

HET VORMINGSBELEID IN DE SECTOREN VAN 1988 TOT 1998: EEN EVALUATIE NA 10 JAAR SECTORAAL BELEID

Martine Wouters (HIVA)

Jan Denys (HIVA)

Inleiding

Precies 10 jaar geleden kwamen de sociale partners in het Interprofessioneel Akkoord 1988-1989 overeen om 0,18% van de bruto loonmassa te besteden aan de vorming en tewerkstelling van risicogroepen. Om uitvoering te geven aan deze sectorgerichte vormingsafspraken (vastgelegd per CAO) werden er fondsen opgericht om de 0,18% te beheren. Het bestuur van die fondsen werd - en wordt - waargenomen door afgevaardigden van bij de CAO betrokken werkgevers en werknemersverenigingen. De meeste van deze sectorale vormingsfondsen bestaan nu 10 jaar, tijd dus voor een evaluatie.

Van CAO tot vormingsinstrument

In de voorbije 10 jaar hebben de sectorale vormingsfondsen als 3de actor, naast de traditionele publieke (semi-publieke) en private opleidingsvoorzieningen, een plaats kunnen bemachtigen op opleidingsmarkt. Deze 'plaats' kreeg een meer structurele inbedding door de verdere ontwikkeling van de sectorale vormingsfondsen, in vormingsinstituten en vzw's, ze zijn nu goed voor naar schatting 1 miljard per jaar. Toen de bevoegde federale minister voor 1997-1998 besliste om 0,10% van de loonmassa te onttrekken - een halvering van de middelen - moesten vooral de grotere sectoren hun inkomsten noodgedwongen compenseren. De sectoren kozen zo niet langer louter afhankelijk te zijn van de interprofessioneel verplichte bijdragen, maar wilden zich zelf actief blijven inzetten voor de verdere ontwikkeling van een sectoraal vormingsbeleid. Ook internationaal wint het sectoraal model aan belang. Samen met Nederland en Frankrijk is België tot nog toe één van de enige Europese landen die dergelijke sectorale opleidingsinitiatieven kent. Het is dus duidelijk dat de sectorfondsen een niet te onderschatten rol spelen op de huidige en toekomstige opleidingsmarkt. Tot op heden blijft het inzicht in de werking en de resultaten van de sectorale opleidingsfondsen echter vrij beperkt. Het is dan ook de bedoeling van dit onderzoek om na te gaan wat zich afspeelt tussen het moment dat er in een CAO vormingsafspraken worden gemaakt en de daadwerkelijke vormingsactiviteit. Met andere woorden, de black box tussen de CAO-afspraken en de eigenlijke sectorale vorming wordt belicht.

Hiervoor werden in eerste instantie alle sector-CAO's die sinds 1988 werden afgesloten in het kader van de vorming van risicogroepen aan een grondige analyse onderworpen. Daarnaast werden 15 sectorfondsen geselecteerd voor een kwalitatieve evaluatie van hun sectorbeleid in de voorbije 10 jaar. Ook CAO-onderhandelaars en sectorbedrijven kwamen aan het woord over de effectiviteit van een vormingsbeleid op sectoraal niveau. De belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek worden hieronder samengevat.

500 CAO's voor de vorming van risicogroepen

Het Interprofessioneel Akkoord van 18 november 1988 kan zonder twijfel de katalysator genoemd worden voor de uitbouw van een sectoraal vormingsbeleid in België. 80% van de (sub)sectoren heeft sindsdien paritaire afspraken gemaakt over de tewerkstelling en vorming van risicogroepen. Het resultaat mag er zijn: 500 vormings-CAO's in 10 jaar tijd.

- Vóór 1988 kwamen vormingsafspraken slechts sporadisch voor op dit niveau. Door het betreffende Interprofessioneel Akkoord en de daaruit voortvloeiende verplichte bijdrageheffing is 'vorming' een belangrijk onderdeel geworden van het sociaal overleg. Meer nog, sectorale vorming is ondertussen structureel ingebed in het opleidingslandschap en kent meer en meer ook los van de paritaire onderhandelingen een sterke interne dynamiek. Getuige hiervan o.m. het feit dat meer dan 90% van de bevraagde sectoren een afzonderlijke structuur heeft gecreëerd voor haar vormingswerking en heeft geïnvesteerd in personeel. Tevens geldt dat meer dan de helft van de bevraagde sectoren de bijdrageheffing per CAO heeft verhoogd of een additionele bijdrage heeft geïnd om haar vormingsbeleid verder uit te bouwen.

Van premies naar vormingsbeleid en arbeidsmarktbeleid?

Terwijl oorspronkelijk voornamelijk sprake was van een punctueel beleid, zoals het uitreiken van tewerkstellingspremies en het ad hoc financieren van vormingsprojecten voor risicogroepen, is men in de meeste (bevraagde) sectorale vormingsfondsen ondertussen geëvolueerd naar een daadwerkelijk vormings*beleid*, waarvan de risicogroepenwerking een onderdeel uitmaakt. Daarenboven wordt duidelijk dat de sectorale fondsen zich inmiddels niet langer beperken tot een louter vormingsbeleid. Via diverse en belangrijke activiteiten is men nu geëvolueerd naar een *arbeidsmarktbeleid*. De sectorale fondsen fungeren meer en meer als een soort 'think-tank', een centrum waar de sectorale knowhow en expertise worden gebundeld om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbinden. Vorming blijft de hoofdbrok maar daarnaast wordt ook geïnvesteerd in sectorale behoeftenstudies, wordt geëxperimenteerd met toeleidingstrajecten, trajectbegeleiding, outplacement, ... en wordt een meer en meer uitgebreide dienstverlening verzorgd ten aanzien van de bedrijven uit de sector.

Van werkzoekenden naar werknemers, en terug?

Traditioneel hebben de sectorale fondsen drie grote doelgroepen: de leerlingen uit het regulier onderwijs, de werkzoekenden en de werknemers. De werking voor deze doelgroepen heeft in de voorbije 10 jaar een aantal evoluties ondergaan.

1. Het hoofdaccent lag in de beginperiode duidelijk op de werkzoekendenwerking. Door conjuncturele veranderingen in het begin van de jaren '90 en vooral ook door de

'onttrekking' van de sectormiddelen door de bevoegde federale minister heeft zich een duidelijke verschuiving voorgedaan van de werkzoekenden naar de werknemerswerking. Niettegenstaande blijven de werkzoekenden een essentieel onderdeel uitmaken van de fondswerking. Wel is de klemtoon hier verlegd van de kwantiteit (aantal bereikte werkzoekenden) naar de kwaliteit (nadruk op (begeleiding naar) werk). Recent is voor een aantal sectorfondsen opnieuw uit 'conjuncturele noodzaak' de belangstelling voor de werkzoekendendoelgroep terug toegenomen.

2. De leerlingendoelgroep is voor de meeste fondsen (op enkele uitzonderingen na) lange tijd onderbelicht gebleven. Ook hier is nu een kentering merkbaar: meer en meer fondsen erkennen het belang van de afstemming onderwijs-bedrijfsleven en investeren in onderwijs door middel van samenwerkingsconvenanten met diverse onderwijsnetten.
3. Ten slotte zien wij dat er recent een vierde doelgroep is bijgekomen: de werkgevers van de sector. De dienstverlening van de sectorale fondsen ten aanzien van deze doelgroep bestaat wel reeds langer maar is de laatste jaren uitgebreid tot en geëvolueerd naar een structureel onderdeel van de fondswerking. Het gaat voornamelijk over advisering (inzake opleiding, inzake kwaliteitsbewaking, inzake financieringsmogelijkheden voor vorming, ...), het aanreiken van instrumenten (voor de ontwikkeling van opleidingsplannen, voor de detectie van opleidingsbehoeften, ...) en het ontwikkelen en/of ter beschikking stellen van databanken, didactisch materiaal, enz. op vraag van concrete werkgeversbehoeften.

Van melkkoe tot zwart schaap?

De bijdrageheffing waaruit de fondsen hun inkomsten genereren en die is ingeschreven in de CAO's, varieert van de minimale en verplichte 0,10% (KB, 1997-1998) tot een maximum van 0,65% van de bruto loonmassa. Bijgevolg variëren de financiële inkomsten van de sectorfondsen sterk, niet alleen naargelang van de hoogte van de heffing maar uiteraard ook naargelang van de sectorgrootte: van 11 mio BEF voor de kleinste sector tot resp. 300 mio en +500 mio BEF voor de grotere sectoren. De *gemiddelde* inkomsten op basis van de bijdrageheffing (in 1997) gaan over 83,5 mio BEF.

De sectoren worden ook geconfronteerd met de 2-jaarlijkse fluctuaties van de bijdrageheffing (bv. 0,18%, 0,25%, 0,15%, 0,20% en 0,10%) tengevolge van onderhandelingen en de systematische onttrekking van een deel van de bijdragemiddelen door de bevoegde federale minister. Vooral 2-jaarlijkse fluctuaties zijn nefast voor de uitbouw van een structureel vormings of arbeidsmarktbeleid. De afhankelijkheid van de onderhandelingen en de daarmee gepaard gaande financiële fluctuaties maken een langetermijnbeleid en structurele samenwerkingsakkoorden tot een risicovolle onderneming. De systematische onttrekking van de sectormiddelen is zonder meer onverantwoord en heeft verschillende gevolgen:

Ten eerste wordt het actief arbeidsmarktbeleid (scholing) omgebogen tot een passief arbeidsmarktbeleid (betaling van uitkeringen).

Ten tweede wordt de dynamiek en de geloofwaardigheid van de sectorfondsen ernstig gehypothekeerd.

Ten derde, die sectoren die hebben geïnvesteerd in een structureel vormingsbeleid worden het zwaarst getroffen door deze maatregel: m.a.w. de betere fondsen worden het zwaarst gestraft.

Ten vierde, de onttrekking komt neer op een verdoken verhoging van de druk op de lonen: de werkgevers betalen immers 0,20% voor de vorming van hun werknemers maar daarvan kan slechts 0,10% effectief aan vorming worden besteed. Daarenboven hebben de

meeste fondsen een additionele heffing ingelast ter compensatie van het inkomstenverlies, wat maakt dat de werkgevers uiteindelijk dubbel betalen;

Het meest cruciale gevolg van de onttrekking ten slotte is dat de fondsen hun risicogroepenwerking voor werkzoekenden waar het in de eerste plaats om te doen was deels afwentelen op de overheid. Hierdoor wordt het tegenovergestelde effect gecreëerd van wat men oorspronkelijk probeerde te bereiken.

Meerwaarde van de sectorfondsen

De resultaten van het onderzoek wijzen in de richting van een duidelijke meerwaarde van de sectorale vormingsfondsen. Deze meerwaarde is kwalitatief en situeert zich op diverse niveaus:

In de eerste plaats vormen de sectorale fondsen in het huidige opleidingslandschap een mesostructuur tussen de overheid en de bedrijven. Vanuit deze positie kunnen de fondsen fungeren als een flexibel medium dat zowel een antennefunctie vervult van de bedrijven naar de overheid toe, als een brugfunctie van overheid naar bedrijven.

Ten tweede werd op basis van de evaluatie van de geselecteerde fondsen een grote diversiteit vastgesteld, zowel inzake input (financiën en personeel), proces (de waaier van activiteiten en doelgroepen), als output (de resultaten inzake bereik van doelgroepen en georganiseerde projecten). Deze diversiteit is in de eerste plaats ingegeven door de sectorale eigenheid van elk fonds. Elke sector kent zijn eigen specifieke tewerkstellingsstructuur, zijn eigen doelpubliek, zijn eigen behoeften. Het inspelen op deze karakteristieken en het invullen van deze behoeften vormt precies de basis van een effectief sectoraal vormingsbeleid. Vandaar de aangehaalde stelling dat de meerwaarde van de fondsen precies ligt in deze diversiteit. Geen massawerk, maar maatwerk staat centraal.

Ten derde zijn de sectorfondsen als uitvoerend orgaan van de CAO-afspraken een belangrijke hefboom voor de stimulering van vorming. Zij vervullen een soort aanjaagfunctie door de combinatie van twee instrumenten. Vooreerst voorzien zij sectorspecifieke subsidie of premiestelsels voor de financiering van vorming, en dit gericht naar de prioritaire doelgroepen. Een tweede instrument bestaat uit informatievoorziening en advies inzake opleiding en vorming, voor zowel de werkgevers als de werknemers uit de sector. Zo vervullen zij ook een belangrijke rol in het transparanter maken van het bestaande opleidingsaanbod. De voorbije tien jaar zijn de sectorfondsen echter ook uitgegroeid tot meer dan louter uitvoerend orgaan. Zij zijn geëvolueerd naar een sectoraal centrum waar knowhow, expertise en innovatie worden gebundeld in functie van een optimaler sectoraal vormings en arbeidsmarktbeleid. De fondsen zijn relatief autonome instanties die vanuit hun sectorale expertise en vanuit hun intermediaire positie op hun beurt een invloed hebben op de CAO's waardoor die kwalitatiever en doelgerichter worden.

CAO

Uitvoering

Afspraken

Sectoraal fonds

Schema 5.1 De vicieuze cirkel van wederzijdse beïnvloeding

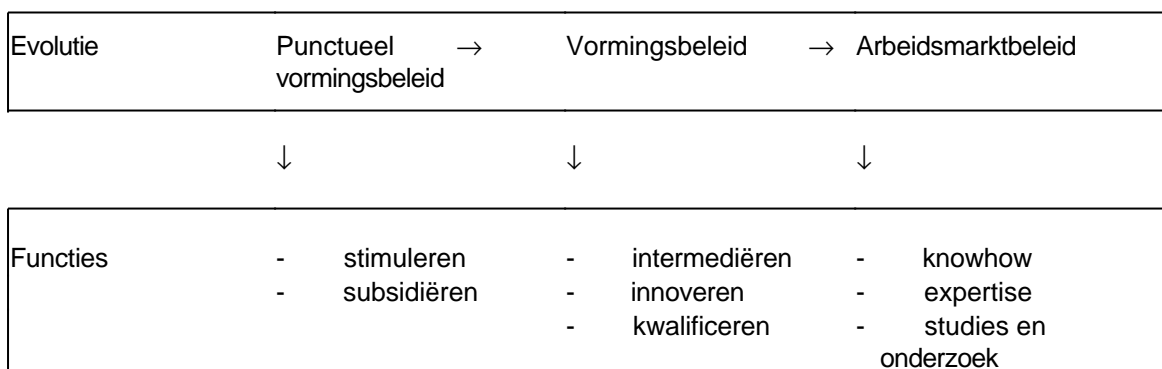
Een vierde kwalitatieve meerwaarde ligt in de synergetische werking van de sectorfondsen. Alle fondsen vervullen in se een intermedierende en coördinerende rol ten aanzien van de vormingsbehoeften in hun sector. Het bewerkstelligen van een synergie tussen de bestaande opleidingspartners is niet langer alleen een noodzaak voor de sectorfondsen die niet zelf opleidingen uitvoeren. Het is bij sommige fondsen geëvolueerd tot een inherente doelstelling van het opleidingsbeleid. Tal van samenwerkingsconvenanten met opleidingsinstanties, scholen, onderwijsnetten, federaties, bedrijven, ... zijn hiervan het bewijs. Het hoeft geen betoog dat deze synergetische werking zeer arbeidsintensief is. Wat politiek al jaren slechts moeizaam lukt, met name een gestructureerde samenwerking bewerkstelligen tussen diverse opleidingsactoren (OSP-VDAB-VIZO), lukt de vormingsfondsen wel.

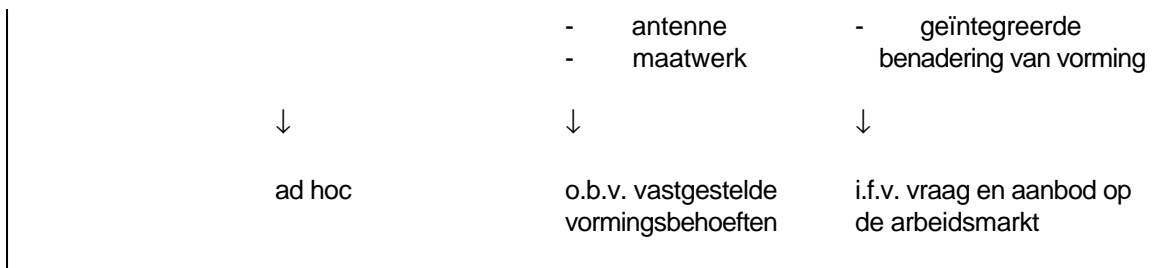
Een vijfde meerwaarde ligt in een meer kwalitatieve benadering van het vormingsaanbod. Terwijl 10 jaar geleden de klemtoon lag op het zoveel mogelijk aanbieden van opleiding en het bereiken van zoveel mogelijk werkzoekenden en werknemers, zien we nu een tegengestelde tendens. De selectiecriteria voor deelname zijn verstrengd, er worden kwaliteitscriteria vastgelegd voor opleidingsverstrekkers, ... De meest doorgedreven vorm van kwaliteitsbewaking vinden we terug in de certificeringfunctie waarbij enkel die opleidingen worden gesubsidieerd die voldoen aan de kwaliteitseisen van de sector. Tot nog toe certificeren slechts 2 sectoren, maar voor diverse andere fondsen staat certificering hoog op de agenda.

Niettegenstaande de verstrenging van de deelnamecriteria is het bereik van de sectorale fondsen aanzienlijk. Ondanks de halvering van de middelen en de aard van de doelgroepen, bereikten de 14 bevraagde fondsen in 1997 gezamenlijk ongeveer 40 000 leerlingen uit het regulier onderwijs, een kleine 10 000 werkzoekenden en ruim 50 000 werknemers.

Een dynamisch continuüm

Niet alle fondsen beantwoorden in dezelfde mate aan deze opsomming. In deze zin zouden we veeleer van een continuüm moeten spreken waarop de fondsen zich bewegen naargelang van de sectorale behoeften, de sectorale mogelijkheden (financiën en personeel), en vooral de wil van de betrokken sociale partners om te evolueren. Want centraal blijft de vaststelling dat de sectorale vormingsfondsen maximaal dát zijn wat de sociale partners in paritair overleg overeenkomen. Het continuüm waarvan sprake kan als volgt worden geschetst:





Schema 5.2 Continuüm evolutie sectorale vormingsfondsen

De eerste stap op het continuüm betreft een *punctueel opleidingsbeleid* dat voornamelijk bestaat uit het stimuleren en subsidiëren van sectorale vormingsinspanningen. Men speelt ad hoc in op externe vragen van bedrijven en opleidingsinstanties voor de financiering van hun vormingsinspanningen.

Fondsen met een *vormingsbeleid* kenmerken zich door een combinatie van functies (o.m. intermediair, synergetisch, innovatief, kwaliteitsbevorderend, vraaggericht, ...) die worden uitgevoerd op basis van duidelijke beleidslijnen over de vormingsaanpak voor de sector en dit gestoeld op formeel vastgestelde vormingsbehoeften.

Fondsen met een *arbeidsmarktgericht beleid* integreren bovendien functies die de strikte vormingsthematiek overstijgen. Zij investeren in knowhow, expertise, studies en onderzoek om een zo geïntegreerd mogelijke benadering van de sectorale arbeidsmarktproblematiek te bevorderen: gaande van behoeftedetectie, toeleiding, (traject) begeleiding, vorming, outplacement, ... over de opmaak van opleidings en beroepsprofielen tot opleidingsplannen en loopbaanoriëntering.

De meeste van de bevroegde fondsen situeren zich rond het midden van het continuüm en zijn ofwel bezig een vormingsbeleid uit te bouwen ofwel recent de weg ingeslagen van het arbeidsmarktbeleid. Het is niet de bedoeling van dit continuüm om als norm te fungeren voor de evolutie van de sectorale fondsen. Het is best mogelijk dat voor een bepaalde sector, een punctueel beleid de enige en beste mogelijkheid is gegeven de sectorale context en behoeften.

Enkele beleidsaanbevelingen

Door de wisselende en dalende inkomsten van de sectorale vormingsfondsen, door de toenemende vormingsdynamiek, en door slinkende reserves van de fondsen, bestaat het gevaar dat ze hun huidig vormingsbeleid niet kunnen continueren of dat ze niet meer tegemoet kunnen komen aan de groeiende opleidingsvraag. Voor verschillende fondsen is dit nu reeds een feit. Een oplossing kan worden gezocht op drie niveaus m.n. bij de drie betrokken partijen. Een eerste mogelijke oplossing is om *op het niveau van de sectoren* de IPA-norm (de vastgelegde bijdrage in het Interprofessioneel Akkoord) meer dan nu het geval is, te zien als een minimumnorm. Indien sectoren een vormings of arbeidsmarktbeleid wensen uit te bouwen moet hun ambitie hoger liggen dan IPA-norm. Voor de helft van de bevroegde sectoren gebeurt dit momenteel. Zij baseren de hoogte van de bijdrageheffing gedeeltelijk op de sectorale vormingsbehoeften zoals die door een behoeftenonderzoek worden vastgesteld. Op deze manier kan een reëlere bijdrageheffing worden vastgesteld (hetzij door een verhoging van de IPA-norm, hetzij door een additionele bijdrage) die voor sectoren met een grotere vormingsbehoefte hoger zal liggen dan voor sectoren met een meer beperkte vormingsbehoefte. Zo wordt de kans verkleind dat een fonds failliet gaat of een reserve opbouwt.

Op het niveau van de bevoegde overheid zou men er in eerste instantie voor moeten zorgen dat er geen sectorale middelen meer worden onttrokken. De (volgende) Minister van

Arbeid zou bijvoorbeeld in een intentieverklaring kunnen zorgen dat de middelen van de bijdrageheffingen ook volledig door de sectoren kunnen worden besteed.

Op het niveau van de sociale partners ten slotte kan men trachten de huidige 2-jaarlijkse fluctuaties zoveel mogelijk te beperken. Eventueel kunnen voor de opleidings en vormingsdomeinen langeretermijnakkoorden worden afgesloten.

De sectorale vormingsfondsen vormen een dynamisch en flexibel medium tussen bedrijven en overheid. Gezien deze positie en gezien de evolutie van de werking naar een meer geïntegreerd vormings en arbeidsmarktbeleid, beschikken de fondsen over een enorm potentieel. Dit potentieel wordt door de overheid onvoldoende aangewend. De federale overheid (bevoegd voor de sectoren en de CAO's) kan dit ook niet omdat zij niet bevoegd is voor vorming en opleiding. Vandaar dat zich beperkt tot een meer boekhoudkundige controlefunctie ten aanzien van de sectorfondsen. De regionale overheden daarentegen, wel bevoegd voor het vormings en opleidingsdomein, zouden veel actiever kunnen betrokken worden. Nu benutten deze regionale overheden (Vlaamse en Waalse) de sectorale expertise, zowel wat betreft de uitvoering van beleidsmaatregelen als wat betreft de feedback van de sectorfondsen naar het beleid, onvoldoende. Vooralnog werken beiden (regionale overheid en sectorfondsen) voornamelijk naast elkaar hun eigen maatregelen uit, dikwijls voor dezelfde doelgroepen. Een uitkomst bestaat erin om in de eerste plaats een gestructureerd overlegmoment te voorzien, niet alleen tussen de regionale overheden bevoegd voor opleiding en vorming, maar ook tussen de regionale overheid en de sectorale fondsen. Binnen dit gestructureerd overleg tussen Vlaamse overheid en sectorfondsen zou meer pro-actief kunnen worden afgestemd alvorens beleidsmaatregelen worden uitgevoerd. Vooral inzake de technische conceptie en coördinatie van maatregelen kunnen de fondsen worden betrokken. Hiertoe kunnen samenwerkingsconvenanten worden opgesteld inzake de opleiding van werkzoekenden, de vorming van werknemers, stageverplichtingen, certificering. Een andere mogelijkheid is dat sectorfondsen worden ingeschakeld (en betaald) door de Vlaamse overheid om maatregelen te promoten naar bedrijven toe of om informatie aan te leveren over knelpuntberoepen. Via overleg en onderhandeling in een daartoe geëigende structuur, kunnen regionale overheid en vormingsfondsen daadwerkelijk samenwerken.

De oorspronkelijke bedoeling van het Interprofessioneel Akkoord 1988 betrof de vorming van duidelijk gespecificeerde en interprofessioneel vastgelegde doelgroepen. Vanaf het IPA 1993-1994 werd de definiëring van de risicogroepen volledig aan de sectoren overgelaten. Sindsdien is de werking van de sectorfondsen feitelijk geëvolueerd van een specifiek risicogroepenbeleid naar een algemeen vormingsbeleid waarvan de risicogroepenwerking - al naargelang de sectorale eigenheid - een welbepaald onderdeel uitmaakt. Wij pleiten er ook voor dat de sectorale vormingsfondsen instaan voor het vormingsbeleid van alle huidige en toekomstige werknemers die onder de sector ressorteren. Dit vormingsbeleid moet dan echter zowel aan het doelmatigheidsprincipe als aan het rechtvaardigheidsprincipe beantwoorden. Met andere woorden, het fonds dient er garant voor te staan dat alle werknemers en dus ook en vooral de risicogroepen in het vormingsbeleid aan bod komen. Een interessant voorbeeld hiervoor werd gevonden in de CAO van het Paritair Comité 218 (CEVORA). Hier werd door middel van een CAO-clausule 'permanente vorming' waarop individuele bedrijven konden intekenen een meer flexibele en creatieve manier gevonden voor het uitvoeren van collectieve CAO-afspraken. De clausule werd door een grote meerderheid van de betrokkenen als erg positief bestempeld. Ze bestaat erin dat de bedrijven die intekenen voor elke werknemer jaarlijks 2 dagen vorming voorzien. Deze extra vormingsinspanning wordt door CEVORA (als vormingsfonds) financieel en kwalitatief ondersteund en geeft de ingeschreven bedrijven het recht om gebruik te maken van het CEVORA subsidiesysteem voor alle werknemers in plaats van enkel de risicogroepenwerknemers zoals in de CAO bepaald.

De onttrokken sectormiddelen worden deels gebruikt voor de financiering van het Begeleidingsplan van de VDAB. Het betreft hier 0,10% van de sectormiddelen in 1993-1994, 0,05% van de middelen in 1995-1996 en 0,05% in 1997-1998. Met dit begeleidingsplan wilde de Minister een actiever inschakelingsbeleid realiseren voor risicogroepen onder de werkzoekenden. De rol van de sectoren werd hier beperkt tot het indienen van sectorspecifieke projecten in het kader van het begeleidingsplan. Gezien het in eerste instantie om sectormiddelen gaat zou de besteding van deze middelen terug voorwerp moeten uitmaken van onderhandeling en gekoppeld moeten worden aan een langetermijnbeleid ten aanzien van de doelgroep. Met de onttrekking van de middelen wordt deels ook de verantwoordelijkheid van de sectoren ten aanzien van deze doelgroep 'onttrokken'. Om terug een grotere responsabilisering van de sectorfondsen ten aanzien van de doelgroepen te krijgen moet de besteding van de middelen onderwerp uitmaken van een gezamenlijk akkoord tussen VDAB en sectorfondsen. Tegelijk moet men in het kader van deze onderhandelingen tot een duidelijke afbakening van taken en bevoegdheden komen ten aanzien van de doelgroep in plaats van naast elkaar (en soms tegen elkaar) te werken zoals nu gebeurt.

Er moet, hetzij in het interprofessioneel akkoord, hetzij in de sector-CAO's een monitoringsysteem of registratiesysteem ingeschreven worden voor de opvolging en beoordeling van de activiteiten en resultaten van de sectorale vormingsfondsen. Een uniform monitoring of registratiesysteem voor alle sectorfondsen is echter zinloos gezien de grote intersectorale diversiteit. Een monitoring of registratiesysteem werkt alleen indien het geënt is op de sectorbehoeften en activiteiten. Men kan wel werken met uniforme kengetallen die een algemene vergelijking mogelijk maken tussen de sectorfondsen. Een kengetallensysteem biedt het voordeel van éénduidige informatie naar de overheid (om verkeerde informatie en interpretaties te voorkomen), naar de leden van de Raad van Bestuur (om tijdig eventuele bijstellingen te kunnen plannen) en naar het fonds zelf (om meer inzicht te krijgen in de doeltreffendheid van de instrumenten).

Een laatste aanbeveling ten slotte betreft de invoering van een certificeringssysteem voor de sectoropleidingen. Voordelen van zo'n systeem situeren zich op drie niveaus. In de eerste plaats betekent certificering voor de deelnemers aan de opleidingen (werknemers en werkzoekenden) een valorisering, een 'erkenning' van hun verworven kwalificaties in de opleiding en een bewijs van de geleverde inspanningen. Een certificaat is dan een concreet bewijs van het volgen van een sectoropleiding en kan de belangstelling en motivatie van de deelnemers doen toenemen. Ten tweede biedt het certificeringssysteem voor de werkgevers 'herkenning' en de duidelijkheid. Door de grote verscheidenheid aan attesten, diploma's en getuigschriften kennen de werkgevers de inhoud van een attest of diploma niet meer. De vroegere A1-, A2-, A3-structuur bood werkgevers in deze nog enige houvast. De huidige VSO-structuur met zijn 650 mogelijkheden en, de diverse vormen van bijscholing met elk hun eigen vorm van attestering maken dat werkgevers niet meer weten waar toe een (potentiële) werknemer na het volgen van zo'n opleiding in staat is. Certificering is hier met andere woorden belangrijk om opnieuw een duidelijke en vergelijkbare kwalificatiestructuur te implementeren en om het sectoraal opleidingsaanbod transparanter te maken. Ten derde biedt certificering het voordeel van kwaliteitsgarantie. Het is namelijk hét middel om kwaliteit te bevorderen en te erkennen, certificering en kwaliteit zijn immers interdependent. Meteen wordt zowel voor werkgevers als voor werknemers duidelijk wat de marktwaarde van een bepaalde opleiding is en wat de opleiding bijbrengt aan kennis en vaardigheden.