tussen clusters uit te voeren. De 4 clusters bevatten:

1. maatregelen voor werkenden die erop gericht zijn om de opleidingskosten te reduceren
2. maatregelen voor werkenden die erop gericht zijn tijd te creëren voor het volgen van opleiding
3. maatregelen voor werkgevers met een breed, generiek toepassingsgebied
4. maatregelen voor werkgevers die steun bieden op een specifieke, projectmatige basis

Tot slot werd een workshop georganiseerd met de sociale partners, beleidsmakers en academische experts. De analyseresultaten van het onderzoeksteam werden tijdens een workshop voorgelegd aan de deelnemers om de discussie te starten; elke deelnemer gaf vanuit zijn of haar expertise een reflectie over de resultaten.

Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)

In de **workshop** werd vanuit verschillende standpunten advies ingewonnen over het huidige instrumentarium van maatregelen om de deelname aan opleiding te bevorderen. Het **deelnemersveld** was erg divers; het bestond uit:

- Afgevaardigden van de administraties werk en onderwijs
- Experts Luc Sels en Herman Baert van de KU Leuven
- De verschillende sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, SERV, Syntra, VDAB, Vivo, VOKA & Unizo).

De discussie werd gevoerd a.d.h.v. de techniek '**appreciative inquiry**'. Bij deze aanpak start de discussie bij 'wat goed werkt'. Op die manier verschuift de focus van het identificeren van problemen naar mogelijkheden tot verbetering. Goede praktijken worden gebruikt als springplank naar een beter beleid. Dergelijke aanpak zorgt voor een positieve, constructieve discussiesfeer, wat in de context van het onderzoek doeltreffender is dan te focussen op tekortkomingen.

4. Bevindingen

De opleidingsincentives voor werkenden en werkgevers zijn moeilijk rechtstreeks vergelijkbaar omdat informatie over de respectievelijke maatregelen op twee niveaus beschikbaar is: dat van de werkende en dat van de werkgever. Hoe dan ook zijn er een aantal aandachtspunten die uit de globale analyse naar voor komen. Ze zijn gestoeld op de inzichten van de analyses binnen de vier clusters van maatregelen die in het rapport werden bestudeerd.

Algemene vaststellingen voor alle maatregelen

Mix van algemene aanpak en specifiek doelgroepenbeleid

Opleidingsincentives gericht op werkenden verschillen substantieel van die gericht op werkgevers in termen van aanpak. Bij de maatregelen gericht op werkenden stellen we een sterk overwicht vast van algemene maatregelen terwijl de maatregelen gericht op werkgevers een meer specifiek doelgroepenbeleid voeren. In dat opzicht onderscheidt de Vlaamse case zich van de Europese: uit de benchmarkstudie van 2009 bleek immers dat zowel bij de stimulering van bedrijven als bij de stimulering van individuen zo'n zes tot zeven op tien maatregelen gericht zijn op alle werkgevers of alle werknemers (soms zelfs inclusief werkzoekenden). De Vlaamse arbeidsmarkt volgt de Europese tendens aan werkgeverszijde door de maatregelen te richten op KMO's. Aan de zijde van de werkenden houden andere beleidsdomeinen er een verschillende aanpak op na. De maatregelen die binnen de bevoegdheid van het Departement Werk en Sociale Economie vallen, hanteren een impliciet doelgroepenbeleid: ze zijn beschikbaar voor alle werkenden die aan de nodige criteria voldoen, maar bepaalde doelgroepen genieten andere modaliteiten binnen de maatregelen. Dit in tegenstelling tot het Departement Onderwijs en Vorming dat een expliciet doelgroepenbeleid hanteert voor vrijstellingen van inschrijvingsgeld en studietoelagen.

Cofinanciering voor duurzame maatregelen

Over de clusters heen geldt het principe dat elke financieel gezonde maatregel uiteindelijk steunt op modellen van cofinanciering (zoals bij de Opleidingscheques voor werkenden of de KMO-portefeuille voor werkgevers). Naarmate de behoefte aan levenslang leren toeneemt, wordt het voor overheden immers lastiger om de benodigde financiële middelen te financieren. Bovendien levert opleidingsdeelname in de eerste plaats een 'private' meerwaarde op voor de deelnemende werknemer of de investerende werkgever. Het lijkt dan ook logisch dat werkgevers en werknemers een groot deel van de opleidingskost dekken, en dat cofinanciering en gedeelde verantwoordelijkheid de leidende principes blijven voor opleiding van werkenden.

Nood aan evaluaties

Op basis van dit project moet een globale zorg geuit worden omtrent het gebrek aan opvolging en continue evaluatie van bestaande opleidingsmaatregelen. Voor de meeste maatregelen vergt het heel wat inspanningen om zelfs de meest essentiële informatie te kunnen vergaren. Die informatie blijft bovendien beperkt tot zuiver 'morfologische' kenmerken van de beoogde en feitelijk aangesproken doelgroep, en tot zuiver beschrijvende statistieken. Het verdient daarom aanbeveling om eventuele nieuwe maatregelen van bij de lancering te behandelen vanuit een management-by-objectives benadering:

- Expliciet zijn over de te realiseren doelstellingen
- De doelstellingen operationaliseren in meetbare criteria
- De meest aangewezen evaluatiemethode van bij aanvang specificeren

Maatregelen die niet doeltreffend zijn in leven houden is één probleem, niet over de methode beschikken om dat ook tijdig vast te stellen een veel groter probleem. Idealiter rapporteren werkgevers die een opleidingsdossier indienen voor een bepaalde maatregel ook het bereik van het opleidingsproject, i.e. het aantal werknemers dat er (bij benadering) door wordt bereikt, zoals bijvoorbeeld in ESF-dossiers gebeurt. Het zou meer inzicht geven in het profiel van de werkenden die via de maatregel opleiding kunnen volgen.

4. Bevindingen (vervolg)

Vaststellingen m.b.t. maatregelen (rechtstreeks) gericht op werkenden

Geïsoleerde aanpak

De maatregelen die erop gericht zijn om de opleidingsdeelname van werkenden te stimuleren zijn geïsoleerd qua aanpak: deelname aan opleiding is een doel op zich. Opleiding komt echter pas volledig tot zijn recht wanneer het geïntegreerd is met andere doelen, zoals het behoud van de huidige job door bij te blijven of het faciliteren van een volgende loopbaanstep. Op die manier kan het opleidingsbeleid geïntegreerd worden in het globaal arbeidsmarktbeleid en een verhoging van de werkzaamheidsgraad faciliteren.

Gemengde signalen voor werkenden

De maatregelen belichten verschillende invalshoeken van het achterliggende opleidingsbeleid. Dit zorgt ervoor dat werkenden verschillende signalen krijgen met betrekking tot opleiding en de eigen verantwoordelijkheid om in opleiding te investeren. Het is belangrijk om de beoogde doelstelling duidelijk te communiceren. Maatregelen zoals de Aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet) en het vrijstellingenbeleid voor CVO's promoten levenslang leren. Zij willen werkenden stimuleren om 'een' opleiding te volgen; de aard van de opleiding wordt niet nader gespecificeerd. Een link tussen de opleiding en de loopbaan van de werkende is niet vereist. Dat is wel het geval bij Opleidingscheques en Betaald Educatief Verlof waarbij werkenden naar 'arbeidsmarktgerichte opleiding' gestuurd worden. Financiële steunmaatregelen kunnen als signaal ingezet worden om opleidingsdeelname te stimuleren, maar ze kunnen ook een noodzakelijke tussenkomst zijn om opleiding betaalbaar te maken of om de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in opleiding recht te trekken. Een grondige analyse van de drempels die sommige groepen ervan weerhouden om te investeren in opleiding is nodig om deze drempels zichtbaar te maken en het opleidingsaanbod er op gepaste wijze op af te stemmen.

Cumul wellicht regel i.p.v. uitzondering

De steun van diverse maatregelen met verschillende doelstellingen gecumuleerd kan worden voor één opleiding die één werknemer volgt vanuit een bepaalde motivatie. Een recente studie van IDEA Consult bij ontvangers van de Aanmoedigingspremie geeft aan dat dit bij deze groep werkenden regelmatig gebeurt. Op basis van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk om in te schatten in welke mate de verschillende maatregelen gecumuleerd worden. Een meer algemene vraag moet gesteld worden naar de nood aan intensieve financiering (in tijd of geld) aan de zijde van de gebruikers of 'vraag' naar opleidingen. In Vlaanderen wordt immers ook het opleidingsaanbod al erg ruim gesubsidieerd.

Keuze voor inputfinanciering

Het is opvallend dat binnen de afzonderlijke maatregelen steeds voor inputfinanciering wordt gekozen, ondanks het verschil in doelstellingen en doelgroep die de overheid via de maatregel tracht te bereiken. Inputfinanciering biedt echter geen enkele garantie voor het voltooien van de opleiding. Voor personen voor wie de incentive mooi meegenomen, maar niet voelbaar is, kan bijgevolg ook voor volledige of gedeeltelijke outputfinanciering gekozen worden via een getrapte financiering: een eerste schijf bij de start en een bijkomende schijf bij behalen van het getuigschrift of certificaat. In tijden van budgettaire krapte is het zonde om middelen te besteden aan opleidingen die gestart, maar niet beëindigd worden. Zeker voor arbeidsmarktgerichte opleidingen kan men zich afvragen wat ze waard zijn op de werkvloer zonder het getuigschrift of certificaat.

Opleidingstype speelt nauwelijks een rol

In termen van financiering valt het voornamelijk op dat de modaliteiten van de maatregelen nauwelijks worden beïnvloed door het type gevolgde opleiding. Nochtans verschillen de kosten substantieel tussen een opleiding van 1 jaar die 120 uren omvat en een meerjarige dagopleiding in het hoger onderwijs. Het verschil in directe kosten is wellicht aanzienlijk, maar vooral de indirecte kosten kunnen hoog oplopen bij langdurige opleidingen – denk bijvoorbeeld aan het gederfde loon. Toch is een gebalanceerde investering van elke actor nodig om tot een duurzaam opleidingsbeleid te komen en een leercultuur te promoten.

4. Bevindingen (vervolg)

Vaststellingen m.b.t. maatregelen voor werkgevers

Geïntegreerde aanpak

De maatregelen die werkgevers willen stimuleren om te investeren in opleiding hanteren allemaal een geïntegreerde aanpak. In tegenstelling tot de maatregelen gericht op werkenden, wordt het volgen van opleiding expliciet gekoppeld aan een ander doel. Werkgevers krijgen hierdoor het signaal dat het niet volstaat om te investeren in opleiding, maar dat het nodig is om opleiding in te zetten als middel om een ander doel te bereiken. Dit onderlijnt de strategische waarde van opleiding. Het zorgt er ook voor dat elke stimuleringsmaatregel zijn eigen, specifieke finaliteit heeft. De keerzijde van de medaille is dat de geïntegreerde aanpak gepaard gaat met het opvoeren van de administratieve complexiteit. Ondernemingen moeten immers een aanvraagdossier indienen waarin wordt aangetoond dat de opleiding wordt ingezet om het bepaalde doel te bereiken. De grotere administratieve complexiteit vertaalt zich doorgaans in een groter participatieverschil tussen kleine en grote ondernemingen. De samenstelling van het aanvraagdossier vergt vooral voor kleine ondernemingen grote inspanningen in termen van tijd en personeelscapaciteit.

Sterk toegespitst op KMO's

Verschillende incentives zijn specifiek gericht op KMO's, een groep ondernemingen die traditioneel minder investeert in opleiding. Ook in andere Europese landen is het vaak deze groep ondernemingen die bijkomende steun krijgt om de onderinvestering recht te trekken. Het afbakenen van de doelgroep is een eenvoudige manier om de efficiëntie op te krikken zonder de administratieve complexiteit teveel te verhogen.

De werkgever betaalt

Alle opleidingsincentives vergoeden (een deel van de) directe kosten waarmee de werkgever geconfronteerd wordt als hij in opleiding voor zichzelf of zijn personeel investeert. De rest van de kosten wordt door de werkgever zelf gefinancierd. Toch zijn het de werkenden bij wie de leerstof finaal terecht komt. Die leerstof is soms breed toepasbaar op de arbeidsmarkt en soms erg job- of bedrijfsspecifiek. Dat maakt het bijzonder moeilijk om te bepalen of er opleidingen zijn waarvoor de financiële verantwoordelijkheid kan worden gedeeld, laat staan om te bepalen welke opleidingen daarvoor in aanmerking komen. Het doet echter wel nadenken over een systeem gebaseerd op werknemersbijdragen om opleiding voor werkenden te financieren.

Rol van sectorfondsen

Deze studie gaat niet in op de steunmaatregelen van sectorale vormingsfondsen waarop werkgevers beroep kunnen doen. Dat neemt niet weg dat hun werking en draagvlak in het achterhoofd gehouden moet worden wanneer het gaat over maatregelen voor werkgevers. De sectorale opleidingsfondsen spelen in België een belangrijke rol en het is precies deze solidarisering via fondsvorming die drempelverlagend kan werken voor kleine bedrijven. Ze dragen een in financiële termen beheersbaar bedrag bij aan een fonds, en kunnen vervolgens genieten van de daar opgebouwde opleidingsstructuren en schaalvoordelen. Indien opleidingsinvesteringen vooral achterop lopen bij de kleinere bedrijven, dan suggereert dit dat één van de belangrijke potentiële troeven van fondsvorming via mutualisering mogelijk onvoldoende gevaloriseerd wordt.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

In 2009 werd al de vraag gesteld of Vlaanderen “nood heeft aan meer” (Sels, 2009), namelijk nood aan bijkomende stelsels van stimulering van opleidingsdeelname. Het antwoord was op dat moment negatief. Dat globale antwoord blijft overeind. Ten eerste is er op vandaag al een brede waaier van stimuleringsinitiatieven en is die waaier ook breder dan in de meeste andere EU-lidstaten. Ten tweede is er een brede vraag naar meer transparantie. De bestaande set van instrumenten is complex, weinig doorzichtig (in zijn werking maar ook in zijn effecten) en niet altijd even bekend bij potentiële gebruikers. Veeleer dan aan verdere uitbreiding is er nood aan optimalisering en selectie van een beperkt aantal doeltreffende maatregelen.

Bij het formuleren van beleidsaanbevelingen ligt de focus op de incentives die rechtstreeks op werkenden gericht zijn; dat zijn immers de maatregelen die onder de bevoegdheid vallen van het Departement Werk en Sociale Economie. Op middellange termijn moet werk gemaakt worden van een reductie van de veelheid aan stelsels tot een beperkte set van maatregelen. Transparantie en stabiliteit zijn daarbij de leidende principes, doeltreffendheid en doelmatigheid de finale toetsstenen. Aan werknemerszijde kan gedacht worden aan één stelsel dat inzet op het creëren van de benodigde tijd, en één stelsel dat inzet op een lichtvoetige en doelgerichte ondersteuning met geld. We gaan kort in op beide stelsels. We bespreken daarbij niet alleen mogelijke aanpassingen voor bestaande maatregelen, maar ontwikkelen ook alternatieve pistes om werkenden bij te staan in termen van tijd en geld en om de leercultuur binnen de samenleving te versterken.

Pistes om tijd te creëren

Gezien het grote belang van een loopbaanlang leren, moet de nodige opleidingstijd verzekerd blijven, zowel buiten als binnen de arbeidsuren, evenals tijdens periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst. Bij de uitwerking van een tijdsregeling, kan op de korte termijn geopteerd worden voor behoud van het Betaald Educatief Verlof. Tegelijkertijd moet echter een debat opgestart worden over welk type van opleidingen in de toekomst onder het educatief verlof behouden kan worden, en welk type van opleidingen beter ressorteert onder een (hervormd) systeem van tijdskrediet ondersteund met een opleidingspremie. (cf. huidige Aanmoedigingspremie). Het Betaald Educatief verlof zorgt voor behoud van werkzekerheid en voor de nodige inkomenszekerheid. Het normale loon wordt doorbetaald tijdens de verkregen verlofperiode tot aan een geïndexeerd plafond. Willen we er de hoeksteen van een Vlaams opleidingsbeleid voor werkenden van maken, dan moet het stelsel echter dringend opgesmukt worden. Zo dringt een regeling waarbij verplichte stages in rekening worden gebracht bij de bepaling van de duur van Betaald Educatief Verlof zich op.

Wanneer de opbrengst van de opleidingsinvestering in eerste instantie de werknemer/werkende ten goede komt, is het op lange termijn wellicht correcter om voor dit type opleidingen de nodige opleidingstijd te voorzien via een stelsel van tijdskrediet (zonder doorbetaling van het loon). Gezien het belang van loopbaanlange opleidingsdeelname kan deze vorm van tijdskrediet nog steeds ondersteund en gestimuleerd worden door een op opleidingsdeelname gerichte opleidingspremie bovenop de RVA-uitkering. Idealiter wordt deze opleidingspremie deels in de vorm van input- en deels in de vorm van outputfinanciering uitgekeerd. Mogelijk moet dit alternatief voor Betaald Educatief Verlof gekoppeld worden aan het principe van een loopbaanrekening. We hebben het dan over een krediet aan beschikbare (verlof)tijd dat tijdens de actieve loopbaan wordt opgebouwd en aangewend.

Pistes om werkenden financieel te ondersteunen

Waar het gaat over geld, lijkt het stelsel van de Opleidingscheques een eenvoudig subsidiestelsel dat met de nodige bijsturing aan nut kan winnen. Dat neemt niet weg dat het instrument moet afgewogen worden tegen alternatieven zoals renteloze leningen. Bij de zinvolheid van het huidige stelsel kunnen immers vragen gesteld worden. Zo wijst het deelnamepatroon op een extreem Mattheuseffect, en gaat de erg open variant die we in Vlaanderen kennen wellicht gebukt onder hoge deadweightpercentages. Er moet daarom nagedacht worden over de precieze modaliteiten:

- De doelgroep kan scherper worden afgebakend, bijvoorbeeld door de middelen in te zetten voor die groepen die achterblijven in deelname en/of de opleidingskost als een echte drempel ervaren.
- Een vorm van outputfinanciering kan worden geïntroduceerd in het systeem
- Het gebruik van Opleidingscheques kan sterker worden gekoppeld aan voorafgaand loopbaanadvies om de kans te vergroten dat de cheques worden ingezet voor opleidingen die het streven naar loopbaanzekerheid ondersteunen

Ook het instrument van de renteloze lening kan nuttig zijn om werkenden financieel te ondersteunen. Bij een lening moet het bedrag worden terugbetaald, maar worden de kosten van de opleiding in de tijd gespreid, wat de directe impact voor de deelnemer verkleint.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

Pistes om een leercultuur te promoten

Een blijvende aandacht voor stimulering van deelname aan opleidingen lijkt aangewezen. In een situatie waarin de houdbaarheidsdatum van kwalificaties alsmar korter wordt, horen scholingsachterstand, gebrek aan een loopbaanlange focus op leren en veroudering van kwalificaties wellicht tot de grootste sociale risico's. Het kan daarbij gaan om fysieke en cognitieve 'slijtage', maar ook om relatieve veroudering van vaardigheden die niet meer aangepast zijn aan bijvoorbeeld veranderende technologie. We pleiten er dan ook voor om kwalificatieveroudering minstens op gelijke voet te stellen van reeds sociaal verzekerde risico's zoals deze op arbeidsongevallen en beroepsziekten. Kwalificatieveroudering wordt immers alsmar meer de motor achter andere verzekerde risico's, zoals deze op werkloosheid en beroepsziekte (bijvoorbeeld ten gevolge van toenemende werkdruk); beteugeling van dit risico is wellicht ook één van de belangrijkste potentiële hefboomen voor loopbaanlange inzetbaarheid en, finaal, langer werken.

Een bijkomende vraag is of dit sociaal risico ook op een bijzondere wijze gefinancierd moet worden. Een mogelijke piste is om op termijn te groeien naar een competentieverzekering. Die kan bestaan uit twee componenten: een loopbaanrekening en een leerrekening. De idee van een loopbaanrekening hebben we hoger al toegelicht. Het gaat om een systeem met een sokkel aan automatisch uitoefenbare rechten zoals ouderschaps- of moederschapsverlof en eventueel ook een landingsbaanformule, plus een bovenbouw die aangroeit in functie van het aantal gewerkte jaren. De werknemer draagt bij door te werken. Daarnaast kan een systeem van leerrekeningen uitgewerkt worden waaraan zowel de werknemer als de werkgever bijdragen (een 'rugzak' met meeneembare middelen gericht op opleidingsdeelname), en waaraan de overheid minstens bijdraagt door de door werknemer en werkgever ingelegde gelden onder een fiscaal gunstregime te plaatsen en op dit manier te stimuleren. Idealiter gaat zulke leerrekening voorbij aan de idee van een vormingsrecht en streeft het naar responsabilisering voor een vormingsverantwoordelijkheid of -plicht. In dezelfde lijn blijft dit best niet beperkt tot een zuiver vrijwillig verzekeringssysteem en wordt het verankerd op interprofessioneel of sectorniveau. We zien vele voordelen: competentieveroudering wordt duidelijk erkend als sociaal risico; de vrijblijvendheid van opleidingsdeelname wordt in vraag gesteld; competentieontwikkeling wordt gekaderd in een loopbaanperspectief; werknemers worden geresponsabiliseerd, maar hun verantwoordelijkheid wordt ook financieel ondersteund; het wordt eenvoudiger om zowel directe als indirecte opleidingskosten vanuit één stelsel te dekken; er wordt een rugzak met meeneembare rechten gecreëerd; etc.

Bij dergelijk stelsel stellen er zich echter heel wat praktische vragen die aangeven dat we hier momenteel geen instant implementeerbaar alternatief hebben, maar wel een idee die toekomstgericht leidend kan worden bij het uitzetten van de lijnen. Het kan een basis bieden voor het realiseren van een nieuwe opleidingscultuur, waarbij niet alleen de overheid, maar ook werkenden en werkgevers voldoende verantwoordelijkheid opnemen voor het investeren in opleiding.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

IDEA Consult (2013). *Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan. De rol van de Vlaamse Aanmoedigingspremie*. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma.

Sels, L. (2009). *Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen*. Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 1, 26-53.

TITEL: ARBEIDSMARKTONDERZOEK ALS INSTRUMENT EN BASIS BIJ TOEKOMSTIG ARBEIDSMIGRATIEBELEID EN EU VRIJHANDELSAKKOORDEN

Auteur(s): Ninke Mussche, Vincent Corluy, Joost Haemels & Ive Marx

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Het onderzoek bestudeert de rol van het arbeidsmarktonderzoek in het kader van toekomstig arbeidsmigratiebeleid alsook in het kader van de EU vrijhandelsakkoorden. Op dit moment bestaat arbeidsmarktonderzoek in het kader van arbeidsmigratie enkel in de vorm van een individueel arbeidsmarktonderzoek, dat deel uitmaakt van de klassieke basisregel voor het bekomen van een arbeidskaart B. Het individueel arbeidsmarktonderzoek moet uitmaken of er binnen redelijke termijn niemand kan gevonden worden op de EER arbeidsmarkt die de vacature kan invullen waarvoor de werkgever een derdelander wil aantrekken. Hoewel het arbeidsmarktonderzoek deel uitmaakt van de basisregel, wordt deze in de praktijk slechts in een kleine minderheid van de arbeidsmigratie-instroom toegepast. Het is bovendien te langdurig en omslachtig.

Op basis van een internationaal vergelijkende studie en een vergelijking van de procedures van het toegepaste arbeidsmarktonderzoek in de drie Belgische gewesten, kunnen we echter stellen dat een arbeidsmarktonderzoek volwaardig deel zou kunnen uitmaken van het arbeidsmigratiebeleid, en dit in ruimere zin dan vandaag het geval is. Arbeidsmarktonderzoek kan zodoende het arbeidsmigratiebeleid beter doen aansluiten op de noden van de Vlaamse arbeidsmarkt. Arbeidsmarktonderzoek kan idealiter in twee vormen volwaardig deel uitmaken van het arbeidsmigratiebeleid: als structureel arbeidsmarktonderzoek dat resulteert in een dynamische knelpuntberoepenlijst enerzijds en als gemoderniseerd individueel arbeidsmarktonderzoek in het kader van de niet-vrijgestelde instroomcategorieën anderzijds. Deze twee vormen van arbeidsmarktonderzoek kunnen echter niet los gezien worden van een hertekening van het arbeidsmigratiebeleid, dat als derde deel van een meersporenaanpak (SERV) de afstemming tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt kan helpen verbeteren. We bespreken het arbeidsmarktonderzoek dan ook in het kader van een hertekening van het gehele arbeidsmigratiebeleid.

Het arbeidsmarktonderzoek past in een arbeidsmigratiebeleid dat aangepaste technieken gebruikt per opleidingsniveau van de immigrant/vacature, in een raketbenadering. Een flexibele instroom voor hogeschoolden en midden geschoolde knelpuntprofielen kan gecombineerd worden met een restrictiever beleid voor laaggeschoolden en midden geschoolden zonder knelpuntprofiel .

Key words:

Arbeidsmarktonderzoek, arbeidsmigratie, beleid, EU vrijhandelsakkoorden, individueel arbeidsmarktonderzoek, noden Vlaamse arbeidsmarkt, structureel arbeidsmarktonderzoek, meersporenaanpak, raketbenadering, hogeschoolden, midden geschoolde, knelpuntprofiel, laaggeschoolde

2. Doelen van het onderzoek

- 1) Een inzicht krijgen in de concrete uitvoering van het individueel arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen, en de andere Belgische gewesten
- 2) Een inzicht krijgen in de juridische en beleidsmatige impact van de Modus 4 dienstverlening uit de EU vrijhandelsakkoorden
- 3) Onderzoek naar de verschillende vormen van individueel en structureel arbeidsmarktonderzoek in het kader van arbeidsmigratie in verschillende landen (Zweden, Nederland, Duitsland, het V.K., Spanje, Australië, Canada).
- 4) de noden van de Vlaamse arbeidsmarkt vanuit arbeidsmigratieperspectief onderzoeken
- 5) beleidsaanbevelingen ontwikkelen inzake arbeidsmarktonderzoek en toekomstig arbeidsmigratiebeleid

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Arbeidsmigratiebeleid: beleid in ruime zin dat te maken heeft met de instroom van immigranten met het oog op werk

Arbeidsmarktonderzoek, internationaal bekend onder verschillende benamingen: labour market test, *Economic Needs Test, Labour Market Opinion, Resident Labour Market test.*

Modus 4: Eén van de vier Modussen van internationale dienstverlening; is jargon uit GATS (General Agreement on trade in services), een verdrag van de World Trade Organisation. De term wordt in de EU vrijhandelsakkoorden concreet als 'de aanwezigheid van natuurlijke personen' benoemd.

3. Methoden en data

Databronnen:

- 1) Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
- 2) VDAB, FOREM, Actiris
- 3) LIMOSA
- 4) Labour Force Survey

4. Bevindingen

Het individueel arbeidsmarktonderzoek moet uitmaken of er binnen redelijke termijn niemand kan gevonden worden op de EER arbeidsmarkt die de vacature kan invullen waarvoor de werkgever een derdelander wil aantrekken. Hoewel het arbeidsmarktonderzoek deel uitmaakt van de basisregel, wordt deze in de praktijk slechts in een kleine minderheid van de arbeidsmigratie-instroom toegepast. Het arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen is bovendien te langdurig en omslachtig. Het zorgt voor frustraties en onzekerheid, zowel bij de arbeidsconsulent, de werkgever als bij de ambtenaren van de bevoegde gewestdienst.

Het potentieel van structureel arbeidsmarktonderzoek - knelpuntberoepenlijst

Op basis van een internationaal vergelijkende studie en een vergelijking van de procedures van het toegepaste arbeidsmarktonderzoek in de drie Belgische gewesten, kunnen we echter stellen dat een arbeidsmarktonderzoek volwaardig deel zou kunnen uitmaken van het arbeidsmigratiebeleid, en dit in ruimere zin dan vandaag het geval is. Arbeidsmarktonderzoek kan zodoende het arbeidsmigratiebeleid beter doen aansluiten op de noden van de Vlaamse arbeidsmarkt. Arbeidsmarktonderzoek kan idealiter in twee vormen volwaardig deel uitmaken van het arbeidsmigratiebeleid: als structureel arbeidsmarktonderzoek dat resulteert in een dynamische knelpuntberoepenlijst enerzijds en als gemoderniseerd individueel arbeidsmarktonderzoek in het kader van de niet-vrijgestelde instroomcategorieën anderzijds. Deze twee vormen van arbeidsmarktonderzoek kunnen echter niet los gezien worden van een hertekening van het arbeidsmigratiebeleid, dat als derde deel van een meersporenaanpak (raketbenadering) (SERV) de afstemming tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt kan helpen verbeteren.

Een eerste deel van deze raketbenadering wordt ingenomen door een aantrekkelijk arbeidsmigratiebeleid voor hooggeschoolden, waarbij de vrijstelling van arbeidsmarktonderzoek behouden blijft en de administratieve voorwaarden voor instroom aantrekkelijker worden.

Een tweede deel van de raketbenadering is een flexibele instroom voor midden geschoolden op basis van een dynamische knelpuntberoepenlijst. Vlaanderen worstelt structureel met een behoorlijk aantal knelpuntberoepen van midden geschoold niveau. Het kan gaan om technische beroepen en zorgberoepen die niet op bachelor-niveau staan, maar daarom niet minder complexe competenties vereisen die Vlaanderen vandaag tekortschiet. Een knelpuntberoepenlijst voor geselecteerde middengeschoolde beroepen kan deze tekorten deels helpen invullen. Enerzijds kan een knelpuntberoepenlijst helpen om moeilijke vacatures sneller in te vullen. Anderzijds maakt een knelpuntberoepenlijst de arbeidsmigratieprocedure efficiënter en sneller daar de vereiste van het voeren van een individueel arbeidsmarktonderzoek vervalt. Vlaanderen heeft enkele troeven in handen om een dynamische 'migratie' knelpuntberoepenlijst vlot te ontwikkelen en te onderhouden, zoals de bestaande expertise rond knelpuntberoepen van de VDAB en het steunpunt WSE alsook de COMPETENT databank.

Op basis van de ervaring van andere landen is het goed om de verwachtingen in verband met een knelpuntberoepenlijst niet te hoog te spannen. Knelpuntberoepenlijsten bestaan steeds naast andere, werkgever gestuurde kanalen (zoals bijvoorbeeld de Belgische categorie voor hooggeschoolden, of kanalen met arbeidsmarktonderzoek). Het is dan ook aangewezen om de knelpuntberoepenlijst te laten bestaan naast een algemeen arbeidsmarktonderzoek voor beroepen die de knelpuntberoepenlijst niet 'halen'.

4. Bevindingen (vervolg)

Het derde deel van de raketbenadering betreft een restrictief beleid voor laaggeschoolde en midden geschoolde profielen waarvoor geen tekorten zijn. Daarbij speelt het individueel arbeidsmarktonderzoek een belangrijke rol als *gatekeeper* van de arbeidsmarkt. Het arbeidsmarktonderzoek opent enkel de arbeidsmarkt als niemand 'lokaal' beschikbaar is. Individueel arbeidsmarktonderzoek is nuttig omdat een arbeidsmarkt niet noodzakelijk perfect kan gevat worden door een knelpuntberoepenlijst alleen: steeds zullen er aanvragen zijn voor functies die niet perfect overeenkomen met de beroepen op de knelpuntberoepenlijst.

Voor deze vacatures die noch tot een vrijgestelde categorie, noch tot de knelpuntberoepenlijst behoren, kan een individueel arbeidsmarktonderzoek uitmaken of de arbeidsmarkt nood heeft aan instroom door een derdelander. Het arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen is te langdurig (totaal 6 weken) en omslachtig (uitschrijving vacature, bemiddelingsacties, feedback werkgever). Hoewel verschillende 'formules' werkbaar zijn, verdient het Brusselse systeem aanbeveling, mits een consult van de EURES, FOREM en Actiris databank.

Vrijhandelsakkoorden – Modus 4

De Europese Unie sloot de laatste decennia verschillende 'generaties' vrijhandelsakkoorden waarin gaandeweg de liberalisering van diensten ingang vond. Deze vrijhandel van diensten is relevant voor dit rapport omdat één van de vormen die deze vrijhandel aanneemt de aanwezigheid van natuurlijke personen toelaat op het grondgebied van de contracterende partijen (in WTO -World Trade Organisation- taal ook Modus 4 genoemd). Het 'verschijnsel' van de tijdelijke dienstverleners in het kader van Modus 4 spoort met gelijkaardige ontwikkelingen op de Belgische arbeidsmarkt en op EU niveau. België kent reeds een aanzienlijke in-(en uit)stroom via detachering en zelfstandige dienstverlening dat door de LIMOSA-databank wordt geregistreerd. De LIMOSA cijfers besproken in hoofdstuk 1 tonen aan dat veel meer personen België binnenkomen als gedetacheerden (zij het via het vrij verkeer of met een gedetacheerden arbeidskaart) dan dat er personen zijn die binnenstromen met een arbeidskaart B voor klassieke rekrutering. In 2012 waren 156.542 personen goed voor 381.193 meldingen. We stellen ook vast dat arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevendén méér worden uitgereikt aan gedetacheerden dan aan gewone werknemers (waaronder *intra corporate transferees*). Modus 4 past dus in een evolutie naar een mobieler vorm van arbeidsmigratie waarbij de band met het gastland losser is: er is geen arbeidsovereenkomst, wel een detacheringsovereenkomst of een simpel contract om een specifieke opdracht uit te voeren.

De detachering is *tijdelijk*, vaak van *korte duur* en er is *geen perspectief van permanent verblijf*. De gedetacheerde betaalt *vaak geen sociale zekerheid* in België. De detachering is vaak *circulair*: dezelfde personen komen verschillende projecten uitoefenen in België en keren dan terug naar het herkomstland. Detachering is een *flexibelere formule* voor de werkgever/opdrachtgever en is ook meer *conjunctuurgevoelig* (de instroom daalt sterk in economisch slechtere tijden). Deze mobieler vorm van arbeidsmigratie is omvangrijker dan de klassieke migratie (en globaal genomen dus het grootste instroomkanaal), en meer Europees. Het ziet er overigens niet naar uit dat de detacheringstrend zich snel zal omkeren, wel in tegendeel. Op Europees niveau wordt vooreerst een richtlijn onderhandeld omtrent *Intra Corporate Transferees*, die de detachering van derdelanders binnen een multinationale onderneming wil regelen.

4. Bevindingen (vervolg)

Dat brengt ons bij de nieuwere generatie vrijhandelsakkoorden waarin aspecten van Modus 4 worden ingevoerd. Modus 4 instroom past, gezien de categorieën die het in het leven roept, echter relatief goed in de grote lijnen van het huidige arbeidsmigratiebeleid. Het betreft immers hooggeschoolde en/of leidinggevende tijdelijke instroom, die in het huidige regime als wenselijk wordt aanzien en dus vrijgesteld wordt van arbeidsmarktonderzoek. Modus 4 wordt door de EU daarenboven als extra voordelig gezien voor de Europese gastlanden, daar Modus 4 in hoofdzaak gekoppeld is aan Modus 3. Modus 3 houdt dienstverlening in door het opzetten van een vestiging in het gastland, hetgeen investeringen inhoudt alsook toegang tot nieuwe markten van de handelspartners, en dus voor de EU een 'offensief belang' betekent.

Bijhorend aan de Modus 3 vestigingen/investeringen zijn de hooggeschoolde en leidinggevende gedetacheerden die de vestiging opzetten en runnen. Instroom van laaggeschoolden is dus helemaal niet de bedoeling. Niet alleen voor België maar ook voor de meeste Europese lidstaten wordt laaggeschoolde migratie vanuit derdelanden niet als wenselijk gezien en werd, op één uitzondering na, steeds afgeblokt tijdens de onderhandelingen. Voor de heel beperkte uitzonderingen op de regel van hooggeschooldheid, kan een 'aangepast' arbeidsmarktonderzoek (waarbij er geen vacature wordt opgesteld, maar waarbij toch de mathematische formule wordt toegepast op het beroep waarvan sprake) de toegang tot de arbeidsmarkt bewaken. De Belgische/ Vlaamse wetgeving zal dus in die zin moeten aangepast worden om de instroom van deze categorieën dienstverleners uit Modus 4 alsook de *intra-corporate transferees* uit de ICT richtlijn helemaal correct te laten verlopen

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Dit rapport maakt het potentieel van het arbeidsmarktonderzoek duidelijk voor het uittekenen van een arbeidsmigratiebeleid dat zo sterk mogelijk aansluit op de noden van de arbeidsmarkt. Op basis van nationaal en internationaal vergelijkend onderzoek omtrent de rol die arbeidsmarktonderzoek speelt, concluderen wij dat arbeidsmarktonderzoek idealiter in twee vormen volwaardig deel uitmaakt van het arbeidsmigratiebeleid: als structureel arbeidsmarktonderzoek dat resulteert in een dynamische knelpuntberoepenlijst enerzijds en als gemoderniseerd individueel arbeidsmarktonderzoek in het kader van de niet-vrijgestelde instroomcategorieën anderzijds.

Het arbeidsmarktonderzoek past in een arbeidsmigratiebeleid dat aangepaste technieken gebruikt per opleidingsniveau van de migrant/vacature, in een raketbenadering. Een flexibele instroom voor hooggeschoolden en middengeschoolde knelpuntprofielen kan gecombineerd worden met een restrictiever beleid voor laaggeschoolden en middengeschoolden die geen knelpuntprofiel hebben. Het heeft zin om Vlaanderen voor de hooggeschoolden en knelpuntprofielen een aantrekkelijke bestemming te maken door de administratieve voorwaarden aantrekkelijk te maken. Een dergelijk beleid heeft zin, gezien de bescheiden positie die België bekleedt als het op aantrekkelijkheid voor hooggeschoolde migranten aankomt. Een studie omtrent de motieven van kennismigranten in Nederland is daarbij verhelderend. Kennismigranten werden in Nederland gevraagd welke landen ze overwogen om naartoe te verhuizen. De US en de UK waren daarbij de absolute winnaars. Vooral carrièrekansen werden als belangrijkste factor naar voor geschoven. Duitsland scoorde derde. België kwam *niet* in de top 10 voor (Berkhout et al. 2010: 36). Onderzoekers ontwikkelden vervolgens een concurrentiekracht-index voor 11 landen op basis van verschillende factoren die landen aantrekkelijk maken voor kennismigranten, zoals bijvoorbeeld kennisinfrastructuur, woon- en leefklimaat. Nederland scoorde derde. België sloot de lijst af als minst aantrekkelijk van de bestudeerde landen (Berkhout et al. 2010: 69). De arbeidskaart voor hooggeschoolden en knelpuntprofielen aantrekkelijker maken door de initiële geldigheidsduur uit te breiden tot 4 jaar (parallel met Nederland), en een relatief snelle vrije toegang tot de arbeidsmarkt te verzekeren, kan Vlaanderen aantrekkelijker maken voor derdelanders. Dat een flexibele arbeidsmigratiewetgeving geen aanleiding geeft tot een toevloed van hooggeschoolde migranten, mag blijken uit de Zweedse ervaring. Zweden gooide de deuren open voor *alle* opleidingsniveaus, met als enige beperking een 10 dagen durende publicatie van de vacature. Zweden ervaarde geen vloedgolf aan arbeidsmigranten door dit systeem. Arbeidsmigratie steeg met mate in de instroomstatistieken.

Een eerste deel van de raketbenadering wordt ingenomen door een aantrekkelijk arbeidsmigratiebeleid voor hooggeschoolden, waarbij de vrijstelling van arbeidsmarktonderzoek behouden blijft, en aangevuld wordt met een langere geldigheidsduur van de arbeidskaart, een snelle vrije toegang tot de arbeidsmarkt, en een vrijstelling van arbeidskaart voor de partner van de hooggeschoolde (geïnspireerd door Nederland).

Een tweede deel van de raketbenadering is een flexibele instroom voor middengeschoolden op basis van een dynamische knelpuntberoepenlijst, die opgesteld wordt op basis van criteria die bepalen of knelpuntberoepen geschikt zijn voor arbeidsmigratie, zoals dit in het VK en Australië gebeurt. De lijst kan bogen op de expertise van de VDAB, die in samenwerking met de SERV de migratiecriteria kan vastleggen, die dan op objectieve wijze jaarlijks toegepast worden op de algemene knelpuntberoepenlijst.

Het derde deel van de raketbenadering betreft een restrictief beleid voor laaggeschoolde en middengeschoolde profielen waarvoor geen tekorten zijn. Het huidige individuele arbeidsmarktonderzoek kan gemoderniseerd worden door een breuk toe te passen op de informatie uit de VDAB databank van werkzoekenden, naar het voorbeeld van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (mits coëfficiënt aangepast aan Vlaamse situatie), met aansluitend een consultatie van EURES, FOREM en Actiris.

Deze raketbenadering van arbeidsmigratie uit derde landen, staat niet in de weg van de beleidskeuze om sterker in te zetten op Europese rekrutering voor hooggeschoolde en middengeschoolde knelpuntberoepen.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

- Alboim, N. & Cohl, K. (2012), *Shaping the Future: Canada's rapidly changing immigration policies*, Maytree, www.maytree.com/policy, geraadpleegd op 29 maart 2013.
- Aldin, V., James, D., & Wadsworth, J. (2010), 'The changing shares of migrants labour in different sectors and occupations in the UK economy: an overview', in Ruhs, M. & Anderson, B. (eds.), *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*, Oxford: Oxford University Press.
- Australian Workforce and Productivity Agency*, Summary Sheets for Specialised Occupations not on the Skilled Occupation List, <http://www.awpa.gov.au/our-work/labour-market-information/specialised-occupations-list/documents/3311BricklayersandStonemasons.pdf>, geraadpleegd op 4 maart 2013)
- Berkhout, E., Smid, T. & Volkerink, M. (2010), *Wat Beweegt Kennismigranten? Een analyse van de concurrentiekracht van Nederland bij het aantrekken van Kennismigranten*, Amsterdam: Ministerie van Economische Zaken.
- Birrell, B. & Healy, E. (2012), *Immigration Overshoot, CPUR Research Report, November 2012, Centre for Population and Urban research, Monash University*, <http://www.monash.edu.au/assets/pdf/news/cpur-immigration-overshoot.pdf>, geraadpleegd op 28 februari 2013.
- Cebolla-Boado, H., Ferrero-Turrión, R. & López-Sala, A. (2012), 'Spain', in Platonova, A. & Urso, G. (eds.), *Labour Shortages and Migration Policy*, Brussels: International Organisation for Migration.
- Cedefop (2013), *Briefing Note. Roads to recovery: three skill and labour market scenarios for 2015*. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9081_en.pdf, geraadpleegd op 1 augustus 2013.
- European Commission (2012), *Employment: Commission improves EURES jobseeker mobility network*, IP/12/1262, 26.11.2012, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1262_en.htm, geraadpleegd op 21 mei 2013.
- European Migration Network (EMN), Belgian Contact Point (2010), *Satisfying Labour Demand Through Migration*, European Migration Network & Migrationverket.
- European Working Conditions Observatory (2009), *Spain- The occupational promotion of migrantworkers*, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/es0807039q.htm>, geraadpleegd op 21 maart 2013.
- Finotelli, C. (2012), *Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Spain*, Fieri Working papers, LAB-MIG-GOV Project, http://www.labmiggov.eu/wp-content/uploads/2012/04/LABMIGOV_WP1_SPAIN_Final-report.pdf, geraadpleegd op 19 maart 2013.
- Glennie, A. (2012), 'United Kingdom', in Platonova, A. & Urso, G. (eds.), *Labour Shortages and Migration Policy*, Brussels : IOM - LINET.
- Herremans, W. (1), Braes, S., Sels, L., Vanderbiesen, W., 'Knelpunteconomie in het vizier, Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten', *Over-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 2011, 1, 10.
- INDIAC – Informatie- en Analysecentrum Immigratie- en Naturalisatiedienst (2009), *Monitor Kennismigrantenregeling 2008, Periodieke weergave van de ontwikkeling van het (uitvoerings)beleid en cijfers inzake kennismigranten*, www.ind.nl(geraadpleegd op 25 maart 2013).
- Laubenthal, B. (2012), *Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Germany*, Fieri working papers, LAB-LIG-GOV project, <http://www.labmiggov.eu/country-reports/>, geraadpleegd op 8 januari 2013.
- Migration Advisory Committee (2011), *Analysis of the Points Based System – List of Occupations skilled to NQF level 4 and above for Tier 2*, February 2011, <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/workingwithus/mac/analysis-of-the-pbs>(geraadpleegd op 22 februari 2013)

- Mussche, N., Corluy, V. & Marx, I. (2010), *Satisfying Labour Demand Through Migration, Study of the Belgian Contact Point of the European Migration Network*, http://www.emnbelgium.be/sites/default/files/publications/satisfying_labour_demand_through_migration.pdf, geraadpleegd op 17 juni 2013.
- Natens, B. & Wouters, J. (2013), *Mapping Services Liberalisation Commitments in European Union Regional Trade Agreements*, Paper 4, Steunpunt Buitenlands Beleid, Internationaal Ondernemen en Ontwikkelingssamenwerking.
- OECD (2011), *Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264000000-en>, geraadpleegd 31 december 2012.
- OECD (2013), *Recruiting Immigrant Workers: Germany*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189034-en>
- Peregrine (2011), *SPAIN – Recent, Significant Changes to Immigration Law in Practice*, <http://www.peregrine.im/newsletter/RBrWXf2144>, geraadpleegd op 22 maart 2013.
- SERV (2013), *Economische Migratie*, Addendum Economische Migratie bij SERV-akkoord Staatshervorming, <http://www.serv.be/serv/publicatie/economische-migratie>, geraadpleegd op 3 maart 2013.
- VDAB, *VDAB Ontcijfert*, Nummer 27 – maart 2012, <http://www.vdab.be/trends/ontcijfert/ontcijfert2012nr27.pdf>, geraadpleegd op 5 augustus 2013.

TITEL: EVC VANUIT BEDRIJFSPERSPECTIEF

Auteur(s): An De Coen & Daphné Valsamis, IDEA Consult

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

De aandacht voor levenslang leren neemt toe: mensen moeten zich meer dan eens blijven ontwikkelen om grip te houden op hun loopbaan en voorbereid te zijn op veranderingen op de arbeidsmarkt. Zowel binnen als buiten het onderwijs vinden allerlei vormen van 'leren' plaats, bijvoorbeeld via formeel onderwijs, niet-formele scholing en informeel leren. Waar een diploma inzicht geeft in de competenties verworven via het formele scholingsaanbod, kan het erkennen van verworven competenties (EVC) in kaart brengen welke competenties werden verworven dankzij informeel leren.

Om opgebouwde ervaring via een officieel document te erkennen, voorziet het beleidsdomein Werk een 'ervaringsbewijs' voor een 50-tal specifieke beroepen. Uit het jaarverslag van het ervaringsbewijs (2012) blijkt echter dat het systeem nog onvoldoende is ingeburgerd. Op 6 jaar tijd werden immers maar 4.232 ervaringsbewijzen uitgereikt. Het lage gebruik suggereert een beperkte interesse voor het ervaringsbewijs – en bij uitbreiding EVC-beleid. In deze opdracht wordt de thematiek vanuit bedrijfsperspectief benaderd. De studie heeft als doelstelling inzicht te verwerven in de wenselijkheid en haalbaarheid van het (h)erkennen van competenties vanuit de ervaringen en behoeften van ondernemingen. Via een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methoden wordt nagegaan of ondernemingen in het kader van hun HR-beleid vragende en/of betrokken partij zijn voor diensten en acties m.b.t. het identificeren, documenteren en/of formeel erkennen van competenties.

De resultaten tonen dat de helft van de bevroegde ondernemingen competentieprofielen gebruikt – vooral voor instroom. Het gaat daarbij om competentieprofielen op maat, ook al heeft de meerderheid van de bevroegde bedrijven geen interne HR-dienst of -verantwoordelijke. Zowel bij werkzoekenden als bij eigen werknemers worden competenties vooral via interviews en observaties geïdentificeerd. De nood aan bijkomende (externe) ondersteuning is beperkt, maar situeert zich vooral bij de instroom van werknemers. Gezien de nood aan maatwerk, wordt vooral van sectoren steun verwacht.

Het formeel erkennen van competenties leeft veel minder bij ondernemingen, vooral wanneer het om de competenties van eigen werknemers gaat. Hoewel 2 op 3 bedrijven geen formele erkenning geven voor de verworven competenties van werknemers, vindt de helft van de bevroegde ondernemingen (vooral grote bedrijven) zo'n erkenning wel belangrijk. Zij die het belangrijk achten, vinden vertrouwen en verdere ontwikkeling van werknemers de belangrijkste troeven van het erkennen van competenties. Wie het erkennen van competenties niet belangrijk vindt voor eigen werknemers, mist vooral meerwaarde voor de organisatie. Dat neemt niet weg dat dat het erkennen van competenties volgens de meeste bedrijven wel een meerwaarde biedt voor werkzoekenden.

Voor het ervaringsbewijs valt vooral de grote onbekendheid op: 1 op 4 respondenten had er voor deze studie nog niet van gehoord. Het lage gebruik gebeurt vooral voor gereguleerde beroepen. De meeste respondenten vinden dat het ervaringsbewijs meer succes zou kennen bij een gelijkstelling aan een diploma of bij meer flexibiliteit via het erkennen van groepen competenties.

Key words: EVC, ervaringsbewijs, competentiebeleid

2. Doelen van het onderzoek

Het onderzoek is erop gericht inzicht te verschaffen in verschillende aspecten van EVC-beleid. De thematiek wordt bestudeerd vanuit het perspectief van ondernemingen. Het zijn hun noden en verwachtingen, alsook hun huidige aanpak m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom die centraal staan in het onderzoek.

Vanuit dat perspectief is de studie opgebouwd rond drie grote luiken die de centrale doelstellingen weergeven:

1. Via het onderzoek wordt nagegaan hoever Vlaamse ondernemingen staan op het vlak van *competentiebeleid*, bijvoorbeeld m.b.t. het gebruik van competentieprofielen voor verschillende fasen in het HR-proces.
2. Daarnaast wordt gefocust op de *kernaspecten van EVC-beleid*: het herkennen en erkennen van competenties:
 - ▶ Hebben Vlaamse ondernemingen oog voor het herkennen van competenties? Voor welke doeleinden? Gebeurt dit zowel voor werkenden als werkzoekenden? Welke instrumenten worden daarbij gebruikt?
 - ▶ Investeren Vlaamse ondernemingen in het formeel erkennen van de competenties van hun werknemers? Hoe ziet hun EVC-beleid eruit? In welke context vinden ze EVC wel / niet belangrijk?
 - ▶ Ervaren Vlaamse ondernemingen moeilijkheden bij competentiegerelateerde aspecten van hun HR-beleid? Is er nood aan bijkomende ondersteuning, en zo ja, van welke instantie wordt steun verwacht?
3. Tot slot wordt het *ervaringsbewijs* onder de loep genomen. In het onderzoek wordt nagegaan in welke mate Vlaamse ondernemingen vertrouwd zijn met het ervaringsbewijs en hoe ze tegen het instrument aankijken.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

EVC: erkenning van verworven competenties

Competenties zijn een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden en attitudes dat iemand beheerst en nodig heeft om een taak of opdracht te vervullen. Mensen kunnen competenties zowel op het werk als thuis, in een schoolse context of tijdens vrijetijdsactiviteiten verwerven.

Competentiebeleid: het geheel van activiteiten dat tot doel heeft de aanwezige en noodzakelijke competenties bij medewerkers in kaart te brengen, te ontwikkelen en af te stemmen op interne en externe ontwikkelingen in de organisatie om zo de missie en doelstellingen te helpen verwezenlijken.

3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

Het onderzoek gebeurde in verschillende fases:

- ▶ **Literatuurstudie.** Aangezien het ervaringsbewijs en het EVC-beleid reeds uitvoerig bestudeerd werden, werd deze literatuur grondig gescreend en geanalyseerd om ze vervolgens als achtergrondinformatie bij het onderzoek te gebruiken.
- ▶ Aan de start van het onderzoek werden verkennende **interviews** met 10 sectorfederaties georganiseerd om voeling te krijgen met wat leeft binnen de bedrijven en verder draagvlak te bouwen voor het onderzoek.
- ▶ Online **enquête** bij personeelsverantwoordelijken van Vlaamse privé-bedrijven en non profit-organisaties.
- ▶ Tot slot werden 5 **focusgroepen** georganiseerd met ondernemingen, sectorfederaties en/of sectorfondsen uit de industrie, uitzendsector, handel, bouwsector en social profit sector. Deze focusgroepen werden op sectorniveau georganiseerd om sectorspecifieke aspecten te kunnen identificeren.

De rapportering vertrekt van de resultaten van de enquête. Deze resultaten worden aangevuld of geïllustreerd met informatie uit de interviews of focusgroepen.

Methodische toelichting

- ▶ **Verkennende interviews** werden gevoerd met Comeos (Federatie van handel en diensten), Federgon (Federatie van Partners voor Werk), Fedustria (Federatie van de Textiel-, Hout- en Meubelindustrie), Essencia (Belgische Federatie van de Chemische Industrie en van Life Sciences), Fetra (Federatie der papier- en kartonverwerkende bedrijven), Confederatie Bouw, Fevia (Federatie Voedingsindustrie), Verso (Vereniging voor Social Profit Ondernemingen), Agoria (Federatie van de Technologische Industrie), Febelgra (Federatie van de Belgische Grafische Industrie).
- ▶ Zaakvoerders vulden de **enquête** in bij afwezigheid van een interne HR-dienst of HR-verantwoordelijke binnen de organisatie. Voor het versturen van de enquête werd samengewerkt met de hierboven vermelde sectororganisaties, Bouwunie, Buurtsuper, Mode-unie en Vegrab. In totaal hebben 825 ondernemingen deelgenomen aan de enquête, waarvan er 249 de vragenlijst gedeeltelijk invulden. Er is een oververtegenwoordiging van grote ondernemingen en respondenten uit de bouwsector en industrie.
- ▶ Voor de **focusgroepen** werden ondernemingen geselecteerd via de enquête (waarin respondenten konden aangeven of bereid waren om eraan deel te nemen) en via sectorfederaties en -fondsen (die kunnen inschatten welke ondernemingen een bijdrage kunnen leveren aan de discussie).

4. Bevindingen

Competentiebeleid is in volle opmars op de werkvloer

Via diversiteitsplannen, ESF-projecten, sectorconvenanten, etc. komen Vlaamse ondernemingen steeds meer in aanraking met competenties en competentiebeleid. Het onderzoek bevestigt dat competentiebeleid vanuit bedrijfs perspectief steeds belangrijker gevonden wordt. Sectorfederaties en –fondsen krijgen ook steeds meer vragen voor de ondersteuning van grote en kleine bedrijven bij het uitstippelen van hun competentiebeleid. Hoewel vooral grote bedrijven meer en meer bezig zijn met competentiebeleid, leeft de thematiek ook sterk in enkele kleine ondernemingen. Volgens de enquête gebruikt 1 op 2 bedrijven competentieprofielen, en dit vooral m.b.t. de instroom van werknemers (meer dan 80% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers).

De selectie van kandidaten is nauwelijks op diploma en certificaten gebaseerd

Ruim 90% van de bevroegde ondernemingen identificeert motivatie en attitudes als de voornaamste criteria in het selectieproces. Ook de opgebouwde ervaring (85%), de technische (83%) en generieke competenties (77%) en de referenties (65%) worden door de meerderheid van de respondenten als belangrijke factoren beschouwd. Dit contrasteert sterk met het diplomaniveau, dat slechts door 29% als belangrijk bestempeld wordt bij de selectie van werknemers binnen de onderneming. Aangezien er geen diploma's beschikbaar zijn voor verschillende beroepen uit de bouwsector en de industrie, twee sectoren die oververtegenwoordigd zijn in de steekproef, kan het belang van diploma's op basis van deze cijfers onderschat worden. Dat neemt echter niet weg dat het doorgaans de motivatie en attitudes van sollicitanten zijn die doorslaggevend zijn in de selectiebeslissing. Uit de interviews en focusgroepen bleek eveneens dat bedrijven steeds minder aanwerven op basis van diploma (wegens kwalitatieve en kwantitatieve mismatch) en steeds meer op basis van generieke competenties, attitude, motivatie, maar ook referenties.

Het toenemende belang van attitudes, motivatie en generieke competenties voor de selectie van kandidaten kan deels verklaard worden door de afwezigheid van opleidingen voor een aantal beroepen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de bouwsector, de industrie of de distributie. Bovendien is er ook steeds meer maatwerk op de werkvloer: elk bedrijf werkt met eigen machines en heeft zijn eigen bedrijfscultuur, waardoor ingestroomde werknemers door het bedrijf zelf moeten worden opgeleid. Een kandidaat die gemotiveerd en leergierig is, kan de nodige competenties snel aanleren. De identificatie van motivatie, generieke competenties en attitudes blijkt echter zeer moeilijk in de praktijk. Er zijn bijvoorbeeld evenveel definities van generieke competenties als er bedrijven zijn. Mede hierdoor gebruiken verschillende ondernemingen, voornamelijk uit de bouw en industrie, IBO en uitzendarbeid om nieuwe werknemers op een betaalbare manier opleiden en hun attitude en motivatie 'on the job' te kunnen inschatten. Zo geeft 63% van de bedrijven aan de competenties van sollicitanten te identificeren via observatie tijdens uitzendperiode of proefperiode.

Competenties moeilijker te identificeren bij sollicitanten dan bij eigen werknemers

In de enquête gaf 56% van de ondernemingen aan moeilijkheden te hebben met het herkennen van competenties van potentiële werknemers. Dit percentage stijgt met de grootte van de onderneming; het varieert van 53% bij bedrijven met minder dan 9 werknemers tot 64% bij grote ondernemingen. Voor de eigen werknemers geven slechts 3 op 10 ondernemingen aan moeilijkheden te hebben bij het herkennen van competenties. Ook hier stijgt de gepercipieerde moeilijkheid met de grootte van de onderneming.

Formele erkenning voor competenties van eigen werknemers leeft niet bij bedrijven

Voor eigen werknemers zijn bedrijven nauwelijks geïnteresseerd in EVC. Slechts 39% van de bevroegde ondernemingen geeft een formele erkenning voor de competenties die werknemers op het werk verwerven, vooral voor gereguleerde beroepen. 3 op 4 ondernemingen doen dit via een getuigschrift van een externe dienstverlener, zoals een opleidingsvertrekker. Slechts 1 op 5 maakt gebruik van het ervaringsbewijs (cf. infra) en 16% voorziet een eigen getuigschrift van de onderneming om de competenties van werknemers formeel te erkennen. Bijna de helft van de bedrijven vindt het certificeren van de competenties van personeel wel belangrijk (70% bij bedrijven met meer dan 250 werknemers versus 38% bij KMO's). Vooral het vertrouwen dat de erkenning aan werknemers geeft en de stimulering om zich verder te ontwikkelen, verklaren waarom bedrijven EVC belangrijk vinden. De meest aangehaalde redenen om er geen belang aan te hechten, zijn dat het geen meerwaarde biedt, dat het werknemers kan stimuleren om het bedrijf te verlaten en dat het moeilijk en zeer tijdrovend is in de praktijk.

Volgens de meeste bedrijven is de meerwaarde van EVC het grootst bij instroom

54% van de ondernemingen meent dat het formeel erkennen van competenties van sollicitanten hun onderneming zou kunnen helpen bij het vinden van geschikte kandidaten. Vooral ondernemingen die het belangrijk vinden om de competenties van hun werknemers formeel te erkennen, zijn deze mening toegedaan (76%). Ook uit de focusgroepen bleek dat verschillende ondernemingen potentieel zien in het erkennen van competenties van werkzoekenden om hun competenties beter in kaart te brengen. Toch werd door alle bevroegde partijen benadrukt dat een certificaat de andere selectie-instrumenten niet uitsluit.

4. Bevindingen (vervolg)

Onbekendheid is grote drempel voor het succes van het ervaringsbewijs

In de verschillende fasen van het onderzoek viel de lage bekendheid van het ervaringsbewijs op. De resultaten van de enquête zetten het extra in de verf: 72% van de bevroegde ondernemingen had voor de enquête nog nooit van het ervaringsbewijs gehoord, wat wellicht een onderschatting is de respondenten waarschijnlijk ondernemingen zijn die zich aangesproken voelen door de thematiek. Vooral KMO's, ondernemingen zonder gereguleerde beroepen en ondernemingen uit de handel en dienstensector zijn het minst op de hoogte van het bestaan van dit instrument. De lage bekendheid beperkt het gebruik van het ervaringsbewijs.

Beperkt gebruik van het ervaringsbewijs bij ondernemingen die het kennen

Slechts 15% van de bedrijven die het ervaringsbewijs kenden, gaven in de enquête aan het te hebben gebruikt voor het erkennen van competenties van eigen werknemers. Dit gebeurt vooral wanneer er gereguleerde beroepen in de ondernemingen zijn (33%). Voor niet-gereguleerde beroepen is het gebruik van EVC zeer beperkt (8%). Het gebruik wordt grotendeels gedreven door reglementeringen, premies,... De belangrijkste reden om er geen gebruik van te maken is dat er vanuit de onderneming doorgaans niet aan wordt gedacht om werknemers een ervaringsbewijs te laten behalen. Eén op vier van ondernemingen meent bovendien dat werknemers er geen nood aan hebben en dat het bewijs niet beantwoordt aan de noden van de onderneming.

Het ervaringsbewijs bevat vooral potentieel voor instroom volgens de helft van de ondernemingen

Uit het onderzoek bleek dat ondernemingen het vooral moeilijk vinden om de competenties van kandidaten te identificeren. Volgens de meeste bevroegde sectoren en ondernemingen zou het ervaringsbewijs kunnen worden ingezet bij werkzoekenden om na te gaan welke competenties reeds aanwezig zijn en wat er nog moet worden aangeleerd. Het zou zo als 'competentiescan of -pas' kunnen fungeren; wie op bepaalde dimensies tekort komt, zou naar opleiding kunnen toegeleid worden. Dit zou volgens de meeste bedrijven vooral interessant voor generieke competenties die moeilijker in te schatten zijn.

Meer succes ervaringsbewijs via gelijkstelling met diploma & erkennen van groepen competenties

Meer dan de helft van de ondernemingen ziet potentieel in de gelijkstelling van ervaringsbewijzen aan diploma's. Ook in de focusgroepen en interviews was er eensgezindheid over het belang van een duidelijke link met het onderwijs om zo de geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs op te krikken en de perceptie positief te beïnvloeden. Best opmerkelijk aangezien diploma's nauwelijks een rol spelen bij de selectie van werknemers. Het toekennen van diplomakracht aan het ervaringsbewijs kan daarentegen wel een meerwaarde creëren via het verschaffen van vrijstellingen voor bepaalde opleidingstrajecten.

Zowel in de enquête als tijdens de focusgroepen en interviews werd aanbevolen om groepen competenties te erkennen i.p.v. afgelijnde beroepen en zo meer flexibiliteit toe te laten. Momenteel wordt geen ervaringsbewijs uitgereikt indien een kandidaat één deelaspect van het afgelijnde beroep mist.

Procedure van het ervaringsbewijs voor verbetering vatbaar

Uit de interviews en focusgroepen met sectorfederaties en ondernemingen werden een aantal aandachtspunten betreffende de procedure van het ervaringsbewijs geïdentificeerd. De erkenningsprocedure voor testcentra via het ESF werd als zwaar en omslachtig ervaren, de testprocedure te tijdsintensief en te duur. Bovendien is het een delicate oefening om de competenties vast te leggen die nodig zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep. Dit wordt nog bemoeilijkt door de grote verscheidenheid van realiteiten en situaties op de werkvloer zelf. Verder mag niet uit het oog verloren worden dat het ervaringsbewijs focust op technische skills, terwijl generieke competenties ook belangrijk zijn en dat competenties veranderen doorheen de tijd terwijl het ervaringsbewijs geen beperking in de tijd kent.

Ondernemingen hebben beperkte nood aan externe ondersteuning

In de enquête gaven bedrijven aan beperkte nood te hebben aan externe ondersteuning in termen van advies, tools of infrastructuur voor competentiegerelateerde aspecten van hun HR-proces. Bijkomende ondersteuning is vooral gewenst voor het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers (door respectievelijk 36% en 38% van de bevroegde ondernemingen). Vanuit de ondernemingen wordt er in eerste instantie naar sectorfederaties en sectorfondsen gekeken voor deze externe ondersteuning. Het voornaamste argument voor steun op sectorniveau is de vertrouwdeheid van sectorale organisaties met de mentaliteit en aanpak van de sector. Sectorfederaties en -fondsen kunnen ondersteuning 'op maat' bieden, waar veel vraag naar is bij ondernemingen. Voor ondersteuning met betrekking tot het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers kijken ondernemingen ook in grote mate naar de VDAB.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Vlaamse bedrijven hebben steeds meer oog voor competentiebeleid en vragen ondersteuning voor de uitwerking en implementatie van dat competentiebeleid. Ze verwachten vooral ondersteuning 'op maat' vanuit sectorfederaties en fondsen. De Vlaamse overheid kan echter een belangrijke hefboom zijn door een kader voor competentiebeleid uit te werken, bijvoorbeeld via diversiteitsplannen, ESF-financieringen en sectorconvenanten. Het is aan de sectororganisaties en -fondsen om de overheidsinitiatieven te vertalen voor ondernemingen zodat ze kunnen worden geïmplementeerd op de werkvloer en voldoen aan de realiteit van bedrijven.

Vlaamse bedrijven hebben extra ondersteuning nodig voor het herkennen (en eventueel erkennen) van competenties van werkzoekenden. Hierbij moet er vooral voldoende aandacht kunnen worden besteed aan generieke competenties, motivatie, attitude, enz. Een competentiepas wordt als een interessant initiatief naar voor geschoven. Er bestaan ook andere interessante initiatieven die in deze richting gaan, zoals de competentiematching van VDAB, de eVC-tool van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, ComPas uit de social profit, enz. Deze tools kunnen interessante bijkomende informatie aan bedrijven bezorgen voor de selectie zodat ze in combinatie met andere informatiebronnen de selectiebeslissing kunnen onderbouwen. Bedrijven wensen bovendien voldoende tijd en ruimte voor het inschatten van de capaciteiten en attitudes van werknemers, bijvoorbeeld door hen gedurende een bepaalde periode te laten meedraaien op de werkvloer.

Wanneer het om het erkennen van de competenties van eigen werknemers gaat, werd doorheen het onderzoek vastgesteld dat dit geen prioritaire doelstelling is van bedrijven. Het erkennen van de competenties van eigen werknemers leeft nauwelijks binnen ondernemingen, het ervaringsbewijs is amper gekend als EVC-tool en bedrijven die het instrument kennen, maken er nauwelijks gebruik van. De interesse die werd getoond, betrof vooral de gereguleerde beroepen, waarvoor een formele erkenning vereist is. Regelgeving blijkt een belangrijke stimulans om mee te stappen in het EVC-verhaal. Dat verklaart grotendeels waarom sommige sectoren en bedrijven vragende partij zijn voor een sterker uitgebouwd EVC-beleid, terwijl andere sectoren en bedrijven eerder geneigd zijn het stelsel af te bouwen. Indien de tool een plaats krijgt in het geïntegreerd EVC-beleid van de Vlaamse overheid en ook zijn weg moet vinden naar niet-gereguleerde beroepen, zijn een aantal belangrijke aanpassingen van het ervaringsbewijs cruciaal. Daarbij gaat het vooral om het geven van een zichtbare meerwaarde aan het ervaringsbewijs:

- ▶ Bekendheid promoten. EVC en het ervaringsbewijs zijn bij het ruime publiek onvoldoende bekend. Hierdoor wordt geen belang gehecht aan deze tool, wat cruciaal is voor het ervaringsbewijs om een relevante meerwaarde te krijgen op de arbeidsmarkt. Er is een grote nood aan een duidelijkere communicatie naar de stakeholders toe en aan een sensibilisering van bedrijven wat betreft het nut en de meerwaarde van EVC en meer specifiek het ervaringsbewijs om een groter succes te realiseren.
- ▶ Erkenning binnen onderwijs. Het gebrek aan inschaling in de onderwijsstructuur is een belangrijke drempel voor het succes van het ervaringsbewijs. Een sterkere betrokkenheid van het onderwijs in het EVC-verhaal zou de geloofwaardigheid van het ervaringsbewijs opkrikken en de perceptie positief beïnvloeden. Ook het civiel effect zou aanzienlijk verhogen door het ervaringsbewijs een plaats te geven in opleidingsprogramma's en er vrijstellingen en – op termijn – een diplomaniveau aan te koppelen. In dat opzicht is het Nederlandse ervaringscertificaat, dat een veel sterkere link heeft met het onderwijssysteem, een interessante inspiratiebron voor het Vlaamse ervaringsbewijs. Het faciliteert niet alleen de toegang tot formele opleiding, maar heeft ook een zichtbare meerwaarde op de arbeidsmarkt, wat de inzetbaarheid op basis van ervaring aanzienlijk kan verbeteren, vooral in diplomagevoelige omgevingen. Het zou ook tegemoetkomen aan de sterke vraag vanuit sectoren, zoals de social profit, om te komen tot een EVC-beleid voor gecertificeerde beroepen. Zolang opgebouwde ervaring niet vertaald wordt naar een diploma of getuigschrift, kan men immers bepaalde taken of beroepen niet uitvoeren.
- ▶ Flexibiliteit via deelcertificaten. Momenteel zijn de beroepen die in aanmerking komen voor het ervaringsbewijs zeer rigide afgelijnd. Indien een kandidaat één deelaspect mist, wordt er geen ervaringsbewijs uitgereikt. Ondernemingen geven zelf aan dat de lat erg hoog ligt en dat het bezitten van een aantal competenties reeds erg waardevol kan zijn voor een onderneming; vooral naar instroom toe. Het is daarom nodig om eerder te denken in termen van deelcertificaten, met name afgeronde pakketten competenties als onderdeel van een beroeps- of onderwijskwalificatie. De hogere flexibiliteit die mogelijk is via een combinatie van deelcertificaten, zou beter toelaten om de diversiteit van beroepen op de arbeidsmarkt te omvatten in het EVC-beleid.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

- ▶ Albertijn, M., & Hoefnagels, K. 2009. Het Ervaringsbewijs. Onderzoek naar de beleving van de effecten bij kandidaten en bij werkgevers. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming.
- ▶ Beleidsdomein Onderwijs en Vorming. 2012. Discussienota "Naar een geïntegreerd EVC-beleid"
- ▶ Cedefop. 2009. *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ▶ Cedefop. 2009. *The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ▶ Coulembier, M. 2010. HVC of EVC? (H)erkennen van verworven competenties. 'Van A tot Z' Nieuwsbrief Vocvo april-mei-juni 2010, 2-3
- ▶ Departement Onderwijs en Vorming - Afdeling Hoger Onderwijs. 2010. Evaluatie van de EVC-, EVK- en vrijstellingsprocedures aan de associaties, hogescholen en universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie, Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie, ESF-agentschap. 2013. Jaarrapport ervaringsbewijs 2012.
- ▶ Dewispelaere, J., Jennes G. e.a. 2009. FamCompass. Assessing and Validating Family Competences. A multilateral Grundtvig I project with the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union.
- ▶ IDEA Consult 2009. EVC voor uitzendkrachten, Vooruitzenden - het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten.
- ▶ IDEA Consult 2011. EVC in het volwassenenonderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs.
- ▶ IDEA Consult 2012. Wachten tot de witte raaf aan de deur komt kloppen? Een studie naar het rekrutering- en retentiebeleid van bedrijven.
- ▶ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2010. *Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*. Paris: OECD
- ▶ SERV. 2008. Advies: 5 voor 12 voor erkennen van competenties EVC in Vlaanderen.
- ▶ SERV. 2012. Advies: Naar een geïntegreerd EVC-beleid.
- ▶ Significant 2010. Evaluatiestudie Succes en falen van diverse ervaringsbewijzen.
- ▶ Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). 2008. Aanbeveling: 5 voor 12 voor erkennen van competenties (EVC) in Vlaanderen. Brussel: SERV.
- ▶ Van De Poele, L., K. Janssens, en M. Debusscher. 2008. Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen. Praktijkondersteunende studieopdracht. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming.
- ▶ Vlaamse Onderwijsraad (VLOR). 2010. Advies over eerder verworven competenties. Brussel: VLOR.
- ▶ Vlaams Parlement. 2012. Beleidsbrief Werk. Beleidsprioriteiten 2012-2013. Stuk 1777 (2012-2013) – Nr. 1
- ▶ Vlerick 2012. Recruitment & Selectie: Huidige tendensen en uitdagingen voor morgen.

TITEL: LESSEN VOOR HET VLAAMS ARBEIDSMARKTBELEID UIT DE ADULT SKILL SURVEY (PIAAC)

Auteur(s): Sarah Vansteenkiste, Marijke Verbruggen, Anneleen Forrier, Luc Sels

1. Korte samenvatting van het onderzoek

In 2013 werd PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) gelanceerd, een uitgebreide internationale bevraging waarbij drie basisvaardigheden een centrale rol krijgen en worden getest bij volwassenen tussen 16 en 65 jaar. De basisvaardigheden zijn geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving. Deze drie vaardigheden worden als cruciaal beschouwd om volwaardig te kunnen deelnemen aan de huidige samenleving. PIAAC wordt beschouwd als een veelbelovende dataset die zowel beleidsmakers als onderzoekers nuttige inzichten kan leveren.

In Vlaanderen wordt beleidsmatig veel aandacht geschonken aan competenties en competentiebeleid. Competentieversterking via levenslang leren, matching van werkzoekenden aan vacatures op een competentiegerichte manier en onderzoek naar de competentienoden van de toekomst zijn enkele van de meest sprekende voorbeelden. In dit rapport ontginnen we PIAAC in een arbeidsmarktcontext. Op die manier willen we inspiratie leveren aan het huidige en toekomstige competentiebeleid. In de verschillende hoofdstukken van dit rapport zetten we daarom in op uiteenlopende beleidsrelevante vraagstukken die we kaderen in het recente loopbaanakkoord gesloten tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering (VESOC, 2012). In dit akkoord staan drie scharniermomenten centraal in de leer- en werkloopbanen van de Vlaamse bevolking: de overgang van werkloosheid naar werk, de overgang van de ene job naar de andere job, en de overgang van leren naar werken. Dit rapport doorkruist diezelfde deelthema's zodat we in grote mate aansluiten bij de verschillende strategische actielijnen uit het loopbaanakkoord.

Concreet staan we in dit rapport stil bij de inzichten die PIAAC kan leveren binnen (1) het scharniermoment van werkloosheid naar werk voor de strategische actielijnen 'competentiegericht matchen' en 'inzetten op competentieversterking'; (2) het scharniermoment van werk naar werk voor de strategische actielijnen 'activerend herstructureringsbeleid verder uitbouwen', 'investeren in inzetbaarheid' en 'werk maken van werkbaar werk'; (3) het scharniermoment van leren naar werken voor de strategische actielijn 'inzetten op werkplekleren en werkervaring'. Per hoofdstuk staan we eveneens stil bij wat de sterke en zwakke punten zijn van PIAAC als informatiebron voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid.

Key words:

basisvaardigheden, geletterdheid, gecijferdheid, probleemoplossend vermogen, arbeidsmarkt, competenties, opleiding, opleidingsmismatch, competentiemismatch, overkwalificatie, vaardigheids-onderbenutting, horizontale mismatch, loopbaansucces

2. Doelen van het onderzoek

De centrale doelstelling van dit rapport bestaat uit het verder uitspitten van de eerste bevindingen en de mogelijkheden van PIAAC op het vlak van arbeidsmarktinformatie. We zetten daartoe in op uiteenlopende beleidsrelevante vraagstukken, die we kaderen in het loopbaanakkoord gesloten tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering. Op die manier komen we tot inzichten over

- De opleidings- en competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt
- Basiscompetenties en competentieversterking van Vlaamse werklozen en werkenden
- De overgang van leren naar werken op de Vlaamse arbeidsmarkt
- Verticale en horizontale mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt

Bovendien wordt via dit onderzoek meer inzicht verkregen in de zwakke en sterke punten van PIAAC voor het verwerven van inzichten over de Vlaamse arbeidsmarkt.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Geletterdheid = “de vaardigheid om geschreven teksten te begrijpen, te evalueren, te gebruiken en er zich op zo’n manier mee in te laten dat men kan deelnemen aan de maatschappij, de eigen doelen kan realiseren en de eigen mogelijkheden en kennis kan ontwikkelen” (Cincinnati & De Meyer, 2013).

Gecijferdheid = “de vaardigheid om toegang te krijgen tot wiskundige informatie en ideeën en deze te gebruiken, interpreteren en erover te communiceren zodat men zich kan engageren met de verschillende wiskundige verwachtingen in het dagelijkse leven en ermee kan omgaan” (Cincinnati & De Meyer, 2013).

Probleemoplossend vermogen in technologierijke omgevingen = “de vaardigheid om digitale technologie, communicatiemiddelen en netwerken te gebruiken om informatie te verzamelen en te evalueren, zodat men met anderen kan communiceren en praktische taken kan uitvoeren” (Cincinnati & De Meyer, 2013).

3. Methoden en data

Dit rapport is volledig gebaseerd op PIAAC als dataset. In totaal namen 25 landen of regio’s deel aan PIAAC, waarvan Vlaanderen. In Vlaanderen werden 9200 personen aangeschreven voor deelname aan het onderzoek, waarvan 62% ook effectief heeft deelgenomen (5463 ‘completed cases’). Een deel van deze 5463 respondenten heeft echter geen volwaardig interview afgelegd, omdat ze onder andere de testtaal (hier: Nederlands) niet konden lezen of schrijven. In totaal gaat het om 480 personen die zo verder afvielen.

Methodische toelichting

Alle analyses in dit rapport zijn gewogen analyses, uitgevoerd met de IDB-analyzer van OECD. In de PIAAC-dataset werden gewichten aangemaakt zodat de resultaten representatief zijn voor de Vlaamse bevolking op vlak van geslacht, leeftijd, NIS-code en provincie.

Waar mogelijk hebben we Vlaanderen gepositioneerd in een internationale context. Daartoe wordt een ‘replication approach’ gebruikt om de varianties te schatten bij de internationale analyses van de data. Deze benadering houdt in dat deelsets van de volledige data worden aangemaakt en statistieken van deze deelsets worden gebruikt om deze van de volledige dataset te benaderen. Afhankelijk van de steekproefopzet van het land in de PIAAC-dataset, wordt een andere methode gehanteerd als replication. Alle landen die we opnemen in de internationale vergelijkingen van Vlaanderen in dit rapport hebben 80 replicates. Dit betekent dat voor een eenvoudige regressie 80 achterliggende regressies worden uitgevoerd per land die samen de adequate standaardfouten geven.

Bij de regressies die gebruik maken van de basiscompetenties als afhankelijke of onafhankelijke variabele, zijn het aantal achterliggende analyses nog een stuk uitgebreider. Elke basiscompetentie heeft per respondent immers 10 achterliggende mogelijke waarden (‘plausible values’; zie p.12 van het rapport). Het is statistisch gezien fout om maar één van de mogelijke waarden op te nemen als dé waarde van de specifieke basiscompetentie van een respondent. Correcter is om rekening te houden met alle 10 de mogelijke waarden bij het berekenen van iemands score op een basiscompetentie. In regressies betekent dit dat om de juiste standaardfouten te bekomen er per mogelijke waarde van een basiscompetentie 80 achterliggende regressies moeten worden berekend (één per replicate weight). Bijgevolg bestaat een regressie met bijvoorbeeld geletterdheid als afhankelijke variabele uit 800 achterliggende regressies (en dit per opgenomen land in de analyses: 10 landen bijvoorbeeld betekent 8000 regressies).

4. Bevindingen

Opleidings- en competentiemismatch in Vlaanderen

In hoofdstuk 2 zoomden we in op de opleidings- en competentiemismatch in Vlaanderen. Voor beide vormen van mismatch konden we de Vlaamse score afzetten tegenover deze van 12 andere Europese landen.

De analyses toonden aan dat de opleidingsmismatch relatief hoog is in Vlaanderen en zich situeert boven het internationaal gemiddelde. Deze vaststelling ligt in lijn met voorgaand recent onderzoek. Daarnaast konden we ook vaststellen dat Vlaanderen behoort tot de landen met de grootste mismatch tussen werklozen en loontrekkenden op vlak van geletterdheid en gecijferdheid. Loontrekkenden halen gemiddeld genomen hogere competentieniveaus dan werklozen. Dit houdt in dat het geletterdheids- en gecijferdheidsprofiel van werklozen minder goed aansluit met dat van loontrekkenden in Vlaanderen dan in heel wat andere Europese landen. We zien een andere situatie als we kijken naar de mismatch op vlak van probleemoplossend vermogen. Deze mismatchindicator is ongeveer half zo groot als deze op vlak van geletterdheid en gecijferdheid. Vlaanderen bekleedt hiermee een positie in de Europese middenmoot. Dit is vooral te verklaren doordat zowel Vlaamse werknemers als Vlaamse werklozen middelmatig scoren op deze basiscompetentie.

Wanneer we de competentiemismatch opdeelden naar opleidingsniveau, konden we constateren dat bij midden- en hogeschoolden de mismatch een stuk hoger ligt dan bij kortgeschoolden. Dat betekent dat vooral midden- en hogeschoolde werklozen het moeilijk hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt om de competentieniveaus van de huidige loontrekkenden te evenaren. Vooral op vlak van gecijferdheid is de kloof in mismatchscores tussen respectievelijk kortgeschoolden en midden- en hogeschoolden groot.

Hoewel kortgeschoolde werklozen goed lijken aan te sluiten bij de arbeidsvraag van het verleden (de huidige loontrekkenden), blijken ze minder goed overeen te stemmen met (een segment van) de huidige reële arbeidsvraag en de toekomstige arbeidsvraag. We gingen dit na door de competentieniveaus van kortgeschoolde werklozen te vergelijken met deze van loontrekkenden in kortgeschoolde kwantitatieve knelpuntberoepen en kortgeschoolde groeieroepen. Kortgeschoolde werklozen blijken met andere woorden een stuk moeilijker inzetbaar in kortgeschoolde knelpuntberoepen of in kortgeschoolde beroepen waarvan de tewerkstelling toeneemt.

Tot slot bekeken we in dit hoofdstuk ook de competentiemismatch tussen loontrekkenden in fragiele beroepen en groeieroepen. Dit geeft tot op zekere hoogte een indicatie van hoe moeilijk of makkelijk loontrekkenden uit beroepen die geen goed werkgelegenheidsperspectief bieden transfereerbaar zijn naar beroepen die er beter voor staan op vlak van werkgelegenheidsgroei. Uit de resultaten konden we afleiden dat er een lage competentiemismatch is tussen beide groepen loontrekkenden. De huidige loontrekkenden werkzaam in fragiele beroepen hebben bijgevolg een vrij gelijkaardig competentieprofiel als de loontrekkenden in groeieroepen. Op vlak van de drie basiscompetenties moet dus niet veel worden bijgeschaafd bij een eventuele toekomstige transfer van loontrekkenden in fragiele beroepen naar groeieroepen.

Basiscompetenties en competentieversterking van Vlaamse werklozen en werkenden

In hoofdstuk 3 onderzochten we via PIAAC de basiscompetenties van Vlaamse werklozen en werkenden. We constateerden dat de scores op de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen het laagst zijn bij laaggeschoolden, migranten en 50-plussers. Deze vaststelling geldt zowel voor Vlaamse werklozen als werkenden. We bekeken daarnaast ook het verband tussen het deelnemen aan opleiding buiten het initieel onderwijs en de gemiddelde scores op de basiscompetenties. Bij de Vlaamse werklozen konden we geen significante relatie vaststellen. Bij de werkenden daarentegen bleek dat degenen die deelnamen aan opleiding hogere scores lieten optekenen op geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen dan degenen die geen opleiding ondernamen.

Verschillende verklaringen zijn mogelijk voor de bovenstaande resultaten. Louter op basis van de PIAAC dataset is het echter moeilijk hard te maken welke verklaring het meest aannembaar is. Zo hebben slechts een beperkt aantal Vlaamse respondenten in PIAAC een werklozenstatuut (222 van de in totaal 4986 Vlaamse respondenten) wat het aantal mogelijke analyses beperkt en zo ook het aantal inzichten dat gepuurd kan worden uit de dataset. Bovendien is de dataset cross-sectioneel – er zijn bijvoorbeeld geen metingen van de basiscompetenties voor de aanvang van de opleiding – wat eveneens de conclusies die we kunnen trekken beperkt. Daarom is enige voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van de voorgestelde resultaten. Toch lijken de analyses een aantal inzichten uit voorgaande onderzoeken te bevestigen. Zo vinden we bij de deelname van werkenden aan opleiding mogelijk een Matteüs-effect terug waarbij sterkere profielen op de arbeidsmarkt meer kans hebben om te participeren aan opleiding en zich zo verder te ontwikkelen.

De overgang van leren naar werken in Vlaanderen

In hoofdstuk 4 wilden we allereerst de horizontale mismatch bestuderen bij recente schoolverlaters. We stelden echter vast dat het aantal respondenten in deze deelcategorie te beperkt is in PIAAC om zinvolle analyses te

4. Bevindingen (vervolg)

kunnen uitvoeren. Daarnaast constateerden we dat PIAAC geen meerwaarde biedt tegenover de VDAB-schoolverlaterstudie om te onderzoeken welke studierichtingen toeleiden naar een succesvolle arbeidsdeelname in het begin van de loopbaan. We kunnen hieruit concluderen dat PIAAC weinig inzicht bijbrengt betreffende de strategische actielijn 'afstemming opleidingsaanbod en realiteit arbeidsmarkt' van het recente loopbaanakkoord.

Vervolgens analyseerden we binnen de strategische actielijn 'inzetten op werkplekleren en werkervaring' het verband tussen al dan niet werkstudent zijn en de drie basiscompetenties. We vonden dat Vlaamse werkstudenten niet significant verschillend scoren op geletterdheid, gecijferdheid of probleemoplossen in vergelijking met niet-werkstudenten. In Duitsland en Nederland scoren werkstudenten wel significant hoger, wat mogelijk verklaard kan worden door het grotere aandeel studenten in beide landen die studiegerelateerde werkervaring opdoen in vergelijking met Vlaamse studenten.

Verticale en horizontale mismatch in Vlaanderen

In hoofdstuk 5 bestudeerden we het voorkomen van overkwalificatie, vaardigheidsonderbenutting en horizontale mismatch onder de Vlaamse werknemers. Overkwalificatie slaat op het hebben van een diploma dat hoger is dan nodig is voor de job (hier specifiek: om vandaag voor de job te worden aangeworven); terwijl vaardigheidsonderbenutting de match betreft tussen de beheerste competenties (hier specifiek: geletterdheid, gecijferdheid en probleem oplossend vermogen in een technologierijke omgeving) en de competenties die in de job gebruikt moeten worden. Horizontale mismatch verwijst naar de mate waarin werkenden een specifieke studierichting gevolgd hebben die past bij de job die ze momenteel uitvoeren.

We stelden vast dat ongeveer 25% van de werkende Vlamingen werkt in een job waarvoor vandaag een lager diploma nodig zou zijn om aangeworven te worden dan het behaalde diploma. Daarnaast werkt 38% van de Vlaamse respondenten in een job die niet aansluit bij de gevolgde studierichting. Vaardigheidsonderbenutting komt minder frequent voor: afhankelijk van het type onderbenutting wordt zo'n 6 tot 8% van de Vlaamse werkenden hiermee geconfronteerd.

Vooraf jongeren tussen de 16 en de 24 jaar lopen een hoog risico op overkwalificatie en vaardigheidsonderbenutting. Werkgevers lijken dus noch de opleiding, noch de beheerste competenties van deze jongeren ten volle te benutten. Mogelijk kiezen werkgevers ervoor om jongeren eerst via een proefperiode in een "lagere" functie uit te testen om zo een beter zicht te krijgen op hun potentieel. Ook wie een turbulent loopbaanpad achter de rug heeft, loopt een hoger risico op overkwalificatie; hoewel de kans op vaardigheidsonderbenutting bij hen wel beperkt blijft.

Een belangrijke vraag is in welke mate overkwalificatie het resultaat is van een "normale" dan wel van een eerder "verstoorde" marktwerking. De resultaten van onze analyses wezen uit dat beide lijken te spelen. Zo vonden we dat werkenden die overgekwalificeerd zijn, gemiddeld lager scoren op de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen. Dit wijst erop dat mensen die deze basiscompetenties minder beheersen meer risico lopen op overkwalificatie – wat het gevolg van een "normale" marktwerking zou betekenen. Toch is dit niet het enige dat speelt. Wie overgekwalificeerd is, blijkt immers ook significant vaker in jobs terecht te komen waar deze basisvaardigheden amper gebruikt moeten worden. Dit suggereert dat wie overgekwalificeerd is vaak ook niet de kans krijgt om de beheerste competenties optimaal in te zetten.

Overkwalificatie en vaardigheidsonderbenutting blijven bovendien niet zonder gevolgen. Beide vormen van mismatch blijken gepaard te gaan met een lager loon en – met uitzondering van onderbenutting op het vlak van gecijferdheid en probleemoplossend vermogen – met een lagere jobtevredenheid. Deze bevindingen liggen in lijn met eerder onderzoek, waar men eveneens vaststelde dat verschillende vormen van ondertewerkstelling de kansen op objectief en subjectief loopbaansucces verkleinen.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Hoe zinvol is PIAAC nu als informatiebron voor arbeidsmarktbeleid?

Is PIAAC nu al dan niet een waardevolle informatiebron voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid? PIAAC kan, mits continuering, voor het arbeidsmarktbeleid worden wat PISA is voor het onderwijsbeleid. De waarde zit in de herhaling. Bij herhaling krijgt het instrument de waarde van een algemene competentiebarometer die toelaat om vooruitgang of achteruitgang op te meten in belangrijke domeinen zoals competentiebeheersing bij werkenden en werklozen, mismatch op de arbeidsmarkt, ondertewerkstelling en overkwalificatie. Waar de PISA-resultaten een belangrijke signaalfunctie hebben en zich vaak vertalen in diepgaande debatten over het wel en wee van het Vlaamse onderwijs, zouden de PIAAC-resultaten een soortgelijke mobiliserende en sensibiliserende rol kunnen spelen op de arbeidsmarkt en met het oog op de rol die de verschillende arbeidsmarktregisseurs opnemen.

De dataset brengt inzicht in competenties in plaats van louter opleidingsniveau. Dit is een belangrijke aanvulling, zeker in een beleidscontext waarin het competentiedenken veld wint en competentiegerichte matching één van de belangrijkste beleidsinstrumenten wordt. PIAAC laat dus een rijkere *beschrijving* toe van kansen op de arbeidsmarkt. De dataset laat ook *vergelijking* toe tussen groepen zoals werkzoekenden versus werkenden, jongere werkenden versus 50-plussers, etc. Ook op het vlak van internationale *benchmarking* heeft PIAAC ongetwijfeld zijn waarde. Internationale vergelijking met een ruime set van landen is mogelijk én belangrijk. De beschrijving van de arbeidsmarkt die uit PIAAC kan afgeleid worden, geeft inzichten in sterktes en zwaktes van de arbeidsmarkt.

Deze beschrijving is echter niet volledig. Om de beschrijving vollediger te maken, zou het eerst en vooral interessant zijn om de steekproef uit te breiden voor enkel doelgroepen. Uit hoofdstuk drie kwam naar voor dat de groep werklozen een vrij beperkte groep is in PIAAC en daarom niet toelaat om uitgebreide analyses te doen. Verder is hoofdstuk vier van dit rapport een onbedoeld kort hoofdstuk geworden gegeven de beperkte steekproef individuen die de transitie van leren naar werken doormaakten in PIAAC. Beide groepen zouden aangevuld kunnen worden om tot rijkere inzichten te komen. Daarnaast is het aangewezen om de module rond opleiding te voorzien van meer gerichte vragen zodat het duidelijker bepaalbaar is welke opleiding iemand nu net gevolgd heeft. Er kan verder ook worden nagedacht om niet enkel de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen op te nemen als belangrijke bouwstenen in iemands loopbaan. Ook het in kaart brengen van aanvullende competenties kan erg nuttig zijn om tot rijkere inzichten te komen over o.a. competentiemismatch.

Het grootste nadeel aan PIAAC is het gebrek aan *verklarende* kracht en mogelijkheden. Niet alleen is het aantal variabelen die van nut kunnen zijn als antecedent of als afhankelijke variabele erg beperkt. De operationalisering van de variabelen is vaak gebrekkig en sluit zelden aan bij wat beschikbaar is in wetenschappelijk onderzoek. Het retrospectieve luik dat inzicht kan geven in het onderwijs- en opleidingsverleden of in de historiek van loopbaantransities is te beperkt voor volwaardig wetenschappelijk onderzoek. Beleidsmakers zullen verder altijd op hun honger blijven door het gebrek aan mogelijkheden op het vlak van interventieonderzoek naar bijvoorbeeld de impact van opleidingsdeelname, het effect van de werkloosheidsduur, het belang van loopbaantransities voor competentieopbouw, etc. De dataset leent zich door het gebrek aan longitudinale data niet voor diepgaande analyse van de effecten van beleidsinterventies. Vanzelfsprekend kunnen beleidsaanbevelingen geformuleerd worden in aansluiting op de data-analyse. Maar die aanbevelingen zullen altijd in zekere mate een speculatief karakter hebben en niet gegrond kunnen worden *in* dit type van datasets.

Zoals eerder gesteld: de waarde zit in de herhaling. Herhaling laat toe om trends op te meten in bijvoorbeeld competentieniveaus op de Vlaamse arbeidsmarkt. Herhaling laat ook een rijkere benchmark met andere arbeidsmarkten toe. Herhaling maakt het mogelijk om een globaal idee te krijgen van de mate waarin we met het volledige arsenaal aan arbeidsmarktmaatregelen processen van competentieverwerving en –benutting in de juiste richting kunnen sturen. Dat maakt het project op zich meer dan de moeite waard. Maar ook de vele beperkingen en onmogelijkheden moeten voldoende erkend worden. De potentiële waarde is groot, maar *expectation management* belangrijk.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Cincinnati, S. & De Meyer, I. (2013). Vaardig genoeg voor de 21ste eeuw? De eerste Vlaamse resultaten bij PIAAC. Universiteit Gent.

TITEL: TOOL INACTIVITEITSVALLEN

Auteur(s): Natascha Van Mechelen, Tine Hufkens

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Wijziging in de gezinssamenstelling of veranderingen in activiteitsstatus of inkomen van één van de gezinsleden heeft doorgaans een effect op het netto beschikbare gezinsinkomen. Voor individuen en/of gezinnen is het niet evident om deze impact op een correcte manier in te schatten. De sociale en fiscale wetgeving is complex en wijzigingen op één domein kunnen ook tot wijzigingen op andere domeinen leiden. Een eenvoudig voorbeeld daarvan is dat de verhoogde kinderbijslag kan herleid worden tot een gewone bijslag als het bruto inkomen in het gezin van een uitkeringstrekker stijgt tot boven de maximale inkomensgrens. Complexer zijn de gevolgen van een deeltijdse werkhervatting na ziekte of invaliditeit. Zeker de fiscale effecten van socio-demografische of socio-economische transitie zijn vaak moeilijk in te schatten.

In het kader van een eerder IWT project (het zgn. FLEMOSI-project, 2010-2013) werd een simulatiemodel uitgewerkt, MOTYFF genaamd, dat via het internet voor iedereen beschikbaar is en dat toelaat om voor zelf gedefinieerde gezinnen het effect van socio-demografische of socio-economische transitie op het netto gezinsinkomen na te gaan. In een eerste fase ging het om een simulatiemodel dat nog beperkt was in opzet en daarom niet geschikt om minder voor de hand liggende gezinssituaties, complexere tewerkstellingssituaties of combinaties van verschillende uitkeringen te simuleren. In het kader van het voorliggend VIONA-project werd de bestaande interface aangepast, alsook de achterliggende programma's uitgebreid om meer complexe gezinssituaties en uitkeringsituaties te kunnen simuleren. Ook de weergegeven resultaten werden verder verfijnd.

Tenslotte werd het nieuwe simulatiemodel uitgebreid getest en de eerste resultaten in een onderzoeksrapport samengevat. Het onderzoeksrapport gaat met name in op de evolutie van de inactiviteitsvallen voor personen met een handicap of langdurige ziekte tussen 2009 en 2012. De voornaamste vaststelling is dat de financiële opbrengst van transitie van een uitkering naar werk voor deze doelgroep is afgenomen, vooral door de verhoging van de vervangingsuitkeringen en andere sociale uitkeringen voor deze groep. Niettemin geldt voor de meeste gesimuleerde situaties dat de overstap naar werk het netto gezinsinkomen met minstens 20% doet toenemen.

Key words:

Microsimulatiemodellen, standaard simulaties, inactiviteitsvallen, arbeidsongeschiktheid

2. Doelen van het onderzoek

Dit project beoogde in de eerste plaats het uitwerken van een instrument voor de ex ante inschatting van de financiële effecten in een particuliere situatie van een transitie van uitkeringsafhankelijkheid naar een werksituatie. Daarvoor werd verder gebouwd op het verrichte werk in het kader van het IWT-project FLEMOSI (FLEmish MOdels of Simulation).

Naast dit eerder technisch doel had dit project een veeleer inhoudelijk doel: een inventaris maken van vaststellingen inzake inactiviteitsvallen op basis van de cases die tijdens de ontwikkeling van de tool worden uitgetest, om op basis daarvan voorstellen te kunnen ontwikkelen omtrent aanpassingen aan reglementeringen. Daarvoor werd een actualisatie gemaakt van eerder VIONA-onderzoek, met name van de CSB-studie 'Inactiviteitsvallen voor personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen' door Kristel Bogaerts, Pieter Vandenbroucke, Ive Marx, en Diana Degraeve in 2009.

3. Methoden en data

Voor het technische luik van het onderzoek (uitbreiding van het online standaardsimulatiemodel MOTYFF): Er werd een expertengroep samengesteld die tot doel had de onderzoekers te adviseren over de hiaten in de eerste MOTYFF versie (zoals ontwikkeld in het kader van FLEMOSI), de behoeften in het werkveld en de voorstelling van de resultaten. De expertengroep werd eveneens betrokken bij de testfase van zowel de eerste MOTYFF versie als de uitgebreide interface en programma's. De expertengroep bestond uit vertegenwoordigers van het RIZIV, de VDAB, de Christelijke Mutualiteit, het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid, het Vlaams patiëntenplatform en het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse administratie.

Voor het inhoudelijk luik van het onderzoek (eerste testresultaten bundelen in onderzoeksrapport over inactiviteitsvallen): De analyse van inactiviteitsvallen bij personen met een handicap of een langdurige ziekte is gebaseerd op standaardsimulaties. Dit wil zeggen dat voor een aantal hypothetische of standaardgezinnen de impact van een transitie van uitkering naar werk op het netto gezinsinkomen werd nagegaan. We vertrekken daarbij van dezelfde gezins- en inkomenssituaties en hanteren grotendeels dezelfde assumpties als in eerder onderzoek, om zo een vergelijking doorheen de tijd mogelijk te maken.

4. Bevindingen

Zoals gezegd was het doel van dit onderzoek tweeërlei. Het eerste doel was technisch: de verdere uitwerking van MOTYFF, een via het internet beschikbaar rekeninstrument voor de berekening van inactiviteitsvallen voor zelf gedefinieerde standaardgezinnen. Het tweede doel was eerder inhoudelijk: het analyseren van de evolutie van de inactiviteitsvallen bij personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen sinds 2009 op basis van standaardsimulaties (dit wil zeggen, op basis van hypothetische gezinssituaties). We gaan hier vooral op de inhoudelijke bevindingen (deel 4) en conclusies (deel 5) in.

Een eerste belangrijke vaststelling is dat de financiële opbrengst van een transitie van een zuivere uitkeringssituatie naar werk in de periode januari 2009 en juni 2012 in de meeste gesimuleerde gevallen is afgenomen; het risico op een inkomensval is met andere woorden toegenomen. In de beschouwde periode werden een aantal maatregelen genomen die tot doel hadden inactiviteitsvallen te bestrijden – zoals de introductie van de fiscale werkbonus voor werknemers met een laag loon, of, meer specifiek voor personen met een ZIV-uitkering, de aanpassing van de inkomensschijven en percentages voor de vrijstelling van beroepsinkomens in het kader van toegelaten arbeid – maar hun effect werd in vele gevallen teniet gedaan door de verhoging van de uitkeringsbedragen. Zowel de sociale zekerheidsuitkeringen voor primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit als de inkomensvervangende tegemoetkomingen voor personen met een handicap zijn in reële termen beduidend toegenomen tussen 2009 en 2012, en dit dankzij het systeem van welvaartsaanpassingen voor sociale uitkeringen dat sinds 2005 van kracht is. Uitzonderingen op het algemene beeld van stijgende inkomensvallen zijn situaties waarbij personen met een ZIV-uitkering de overstap maken van inactiviteit naar een kleine deeltijdse job, met gedeeltelijk behoud van uitkering en personen met een integratietegemoetkoming die een voltijdse of deeltijdse job opnemen.

Een tweede belangrijke vaststelling is echter dat, niettegenstaande de vastgestelde verschuivingen, de belangrijkste conclusies uit een eerder CSB-rapport over de inactiviteitsvallen overeind blijven (zie Bogaerts et al, 2009). In de meeste van de gesimuleerde situaties blijft de financiële meeropbrengst van werken substantieel. In vele gevallen zorgt de transitie van niet-werk naar werk ervoor dat het gezinsinkomen van onder de armoederisicodrempel tot boven deze drempel wordt getild (alhoewel niet altijd). Niettemin blijft de relatieve meeropbrengst van werken in een aantal situaties bijzonder laag. Dit geldt – net zoals in 2009 – met name voor alleenstaanden en tweeverdieners met kinderen die een ZIV-uitkering ontvangen en opnieuw de arbeidsmarkt willen betreden. Bovendien doet zich een belangrijke inkomensval voor bij personen die vanuit een relatief goed betaalde job in de ziekte- of invaliditeitsverzekering belanden, maar daarna tegen een laag loon opnieuw aan de slag gaan.

De hardnekkigheid van inkomensvallen en meer nog de nefaste impact van de klassieke sociale zekerheidsrecepten op de financiële impuls om te gaan werkende noopt tot de conclusie dat innoverend beleid broodnodig is. We denken dan in de eerste plaats aan een uitbreiding van kostencompenserende maatregelen, dit wil zeggen maatregelen die in de eerste plaats beogen in te grijpen op grote, regelmatig weerkerende kosten van risicogezinnen. Bijvoorbeeld: een huursubsidie voor lage inkomensgezinnen die buitensporige woonkosten moeten voorkomen zonder, mits intelligent opgezet, een extra inkomensval te creëren. Specifiek voor personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen kan gedacht worden aan tegemoetkomingen of kostenbeperkende maatregelen voor gezondheids- en zorguitgaven die momenteel niet gedekt worden door de maximumfactuur.

Tenslotte willen we erop wijzen op een belangrijke beperking van dit rapport: de focus ligt hier op de financiële implicaties van werken terwijl bij de transitie van uitkering naar werk een veelheid van factoren spelen, zoals de persoonlijke motivatie, de gezondheidstoestand, de beschikbaarheid van geschikte jobs, de houding van werkgevers, enz. In het CSB-rapport van 2009 (Bogaerts et al, 2009) werd bovendien gewezen op knelpunten die betrekking hebben op de afstemming en coördinatie van de verschillende stelsels (bv gebruik van verschillende inkomensconcepten), op de soms moeilijke en/of weinig flexibele interpretatie van de regelgeving met inconsistente uitvoeringspraktijken als gevolg evenals op de complexiteit van sommige administratieve procedures en de lange beslissingstermijnen. In hoeverre dergelijke factoren nog steeds obstakels vormen op de weg naar werk, werd niet onderzocht.

4. Bevindingen (vervolg)

Een tweede belangrijke vaststelling is echter dat, niettegenstaande de vastgestelde verschuivingen, de belangrijkste conclusies uit een eerder CSB-rapport over de inactiviteitsvallen overeind blijven (zie Bogaerts et al, 2009). In de meeste van de gesimuleerde situaties blijft de financiële meeropbrengst van werken substantieel. In vele gevallen zorgt de transitie van niet-werk naar werk ervoor dat het gezinsinkomen van onder de armoederisicodrempel tot boven deze drempel wordt getild (alhoewel niet altijd). Niettemin blijft de relatieve meeropbrengst van werken in een aantal situaties bijzonder laag. Dit geldt – net zoals in 2009 – met name voor alleenstaanden en tweeverdieners met kinderen die een ZIV-uitkering ontvangen en opnieuw de arbeidsmarkt willen betreden. Daarnaast zijn er twee specifieke situaties die gepaard gaan met een inkomensval. De simulaties hebben aangetoond dat personen die vanuit een relatief goed betaalde job in de ziekte- of invaliditeitsverzekering belanden, maar daarna tegen een laag loon opnieuw aan de slag gaan, geconfronteerd kunnen worden met een duidelijk inkomensverlies. Hetzelfde geldt voor personen die een deeltijdse job in het kader van toegelaten arbeid, dus met gedeeltelijk behoud van een ZIV-uitkering, willen inruilen voor een voltijdse betrekking, waarbij meestal geen cumulatie tussen uitkering en arbeidsinkomen mogelijk is.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Deelname aan de arbeidsmarkt wordt vaak als een belangrijke factor beschouwd in deelname aan het maatschappelijk leven. De (re)activeringsgedachte, die ervan uitgaat zo veel mogelijk mensen op de arbeidsmarkt te laten participeren zou dan ook in de verschillende uitkeringsstelsels op een consistente manier uitgewerkt, versterkt en gecoördineerd moeten worden. In het onderzoeksrapport vonden we echter een aantal situaties waarbij de regeling op het vlak van cumulatie van arbeidsinkomen en uitkering zodanig is opgezet dat (meer) werken leidt tot inkomensverlies en dus financieel gezien zeer onaantrekkelijk wordt. Dit geldt met name voor personen die vanuit een relatief goed betaalde job in de ziekte- of invaliditeitsverzekering belanden, maar daarna tegen een laag loon opnieuw aan de slag gaan, en voor personen die een deeltijdse job in het kader van toegelaten arbeid willen inruilen voor een voltijdse betrekking, en dit door het wegvallen van de ZIV-uitkeringen die bij toegelaten arbeid met een deeltijds arbeidsinkomen gecumuleerd kunnen worden. Bovendien zijn er uitkeringssituaties waarbij een transitie naar werk het gezinsinkomen wel doet toenemen, maar slechts in beperkte mate (cf supra). Deze vaststellingen zijn bovendien niet nieuw maar kwamen reeds aan het licht in eerdere studies. Maar het beleid heeft hier tot nog toe te weinig op ingespeeld. De inkomensval die speelt bij de stopzetting van een deeltijdse job in het kader van toegelaten arbeid voor een voltijdse job zou nochtans verbeterd kunnen worden door de cumulatierегeling in het stelsel van toegelaten arbeid flexibeler toe te passen en uit te breiden tot jobs die een halftijdse tewerkstelling overschrijden.

De hardnekkigheid van de inkomensvallen in welbepaalde situaties en meer nog de nefaste impact van de klassieke sociale zekerheidsrecepten op de financiële impuls om te gaan werken noopt bovendien tot de conclusie dat innoverend beleid broodnodig is. We denken dan in de eerste plaats aan een uitbreiding van kostencompenserende maatregelen, dit wil zeggen maatregelen die in de eerste plaats beogen in te grijpen op grote, regelmatig weerkerende kosten van risicogezinnen. Bijvoorbeeld: een huursubsidie voor lage inkomensgezinnen die buitensporige woonkosten moeten voorkomen zonder, mits intelligent opgezet, een extra inkomensval te creëren. Specifiek voor personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen kan gedacht worden aan tegemoetkomingen of kostenbeperkende maatregelen voor gezondheids- en zorguitgaven die momenteel niet gedekt worden door de maximumfactuur.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Tine Hufkens & Natascha Van Mechelen (te verschijnen) Van arbeidsongeschiktheid naar werk: inactiviteitsvallen. CSB-bericht. Antwerpen: UA

TITEL: GEEN WERK NA EEN OPLEIDING VOOR EEN KNELPUNTBEROEP? EEN ANALYSE VAN HEFBOMEN VOOR TEWERKSTELLING BIJ WIE NIET DOORSTROOMT NAAR WERK

Auteur(s): Katleen De Rick, Greet Van Dooren, Steven Groenez, Peter De Cuyper

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Voor sommige beroepen is de vraag naar werknemers groter dan het aanbod, en is het moeilijk voor werkgevers om de vacatures ingevuld te krijgen. In die gevallen is er sprake van knelpuntberoepen. VDAB heeft een groot aanbod aan finaliteitsopleidingen die werkzoekenden de nodige competenties bijbrengen om in deze beroepen aan de slag te kunnen. Voor deze opleidingen wordt een uitstroom naar werk van 70% als doel vooropgesteld. Gemiddeld stroomt 65% van de deelnemers uit naar werk, maar er zijn grote verschillen tussen de opleidingen onderling. De vraag is wat kan verklaren dat werkzoekenden die een opleiding volgen die gericht is op een knelpuntberoep, zes maanden na die opleiding toch niet aan het werk zijn. Oorzaken zijn mogelijk te vinden bij de werkzoekende, bij de werkgevers en bij de VDAB-interventie.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden twee methodes gebruikt. Eerst werd een gestandaardiseerde, telefonische bevraging georganiseerd om zicht te krijgen op de groep van werkzoekenden die na een opleiding die gericht is op een knelpuntberoep toch niet uitstromen naar werk. De volgende factoren werden in kaart gebracht: de VDAB-interventie (opleiding, stage en begeleiding), het rendement van de interventie (leerrendement en loopbaancompetenties), het zoekproces van de werkzoekende, houding tegenover werk en motivatie om de opleiding te volgen, socio-demografische kenmerken. Vervolgens werden focusgroepen georganiseerd met werkgevers om hun ervaringen in kaart te brengen en na te gaan wat volgens hen de hefbomen zijn om de doorstroming van werkzoekenden naar knelpuntberoepen te verbeteren. Doorheen het onderzoek werden experts geraadpleegd (academische onderzoekers en VDAB-experten).

Samengevat kunnen we stellen dat er in de eerste plaats gewerkt moet worden aan de praktijkgerichtheid van de opleiding en aan stages met een hoog leerpotentieel. De praktijkgerichtheid van de opleiding is rechtstreeks verbonden met het rendement van de opleiding en is ook gerelateerd aan het zoekproces. (Het leerpotentieel van) de stage heeft in mindere mate impact op het rendement, maar is vooral van belang voor het zoekproces. Wat de begeleiding betreft, dient er vooral aandacht te zijn voor mogelijk onvervulde behoeftes bij de werkzoekenden. Daarnaast dient gewerkt te worden aan de matching van werkzoekende en job en aan de begeleiding van het zoekproces. Werkgevers geven aan op verschillende manieren te kunnen bijdragen aan de VDAB-interventie.

Key words:

VDAB, opleiding, knelpuntberoep, werkzoekenden, werkgevers, survey, focusgroepen

2. Doelen van het onderzoek

Al jarenlang worden verschillende acties ondernomen om de knelpunten te remediëren, maar de knelpunten op de arbeidsmarkt nemen niet af, integendeel. Het Vlaamse beleid zet hoog in op het aanbieden van opleidingen die maximaal inspelen op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt via de competentiecentra van VDAB en uitbestedingen van opleidingen door VDAB. Hiervoor is de opleidingsprogrammatie en de praktijk- en bedrijfsgerichtheid van de opleidingen zo opgevat dat de finaliteits- en knelpuntopleidingen maximaal beantwoorden aan de arbeidsvraag.

Voor de uitstroom van de deelnemende werkzoekenden naar werk worden specifieke doelen vooropgesteld: het jaarlijks ondernemingsplan van de VDAB stelt dat 70% van de deelnemers moet uitstromen naar werk. Uit de door de VDAB opgevolgde kwantitatieve gegevens blijkt dat er sprake is van een stabilisatie in het niveau van de uitstroom: ongeveer 65% van de deelnemers stroomt uit naar werk. Dat is dus minder dan vooropgesteld. Dit onderzoek moet ertoe bijdragen dat VDAB deze interventie kan bijsturen zodat een groter aandeel van deelnemers uitstroomt naar werk. Het onderzoek biedt VDAB ook instrumenten en methodiek om deze problematiek zelf verder op te volgen.

3. Methoden en data

Eerst werd een gestandaardiseerde bevraging georganiseerd om zicht te krijgen op de groep van werkzoekenden die zes maanden na een opleiding die gericht was op een knelpuntberoep toch niet aan het werk waren. Voor het onderzoek werd een periode afgebakend en werden problematische opleidingen geselecteerd (voor werfberoepen, metaalberoepen, handel, horeca, schoonmaak bij particulieren, groensector, ICT en nog een aantal die in een categorie 'diversen' werden geplaatst). In totaal werden 423 ex-deelnemers telefonisch bevestigd (39% van de ex-deelnemers die bereikt konden worden). Univariate en multivariate analyses werden uitgevoerd.

Vervolgens werden focusgroepen georganiseerd met werkgevers om hun ervaringen in kaart te brengen en na te gaan wat volgens hen de hefbomen zijn om de doorstroming van werkzoekenden naar knelpuntberoepen te verbeteren. Er werden drie focusgroepen georganiseerd met werkgevers uit zes sectoren: bouw en industrie, horeca en schoonmaak bij particulieren, handel en ICT.

Doorheen het onderzoek werden experts geraadpleegd (academische onderzoekers en VDAB-experten).

4. Bevindingen

Bevindingen uit de bevraging van ex-cursisten

Uit de analyse van de gegevens verzameld bij de ex-cursisten die zes maand na de opleiding niet aan het werk waren, leren we het volgende over de VDAB-interventie (opleiding, stage en begeleiding):

- De opleiding is praktijkgericht, maar de aansluiting bij de werkvloer kan toch nog beter, in het bijzonder wat de aangepastheid aan nieuwe technieken en technologieën betreft. Bij de ex-cursisten wordt ook een zekere discrepantie ervaren tussen wat ze op het einde van de opleiding weten en kunnen en wat nodig is om het beroep uit te oefenen.
- Met betrekking tot de stage is het grootste probleem dat een derde van de ex-cursisten zegt dat ze geen stage liepen in het kader van hun opleiding. De kwaliteit van de stages varieert sterk. Bij veel stages zijn er zeker goede leermogelijkheden, maar bij een niet te verwaarlozen groep ex-cursisten die stage liepen, was het leerpotentieel laag.
- Een groot aandeel van de ex-cursisten krijgt naast de opleiding (en eventueel de stage) nog begeleiding die gericht is op de loopbaancompetenties en het zoeken naar werk. Bij de ex-cursisten die bepaalde vormen van begeleiding niet kregen, is er zeker ook sprake van een onvervulde behoefte. De begeleiding kan in elk geval verbeterd worden op volgende vlakken: info over arbeidsvoorwaarden, info over mogelijke functies en jobs, hulp bij het solliciteren en contacten leggen met werkgevers.

Het rendement van de interventie kan als positief beoordeeld worden. zo goed als alle cursisten stellen bij te leren. Een andere vorm van rendement zijn de loopbaancompetenties. De ex-cursisten scoren zichzelf goed voor competenties die te maken hebben met weten wat je wil en wat je kan, maar minder goed als het competenties betreft die het hen moeten mogelijk maken om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Het rendement van de stages is eerder laag.

Opvallend is dat 1 op de 10 ex-cursisten toch geen werk zoekt nadat de opleiding afgerond is, voor een deel om positieve redenen (men start een nieuwe opleiding of men heeft al werk), maar ook vaak om negatieve redenen (heel vaak problemen in de persoonlijke sfeer). Wie zoekt, doet daar doorgaans ook de nodige inspanningen voor. Bij wie wel werk zoekt is het een minderheid die niet in de richting van de opleiding zoekt (iets meer dan 5% - dit lijkt aanvaardbaar). Wat de selectiviteit bij het zoeken betreft, zien we toch relatief veel bevestiging van het feit dat men geen vacatures vindt die aansluiten bij inhoudelijke voorkeuren of waarvan men de jobvoorwaarden aantrekkelijk vindt. Arbeidsvoorwaarden lijken vooral een probleem in horeca, schoonmaak en werven, wat toch opvallend is omdat de ex-cursisten voor een opleiding kozen in die richting en dus op voorhand al hadden moeten weten wat de arbeidsvoorwaarden waren. Voorkeuren die gerelateerd zijn aan persoonsgebonden kenmerken spelen toch ook relatief vaak mee. Tijdens het zoeken worden de ex-cursisten ook met problemen geconfronteerd. Het is niet ongewoon dat hun competenties toch onvoldoende blijken te zijn. Er is bijvoorbeeld een discrepantie tussen het niveau dat met de VDAB-opleiding bereikt wordt en het niveau dat werkgevers vragen. Daarnaast hebben de ex-cursisten de ervaring dat werkgevers voorkeur geven aan mensen met een verleden van coherente werkervaringen. Ook gebrek aan de gepaste attitudes blijkt een probleem te zijn.

We weten dat alle bevroagde respondenten zes maanden na het einde van de opleiding niet aan het werk waren, maar bijna de helft heeft in de eerste zes maanden toch werk gehad (zij het niet langer dan drie maanden – zie de steekproeftrekking - en dit mogelijk bij meer dan één werkgever). Het probleem is dus niet alleen werk vinden, maar ook te komen tot een duurzame tewerkstelling.

4. Bevindingen (vervolg)

Uit de analyse van de verbanden kunnen we afleiden dat de praktijkgerichtheid van de opleiding de meest cruciale component is. Deze factor is immers zowel verbonden met het leerrendement dat de werkzoekende uit de opleiding haalt, als met de zijn of haar niveau van loopbaancompetenties. Daarenboven wordt, zowel via dit rendement als rechtstreeks, het zoekproces op een gunstige manier beïnvloed. Door aan de praktijkgerichtheid van de opleiding te werken, vermindert men de kans dat een werkzoekende werk gaat zoeken dat niet gerelateerd is aan de opleiding, en tegelijk geeft men de werkzoekende wel de mogelijkheden om zowel binnen als buiten het domein van de opleiding te zoeken (we gaan ervan uit dat dit eerder duidt op een sterke positie van de werkzoekende, dan dat dit zou betekenen dat de opleiding niet voldoende rendeert op de arbeidsmarkt in het betreffende domein). Via een toenemend niveau van loopbaancompetenties ervaren de werkzoekenden minder moeilijkheden bij het solliciteren. Uiteindelijk is er ook een positieve samenhang met tewerkstelling in de eerste zes maanden.

Naast de praktijkgerichtheid van de opleiding kan ook de stage verschil maken, niet zozeer m.b.t. de directe uitkomsten van de opleiding, maar wel met betrekking tot het zoekproces. Vanuit de knelpuntberoepen bekeken, verhogen stages de kans op het rendement van de opleiding voor het segment van de arbeidsmarkt waartoe opgeleid wordt. We kunnen zeggen dat de praktijkgerichtheid de werkzoekende in het algemeen een sterkere positie lijkt te bezorgen op de arbeidsmarkt, en dat de stage ervoor zorgt dat de opleiding rendeert voor het segment waarvoor ze bedoeld is. (Het leerpotentieel van) de stage gaat ook samen met minder ervaren problemen bij het solliciteren, zowel als het op vakcompetenties als op werkprofiel aankomt. Stage is dus duidelijk meer dan het verwerven van beroepscompetenties. Belangrijk is nog te weten dat er een positief verband is tussen het leerpotentieel van de stageplek en de kans op tewerkstelling op de stageplaats, maar wat dit verband precies inhoudt, kan hier niet uit worden afgeleid: het is mogelijk dat er meer kans is op een betere stageplaats in bedrijven die een stagiair aannemen met het oog op aanwerving, het is ook mogelijk dat bedrijven meer leerkansen geven aan de werkzoekende die kenmerken vertoont die sowieso al de kans op tewerkstelling verhogen.

De begeleiding die VDAB complementair aan opleiding en stage aanbiedt, lijkt het minst impact te hebben. De begeleiding hangt niet samen met het rendement, noch met de scope van het zoeken of de selectiviteit in het zoekproces, en slechts beperkt met de problemen ervaren bij het solliciteren. Er is wel een verband tussen de begeleiding (en meer bepaald de begeleiding bij het zoeken) en de intensiteit van het zoeken. De resultaten lijken er eerder het gevolg van te zijn dat de VDAB-begeleiding selectief is.

Aan de ene kant zullen VDAB-consulenten geneigd zijn om de begeleiding te richten naar werkzoekenden die er expliciet om vragen of naar werkzoekenden van wie men inschat dat zij er behoefte aan hebben en dat zij er dus baat zullen bij hebben. Aan de andere kant kunnen we ook veronderstellen dat mensen die al in ruime mate over zoek- en loopbaancompetenties beschikken minder of niet zullen vragen om deze begeleiding. Dat begeleiding met betrekking tot het zoeken samengaat met minder naar werk zoeken, zou bijvoorbeeld een gevolg kunnen zijn van dat er in de plaats van de werkzoekende een job gevonden wordt, waardoor hij of zij zelf niet meer moet zoeken, of dat deze begeleiding wordt gericht op diegenen waarvan men weet dat de kans kleiner is dat ze zelf zullen zoeken.

4. Bevindingen (vervolg)

Bevindingen uit de bevraging van werkgevers

Vanuit werkgeverskant wordt meer aandacht gevraagd voor de screening en intake, al is men zich er ook van bewust dat een betere match door een betere screening en intake ook grenzen kent. Over de inhoud van de opleidingen zelf is het beeld eerder positief, maar men verwacht wel meer van de omstandigheden waarin de opleiding aangeboden worden (meer een weerspiegeling van de praktijk op de werkvloer) én dat de opleidingen een duidelijke plaats krijgen binnen 'leerlijnen'.

Wat de stages betreft, wordt voorgesteld om een meer diverse waaier aan stages te creëren, met verschillende finaliteiten (een opleiding/beroep kiezen, voeling krijgen met een bedrijf bij het begin van de opleiding, vakcompetenties verwerven, ...) en waar stages niet mogelijk of moeilijk realiseerbaar zijn, is er plaats voor goed ontwikkelde vormen van praktijkleren. Het zou de werkgevers ook helpen als ze een beter zicht zouden krijgen op welke competenties de werkzoekende precies verworven heeft. Tot slot vindt men dat de begeleiding complementair moet zijn aan de opleiding en dat bepaalde zaken (zoals informeren over functies/beroepen, arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden) regelmatig herhaald moeten worden. Ondersteuning bij het zoeken naar werk is goed, maar het is niet aangewezen dat VDAB te veel van het zoekproces overneemt van de werkzoekende. De verwachtingen ten aanzien van VDAB hebben ten eerste grotendeels te maken met het verhogen van de kwaliteit van de huidige dienstverlening en ten tweede met het invullen van leemtes op het vlak van werkplekleren.

Wat rekrutering en tewerkstelling betreft, worden verschillende problemen gesignaleerd. Een eerste belangrijk probleem is dat werkzoekenden vaak verkeerde (onrealistische) verwachtingen hebben. Een tweede belangrijk probleem is dat het niet evident is om de competenties en attitudes van de werkzoekende in te schatten en dat de ervaring met de werkzoekende tijdens de stage en/of tijdens de eerste periode van tewerkstelling niet altijd een goede voorspeller zijn van de houding en het gedrag van de werkzoekende op langere termijn. Ten derde is verdere ontwikkeling van competenties niet evident. VDAB kan volgens de werkgevers hierop inspelen door verder te werken aan de dienstverlening die er nu is (en in het bijzonder de begeleiding) en door ook nog beschikbaar te zijn voor ondersteuning (van de werkzoekende of de werkgever) gedurende een periode na de opleiding.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Om de kans op uitstroom naar werk te verhogen, is het in de eerste plaats nodig om de kwaliteit van de opleiding en de stage te verhogen. De praktijkgerichtheid van *de opleiding* kan beter, en het is relevant om daaraan te werken, aangezien uit de multivariate analyse bleek dat ze samenhangt met een hoger rendement van de opleiding (zowel wat vakcompetenties als wat loopbaancompetenties betreft) en met een gunstiger zoekproces, inclusief een grotere kans om in die eerste zes maanden toch al gewerkt te hebben. We willen wat de opleiding betreft dan ook in elk geval aanbevelen om voor elke opleiding te streven naar een goede aansluiting bij de praktijk. Kwaliteitszorg is eveneens nodig om te bewaken dat het gewenste niveau daadwerkelijk bereikt wordt. Om de vakcompetenties nog te verhogen en de kans op levenslang leren te doen toenemen, is het zinvol om leerlijnen te ontwikkelen en de VDAB-opleiding daarin een duidelijke plaats te geven.

Voor de *stage* geldt eveneens dat er ruimte is voor verbetering, aangezien een te groot aandeel van de ex-cursisten een stage met (te) weinig leerpotentieel had, en er ook hier een verband blijkt te zijn met het zoekproces en kans op tewerkstelling. Dat een derde van de ex-cursisten geen stage gehad heeft, zorgt mogelijk bij hen al voor een nog meer nadelige positie. We raden aan om te streven naar de realisatie van stages met een hoog leerpotentieel. Dat betekent dat VDAB zich nog meer zal moeten toeleggen op het zoeken of creëren van krachtige leeromgevingen en het vinden van een goede match tussen werkzoekende en stageplaats (niet elke stageplaats is goed voor elke cursist). Dat vereist ook dat er voldoende capaciteit is voor stagebegeleiding en –opvolging, dat stages ook geëvalueerd worden (bij voorkeur rekening houdend met de ervaring van de werkzoekende én van de werkgever en met inbegrip van een analyse van het rendement). Waar nodig dienen alternatieven voor stage ontwikkeld te worden (als stage wegens de regelgeving moeilijk of niet georganiseerd kan worden, als er niet voor elke cursist een goede stageplaats gevonden wordt of in functie van specifieke doelen die met een klassieke stage niet bereikt kunnen worden).

De *begeleiding* die deel uitmaakt van de VDAB-interventie blijkt volgens de multivariate analyse weinig impact te hebben op rendement en op het zoekproces. De beschrijvende analyses maakten echter duidelijk dat verschillende aspecten van begeleiding relatief weinig voorkomen, en gezien de onvervulde behoefte bij ex-cursisten kunnen we zeggen dat dat een probleem is. Het is dus nodig om te zoeken naar de onvervulde behoefte aan begeleiding, zowel op het vlak van loopbaancompetenties als op het vlak van het zoeken naar werk. Ook de kwaliteit van deze begeleiding dient bewaakt te worden.

Kwaliteitsbewaking van de *intake en screening* is eveneens een belangrijk aspect. Door werkgevers werd geopperd om werkzoekenden selectiever toe te laten tot de opleidingen, en die suggestie zou ook kunnen gehaald worden uit een aantal van de onderzoeksresultaten, maar selectiviteit is niet evident, zeker niet in de VDAB-context. Er is dan ook sprake van een spanningsveld tussen kansen geven en selectiviteit. Het is ook niet altijd goed te voorspellen wie het zal halen in de opleiding/op de arbeidsmarkt, en mensen kunnen ook niet altijd goed inschatten wat ze graag zullen doen/wat haalbaar zal zijn.

De tegenhanger van het zoekproces van de ex-cursisten is het *rekruteringsproces* door werkgevers. Werkgevers zouden er baat bij kunnen hebben als zij meer zicht zouden kunnen hebben op de competenties die de werkzoekende verwierf in de opleiding, hetzij via de werkzoekende (die bijvoorbeeld een lijst van verworven competenties kan voorleggen bij de sollicitatie), hetzij via een contact met iemand van VDAB die de werkzoekende opvolgt. Werkgevers staan er niet negatief tegenover om zelf ook feedback te geven aan VDAB in het geval van niet-aanwerving.

Tot slot wijzen we nog op een belangrijk probleem en dat is het gebrek aan duurzaamheid van tewerkstelling: een niet gering aandeel van werkzoekenden die zes maanden na de opleiding geen werk hebben, heeft in de tussentijd toch gewerkt, maar heeft dit werk niet (kunnen) behouden. Een langere opvolging van de werkzoekende lijkt nodig te zijn. Die kan worden aangewend om de werkzoekende ook na aanwerving te ondersteunen en indien nodig bij te sturen. Sensibilisering voor verdere opleiding in het kader van de job en voor levenslang leren zou hier eveneens een zinvol onderdeel kunnen zijn.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

De Rick K., Van Dooren G., Groenez S., De Cuyper P. (2014), Geen werk na een opleiding voor een knelpuntberoep? Een analyse van hefboomen voor tewerkstelling bij wie niet doorstroomt naar werk. Leuven: HIVA (KU Leuven).

De Rick K. & De Cuyper P. (2014), Van een VDAB-opleiding naar werk? Hefboomen voor tewerkstelling. Over.Werk (te verschijnen).

TITEL: MAATPAKBEGELEIDING WERKZOEKENDEN NAAR ONDERNEMERSCHAP

Auteur(s): An De Coen & Maarten Gerard (IDEA Consult), Patrizia Zanoni (Universiteit Hasselt)

1. Korte samenvatting van het onderzoek

Ondernemerschap en alle aspecten die gepaard gaan met ondernemen blijven onveranderd hoog op de agenda van de Europese Commissie en van de Vlaamse overheid staan. Gezien de huidige en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt, zouden meer mensen aangespoord kunnen worden om te ondernemen aangezien ondernemerschap traditioneel gezien wordt als potentiële motor van economische groei en bron van nieuwe werkgelegenheid (Holvoet et al., 2013). In dit onderzoek ligt de focus op ondernemerstrajecten voor werkzoekenden vanuit het departement Werk en Sociale Economie. Voor wat betreft sociale economie betreft het de trajecten binnen de activiteitencoöperaties. Voor wat het beleid Werk betreft, ligt de focus op het ESF-project Ondernemen Werkt (en 'Maak werk van je zaak'). Het aanbod voor werkenden, zoals uitgewerkt binnen het beleid Economie en in de opleidingstrajecten binnen SYNTRA, valt buiten de scope van deze evaluatie, die zowel een procesevaluatie omvat van de organisatie en de wijze van uitvoering van trajecten naar ondernemerschap als een resultaatsevaluatie.

De evaluatie is gestructureerd volgens vier aspecten die in elk traject aan bod komen, namelijk:

1. De instroom van geïnteresseerde werkzoekenden
2. Het meten en verbeteren van de nodige competenties
3. De organisatie en begeleiding doorheen het traject
4. De uitstroom en nazorg

Elk van deze aspecten werd afzonderlijk geëvalueerd aan de hand van de verzamelde informatie voor Ondernemen Werkt, Maak Werk van je Zaak en de Activiteitencoöperaties. Op basis van de leereffecten worden een aantal componenten aangereikt die kunnen bijdragen tot het succes van toekomstige, structurele trajecten. We baseren ons daarbij op de resultaten van groepsgesprekken met de deelnemers, een analyse van de administratieve gegevens en de workshop met diverse stakeholders. De aangereikte bouwstenen worden in de conclusie gebruikt om de ruwbouw uit te tekenen voor een structureel (eerder dan projectmatig) traject dat werkzoekenden kan toeleiden naar ondernemerschap.

Key words:

Ondernemerschap, ondernemerschapstrajecten, werkzoekenden, Maak Werk van je Zaak, Ondernemen Werkt, Activiteitencoöperatie, Starterslabo

2. Doelen van het onderzoek

Dit onderzoek focust op drie trajecten die werkzoekenden begeleiden naar ondernemerschap:

- Vanuit Werk gaat het om het ESF-project Ondernemen Werkt en zijn opvolger Maak Werk van je Zaak
- Bij Sociale Economie betreft het de Activiteitencoöperaties

Zoals bepaald in de Beleidsnota WSE zijn deze trajecten aan een evaluatie toe. De evaluatie moet zowel een procesevaluatie van de organisatie en de wijze van uitvoering van trajecten naar ondernemerschap bevatten als een resultaatsevaluatie. Het proces en de effecten van de verschillende organisatievormen dienen te worden vergeleken en dit moet leiden tot een voorstel van een model voor structurele inbedding.

Verduidelijking van kernbegrippen

Onderstaande tabel geef enkele basiskenmerken van de trajecten die werkzoekenden begeleiden naar ondernemerschap

Algemeen	
Doelgroep	Werkzoekenden met een concreet ondernemersidee <ul style="list-style-type: none"> ▷ Maak Werk van je Zaak staat ook open voor personen bedreigd met collectief ontslag
Basis criterium	De nodige beroepskennis moet aanwezig zijn <ul style="list-style-type: none"> ▷ Deelnemers aan Ondernemen Werkt dienen ook over het nodige startkapitaal te beschikken en te starten als zelfstandige in hoofdberoep ▷ Bij de activiteitencoöperaties wordt ervan uitgegaan dat deelnemers minstens 6 maanden werkloos zijn en beperkte materiële investeringen vereisen
Uitkering	Deelnemers behouden hun werkloosheidsuitkering, maar deze is degressief van aard en gekoppeld aan het beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt <ul style="list-style-type: none"> ▷ De uitkering van deelnemers aan de Activiteitencoöperaties kent geen verdere degressiviteit na 1 jaar werkloosheid. Bovendien hebben de deelnemers de rechten van een werkzoekende in opleiding (vergoeding van €2/uur)
Ondernemen Werkt	
Financiering	ESF-project met Unizo als promotor
Looptijd	van 1 november 2008 tot en met 28 februari 2013 (2x verlengd)
Opbouw van het traject	Maximale looptijd: 1 jaar <ul style="list-style-type: none"> ▷ Verkenningfase (3 tot 6 maanden) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Haalbaarheid van ondernemersidee onderzoeken ➢ Opmaak en uitwerking van ondernemersplan staat centraal (+ bedrijfsbeheer) ➢ Persoonlijk Opleidingsplan en Persoonlijk Actieplan ▷ Vorbereidingsfase (max. 6 maanden) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Uitvoeren van persoonlijk actieplan ➢ Maandelijks opvolging ➢ Vrijblijvende workshops en infosessies ter ondersteuning
Maak Werk van je Zaak	
Financiering	ESF-project met Syntra-Limburg als promotor
Looptijd	van 1 oktober 2013 tot en met 31 december 2015
Opbouw van het traject	Maximale looptijd: 1 jaar <ul style="list-style-type: none"> ▷ Maatwerk staat centraal via rugzakje (€500) voor opleidingen uit de menukaart ▷ Initiële screening en informering <ul style="list-style-type: none"> ➢ Wekelijks in de regionale Syntra ➢ Collectieve infosessie + individuele intake ▷ Oriënteringsfase (max. 6 maanden) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Opmaak Persoonlijk Opleidingsplan en Persoonlijk Actieplan ➢ Output: diploma bedrijfsbeheer, haalbaarheidsstudie / business plan ▷ Begeleidingsfase (max. 6 maanden) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Uitvoeren van persoonlijk actieplan – concrete acties naar opstart
Activiteitencoöperaties	
Financiering	Sociale Economie als subsidiërende overheid (via jaarlijks M.B.)
Looptijd	Sinds 2002 operationeel; sinds 2009 in elke Vlaamse provincie
Opbouw van het traject	Maximale looptijd: 18 maanden <ul style="list-style-type: none"> ▷ Intake (voorafgaand aan het traject) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Individueel met één van de coaches ➢ Na positieve beoordeling: doorstroom naar 1 van de 3 opstartmomenten per jaar ➢ Het volgen van de opleiding bedrijfsbeheer door wie dat nodig acht ▷ Verkenning (max. 6 maanden) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Opstellen van ondernemersplan via collectieve workshops + individuele coaching ➢ Prospectie na een positieve (externe) beoordeling ▷ Facturatie (resterende termijn van de 18 maanden) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Uitbouwen van de activiteit vanuit de coöperatie, i.e. beschermd

3. Methoden en data

De nodige gegevens werden via verschillende kanalen verzameld.

- ▶ Desk research werd ingezet om een eerste beeld te krijgen van de verschillende trajecten. Naast de analyse van beschikbare documenten, werden ook de administratieve gegevens van de VDAB geanalyseerd.
- ▶ Om zicht te krijgen op het proces en de resultaten van de bestudeerde trajecten, werden de betrokkenen geïnterviewd.
 - ▷ In eerste instantie vonden verkennende interviews plaats met verantwoordelijken uit de betrokken instanties.
 - ▷ In tweede instanties werden groepsgesprekken georganiseerd met deelnemers en consulenten uit de verschillende trajecten.
- ▶ Tot slot werd een workshop georganiseerd met diverse stakeholders. Deze workshop diende vooral om aanbevelingen te maken met betrekking tot de structurele inbedding van de trajecten.

Voor de analyse van de uitstroom van de trajecten 'Ondernemen Werkt' en 'Activiteitencoöperaties' werd gebruik gemaakt van logistische regressiemodellen. Deze statistische analysetechniek laat toe om in te schatten welke factoren bijdragen tot een hogere of lagere kans op werk, kans op zelfstandig ondernemerschap, kans op stopzetting van het traject.

Methodische toelichting

Deze verkennende face-to-face interviews werden georganiseerd met de volgende instanties (telkens 1,5u):

- ▶ UNIZO
- ▶ Starterslabo (Gewestelijk coördinator)
- ▶ SYNTRA Vlaanderen
- ▶ SYNTRA-Limburg
- ▶ VDAB
- ▶ ESF

Voor elk traject werden de deelnemers eveneens bevroegd door middel van een groepsgesprek. Deelnemers uit de drie verschillende trajecten werden uitgenodigd om deel te nemen aan dit gesprek per provincie waarin zij hun traject hadden gevolgd. In deze gesprekken konden zij hun ervaring delen over de begeleiding en de ondersteuning in de verschillende trajecten. Aangezien Maak Werk van je Zaak pas van start ging in oktober 2013, was voor deze evaluatie enkel informatie beschikbaar m.b.t. de oriënteringsfase.

Er werden vijf gesprekken georganiseerd (telkens 2u):

- ▶ Starterslabo Antwerpen
- ▶ Starterslabo West-Vlaanderen
- ▶ Maak werk van je zaak - SYNTRA Vlaams Brabant
- ▶ Maak werk van je zaak – SYNTRA Limburg
- ▶ Ondernemen werkt – UNIZO Oost-Vlaanderen

Analoog werden ook vier gesprekken georganiseerd met consulenten uit de verschillende provincies:

In totaal werden vier gesprekken georganiseerd:

- ▶ Ondernemersconsulenten VDAB
- ▶ Coördinatoren van de Starterslabo's
- ▶ Adviseurs SYNTRA in Maak werk van je zaak
- ▶ Adviseurs van UNIZO in Ondernemen werkt

Aan de workshop namen de volgende stakeholders deel:

Departement Werk en Sociale Economie (WSE), SYNTRA-Vlaanderen, SYNTRA-Limburg, VDAB, UNIZO, ESF, ACV, Agentschap Ondernemen & Universiteit Hasselt.

4. Bevindingen

VDAB speelt een cruciale rol in de toeleiding van de kandidaten, vooral wegens de beperkte bekendheid van de trajecten. Geïnteresseerden vinden ook hun weg naar Unizo, dat hen dan naar VDAB doorstuurt. Bovendien is de rol van de VDAB-consulenten gewijzigd sinds de inwerkingtreding van Maak Werk van je Zaak: in tegenstelling tot voorheen, kunnen de consulenten geen werkzoekenden rechtstreeks doorverwijzen naar de Activiteitencoöperaties – het is de Syntra-adviseur die de formele intake doet. Bij dat doorschuifstelsel, staat het praktisch aspect van de administratieve registratie centraal, eerder dan de klant, die meermaals doorverwezen wordt tussen organisaties.

Een transparante communicatie naar potentiële ondernemers onder de werkzoekenden is cruciaal om een goede instroom te realiseren. Doorheen de evaluatie bleek dat de trajecten erg weinig gekend zijn, zowel bij werkzoekenden als bij partnerinstellingen, wat de goede toeleiding en uitvoering van de trajecten in het gedrang kan brengen. Dit werd onder andere toegeschreven aan de projectmatige aanpak; bij de lancering van een nieuw traject vergt het enige tijd om naambekendheid uit te bouwen. Via de communicatie worden aan de werkzoekenden ook belangrijke signalen gegeven. In het geval van de Activiteitencoöperaties wordt bijvoorbeeld duidelijk gesteld dat de deelnemers minstens 6 maanden werkzoekend moeten zijn. Dergelijke aanpak is niet zonder risico, het instellen van een wachttijd geeft het signaal dat het traject – en bij uitbreiding ondernemerschap – een second best-oplossing is.

In lijn met andere initiatieven gericht op het stimuleren van ondernemerschap, zijn vooral de kansengroepen ondervertegenwoordigd in de trajecten. Een profielanalyse op basis van VDAB-gegevens, leert dat vijftigplussers, laaggeschoolden, personen met een arbeidshandicap en allochtonen sterker vertegenwoordigd zijn in de werkloosheid dan in de trajecten naar ondernemerschap. Op basis van de beschikbare informatie is het echter niet mogelijk om na te gaan in welke mate deze groepen moeilijker toegang hebben tot de trajecten of minder interesse tonen om de stap te zetten naar ondernemerschap.

De Activiteitencoöperaties krijgen voor de vertegenwoordiging van kansengroepen in de deelnemers van het traject per Ministerieel Besluit een aantal streefcijfers opgelegd. Toch zijn er opvallend minder laaggeschoolden en allochtonen in het traject van de Activiteitencoöperaties. Het telt ook meer vrouwelijke deelnemers dan Ondernemen Werkt en Maak Werk van je Zaak, wat mogelijk toe te schrijven is aan het beschermde karakter van het traject.

Naast tools zoals de ENTRE-spiegel speelt ook het buikgevoelen een rol bij het inschatten van de competenties. Het hanteren van een tool geeft de beoordelaar een objectieve leidraad om het ondernemerspotentieel bij de werkzoekende te kunnen inschatten en zorgt voor een initiële screening waarop men kan doorvragen. Anderzijds wordt het intakegesprek ook sterk bepaald door de consultant; de tool geeft een voorzet, maar vaak geven de ervaring en het gevoel van de consultant de doorslag. Dat is uiteraard niet zonder risico, aangezien het om een persoonlijk, subjectief oordeel gaat. Dat kan bijvoorbeeld – al dan niet bewust – worden beïnvloed door de streefcijfers die dienen te worden behaald.

Het systeem van doorverwijzing tussen organisaties uit de menukaart creëert meer mogelijkheden. Binnen het traject van Maak Werk van je Zaak is het opleidingsaanbod aanzienlijk groter dan voorheen door te werken met de menukaart waaruit deelnemers opleidingen kiezen voor een budget van 500 euro. Dergelijke formule laat toe extra expertise in het traject te brengen. Toch vertrouwen vele deelnemers teveel op de begeleider voor het investeren in opleiding, terwijl eigen initiatief centraal staat bij ondernemerschap. Het opstarten van een eigen zaak gebeurt op eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende, maar wel met de nodige begeleiding en controle.

De helft van de gevolgde opleidingen uit de menukaart betrof betaalde opleidingen (in de periode 1 oktober 2013 – 8 juli 2014). De opleiding bedrijfsbeheer vormt een centrale component van het traject. Een zeer grote groep van de deelnemers is vrijgesteld, zelfs zonder economische voorkennis of ervaring (vb. iedereen met een diploma hoger onderwijs). Uit de gesprekken bleek dat dergelijke vrijstelling niet altijd geoorloofd is; verschillende deelnemers gaven zelf aan de nodige competenties te missen, waardoor ze er bewust voor kozen de opleiding alsnog te volgen. De opleiding bedrijfsbeheer wordt algemeen als een aanrader ervaren, o.a. omdat het duidelijk maakt wat ondernemerschap inhoudt en het de zelfredzaamheid van de deelnemers verhoogt.

Collectieve sessies worden geapprecieerd, maar hebben ook belangrijke pijnpunten. Niet alle deelnemers hebben immers dezelfde basiskennis, waardoor het niet evident is om een tempo/niveau te vinden dat voor zoveel mogelijk deelnemers volstaat. Bovendien moeten alle deelnemers de kans hebben om de verstrekte informatie toe te passen op hun case en waar nodig vragen te stellen. Een klassikale ex-cathedra-aanpak dient daarbij te worden vermeden om maatwerk te garanderen en de ondernemerszin van de deelnemers te stimuleren.

Het statuut van de werkzoekenden wordt bepaald door het traject waarin ze terechtkomen. Deelnemers van Ondernemen Werkt en Maak Werk van je Zaak, moeten als werkzoekende voor de arbeidsmarkt beschikbaar blijven en zien hun uitkering dalen over de periode waarin ze als werkzoekende geregistreerd staan. Anderzijds staan deelnemers van de Activiteitencoöperaties geregistreerd als zijnde 'in opleiding', wordt hun uitkering op een bepaald niveau bevroren en kunnen zij in de beschermde omgeving van de Activiteitencoöperatie hun ondernemersidee testen. De deelnemers uit de andere trajecten doen dat op eigen risico. Nochtans bleek het financieel risico een belangrijke drempel om de stap naar ondernemerschap te zetten. Een 'vangnet', zoals de Activiteitencoöperatie, verkleint het risico aanzienlijk en overtuigt mensen die het anders niet zouden durven om toch de stap te zetten.

De huidige trajecten laten ruimte voor bepaalde vormen van misbruik. Hoewel de voortgang m.b.t. het ondernemersplan e.d. beter opgevolgd wordt in Maak Werk van je Zaak dan bij Ondernemen Werkt, is er nu geen vaste persoon meer voor de inhoudelijke opvolging. Ook bij de Activiteitencoöperaties kan de efficiëntie van de trajecten verhogen door meer tussentijdse evaluatiemomenten in te lassen. Verschillende deelnemers lieten immers blijken dat ze intussen wisten dat ze onvoldoende inkomen konden genereren uit de zelfstandige activiteiten volgens de haalbaarheidsstudie, maar dat ze toch het volledige traject wilden uitdoen.

4. Bevindingen (vervolg)

Deelnemers zoeken rolmodellen in de trajecten. Kandidaten willen verschillende stemmen/klankborden horen, ze zoeken vooral een gevoel van herkenning. Vanuit dat perspectief werd een nood geuit aan meer mature ondersteuning van mensen die het al hebben meegemaakt en getuigenissen van mensen die faalden zodat men weet waartegen men zich kan wapenen, eerder dan enkel succesverhalen te brengen.

Door het huidige systeem van doorverwijzing zijn de wachttijden beperkt en kan er op maat gewerkt worden. Toch ziet men nog ruimte voor verbetering op het vlak van coaching en op administratief vlak aangezien de deelnemers met meerdere contactpersonen te maken krijgen, waardoor ze steeds opnieuw hun verhaal moeten doen. De Syntra-adviseur blijft wel de rode draad. Dat zorgt ervoor dat er van de begeleiders veel kennis verwacht wordt.

De trajecten van Ondernemen Werkt en de Activiteitencoöperaties laten een hogere uitstroom optekenen dan de gemiddelde VDAB-uitstroom. De uitstroom naar werk 1 jaar na afloop van het traject blijkt zowel voor Ondernemen Werkt (83,7%) als voor de Activiteitencoöperaties (74%) aanzienlijk hoger te zijn dan de globale uitstroom die VDAB monitort bij alle werkzoekenden (52,4%). Daarmee halen de Activiteitencoöperaties ruim de vooropgestelde doelstellingen: 60% van de deelnemers zou de transitie naar werk moeten maken.

Bovendien zet het grootste deel van de deelnemers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Voor de Activiteitencoöperaties zou 60% van de deelnemers de transitie naar werk moeten maken, waarvan 25% de stap zet naar zelfstandig ondernemerschap. In de beschouwde periode werd deze doelstelling ruimschoots gerealiseerd. Eén jaar na afloop van het traject was 74% van de deelnemers doorgestroomd naar werk, waarvan 73% een zelfstandige activiteit opstart. Voor Ondernemen Werkt werd verwacht dat één op vier deelnemers een zelfstandige activiteit opstart. De uitstroomcijfers geven aan dat ruim 60% hierin slaagt.

Hoogste kans op uitval bij kwetsbare groepen. Eén op vier deelnemers van de Activiteitencoöperaties zet het traject vroegtijdig stop, bij Ondernemen Werkt gaat om bijna één op twee deelnemers. De kans om tijdens het traject te stoppen is significant hoger bij personen met een arbeidshandicap en allochtone kandidaat-ondernemers, maar ook bij jongeren en laaggeschoolden. De uitstroomcijfers naar werk voor deelnemers die het traject vroegtijdig stopzetten, stemmen overeen met de algemene VDAB-cijfers. Hoewel de uitval aanzienlijk lager is bij de Activiteitencoöperaties, bleek uit de gesprekken met de deelnemers dat zij soms onnodig lang in het traject blijven om het beschermd statuut en de faciliteiten van de coöperatie maximaal te benutten. De positieve ervaringen van het traject kunnen er evenwel voor zorgen dat werkzoekenden er naast een job in loondienst ook een zelfstandige activiteit op nahouden. De precieze reden voor de stopzetting werd niet geregistreerd ; ze kan bijgevolg zowel positief (werk vinden, een eigen zaak starten), als negatief zijn (een baan in loondienst zoeken, zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt).

Kansengroepen kijken niet altijd aan tegen lagere uitstroomkansen na het doorlopen van een traject. Een opvallende vaststelling is dat het behoren tot één van de kansengroepen geen rol speelt voor het vinden van werk bij kandidaten die het volledige traject van de Activiteitencoöperaties doorliepen. Voor het opstarten van een eigen zaak bleek dat niet het geval. Personen met een arbeidshandicap, allochtone ondernemers en laaggeschoolden kijken aan tegen een lagere kans om te starten na het traject te hebben doorlopen. Bij Ondernemen Werkt zijn het niet de traditionele kansengroepen die lagere uitstroomcijfers laten optekenen, maar wel vrouwen en langdurig werkzoekenden, en dit zowel voor de uitstroom naar werk als naar zelfstandig ondernemerschap.

Er zijn uiteenlopende signalen m.b.t. de nood aan nazorg. In de gesprekken werd herhaaldelijk gesuggereerd dat een goede nazorg bij de trajecten faillissementen kan helpen voorkomen. De ervaring van Ondernemen Werkt leert echter dat deelnemers geen gebruik maken van het gratis follow-up gesprek dat hen werd aangeboden. Toch zijn verschillende consulenten en begeleiders het erover eens dat bijvoorbeeld opvolging in termen van financiële begeleiding het verschil kan maken tussen slagen en falen.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Sleutelrol voor VDAB in de toeleiding van werkzoekenden. VDAB blijft de specialist voor het begeleiden van werkzoekenden. De consultants weten wie voldoende 'rijp' is voor ondernemerschap.

Intake zo objectief mogelijk laten gebeuren. Bij het intakegesprek met geïnteresseerde kandidaten wordt reeds gewerkt met objectieve tools zoals de ENTRE-spiegel en een gespreksleidraad voor VDAB-consultanten. Toch werd tijdens de gesprekken het belang van 'buikgevoel' regelmatig benadrukt. Om een persoonlijke inschatting zo objectief mogelijk te maken, is het belangrijk om de beoordelaars op mogelijke 'beoordelingsfouten' te wijzen zodat de beslissing om iemand wel of niet toe te laten tot het traject zo objectief en consistent mogelijk gebeurt.

Duidelijke afbakening van de doelgroepen voor de verschillende trajecten. Vanuit de Sociale Economie kregen de Activiteitencoöperaties een aantal streefcijfers opgelegd m.b.t. het bereiken van deelnemers uit de kansengroepen. Terzelfdertijd kijken ze aan tegen een resultaatsverbintenis m.b.t. de uitstroom naar werk en zelfstandig ondernemerschap. Door de combinatie van beide factoren is het risico reëel dat de instroom (voor een deel) aan de oorspronkelijke doelgroep voorbij gaat en bij de sterkere profielen uitkomt. Hierdoor vervaagt de afbakening van het gewenste publiek voor de trajecten vanuit Werk en uit Sociale Economie.

Aandacht blijven vestigen op kansengroepen. De analyse van de profielkenmerken van de deelnemers toont dat personen uit de traditionele kansengroepen ondervertegenwoordigd zijn in de bestudeerde trajecten. Inzicht in de drempels waarmee de kansengroepen te kampen hebben, is nodig om hen op de juiste manier te kunnen benaderen.

Aantal doorverwijzingen beperken. Het zijn vaak de meest kwetsbare groepen die dreigen af te haken wanneer ze (teveel) worden doorverwezen. Toch worden net zij nog eens extra doorverwezen naar een partnerorganisatie die focust op de kansengroep waartoe men behoort. Men kan zich dan ook afvragen of het nodig is om eerst bij Syntra te passeren als men bij VDAB reeds kan inschatten of geïnteresseerde werkzoekenden het geschikte profiel hebben om deel te nemen aan een Activiteitencoöperatie. Terzelfdertijd beperkt een systeem van doorverwijzing de wachttijden waarmee deelnemers geconfronteerd worden. Het systeem maakt het ook mogelijk om een breder dienstenaanbod op te nemen in het traject en er meer gespecialiseerde organisaties bij te betrekken. De uitdaging bestaat er bijgevolg in om de voordelen te behouden en de pijnpunten in te perken. Er dient ook over gewaakt te worden dat het voor de deelnemers duidelijk is bij wie ze terecht kunnen voor persoonlijke begeleiding – een persoonlijke coach die met hun case vertrouwd is, is daarbij aangewezen.

Trajecten naar ondernemerschap promoten. Daarbij moet ook voldoende aandacht gaan naar werkzoekenden zodat zij weten wat mogelijk is én naar partnerinstellingen zodat het traject vlot kan worden afgehandeld. In de huidige trajecten weten deelnemers niet wat ze vooraf kunnen verwachten. Het etaleren van succesverhalen zou hierbij kunnen helpen. Transparante informatie is cruciaal om juiste loopbaankeuzes te kunnen maken. Het moet duidelijk gesignaleerd worden dat zelfstandig ondernemerschap een volwaardig alternatief is voor een baan in loondienst. Het negatief signaal dat uitgaat van een wachttijd, mag daarbij niet worden onderschat.

Traject enkel openstellen voor werkzoekenden? Er zijn verschillende types potentiële deelnemers voor wie de kennis en ervaring uit de trajecten erg waardevol is. Het uitbreiden van de doelgroep voor Maak Werk naar je Zaak naar personen die bedreigd zijn met collectief ontslag en individueel ontslag om economische redenen werd algemeen als een goede praktijk ervaren. Naar de toekomst toe kan het daarom aangewezen zijn om de ontwikkelde tools, zoals de menukaart, ook beschikbaar te stellen voor werkenden en hen eventueel ook de kans te geven om gebruik te maken van persoonlijke begeleiding tijdens de opstartfase. Voor het maximaal valoriseren van de tools en ervaring van de trajecten, moet de scope bijgevolg niet noodzakelijk beperkt blijven tot werkzoekenden.

Aanbod van de menukaart wordt geapprecieerd. Het gebruik van de menukaart impliceert transparantie qua kosten en inhoud voor de werkzoekende én de administratie. Het overzicht van beschikbare opleidingen faciliteert de doorverwijzing van werkzoekenden naar de juiste partner. Deze aanpak laat toe om op maat van elke deelnemer te werken zodat aan de persoonlijke opleidingsnoden wordt tegemoetgekomen. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat alle relevante opleidingen in de menukaart opgenomen zijn en dat de menukaart gebruiksvriendelijk is. Idealiter kan het aanbod in een structureel traject worden opgenomen in een online tool die werkzoekenden toelaat om op een snelle, efficiënte manier te achterhalen waar een bepaalde opleiding op een bepaald moment gegeven wordt.

Bedrijfsbeheer algemeen aanbevelen. Vele personen hebben een vrijstelling voor de cursus bedrijfsbeheer. Gesprekken met de deelnemers leren echter dat velen van hen de nodige kennis missen. Dat suggereert dat het interessant kan zijn om het niveau af te toetsen zodat duidelijk is of de volledige cursus nodig is, een verkorte versie of een opfrissingscursus. De opleiding mag echter niet algemeen voor iedereen verplicht worden – het is nooit aangewezen om het traject onnodig te vertragen.

Evenwicht vinden tussen maatwerk en collectieve sessies. De meeste deelnemers appreciëren de collectieve sessies voor het groepsgevoel, de ervaringsuitwisseling en netwerkopportunities met de andere deelnemers. Toch is het niet altijd evident om het gepaste tempo te vinden en zoeken de deelnemers een klankbord voor de vragen die ze hebben m.b.t. de eigen case. Een goede balans tussen individuele en collectieve sessies lijkt daarom aangewezen.

Meerdere klankborden voorzien. Het zwaartepunt van de begeleiding ligt bij een vaste begeleider die vertrouwd is met de persoonlijke case van de deelnemer. Extra input kan komen van ondernemers in de jury, een alumniwerking of peterschapstrajecten, al is het praktisch niet altijd evident om ze tot stand te brengen.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

Eenzelfde statuut voor deelnemers in de verschillende trajecten. Deelnemers van de Activiteitencoöperaties genieten meer financiële bescherming dan deelnemers van de andere trajecten. Dit belangrijke verschil tussen de trajecten helpt verklaren waarom de meerderheid van de deelnemers zich in eerste instantie aangetrokken voelt tot het traject van de Activiteitencoöperaties. Het is bijgevolg belangrijk om te vermijden dat het traject de voorkeur krijgt omwille van het statuut – de deelnemers moeten worden aangetrokken door het coöperatieaspect. Als de deelnemers uit de verschillende trajecten hetzelfde statuut krijgen, moet worden bekeken welk statuut behouden blijft. Op basis van de interviews en workshop lijkt het aangewezen om de deelnemers te registreren als zijnde 'in opleiding' zodat ze niet langer verwacht worden te solliciteren of outplacement-begeleidingen af te ronden terwijl ze de opstart van de eigen zaak aan het voorbereiden zijn. Analooq moet ook de impact op de uitkering voor beide trajecten gelijkgesteld worden. Om kwetsbare groepen te beschermen, zou er bovendien kunnen gewerkt worden via een rugzakprincipe zoals in de sociale economie, waarbij ieder naargelang het profiel meer ondersteuning krijgt.

Voldoende tussentijdse evaluatiemomenten inlassen. Momenteel kan enkel in Acitiviteitencoöperaties het zoekgedrag 'on hold' gezet worden terwijl men de zaak opstart. Om mogelijk misbruik te beperken, zijn sleutelmomenten nodig die tot uitval kunnen leiden, bv. wanneer de haalbaarheidsstudie uitwijst dat een job in loondienst nodig is om rond te komen. Op die momenten kan worden afgetoetst of individuele doelstellingen wel of niet behaald werden. Vaste sleutelmomenten brengen ook meer duidelijkheid in de trajecten en bezorgen de begeleiders een stok achter de deur om te bepalen wie verder kan in het traject. Het maakt ook de registratie en opvolging in de verschillende fasen eenvoudiger en geeft duidelijke deadlines aan de deelnemers. Toch zijn er ook risico's mee verbonden. Het kan administratief zwaar worden en het kan ervoor zorgen dat de begeleider een dubbele rol krijgt: die van vertrouwenspersoon én van beoordelaar.

Een minimum aan nazorg voorzien. Wanneer er op maat van de deelnemers gewerkt wordt, is het niet alleen belangrijk om opleidingen te voorzien doorheen het traject, maar ook deels na het traject, volgens de noden van de deelnemers. Volgens de interviews en workshop zou dat vooral interessant kunnen zijn op het vlak van boekhouding en financiële begeleiding. Praktisch zou dat bijvoorbeeld kunnen gebeuren via een cheque voor advies na afloop van het traject in het kader van levenslang leren. Andere pistes voor nazorg kunnen bestaan uit doorverwijzing naar partnerorganisaties via het netwerk van de begeleider.

Klant centraal stellen. Administratief is het huidige doorschuifstelsel en de verplichte passage bij Syntra doeltreffend, maar het gaat gepaard met een aanzienlijk risico om de meest kwetsbare groepen onderweg te verliezen; de zwakkere profielen voelen zich vaak een nummer bij doorschakeling. Vanuit het perspectief van de 'klant' is het efficiënter om snel bij de juiste persoon en de juiste begeleiding terecht te komen. Anderzijds bleek uit de gesprekken met deelnemers dat sommigen het collectief aspect als een sterke troef ervaren, terwijl het andere deelnemers eerder afschrikt. Een oplossing is om met een mix van individuele en collectieve begeleiding te werken, waardoor ieder vindt wat hij of zij nodig heeft. Dit is al in zekere mate aanwezig bij Maak Werk van je Zaak, maar men zou deelnemers ook kunnen laten kiezen tussen een (overwegend) individueel of collectief traject, in zoverre dat mogelijk is om te organiseren qua begeleiding. Het zou ook interessant kunnen zijn om mensen uit dezelfde sector samen te zetten (in het traject & bij bedrijfsbeheer).

Investeren in een centraal ondernemersloket. Er gebeuren vele initiatieven naast elkaar om ondernemerschap te stimuleren, ook vanuit de steden – ieder doet zijn ding. Kandidaat-ondernemers hebben nood aan een overzicht van het aanwezige aanbod. Niet alleen op het niveau van de trajecten, maar ook voor de opleidingen die men kan volgen om de ondernemerscompetenties te verbeteren. In dat opzicht wordt de menukaart geapprecieerd, al bevat zij niet alle initiatieven die startende ondernemers kunnen verder helpen. Een centraal ondernemersloket kan hier ook toe bijdragen en zou voor een betere afstemming kunnen zorgen.

Train the trainer. Doorheen de evaluatie werd de sleutelrol van de coach/begeleider/adviseur in het traject benadrukt. Hun kennis over het ondernemerslandschap is minstens zo belangrijk als hun begeleidingsvaardigheden. Dit vergt bij de coaches een goede kennis van de mogelijke partners op de markt en contactpersonen bij deze organisaties om de deelnemers vlot te kunnen doorverwijzen tijdens of zelfs na het traject. Idealiter worden de deelnemers in contact gebracht met de juiste personen binnen de organisaties om hen efficiënt verder te helpen. Ook kennisuitwisseling tussen begeleiders moet bijgevolg voldoende aandacht krijgen om de dienstverlening naar de deelnemers te kunnen optimaliseren.

Deze uitgangspunten bieden basisinformatie voor het ontwikkelen van een structureel – eerder dan projectmatig – traject waarin werkzoekenden kunnen worden begeleid naar ondernemerschap. In het rapport geven de onderzoekers alvast een voorzet voor dergelijk toekomstig traject.

Sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

- ▶ Holvoet T., Bosma N., & Crijns H. (2013). 'Ondernemerschapscultuur: Literatuurstudie', Beleidsrapport Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie STORE-B—13-001.
- ▶ 'Evaluatie trajecten ondernemerschap voor werkzoekenden', DWSE i.s.m. SYNTRA VL, VDAB, VSAWSE, ESF-Agentschap Vlaanderen;
- ▶ 'Overzicht werking en resultaten van de vijf Vlaamse Activiteitencoöperaties', januari 2012;
- ▶ IDEA Consult 'Ondernemerschap bij kansengroepen', ESF Agentschap Vlaanderen, januari 2012.

TITEL: EVALUATIE LOOPBAAN- EN DIVERSITEITSPANNEN

Auteur(s): An De Coen & Daphné Valsamis (IDEA Consult), Annie Hondeghem, Nele Bossens en Luc Sels (KULeuven)

1. Korte samenvatting van het onderzoek

In het kader van de Europese 2020-strategie streeft Vlaanderen naar een werkzaamheidsgraad van 76% bij de 20- tot 64-jarigen tegen 2020. In 2013 stond de teller op 71,9%. Om de doelstelling te bereiken, moeten dus nog heel wat meer mensen aan het werk worden gezet. Dit is uitermate cruciaal in een context van de vergrijzende bevolking en de krapper wordende arbeidsmarkt. Vooral bij de kansengroepen is er nog veel potentiële arbeidsreserve en is er bijgevolg de grootste progressiemarge.

Voor werkgevers is het een grote uitdaging om de rijke diversiteit aan werknemers maximaal te benutten in de organisatie via een duurzaam personeelsbeleid. Om dergelijk duurzaam diversiteitsbeleid te stimuleren, heeft de Vlaamse regering samen met de sociale partners 'loopbaan- en diversiteitsplannen' (LDP) ontwikkeld. Een LDP omvat concrete acties op maat van de organisatie om een antwoord te bieden op de specifieke noden of wensen van de organisatie. Deze plannen zijn een belangrijk instrument voor organisaties uit de profitsector, de social profitsector, en uit lokale besturen om duurzame loopbanen te creëren voor alle medewerkers.

Dit evaluerend onderzoek heeft als doelstelling om de doelmatigheid van de loopbaan- en diversiteitsplannen als beleidsinstrument te evalueren en aanbevelingen te doen over de positie die ze kunnen innemen in het toekomstig beleid.

In het evaluatierapport worden volgende aspecten van de maatregel onderzocht:

- ▶ De werking van de plannen
- ▶ De omvang van de plannen
- ▶ De aanvraag van plannen door organisaties
- ▶ De uitvoering van plannen
- ▶ De effecten van de plannen
- ▶ De troeven en pijnpunten van de plannen

Deze evaluatie heeft aangetoond dat loopbaan- en diversiteitsplannen tot belangrijke structurele aanpassingen in organisaties leidt, met relatief beperkte middelen. Naast het succes van de maatregel heeft deze evaluatie ook de grote tevredenheid van de betrokken stakeholders en organisaties aangetoond. Op basis van deze resultaten kan men pleiten voor het behoud van het systeem, met een aantal aanpassingen en versterkingen. Onze aanbevelingen wijzen dus vooral op een evolutie van het systeem, geen revolutie.

Key words:

Evaluatie, Loopbaan- en diversiteitsplannen, Diversiteit, EAD, Loopbaanbeleid

2. Doelen van het onderzoek

Dit evaluerend onderzoek heeft als doelstelling om de doelmatigheid van de loopbaan- en diversiteitsplannen als beleidsinstrument te evalueren en aanbevelingen te doen over de positie die ze kunnen innemen in het toekomstig beleid. Onderstaande onderzoeksvragen worden doorheen het rapport beantwoord:

- ▶ Via welk kanaal leerden organisaties dit instrument kennen en wat was de motivatie om een plan in te dienen?
- ▶ Hoe was de situatie inzake HR-beleid voor het plan werd opgemaakt en hoe is die na afloop van het plan? Welke rol speelde het plan?
- ▶ Hoe verliep het proces van aanvraag tot evaluatie? Welke ondersteuning (aard, hoeveelheid, wanneer) kregen de organisaties en hoe wordt de ondersteuning geëvalueerd?
- ▶ Hebben de organisaties voor gelijkaardige thematieken ook een beroep gedaan op andere overheidsinstrumenten? Op welke instrumenten en met welk gevolg?
- ▶ Wensen de organisaties in de toekomst (nog) ondersteuning voor thema's inzake loopbaan- en diversiteitsbeleid? Van wie? Onder welke vorm?
- ▶ Op welke terreinen zijn er effecten waarneembaar op korte en op langere termijn? Hebben de plannen bijgedragen tot de instroom en retentie van kansengroepen?
- ▶ Wat leert dit onderzoek over de doelmatigheid van het instrument en de positie van de plannen in het hedendaags loopbaan- en diversiteitsbeleid?

Beschrijving van loopbaan- en diversiteitsplannen:

Loopbaan- en diversiteitsplannen zijn een maatregel van de Vlaamse overheid die organisaties helpen om een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid te voeren via een actieplan op maat, en de organisaties de kans te geven om hun HR-beleid aan te passen aan de uitdagingen van vandaag¹. Het doel van een loopbaan- en diversiteitsplan is het bevorderen van gelijke kansen op duurzame loopbanen voor iedereen. Speciale aandacht gaat hierbij uit naar:

- ▶ **Allochtonen:** Persoon die tot een van de volgende categorieën behoort: a) personen met een sociaal-culturele herkomst van een ander land die legaal in België verblijven, die al dan niet Belg zijn geworden en die bovendien aan een van de volgende voorwaarden voldoen: 1° zij of hun ouders zijn in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar België gekomen; 2° ze hebben de status van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling verkregen; 3° ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven; b) personen die niet de nationaliteit bezitten van een van de Europese lidstaten, of van wie minstens een van de ouders of twee van de grootouders niet de nationaliteit van een van de Europese lidstaten bezitten.
- ▶ **50+ers**
- ▶ **Ongekwalficeerde uitgestroomde jongeren:** Gedefinieerd als personen van 18 tot en met 24 jaar die ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs hebben behaald.
- ▶ **Personen met een arbeidshandicap:** Elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.

Daarnaast is het ook mogelijk om specifieke acties te richten op minder zichtbare kansengroepen zoals homoseksuelen, lesbiennes, biseksuelen en transgenders, mensen met hiv, mensen in armoede, ex-gedetineerden, laaggeletterden. Maximum 10% van de plannen kunnen ook specifiek of zelfs enkel focussen op genderthematiek. Organisaties uit de profitsector, organisaties uit de non-profitsector en lokale besturen kunnen een deel van de kosten die ze maakten om hun plan uit te voeren, terugbetaald krijgen door de Vlaamse Overheid. Organisaties bepalen zelf welke acties in hun plan opgenomen worden en hoe ze concreet uitgevoerd worden. De plannen moeten verplicht acties bevatten met betrekking tot 'Duurzame diversiteit'. Daarnaast moeten er ook acties geformuleerd worden op minimaal twee van de drie volgende domeinen: Competentieontwikkeling, Verhoging van de werkbaarheid, het werkvermogen of de werklust en Organisatievernieuwing.

In totaal zijn er vijf verschillende soorten plannen. Naast het klassieke plan zijn ook een instapplan, een groeiplan en een clusterplan beschikbaar, elk met hun specifieke kenmerken in termen van looptijd, subsidie en organisatie. Elk plan wordt hieronder kort beschreven:

- ▶ **Instaploopbaan- en diversiteitsplannen:** Deze plannen zijn voor organisaties die willen weten hoe loopbaan- en diversiteitsplannen werken, of voor organisaties die de eerste stappen zetten in een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid. De organisatie onderneemt hierbij slechts een paar acties, die als doel hebben om de organisatie klaar te maken voor een klassiek loopbaan- en diversiteitsplan. De organisatie kan de helft van zijn kosten terugkrijgen met een plafond van 2.500,00 euro. Deze plannen lopen van minimum 6 maanden tot maximum 12 maanden.
- ▶ **Klassieke loopbaan- en diversiteitsplannen:** Deze plannen zijn voor organisaties die eerst al een instapplan hebben gehad en echt werk willen maken van een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid, of voor organisaties die direct een groot aantal acties willen ondernemen. Deze organisaties kunnen 2/3 van de kosten van het plan terugkrijgen met een plafond van 10.000,00 euro. Deze plannen lopen van minimum 12 maanden tot maximum 24 maanden.
- ▶ **Clusterloopbaan- en diversiteitsplannen:** Deze plannen zijn gelijkaardig aan de klassieke loopbaan- en diversiteitsplannen. Hierbij wordt het plan echter opgesteld door één organisatie, terwijl het wordt uitgevoerd met verschillende andere organisaties. Dit is vooral interessant voor verschillende kleine organisaties uit eenzelfde sector of zusterorganisaties. Bij dit soort plannen kan maximum 2/3 van de kosten van elke gesubsidieerde deelnemende organisatie terugbetaald worden, met een plafond van 3.000,00 euro per deelnemende organisatie. Deze plannen lopen van minimum 12 maanden tot maximum 24 maanden.
- ▶ **Groeiloopbaan- en diversiteitsplannen:** Voor organisaties die tijdens een cluster of klassiek loopbaan- en diversiteitsplan niet alles hebben kunnen uitvoeren wat ze van plan waren, maar vooral voor organisaties die willen verdergaan met het divers maken van hun duurzaam personeels- en loopbaanbeleid is er de mogelijkheid om een groeiplan af te sluiten waarbij ze maximum de helft van de kosten met een plafond van 2.500,00 euro kunnen terugvorderen. Deze plannen lopen van minimum 6 maanden tot maximum 12 maanden.
- ▶ **Begeleiding zonder middelen:** Organisaties die reeds een groeiloopbaan- en diversiteitsplan hebben kunnen afronden, kunnen nog genieten van een begeleiding zonder middelen tijdens 12 tot 24 maanden.

¹ Sinds 1 juli 2013 is de nieuwe regelgeving rond de diversiteitsplannen van kracht. De oude diversiteitsplannen werden verbreed tot loopbaan- en diversiteitsplannen (LDP).

3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

De nodige gegevens werden via verschillende kanalen verzameld.

- ▶ **Literatuuronderzoek:** Deskstudie hebben we ingezet voor de screening en analyse van beschikbare documenten. Zowel relevante beleidsdocumenten als voorgaande evaluaties en andere studies m.b.t. diversiteit binnen organisaties werden doorgenomen om het analysekader voor de evaluatie te ontwikkelen en input te verzamelen voor het opstellen van de topic- en vragenlijsten
- ▶ **Analyse van administratieve gegevens:** Het online systeem voor diversiteitsplannen ('DiversiteitsPlannen OnLine, afgekort DPOL) leverde de nodige administratieve gegevens voor de analyse van alle recent (sinds 2010) uitgevoerde loopbaan- en diversiteitsplannen. Dit systeem stelt heel wat informatie ter beschikking m.b.t. alle ingediende aanvragen en rapporten sinds 2010.
- ▶ **Interviews met stakeholders:** Om grondig inzicht te verwerven in de werking van de plannen op regionaal niveau, werden diepte-interviews georganiseerd bij verschillende stakeholders (overheid, Projectontwikkelaars van SERR/RESOC, Diversiteitsconsulenten van de vakbonden, consulenten Jobkanaal, Minderhedenforum).
- ▶ **Een grootschalige enquête bij organisaties met een afgelopen plan:** We organiseerden een online enquête bij alle organisaties die sinds 2010 een plan hebben afgerond.
- ▶ **Workshop met stakeholders:** Een workshop werd georganiseerd met als doelstelling de resultaten van het onderzoek te consolideren en tot aanbevelingen te komen voor het toekomstig beleid.

Toelichting bij online survey

Alle organisaties die sinds 2010 een loopbaan- en diversiteitsplan hebben afgerond werden via email uitgenodigd om deel te nemen aan de online enquête. De online enquête liep van 17 juni t.e.m. 9 juli 2014. Binnen de organisaties kwam de uitnodiging terecht bij de HR-verantwoordelijke of de organisatieleider, afhankelijk van wie werd geregistreerd als contactpersoon voor het loopbaan- en diversiteitsplan.

In totaal hebben 536 organisaties de enquête ingevuld, waarvan er 500 de volledige vragenlijst invulden (39 deden dit slechts gedeeltelijk). De responsgraad bedraagt bijgevolg 30,9%. De samenstelling van de populatie en respondenten stemt in grote mate overeen in termen van sector en organisatiegrootte (zie tabellen in Bijlage 2). Organisaties uit de social profitsector zijn iets sterker vertegenwoordigd in de steekproef dan in de populatie van alle organisaties die een plan indienden, terwijl organisaties met minder dan 50 werknemers licht ondervertegenwoordigd zijn.

Een eerste belangrijke vaststelling is dat de groep van deelnemende organisaties heel divers is naar grootte en sector. Zowel erg grote organisaties met meer dan 250 werknemers (14,4% van de respondenten) als kleine organisaties met minder dan 10 werknemers (11,0% van de respondenten) werden via de enquête bereikt. Aangezien de realiteit in kleine en grote organisaties sterk van elkaar verschilt, is het belangrijk om beide groepen te bereiken via de enquête. Ook naar sectorindeling zijn de deelnemende organisaties zeer divers, met onder andere 28% organisaties uit de social profitsector, 23% uit de industrie en 19% uit de dienstensector.

4. Bevindingen

Loopbaan- en diversiteitsplannen kennen een groot succes: Het aantal ondernemingen, organisaties en lokale besturen met een loopbaan- en diversiteitsplan is in de afgelopen jaren fors toegenomen. Ook het besteed budget voor de loopbaan- en diversiteitsplannen steeg stelselmatig van 1,7 miljoen euro in 2001 tot 3,8 miljoen euro in 2013. De meeste projectontwikkelaars hebben geen enkele moeite om hun doelstelling van 18 plannen per jaar te bereiken. Integendeel, de laatste 2 jaren moeten plannen naar het volgend jaar opgeschoven worden omdat het maximaal budget reeds werd bereikt. De loopbaan- en diversiteitsplannen zijn dus het slachtoffer van hun eigen succes. De bredere invulling van de plannen lijkt in elk geval organisaties aan te trekken om een plan in te dienen. Opvallend is ook dat organisaties de plannen via allerlei kanalen leren kennen. Er zijn veel partijen betrokken bij de plannen en elk van deze partijen is een potentiële 'verkoper' van de maatregel. Ook organisaties die zelf een plan hebben ingediend, zijn potentiële promotoren.

Organisaties dienen een plan in vanuit zeer diverse motieven: Organisaties worden met uiteenlopende problematieken geconfronteerd die via de acties van een loopbaan- en diversiteitsplan kunnen opgevangen worden. Dit zorgt ervoor dat organisaties beroep doen op de plannen voor zeer diverse redenen. Twee motieven springen er enigszins uit: zo dienen 2 op 3 organisaties een plan initieel in voor het stimuleren van diversiteit in de brede zin en voor het invoeren van een onthaalbeleid. Ook het behoud van werknemers in de organisaties blijkt de laatste jaren een belangrijke drijfveer te zijn om een loopbaan- en diversiteitsplan in te dienen. Het profiel van organisaties met een plan is ook zeer uiteenlopend. De meeste organisaties hebben tussen 20 en 99 werknemers (45,8%). Er zijn echter zowel kleine als grote organisaties aan de slag met een loopbaan- en diversiteitsplan. Organisaties met een plan zijn ook aan de slag in zeer diverse sectoren; maar 2 op 10 organisaties is actief in de social profit sector.

9 op 10 organisaties zijn tevreden over de aangeboden ondersteuning door projectontwikkelaars: Algemeen wordt de ondersteuning van de projectontwikkelaars enorm positief beoordeeld. De persoonlijke begeleiding door de projectontwikkelaar staat centraal doorheen het proces. Geen enkel plan is echter identiek en de aard en intensiteit van de ondersteuning hangen af van de noden van de organisatie. Hierdoor is de ondersteuning van de projectontwikkelaars steeds maatwerk. Deze belangrijke troef vestigt meteen de aandacht op een belangrijk aandachtspunt van de loopbaan- en diversiteitsplannen, nl. het persoonsgebonden karakter van de kwaliteit van de begeleiding. De persoonlijke begeleiding van projectontwikkelaars vergt immers veel kennis (maatregelen, HR-tools, partners...). Om de kwaliteit van de begeleiding te bevorderen, vindt er op verschillende momenten ervaringsuitwisseling plaats tussen projectontwikkelaars zodat ze van elkaar kunnen leren. Toch bleek uit de interviews dat sommige projectontwikkelaars het gevoel hebben dat er onvoldoende kennisoverdracht is tussen de projectontwikkelaars. Bovendien is het volgens hen moeilijk om de kwaliteit te behouden van de plannen door de hoge werklust. De projectontwikkelaars begeleiden immers 18 plannen per jaar en combineren die met de plannen die nog lopen en soms zelfs met activiteiten buiten loopbaan- en diversiteitsplannen (op vraag van de RESOC's).

De financiële ondersteuning is een belangrijke meerwaarde van de plannen voor organisaties: Het belang van de financiële steun mag niet onderschat worden. 65% van de organisaties met een plan geeft aan dat ze geen plan zouden hebben aangevraagd indien er vanuit de Vlaamse overheid geen financiële steun voorzien was. Het 'deadweight'-effect, m.a.w. de mate waarin organisaties het plan ook zouden ingediend hebben zonder financiële stimulans, blijkt dus redelijk beperkt. Het bedrag van de financiële ondersteuning wordt bovendien als de belangrijkste troef van de plannen gezien door het merendeel van de bevroegde organisaties (72%). In 2013 bedroeg het gemiddelde uitgekeerde bedrag 5.570 euro per organisatie. De uitgekeerde subsidie is echter niet kostendekkend. Bovendien overschrijden de effectieve kosten vaak de geraamde kosten van een plan. De subsidie kan echter helpen om een draagvlak voor de plannen te creëren. De financiële ondersteuning vooral een stimulans om de organisatie te overtuigen om een plan te starten (incentive), maar naar het einde van de plannen toe zouden organisaties vooral de begeleiding zelf appreciëren. Bovendien opent de projectontwikkelaar bijkomende (financiële) mogelijkheden van de organisaties door ze door te verwijzen naar andere financiële instrumenten en steunmaatregelen ('window of opportunity'). Zo maakt de helft van de organisaties met een plan ook effectief gebruik van andere overheidssteun.

Uiteenlopende acties worden ingepland... maar de focus ligt steeds meer op 50+ers en retentiebeleid: In elk plan kunnen verschillende acties opgenomen worden. De acties die worden ondernomen door de organisaties zijn erg uiteenlopend en hangen af van hun noden en motieven om een plan in te dienen. De meest voorkomende zijn: acties ter verhoging van de werkbaarheid (30,4%), het ontwikkelen van competentieprofielen en een competentiebeleid (25,6%) en het opmaken/aanpassen van een onthaalbrochure/draaiboek (24,7%). Opvallend is dat dit bijna allemaal acties zijn die kaderen binnen goed HR-beleid, maar niet per se gerelateerd zijn aan kansengroepen en diversiteitsaspecten. Sommige acties opgenomen in de plannen zijn specifiek gericht naar bepaalde kansengroepen (categoriale acties). De praktijk leert dat categoriale acties vooral gericht zijn op oudere werknemers (44,6%) en allochtonen (42,3%). Opvallend hierbij is dat de aandacht in de plannen de laatste jaren steeds meer op oudere werknemers en minder op allochtonen ligt. Terwijl organisaties er in 2010 gemiddeld naar streefden om 12 allochtonen te bereiken via hun plannen, is dit aantal gedaald tot 7,4 allochtonen in 2013. Daarentegen streefden organisaties er in 2010 naar om 13,6 oudere werknemers te bereiken via hun plannen en is dit aantal gestegen tot 16,3 in 2013.

4. Bevindingen (vervolg)

De uitvoering van de loopbaan- en diversiteitsplannen blijkt bij 7 op 10 organisaties vlot tot zeer vlot te verlopen: De belangrijkste factoren die de vlotte uitvoering van de plannen verklaren zijn de kwaliteit van de ondersteuning (59%), het engagement van de directie en management (59%), de medewerking van de werkvloer (54%) en het enthousiasme van de verantwoordelijke van het plan (48%). De moeilijke implementatie van de acties (58%), de weerstand vanuit de werkvloer (31%), het gebrek aan engagement van de directie of management (24%) alsook het tijdsgebrek, zijn daarentegen vaak aangehaalde factoren die de moeilijke uitvoering van de plannen bij een relatief klein aantal organisaties verklaren.

Loopbaan- en diversiteitsplannen hebben vooral een significante impact op het onthaal-, diversiteits- en opleidingsbeleid van kleine organisaties: Uit de enquête bij organisaties blijkt dat binnen het jaar na de uitvoering van de eerste acties, in het merendeel van de organisaties zowel nieuwe HR-praktijken worden ingevoerd als bestaande praktijken verder worden uitgebouwd. De introductie van nieuwe HR-praktijken gebeurt vooral in het kader van het onthaal- en diversiteitsbeleid van de organisaties (respectievelijk 42% en 39% van de organisaties). Ook op langere termijn blijven organisaties met een plan hun HR-beleid verder ontwikkelen. Zo heeft het merendeel van de organisaties minimum één jaar na de uitvoering van de eerste acties het onthaalbeleid (67% organisaties), het opleidingsbeleid (60% van de organisaties) en het diversiteitsbeleid (56%) verder uitgebouwd. Anderzijds is het opmerkelijk dat de impact van de plannen op het HR-beleid van organisaties het grootst is bij KMO's en afneemt met de grootte van de organisatie. Een bijkomende interessante vaststelling is dat 56% van de bevroegde organisaties een werkgroep diversiteit had opgericht tijdens de uitvoering van de plannen. Op het moment van de bevraging was de werkgroep diversiteit bij de helft van de organisaties nog steeds in werking.

Organisaties halen hun streefcijfers voor alle kansengroepen, behalve voor personen met een arbeidshandicap: Op basis van de eindrapporten van organisaties met een afgelopen plan, blijkt dat de streefcijfers van organisaties bereikt en zelfs overschreden worden voor de meeste kansengroepen. Zo hadden de plannen als doelstelling om 6.0161 personen uit de kansengroepen te bereiken, 908 via instroom, 254 via doorstroom, 2.328 via retentie en 2.571 via opleidingsacties in 2012. In totaal werden 6.614 personen uit kansengroepen effectief bereikt, of 109% van het vooropgestelde doel (952 via instroom, 272 via doorstroom, 2.723 via retentie en 2.666 via opleidingsacties). De retentieacties voor oudere werknemers zijn het meest effectief (121% van het vooropgestelde doel bereikt), gevolgd door de doorstroom-, instroom- en retentieacties voor allochtonen. De minst effectieve acties betreffen de instroom-, doorstroom- en opleidingsacties voor personen met een arbeidshandicap. Slechts respectievelijk 84%, 79% en 95% van de vooropgestelde doelen voor deze kansengroep wordt bereikt.

Loopbaan- en diversiteitsplannen hebben vooral een structurele impact op de organisatie (micro-niveau) en niet op de arbeidsmarkt (macroniveau): 76% van de organisaties zijn van mening dat hun plan een structurele en langdurige impact heeft gehad op hun organisatie. Als men dieper kijkt naar de effecten van de plannen op de organisatie - op korte en lange termijn - dan blijkt dat de effecten zeer uiteenlopend zijn, net zoals de motieven om de plannen in te dienen en de acties van de plannen. In lijn met de evoluties op het vlak van HR-beleid, zijn er bij veel organisaties effecten merkbaar m.b.t. het diversiteitsbeleid, onthaalbeleid en opleidingsbeleid binnen de organisatie. Hoewel de plannen tot belangrijke en uiteenlopende effecten kunnen leiden op het niveau van de organisaties (microniveau), is er duidelijk een zeer beperkte impact van de plannen op de tewerkstelling van kansengroepen (macroniveau). Zo waren bijvoorbeeld slechts 46,4% allochtonen (niet-EU-burgers) en 38,7% personen met een arbeidshandicap werkzaam in 2013, voor een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 71,9%. De werkzaamheidsgraad van allochtonen is bovendien gedaald sinds 2008 terwijl deze van arbeidsgehandicapten in beperkte mate is toegenomen. De plannen helpen dus stappen te zetten in organisaties, maar spelen op macroniveau een beperkte rol. De impact van plannen op de arbeidsmarkt kan logischerwijze enkel beperkt zijn, gezien het relatief kleine percentage organisaties met een loopbaan- en diversiteitsplan in de volledige Vlaamse economie. Bovendien zijn loopbaan- en diversiteitsplannen geen allesomvattende oplossing voor de tewerkstelling van kansengroepen.

84% organisaties wensen bijkomende ondersteuning voor hun loopbaan- en diversiteitsbeleid: De overgrote meerderheid (90%) heeft daarbij de voorkeur voor loopbaan- en diversiteitsplannen met de huidige financiële ondersteuning. Hieruit blijkt dat organisaties effectief steun nodig hebben voor hun loopbaan- en diversiteitsbeleid en dat de plannen in hun huidige werking hier een antwoord op kunnen bieden. Deze hoge tevredenheid met betrekking tot loopbaan- en diversiteitsplannen wordt alsnog bevestigd door het feit dat maar liefst 93% van de bevroegde organisaties dit instrument zou aanraden aan andere organisaties. Volgens de organisaties gaan loopbaan- en diversiteitsplannen gepaard met heel wat troeven die deze hoge tevredenheid verklaren: De financiële ondersteuning (72% organisaties); de begeleiding op maat door de projectontwikkelaars (65%); het continue karakter van de steun (60%); de flexibele aard van het instrument (61%); de gefaseerde werking (60%) en de beperkte administratieve lasten (50%). De aangehaalde pijnpunten zijn veel beperkter en worden door een kleinere groep organisaties aangehaald: De tijdsinvestering (39%), de afhankelijkheid van de persoon die het plan trekt binnen de organisatie (24%), het tijdelijk karakter van de plannen en de bijhorende ondersteuning (22%). Dit laatste pijnpunt bevestigt nogmaals de nood van organisaties aan ondersteuning in hun loopbaan- en diversiteitsbeleid.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

De evaluatie heeft aangetoond dat loopbaan- en diversiteitsplannen tot belangrijke structurele aanpassingen in organisaties leidt, met relatief beperkte middelen. Naast het succes van de maatregel heeft deze evaluatie ook de grote tevredenheid van de betrokken stakeholders en organisaties aangetoond. Op basis van deze resultaten kan men pleiten voor het behoud van het systeem, met een aantal aanpassingen en versterkingen. Onze aanbevelingen wijzen dus vooral op een *evolutie van het systeem, geen revolutie*.

De focus op diversiteit behouden en versterken: Volgens sommige stakeholders dreigt de focus op diversiteit momenteel te verwateren. In een context van krapte op de arbeidsmarkt is het activeren van arbeidskrachten uit de kansengroepen echter uitermate cruciaal. Zij vormen de enige groep waar nog potentieel is om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Binnen elk plan moet er dus voldoende garantie zijn dat diversiteitsaspecten aan bod komen en uitgewerkt worden. Meer specifiek moet er binnen elk plan expliciete aandacht zijn voor de instroom en het onthaal van kansengroepen. Dit gaat in tegen de huidige tendens, waar de focus meer op retentiebeleid ligt. Elke organisatie met een plan moet dus inspanningen leveren voor het absorberen van kansengroepen in de eigen organisatie. Er moet echter geen specifieke focus zijn op bepaalde kansengroepen: elke organisatie moet voldoende ruimte krijgen om zelf aan te geven welke kansengroepen men wil bereiken, afhankelijk van de eigen sectorale en regionale kenmerken (geen 'quota'). Organisaties moeten m.a.w. van het eigen draagvlak vertrekken; elke vooruitgang voor 'een' kansengroep is immers een doel in de huidige arbeidsmarkt. De 4 actiedomeinen maken het verhaal momenteel zeer complex. Vooral het concept van innovatieve arbeidsorganisaties is heel ruim aangezien het gedefinieerd wordt als het zoeken naar werkvormen die de belangen van de werkgevers en werknemers verzoenen. Hoewel er enkele raakvlakken kunnen zijn met diversiteit, blijkt deze thematiek wat verder te staan van diversiteitsaspecten. Bovendien is specifieke expertise van projectontwikkelaars hiervoor nodig, die zeer verschillend is van de expertise omtrent de andere actiedomeinen (duurzame diversiteit, competentieontwikkeling en verhoging van werkbaarheid/werkvermogen).

De finaliteit van de maatregel verduidelijken: Uit deze evaluatie blijkt duidelijk dat LDP een beperkte impact hebben op de tewerkstellingsgraad van kansengroepen (op macroniveau), maar wel tot **duurzame veranderingen** leiden in de structuur en cultuur van de organisaties (op microniveau). De impact van plannen op de arbeidsmarkt kan enkel beperkt zijn, gezien het relatief kleine percentage organisaties met een loopbaan- en diversiteitsplan in de volledige Vlaamse economie². Bovendien zijn loopbaan- en diversiteitsplannen er niet op gericht om een allesomvattende oplossing te bieden voor de tewerkstelling van kansengroepen. Toch zijn betere macro-economische cijfers een na te streven effect van de maatregel. De doelstelling van LDP moet hierdoor verder verduidelijkt worden. De focus ligt dus vooral op EAD op het niveau van de organisatie, via de **implementatie van allerlei organisatieprocessen die leiden tot EAD**.

Flexibiliteit, kwaliteit en maatwerk van de persoonlijke ondersteuning behouden en versterken: Loopbaan- en diversiteitsplannen zijn een zeer **flexibel** instrument, die een antwoord op maat bieden voor organisaties. Elke organisatie heeft andere behoeften en de context waarin deze organisaties opereren verandert zeer snel. Loopbaan- en diversiteitsplannen moeten daarom hun flexibele aanpak blijven behouden. Wat de **persoonlijke ondersteuning** betreft, zijn het maatwerk en de gefaseerde aanpak zeer belangrijke troeven die zeker behouden en versterkt moeten worden. Projectontwikkelaars moeten vermijden om gestandaardiseerde plannen uit te werken voor de organisaties. Dit maatwerk vergt echter veel inhoudelijke expertise van de projectontwikkelaars en is zeer persoonsgebonden. De kwaliteit van de ondersteuning op maat moet beter gewaarborgd worden door een versterking van de inhoudelijke kwaliteitsbewaking van de plannen (cf. onderstaande aanbeveling). Ook de verdere ontwikkeling van kennisuitwisseling tussen projectontwikkelaars is uitermate cruciaal om de kwaliteit van de begeleiding op peil te houden. Daarnaast moet ook de werklast van PO's bewaakt worden. Er moet geëvalueerd worden of 18 plannen per PO niet te veel is om kwaliteit te kunnen leveren.

Financiële ondersteuning behouden en synergiën opbouwen met andere middelen: Uit deze evaluatie blijkt duidelijk dat zowel de persoonlijke ondersteuning van organisaties door PO's als de financiële steun zeer belangrijk zijn. De financiële tussenkomst is een directe subsidie, terwijl de persoonlijke ondersteuning een substantiële indirecte subsidie is. Dit is een unieke maatregel in de Europese context. De **financiële steun** blijkt een belangrijke stimulans te zijn om organisaties te overtuigen om een plan in te dienen. Het geeft HR-managers een hefboom om het thema bespreekbaar te maken. Het bedrag van de financiële tussenkomst per organisatie blijkt ook optimaal. Stakeholders pleiten echter voor een **uitbreiding** van het totale budget voor de maatregel zodat meer organisaties beroep kunnen doen op de plannen. Elk jaar moeten plannen opgeschoven worden naar het volgend jaar omdat het budget reeds volledig werd gebruikt. De maatregel is momenteel slachtoffer van zijn eigen succes. Een mogelijke oplossing hiervoor is om de plannen voor KMO's (minder dan 10 werknemers) te beperken tot instapplannen of een ander traject voor hen te ontwikkelen (bijvoorbeeld voor een lager budget). Daarnaast zouden er synergiën met andere middelen moeten opgebouwd worden, zoals bijvoorbeeld met ESF-middelen. Organisaties die veel beroep doen op tewerkstellingsmaatregelen of die een ESF-dossier wensen in te dienen, zouden –volgens sommige stakeholders – verplicht kunnen worden om eerst een plan in te dienen.

² Het bereik naar aantal werknemers kan niet berekend worden.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

Versterken van de inhoudelijke aansturing op Vlaams niveau en uniformiseren van de regionale werking: Er is nood aan een uniform kader en beleid zodat er meer gelijkvormigheid en eenduidigheid is bij de invulling van de opdracht en er geen verschillen meer zijn tussen regio's in de normen, richting, waarden, enz. van LDP. Een **versterking van de inhoudelijke coördinatie en aansturing** van loopbaan- en diversiteitsplannen op Vlaams niveau zou hieraan tegenmoet kunnen komen. Ook moet er een strikte centrale bewaking zijn van de kwaliteit van de inhoud en uitvoering van plannen op Vlaams niveau. Daarnaast is er ook nood aan versterking van de **inhoudelijke ondersteuning van projectontwikkelaars**. Sommige PO's pleiten voor een centraal kenniscentrum dat relevante informatie, tools, instrumenten, enz. aan PO's aanreikt. Er werden reeds een aantal tools ontwikkeld de laatste jaren (bv. www.talentontwikkelaar.be) maar dit is niet voldoende volgens sommige PO's of onvoldoende gekend. Ook de kennisoverdracht tussen PO's en het onthaal van nieuwe PO's moet verbeterd worden. Dit wordt reeds gedeeltelijk gedaan (via bijvoorbeeld de 'werkgroep kennisproductiviteit'), maar met onvoldoende middelen. De **regionale insteek** moet echter behouden blijven, namelijk de thematische accenten, partners, thema's, sectoren, netwerken, enz. Ook het formeel advies moet decentraal blijven, met de diverse partners in de regio's (RESOC's). Het feit dat de PO's aangestuurd worden door alle sociale partners binnen de regio creëert een zekere objectiviteit en aanpassing aan de lokale realiteit. Er is echter nood aan uniformiteit in de werking van de sociale partners binnen de regio's. Een mogelijke piste om dit te bevorderen is de werking van de regionale commissie diversiteit te standaardiseren binnen elke regio, door bijvoorbeeld één uniforme agenda in te voeren. Ook de accenten die door de regio's worden gelegd moeten beter gemotiveerd en opgevolgd worden.

Duidelijke afbakening van het takenpakket van elke partner: Verschillende partijen zijn betrokken bij de loopbaan- en diversiteitsplannen. Elke partij heeft zijn rol te spelen. De samenwerking tussen de verschillende partners blijkt sterk verbeterd te zijn doorheen de jaren, maar er blijven een aantal aandachtspunten. Er is ten eerste nood aan een **duidelijkere afbakening van het takenpakket** van PO's en Jobkanaalconsulenten in de praktijk. De taken van Jobkanaalconsulenten werden verbreed zodat zij niet langer uitsluitend instaan voor de toeleiding van organisaties, maar ook eerste lijn advies verstrekken. Dat blijkt tot misverstanden te leiden op het terrein. Het doorverwijzen van leads door verscheidene partners, maakt dat organisaties via verschillende kanalen de plannen kunnen leren kennen, wat positief is voor de bekendheid van de plannen. De keerzijde van de medaille is echter dat organisaties het bos door de bomen niet meer zien, en niet meer weten wat de taken van elk type consulent zijn. Dit moet via de samenwerkingsprotocollen verduidelijkt worden. Tot slot wordt er vanuit enkele stakeholders ook gepleit voor een **beter regionale spreiding** van de plannen. Momenteel worden de 18 plannen per projectontwikkelaar in bepaalde regio's overstegen, waardoor er minder middelen zijn voor andere regio's. De regionale spreiding kan beter gewaarborgd worden door de invoering van een plafond dat het maximaal aantal plannen per regio bepaalt.

Invoering van striktere resultaatmetingen bij de aanvraag en eindrapportage: Uit deze evaluatie blijkt dat **zowel kwalitatieve als kwantitatieve resultaten** bereikt worden via de maatregel en dat beide maatstaven belangrijk zijn. Voor beide aspecten zouden er striktere metingen moeten zijn. Hoewel het meten van resultaten belangrijk is, wordt er vanuit de meeste stakeholders gepleit om de financiële uitkering niet te linken aan de resultaten van de plannen (**geen resultaatverbintenis maar inspanningsverbintenis**). De plannen zijn belangrijke investeringen voor organisaties, zowel in termen van tijd als in middelen aangezien de financiële tussenkomst niet kostendekkend is. De financiering linken aan de uitkomst van de plannen zou echter teveel organisaties afschrikken. De uitkomsten van plannen hangen bovendien van verscheidene andere factoren af. Er is momenteel al een controle voorzien van de uitgevoerde acties, waarvan de financiering ook afhankelijk is. De resultaatverbintenis zou bovendien tot additionele administratieve kosten leiden. Ze zou bijgevolg enkel ingevoerd kunnen worden voor een klein deel van de financiering of worden gezien als een bonus. De striktere resultaatmetingen gaan ook gepaard met een verbetering van het DPOL-systeem voor de aanvraag en eindrapportage. In dit rapport worden reeds een aantal aandachtspunten van het systeem geïdentificeerd. Afhankelijk van de doelen van dit systeem – monitoring, kwaliteitsbewaking van de plannen of resultaatmetingen – kan het systeem echter verder verbeterd worden. We pleiten er dus voor om door te denken over de doelstellingen van het systeem en deze - in functie van de noden - grondig te evalueren en aan te passen.

Sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

- ▶ Departement WSE (2013) Werken aan duurzame loopbanen voor iedereen. Het loopbaan- en diversiteitsplan. <http://www.werk.be/sites/default/files/Werken%20aan%20duurzame%20loopbanen.pdf>
- ▶ KU Leuven (2010). Diversiteit en competentieontwikkeling als strategische instrumenten voor innovatie in de arbeidsorganisatie. Informatiebundel in het kader van het 'COLIBRI'.
- ▶ Lamberts, M., Pauwels, F., Schryvers, E., Van de maele, M. (2005). De weg naar evenredige arbeidsdeelname via diversiteitsplannen op organisatieniveau. Onderzoek naar de (duurzame) effecten van positieve actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen. Een onderzoek i.o.v. de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, i.h.k.v. het VIONA-onderzoeksprogramma. HIVA, Leuven.
- ▶ Scheepers, S. (2007). Van gelijkheid naar diversiteit. Diversiteitsbeleid op het niveau van de lokale besturen: (hoe) werkt het? *OCMW-Visies: driemaandelijks Tijdschrift van de Vereniging van Vlaamse OCMW-Secretarissen*, 22 (3), 7-13.
- ▶ Scheepers, S. (2007) *Diversiteit in het personeelsbeleid van de Federale en Vlaamse overheid*. Sophie vzw, Akten 2007 <http://www.sophia.be/index.php/nl/pages/view/1271>
- ▶ SERV (2013). *Tien jaar Commissie Diversiteit - tien beleidsprioriteiten*. Commissie Diversiteit, Rapport <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/tien-jaar-commissie-diversiteit-tien-beleidsprioriteiten>
- ▶ Vanderbiesen, W. and Sels, L. (2010). *De diversiteit van de lokale arbeidsmarkten in Vlaanderen in kaart*. Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie, 3, 82-92.



Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
monitoring@vlaanderen.be
www.werk.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

Januari 2015