



Hoger instituut  
voor de arbeid  
Katholieke  
Universiteit Leuven

Parkstraat 47  
B-3000 Leuven

Telefoon +32 16 32 33 33  
Telefax +32 16 32 33 44

## **Competentieversterking tijdens periodes van “inactiviteit”**

*Onderzoeksvoorstel voor het onderzoeksprogramma VIONA 2010 – Op-  
roep studie-opdracht 28/09/2010*

Peter De Cuyper (K.U.Leuven – HIVA)

Kathleen De Rick (K.U.Leuven-HIVA)

Offerte-verzoek: Departement Werk en Sociale Economie, Vlaamse overheid

Leuven, 26/10/2010

## 1. Titel van het onderzoeksproject

Competentieversterking tijdens periodes van 'inactiviteit': een analyse van oorzaken van succes of falen en voorstellen ter remediëring

## 2. Promotor

Naam: Peter De Cuyper  
Functie: Onderzoeksleider Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt  
Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven  
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt  
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32 16 32 31 75  
Faxnummer: +32 16 32 33 44  
E-mail: [peter.decuypere@hiva.kuleuven.be](mailto:peter.decuypere@hiva.kuleuven.be)

## 3. CO-Promotor

Naam: Kathleen De Rick  
Functie: Onderzoeksleider  
Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven  
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroepen Arbeidsmarkt en Onderwijs en levenslang leren  
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32 16 32 31 22  
Faxnummer: +32 16 32 33 44  
E-mail: [kathleen.derick@hiva.kuleuven.be](mailto:kathleen.derick@hiva.kuleuven.be)

### 3. Omschrijving van het studieproject (max. 5 blz)

#### 3.1 Situering en probleemstelling

Loopbanen zijn steeds meer in beweging. De tijd dat de meeste werknemers een hele loopbaan lang bij dezelfde werkgever bleven, ligt achter ons. Wie dat wel doet, ziet zijn job vaak veranderen doorheen de jaren. De arbeidsmarkt verandert immers voortdurend: er zijn nieuwe productietechnieken, de invulling van bestaande jobs verschuiven... Competentieversterking wordt dus steeds belangrijker tijdens de loopbaan: dit kan zowel de loopbaanzekerheid beter waarborgen voor de werknemer als het bedrijf concurrentieler maken. In dit kader lijken periodes van 'werkstilstand' ideale gelegenheden voor werknemers om competenties bij te spijkeren. Werkstilstand kan daarbij gedefinieerd worden als een periode waarbij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk (gedeeltelijk) wordt opgeschort met behoud van de contractuele band tussen werknemer en werkgever. In Vlaanderen gaat het dan concreet om technische werkloosheid, arbeidsduurvermindering en loopbaanonderbreking/tijdskrediet.

De economische crisis ging voor heel wat werknemers gepaard met periodes van inactiviteit. Zo werd in het afgelopen crisisjaar massaal gebruik gemaakt van het stelsel van de technische werkloosheid, dat uitzonderlijk ook werd opengesteld voor de bedienden. Het hoogtepunt van het aantal aanvragen in het Vlaamse gewest bedroeg 210.544 werknemers in maart 2009, in maart 2010 bedroeg dit 139.731 ([www.werk.be](http://www.werk.be)). Ook op de Vlaamse overbruggingspremie, een tijdelijke maatregel bedoeld om loonverlies van werknemers bij vermindering van arbeidsduur te compenseren, werd massaal beroep gedaan. Door de Vlaamse regering werden inspanningen gedaan om competentiebevorderende acties tijdens deze periodes van inactiviteit te stimuleren. Het meest in het oog springend was het voorzien van gratis VDAB opleidingen tijdens periodes van technische werkloosheid, daarnaast werden ook financiële incentives voorzien voor werknemers die in het kader van arbeidsduurvermindering opleidingen volgen. Het succes van deze maatregelen was echter zeer beperkt: maar een paar 100 werknemers participeerden aan de gratis VDAB opleidingen, amper 4% van de werknemers met een arbeidsduurvermindering participeert aan opleidingen in dit kader (Muyters, 2009). Voor beide maatregelen worden heel wat drempels voor participatie aangegeven: omdat de periodes van technische werkloosheid kort zijn, is een aanbod moeilijk te organiseren, er werd onvoldoende gecommuniceerd, werknemers en werkgevers hebben weinig interesse, werkhervattingen doorkruisen de cursussen...

Vlaanderen stelde daarnaast via het impulsplan 'herstel het vertrouwen' middelen ter beschikking van de sectoren om competentieversterkende acties uit te werken. Enkele sectoren werkten in dit kader initiatieven uit voor werknemers die technisch werkloos werden: zoals het ontwikkelen van een systeem van premies om arbeiders op eigen initiatief opleidingen te laten volgen (pc149.01) tot zeer specifieke kortdurende opleidingen (autosector). De mate waarin deze maatregelen een succes zijn, is vooralsnog niet duidelijk. Via deze studie opdracht wensen we sectorale initiatieven die competentieversterkende acties voorzien bij technische werkloosheid in kaart te brengen en mogelijke succesvolle initiatieven/ best practices te bestuderen.

Los van Vlaamse en sectorale opleidingen kunnen werkgevers natuurlijk ook zelf het initiatief nemen om te beslissen competentieversterkende acties uit te werken voor hun werknemers tijdens de periodes van inactiviteit. Om de mate waarin dit ook daadwerkelijk gebeurt, of dit al dan niet in nauwe samenwerking met VDAB of sectorfondsen is, welke drempels bedrijven daarbij ervaren, op welke competenties ze inspelen en hoe ze hun werknemers al dan niet overtuigd krijgen om ook te participeren aan deze competentieversterkende acties bestaat vooralsnog geen zicht. Via deze studie-opdracht wensen we hiervan een zicht op te krijgen.

De idee om competentieversterkende acties te voorzien bij periodes van technische werkloosheid is niet nieuw en hoeft niet specifiek conjunctuurgebonden te zijn. Zo bestaan er binnen de bouwsector en de horeca het idee van winteropleidingen, waarbij werknemers zich in periodes van 'inactiviteit' al dan niet op de werkvloer kunnen bijscholen. In het onderzoek zullen we onder meer nagaan in welke mate deze initiatieven succesvol en eventueel overdraagbaar zijn.

Naast de vormen van werkstilstand die op initiatief van de werkgever worden geïnitieerd, telt Vlaanderen nog een aantal stelsels waarbij de werknemer zelf het initiatief neemt tot een periode van werkstilstand. Meer bepaald

kunnen we denken aan loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Ook hier voorziet de Vlaamse regering incentives bij het volgen van opleiding; de bedragen van de premies worden verdubbeld voor de periode dat het personeelslid tijdens de loopbaanonderbreking een opleiding volgt. De participatie schommelt hier tussen de 1 en 3% naargelang het personeelslid tot de privésector, overheid of non profit behoort (Vlaams subsidie agentschap voor werk en sociale economie, 2007). Ook hier is de participatie dus zeer beperkt.

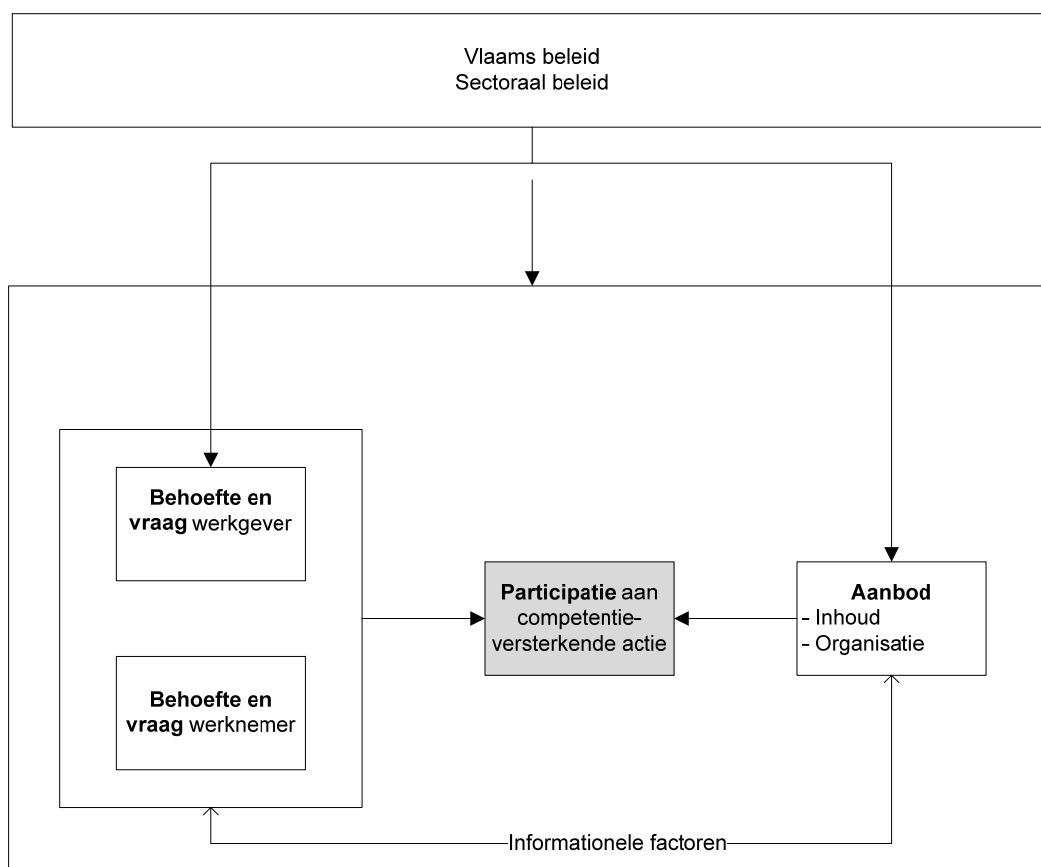
## 3.2 Doelstelling onderzoek en onderzoeksvragen

Initiatieven om een korte periode van inactiviteit (transitie) te overbruggen via competentieversterking lijken voornamelijk weinig succes te kennen. Centraal in dit onderzoeksvoorstel staat het verwerven van inzicht in faciliterende en belemmerende factoren die de participatie aan competentieversterkende acties kunnen verklaren. Het betreft dus een combinatie van exploratief (inzicht verwerven in welke acties er bestaan) en evaluatie onderzoek (succes nagaan van deze acties). De focus ligt op knowledge production en meer specifiek op het nagaan van 'wat al dan niet werkt' met het oog op het verbeteren en optimaliseren van de bestaande initiatieven (zie Stern:2004). Gezien het beperkte karakter van deze studie opdracht zullen we daarbij focussen op vormen van werkstilstand geïnitieerd door de werkgever. Vormen geïnitieerd door de werknemer kennen immers zowel een ander uitgangspunt als een andere finaliteit (ouderschapsverlof, palliatieve zorgen...) zodat dit meteen ook een andere invalshoek en aanpak vereist bij het bestuderen ervan. Daarnaast benadrukken we dat het onderzoek zich focust op competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit, waarbij de werknemer nog in loondienst is. Opleidingen voor werkzoekenden of competentieversterkende acties voor werknemers die niet gebruik maakten van één van de eerder omschreven stelsels, vallen dus buiten de focus van deze studie-opdracht.

### 3.2.1 Analytisch kader

Als centrale problematiek in dit onderzoeksproject schuiven we dus de onderbenutting aan competentieversterkende acties naar voor tijdens periodes van werkstilstand. Centraal in ons analytisch kader staat dan ook de participatie aan deze acties. Theoretisch zullen we aansluiten bij de uitgebreide literatuur rond de participatie aan levenslang leren (zie onder meer Baert, De Rick, ea 2004). We baseren ons daarbij vrij op een kader ontwikkeld door Baert (2001) Participatie zien we daarbij als een 'ontmoeting' of 'match' tussen vraag en aanbod.

Uit eerder onderzoek weten we dat bepaalde bevolkingsgroepen ondervertegenwoordigd zijn in de participatie aan levenslang leren. Niet-werkenden participeren minder dan werkenden, arbeiders minder dan werknemers met een ander statuut, laaggeschoolden minder dan hooggeschoolden, allochtonen minder dan autochtonen. Deze categorieën zijn ook oververtegenwoordigd bij de werknemers die te maken hebben met periodes van inactiviteit. Dat betekent dat er bij het ontwikkelen en implementeren van competentieversterkende maatregelen in periodes van inactiviteit, er sowieso extra inspanningen geleverd zullen moeten worden opdat ze benut worden. Dat kan men doen door bewust in te spelen op de factoren die de participatie aan leeractiviteiten belemmeren dan wel bevorderen. Die factoren zijn de voorbije jaren in verschillende onderzoeken in kaart gebracht (denk in Vlaanderen aan het CONBEL-onderzoek (Baert e.a., 2000), het DIAP-onderzoek (Baert e.a., 2002) en het leer-klimaat-onderzoek (De Rick e.a., 2004). Wat de individuele factoren betreft, gaat het om socio demografische kenmerken, psychologische kenmerken (zelfvertrouwen, zelfbeeld...), kenmerken van de leefsituatie (mobiliteit, financiële situatie...) en kenmerken m.b.t. leren en educatie (educatief verleden, educatieve biografie...). Deze kenmerken zijn reeds ruim in kaart gebracht. We focussen in deze studie opdracht ook voornamelijk op welke (ondersteunende) rol werkgevers, sectoren, VDAB en andere opleidingsactoren kunnen spelen bij het laten participeren van de individuele werknemer en de belemmerende/faciliterende factoren hierbij. In dit opzicht is de bredere beleidscontext van belang. De 'match' tussen vraag en aanbod speelt zich niet in het luchtledige af. Het Vlaams en sectoraal beleid tracht juist de vraag te stimuleren en het aanbod op deze vraag af te stemmen. We verduidelijken de elementen uit het kader kort in wat volgt. Het Vlaams en sectoraal beleid hebben we in vorige paragraaf al toegelicht.



figuur 1. Analytisch kader participatie aan competentieversterkende acties

### Behoefte en vraag

Aan de participatie aan opleiding gaat een heel proces voorafgaat. In het model wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen 'behoefte' en 'vraag' (zie Baert et al. 2001). Het concept *behoefte* wordt gehanteerd om de discrepantie te duiden tussen een feitelijke toestand en de als noodzakelijk of wenselijk gedefinieerde. Deze definitie van wensen en noden kan gebeuren door derden, eventueel experts en dan spreken we van 'objectieve' behoeften, dan wel door de betrokkenen zelf en dan spreken we van 'subjectieve' behoeften. Specifiek in het kader van dit onderzoek is dat de definitie van de behoefte zowel kan uitgaan van de werkgever als van de werknemer: een werkgever kan vinden dat een werknemer behoefte heeft aan competentieversterkende acties terwijl een werknemer dit niet alsdusdanig definieert en omgekeerd. Bij de behoefte aan opleiding en de vertaling daarvan kunnen ook andere ondersteunende actoren (VDAB, sectorale opleidingsfondsen etc) een ondersteunende rol spelen. In dit onderzoek zullen we sterk focussen op deze (al dan niet) ondersteunende rol van VDAB en sectorale opleidingsfondsen.

Van een 'vraag' spreken we wanneer er een duidelijk object of doelgericht gedrag ontstaat, wanneer het accent niet meer ligt op het tekort of de wens, maar verschuift naar de weg die gekozen wordt om de spanning te reduceren. Het gaat dan om een actor die zich met zijn concrete vraag op de 'markt' begeeft en op zoek gaat naar een geschikt aanbod dat aan zijn vraag tegemoet kan komen. De vraagformulering in het kader van dit onderzoek moet dan begrepen worden als: de nood aan bepaalde inhoud, een bepaalde duurtijd van het aanbod... Ook hier kan de vraagformulering uitgaan van de werkgever die actief op zoek gaat naar een aanbod bij VDAB, sectoren... of van de werknemer. De participatie aan competentieversterkende acties kan dan begrepen worden als een ontmoeting tussen 'vraag' en 'aanbod'.

## Het aanbod

.Ook de kenmerken van het aanbod kunnen de participatie aan leren bevorderen dan wel belemmeren (zie Baert, De Rick e.a., 2004). Om tot participatie te komen, dient het aanbod aan te sluiten op de vraag. Het kan dan gaan om de organisatie en inrichting van het aanbod (openingsuren, fysieke inplanting, bereikbaarheid, kostprijs) als om de inhoud van het aanbod: aantal uren, gehanteerde instrumenten en technieken, doelstellingen...

In de context van dit onderzoek lijken zowel de inhoud als de organisatie van het aanbod belang. Inhoudelijk is er de vraag welke finaliteit het aanbod moet hebben: moet het bijdragen tot meer bedrijfsspecifieke, sectorspecifieke of generieke competenties? We kunnen veronderstellen dat een werkgever of sector niet zal inzetten op generieke competenties omdat het mogelijk de uitstroom kan bevorderen, wat men met het concept van technische werkloosheid net wil vermijden. De vraag is ook wie beslist welke inhoud het aanbod moet krijgen en wie in dit kader het initiatief neemt: is dit de werkgever zelf, de sector of VDAB al dan niet in samenspraak met elkaar.

Daarnaast is er ook de vraag naar de organisatie van het aanbod: op welke wijze kan een aanbod afgestemd worden op korte periodes van werkonderbreking, maar ook waar vindt het aanbod plaats: op de werkvloer, in een opleidingscentrum? Ook hier is er de vraag naar de wijze naar de interactie tussen werkgever en opleidingsverstrekker bij de vormgeving van het aanbod.

## Belemmeringen en barrières

Bij de overgang tussen behoefte, vraag en participatie kunnen er belemmeringen of barrières, maar ook facilitators optreden. Deze factoren kunnen er toe leiden dat men al dan niet een (subjectieve) behoefte voelt, actief op zoek gaat naar een aanbod... We kunnen deze belemmeringen en facilitoren zowel bekijken bij de werkgever als bij de werknemer. Bij de werkgever kunnen we bijvoorbeeld denken aan het voorzien van een gratis sectoraal aanbod op maat. Bij de werknemer aan financiële incentives, het feit dat de actie op de werkvloer wordt georganiseerd... Ook factoren als attitudes/opinies t.a.v. opleiding, motivatie, ... kunnen hier een belangrijke rol spelen. (NIET IN kaart). Werkgever en werknemer kunnen natuurlijk ook op elkaar inspelen: zo kan een werkgever een werknemer trachten te overtuigen op een aanbod in te gaan of dit juist te ontmoedigen

Een specifieke set van factoren die de participatie kunnen verklaren zijn *'informationele factoren'*. Het gaat dan om beschikbaarheid en/of gebrek aan informatie. Dit slaat op de toeleidingsproblematiek. Als men wenst dat personen participeren aan een aanbod dient dit aanbod eerst gekend te zijn (cfr Darkenwald & Merriam, 1982).

## Tot slot

In dit onderzoek bouwen we dus voort op de reeds bestaande kennis over belemmerende en bevorderende factoren: we gaan deze factoren niet opnieuw van nul af in kaart brengen, we gaan wel na of bepaalde van die factoren cruciaal zijn voor competentieversterkende maatregelen in periodes van inactiviteit (misschien spelen sommige van de klassieke factoren hierin een minder sterke rol en zijn andere factoren van veel groter belang). De focus zal daarbij liggen op de wijze hoe sleutelactoren zoals werkgevers, sectorale opleidingsfondsen, VDAB etc. al dan niet in interactie hierop (kunnen) inspelen. Deze specifieke focus biedt ons de mogelijkheid om op zeer gerichte wijze aanbevelingen te formuleren zowel beleidsmatig als naar de actoren die op dit moment initiatieven in dit kader hebben ontwikkeld.

### 3.2.1 Onderzoeksvragen

Op basis van de probleemstelling en het analysekader kunnen we aldus volgende vragen afleiden:

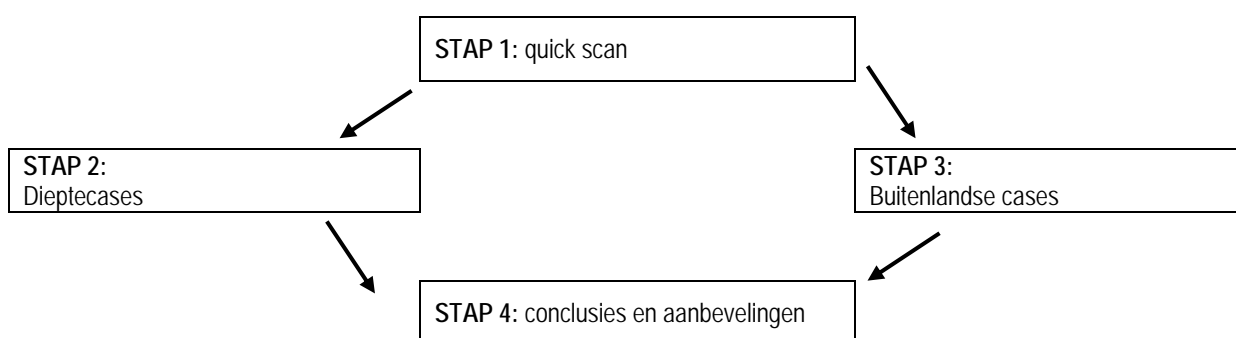
1. Welke competentieversterkende acties worden op Vlaams, sectoraal en bedrijfsniveau voorzien in het kader van 'werkstilstand' en hoe groot is de participatie hieraan?

2. Welke factoren kunnen geïdentificeerd worden die de participatie aan competentieversterkende maatregelen bij werkstilstand verklaren? Welke initiatieven werken wel en welke niet? Wat zijn faciliterende/belemmerende factoren?
  - Zijn werkgevers en werknemers voldoende op de hoogte van de opleidingsmogelijkheden? Welke communicatiestrategie werkt en welke niet?
  - Hebben werkgevers en werknemers wel interesse voor competentieversterking tijdens werkstilstand? Waarom wel/niet? Welke weerstanden en drempels leven er?
  - Hoe groot is de participatie van werkgevers? Nemen ze het initiatief om een aanbod van competentieversterkende acties te organiseren? Gebeurt dit al dan niet in samenspraak met de sectoren/VDAB? In welke mate spelen ze daarmee in op toekomstige trends of noden?
  - Speelt de aard van de competenties een rol bij het al dan niet participeren van werknemers/werkgevers?
  - Welke juridische drempels bestaan er bij de participatie aan het aanbod? Belemmeren deze de participatie aan het aanbod?
  - Hoe dient het aanbod er inhoudelijk en organisatorisch uit te zien? Is het aanbod inhoudelijk en organisatorisch voldoende afgestemd op korte periodes van inactiviteit? Welke drempels ervaren aanbodsverstrekkers om het aanbod op dergelijke manier vorm te geven?
3. Welke modellen bestaan er in het buitenland om competentieversterking bij tijdelijke inactiviteit te voorzien?
  - welk aanbod van competentieversterkende acties bij werkstilstand bestaan er in het buitenland?
  - wat is de doelgroep van de maatregel?
  - Met welke finaliteit wordt het aanbod opgezet en welke inhoud heeft het? Is het aanbod bedrijfsgericht, sectoraal, sectoroverstijgend?
  - hoe is het aanbod precies georganiseerd?
  - hoe verloopt de communicatie en toeleiding naar het aanbod?
  - hoe groot is de participatie aan het aanbod?
4. Welke lessen kunnen uit voorgaande worden getrokken zowel op het niveau van VDAB, de sectorale opleidingsfondsen als op het Vlaamse en Federale beleidsniveau om de participatie aan opleidingen tijdens periodes van economische werkloosheid te verhogen?

### 3.3. Onderzoeksplan

In dit onderzoek trachten we dus zowel competentieversterkende acties in het kader van werkstilstand in kaart te brengen als op zoek te gaan naar factoren die de participatie aan competentieversterkende acties in dit kader belemmeren en/of faciliteren. Het onderzoek is dan ook gebaat bij een mix van methoden van dataverzameling, meer bepaald zijn dit de analyse van administratieve data, face-to-face interviews, documentanalyse en een beperkte survey bij werkgevers.

Het onderzoek bestaat uit 4 grote stappen. In een eerste stap brengen we via een quick scan kort de bestaande competentieversterkende acties en de participatie hieraan op sectoraal en Vlaams niveau in kaart. Op basis van de quick scan selecteren we in een tweede stap een aantal competentieversterkende acties die we 'in diepte' gaan bestuderen. Via deze cases wensen we een dieptezicht te krijgen op de belemmerende en faciliterende factoren die de participatie verklaren. Via twee buitenlandse cases gaan we in een derde stap op zoek naar mogelijke gelijkaardige succesvolle initiatieven in het buitenland en brengen we op basis hiervan mogelijke oplossingen in kaart voor Vlaanderen. In een vierde stap tot slot formuleren we op basis van voorgaande stappen conclusies en aanbevelingen.



#### 3.3.1 Stap 1 quick scan initiatieven, drempels en faciliterende factoren

Een centraal overzicht van alle bestaande competentieversterkende acties die op Vlaams (via VDAB of Syntra) of op sectoraal niveau zijn genomen, bestaat vooralsnog niet. Ook de participatie hieraan is nog niet in kaart gebracht. Via een quick scan brengen we de bestaande initiatieven in kaart en gaan we na hoeveel de participatie aan deze maatregelen precies bedraagt. Concreet gaat het om competentieversterkende acties bij volgende vormen van werkstilstand:

- technische werkloosheid;
- arbeidsduurvermindering waarvoor overbruggingspremie werd aangevraagd;
- loopbaanonderbreking/tijdskrediet.

In deze eerste verkennende stap willen we daarnaast ter oriëntering ook al een zicht krijgen op mogelijke faciliterende en belemmerende factoren en mogelijk al een aantal best practices in kaart brengen. Op basis hiervan en de verzamelde cijfers zullen we de caseselectie in stap 2 doen.

We opteren methodisch voor documentanalyse, analyse van beschikbare administratieve data, een telefonische bevraging van sectorfondsen en face-to-face interviews met een aantal sleutelfactoren. Meer bepaald denken we daarbij aan het kabinet Werk, verantwoordelijke VDAB, verantwoordelijke Syntra, werkgevers en werknemersorganisaties. Voor het in kaart brengen van de initiatieven die door de sectorfondsen werden genomen, zullen we beroep doen op de evaluatie die eind december 2010 door de administratie wordt opgeleverd gecombineerd met een korte telefonische rondvraag bij de sectorfondsen. In deze telefonische bevraging zullen we dieper ingaan op de genomen initiatieven, de participatie hieraan en de mogelijke belemmerende en faciliterende factoren die het



sectorfonds ervaart. Ook initiatieven in het kader van loopbaanonderbreking/tijdskrediet zullen via deze weg in kaart worden gebracht.

**Benodigde onderzoekstijd: 1,5 maand**

### 3.3.2 *Stap 2: dieptecases*

De bevraging via face-to-face interviews van een aantal sleutelactoren en de sectoren zal ons een eerste algemene beschrijving bezorgen m.b.t. factoren die de participatie beïnvloeden, het laat ons niet toe om kritische succes factoren te identificeren of *die* factoren te isoleren die determinerend zijn voor het al dan niet slagen van het initiatief. Daarvoor is zowel een diepgaande analyse nodig van de 'wijze waarop' de initiatieven werden vormgegeven (aanbod) als de behoefte/vraag naar deze initiatieven.

Voorgaande vereist dus een diepgaande analyse van genomen initiatieven. De aangewezen onderzoeksstrategie bij de intensieve bestudering van initiatieven is de casestudie (Braster, 2000). We opteren er daarbij voor om niet het specifieke initiatief (bv opleiding tijdens technische werkloosheid) in al zijn breedte te bestuderen, maar om de 'sector' als eenheid van analyse te nemen waarbinnen dan specifieke initiatieven zullen worden bestudeerd. In dit opzicht gaat het dus om 'embedded cases' (Yin, 1989). De keuze voor een analyse per sector nemen we vooral omdat het fenomeen van werkstilstand sterk sectoraal gekleurd blijkt te zijn. Zo is de ganse secundaire sector goed voor bijna 70% van de totale tijdelijke werkloosheid. Het heeft weinig zin om participatie aan opleidingen bij werkstilstand te bestuderen in sectoren waar nauwelijks van werkstilstand sprake is. De sectorale invalshoek biedt ons daarnaast de mogelijkheid initiatieven binnen de sector te vergelijken zowel naar opzet als naar participatie waarbij het doelpubliek (werkgevers en werknemers) 'constant' blijft. Wanneer bijvoorbeeld de participatie aan de winteropleidingen in de bouwsector hoog is en bij de overige opleidingen laag, kunnen we veronderstellen dat niet de behoeften van werkgevers/werknemers plots zijn gewijzigd, maar factoren in de organisatie, communicatie en inhoud van het aanbod essentieel zijn om de participatie te verklaren.

#### 3.3.2.1 Selectie cases

Het beschreven opzet impliceert dus een diepgaande analyse op sectorniveau. Dit is noodzakelijk voor het identificeren van kritische succesfactoren. We opteren in dit opzicht dus eerder voor een diepgaande studie met een beperkt aantal cases dan voor een oppervlakkige benadering van meerdere cases. In totaal zullen we drie sectoren in diepte bestuderen. Bij de selectie spelen volgende overwegingen:

- het aantal aanvragen technische werkloosheid of overbruggingspremie. Het heeft weinig zin om sectoren te bevragen waar perioden van werkstilstand praktisch niet voorkomen;
- de opleidingsparticipatie binnen de sectoren. Hier zullen we opteren voor een sector met een relatief hoge opleidingsparticipatie en een sector met een relatief lage opleidingsparticipatie;
- de aanwezigheid van specifieke maatregelen om competentieverhoging bij werkstilstand te bevorderen. Denken we daarbij aan winteropleidingen, specifieke maatregelen inzake technische werkloosheid, opleidingen bij loopbaanonderbreking...

De uiteindelijke selectie van de sectoren zal in overleg gebeuren met de stuurgroep. Op basis van deze drie factoren zullen de cases worden geselecteerd. Binnen deze cases zullen we niet enkel aandacht hebben voor faciliterende en belemmerende factoren, maar evenzeer voor mogelijke oplossingen voor de geschetste knelpunten en lacunes.

#### 3.3.2.2 Aanpak cases

Bij de aanpak van de cases volgen we in aansluiting met ons analytisch kader verschillende 'modules' We maken daarbij gebruik van zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden

### Module 1: analyse van de vormgeving van de competentieversterkende acties binnen de sector (aanbod)

In een eerste stap brengen we de competentieversterkende acties binnen de sector in kaart, beschrijven we de acties naar vorm en inhoud en bestuderen we de gevoerde communicatiestrategie. Via een aantal face to face interviews met de 'inrichters' van het aanbod wensen we na te gaan welke keuzes worden gemaakt bij het ontwikkelen van het aanbod, hoe de eventuele interactie met de bedrijven zelf plaatsvond, welke drempels er zowel inhoudelijk maar ook binnen de organisatie bestaan om een aanbod in te richten, welke competenties men wenst bij te brengen, op welke wijze tracht men via de bij te brengen competenties aansluiting te vinden bij de bedrijfsnoden, hoe lang duurt de opleiding, op welke wijze is de opleiding afgestemd op het specifieke statuut van de werknemer... Deze uitgebreide studie van de case is noodzakelijk om factoren te kunnen identificeren die het al dan niet succesvol zijn van de acties verklaart.

De analyse zal plaatsvinden op basis van documentanalyse en semi-gestructureerde interviews. De keuze van de respondenten zal natuurlijk afhangen van de bestudeerde maatregel. In dit kader kan onder meer gedacht worden aan: verantwoordelijke opleidingen binnen het sectorfonds, sectorconsulenten, VDAB verantwoordelijke voor de opleiding, sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties...

### Module 2: analyse van de behoefte en vraag

Via een analyse van het aanbod en de participatie eraan kunnen we een aantal kritische succesfactoren en goede praktijken identificeren. Dit is echter onvoldoende om een volledig beeld te krijgen van mogelijke belemmerende en faciliterende factoren m.b.t. de participatie aan acties. Ook de 'vraagzijde' dient in kaart te worden gebracht. Daarom zullen we in een tweede module via een websurvey bij werkgevers nagaan:

- of er behoefte is aan een aanbod en aan welke voorwaarden dit aanbod moet voldoen;
- of men geïnformeerd is over het huidige aanbod;

Daarnaast zullen we via de survey ook nagaan in welke mate op bedrijfsniveau initiatieven worden ondernomen die los staan van het sectorale of VDAB aanbod. De werkgeversbevraging biedt ons ook de mogelijkheid te toetsen in welke mate de werknemers interesse hadden in dergelijke opleidingen en welke belemmerende/faciliterende factoren ze eventueel in dit kader hebben ervaren.

Voor de bevraging zullen we werken met een steekproef die zal gestratificeerd worden naar ondernemingsgrootte. Voor het trekken van de steekproef en de contactgegevens zullen we indien mogelijk beroep doen op de gegevens die de sectoren ter beschikking hebben. In dit opzicht is een extra selectie criterium de bereidheid van de sectoren om te participeren aan het onderzoek. Elk bedrijf dat op toevallige manier opgenomen wordt in de steekproef zal verzocht worden om deel te nemen aan de webenquête met de vraag die te laten invullen door de persoon die het best zicht heeft op het opleidingsbeleid binnen het bedrijf. Bijzondere aandacht zal besteed worden aan de opvolging van de non-respons. Zoals gangbaar is, zullen reminders verstuurd worden, maar daarbij komt ook nog een telefonische opvolging van de personen die de vragenlijst niet hebben ingevuld. Onze ervaring leert immers dat het via rechtstreeks persoonlijk contact gemakkelijker is om mensen te motiveren een vragenlijst in te vullen. Met deze survey streven we per sector een minimale respons van 150 bedrijven na.

### Module 3: terugkoppeling naar inrichters aanbod

De informatie uit de survey zal worden teruggekoppeld naar de 'inrichters' van het aanbod. De vraag is dan in welke mate de 'inrichters' van het aanbod aan hun verwachtingen kunnen tegemoetkomen en waarom dat al dan niet mogelijk is. Het gaat dan om welke drempels er zowel inhoudelijk ook binnen de organisatie bestaan om een aanbod in te richten, maar ook de oplossingen die in dit kader mogelijk kunnen geformuleerd worden.

<b>Benodigde onderzoekstijd: 3 maand</b>
--

### 3.3.3 Stap 3: buitenlandse cases

In deze stap kijken we naar de situatie in 2 landen: Nederland en Duitsland (onder voorbehoud). Beide landen hebben een vorm van 'werkstilstand'. In Duitsland is dit 'Kurzarbeit', in Nederland is dit de regeling werktijdverkorting. Beide landen staan daarnaast ook bekend om hun doorgedreven 'activation policy'. Deze cases kunnen aldus aanknopingspunten bieden voor de Vlaamse case. Specifiek willen we in de landencases zich krijgen op:

- de mate waarin er initiatieven tot competentieversterking aanwezig zijn;
- hoe het aanbod precies is georganiseerd
- welke inhoud het aanbod heeft
- welke incentives worden voorzien
- hoe de toeleiding en communicatie verloopt
- en op de participatie aan deze initiatieven;

Via desk research, telefonische interviews, bevraging via email en enkele face to face interviews met experts zullen bovenstaande vragen worden beantwoord.

**Benodigde onderzoekstijd: 1 maand**

### 3.3.4 Eindrapportage en beleidsaanbevelingen

Op basis van voorgaande stappen zullen de bevindingen definitief geïntegreerd worden en zullen finale beleidsconclusies en aanbevelingen worden geformuleerd. Deze aanbevelingen zullen zich op twee niveaus situeren. Ten eerste op het niveau van het beleids- en regelgevend kader. De studie zal een overzicht van (mogelijke) knelpunten en faciliterende factoren bevatten die de participatie al dan niet belemmeren. Op basis hiervan kan de regelgeving worden bijgestuurd. Op een tweede niveau is het rapport en de aanbevelingen ook nuttig voor aanbodsvertrekkers (VDAB, Syntra...) en de sectoren omdat het een aantal factoren in de concrete werking (organisatie aanbod, toeleiding...) in kaart zal brengen die de participatie ten dele kunnen verklaren. In dit opzicht kunnen dit aanknopingspunten zijn om het aanbod te optimaliseren.

**Benodigde onderzoekstijd: 1 maand**

## 3.4 Referenties bij het voorstel

- Baert H. ea (2001), *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*, Kuleuven, Leuven.
- Braster (2000), *De kern van casestudies*, Van Gorcum, Assen
- Cross, K.P. (1981), *Adults as Learners*, San Francisco: Jessy-Bass;
- Darkenwald O. & Merriam S. (1982), *Adult education: Foundations to practice*. Massachusetts: Harper & Row.
- Muyters (2009), *beleidsnota werk 2009-2014, Een nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen*, Brussel.
- Sels L., Herremans W, *Economische werkloosheid. Enkele scenario's voor de toekomst*. Steunpunt WSE, Leuven.
- Stern E. (2004); "Philosophies and types of evaluation research, In: Descy P. & M. Tessaring, *The Foundations of evaluation and impact research*, CEDEFOP, Luxemburg, pp.51-131.
- Yin R.K. (1989), *Case study research. Design and methods*, Sage, Newbury Park CA

#### 4. Gedetailleerd tijdschema

Voor dit project voorzien we een doorlooptijd van 8 maanden te starten vanaf de eerste stuurgroep/startvergadering m.b.t. dit project. We gaan er voorlopig van uit dat dit december 2010 is. Het aantal effectieve onderzoeksmaanden bedraagt 7. Op de opdracht zal een team van 3 onderzoekers worden ingezet met complementaire expertise, (cfr CV's).

Dit onderzoek omvat dus 4 stappen:

1. Stap 1: quick scan
2. Stap 2: sectorale cases
3. Stap 3: buitenlandse cases
4. Stap 4: rapportering, conclusies en aanbevelingen

Fase	1	2	3	4	5	6	7	8
startvergadering								
1 quick scan								
2. sectorale cases								
3. buitenlandse cases								
4. rapportering, conclusies, aanbevelingen								

Noot: het gearceerde cel stemt niet noodzakelijk overeen met een voltijds gefinancierde onderzoeksmaand.

#### 5. Valorisatie en bekendmaking van de onderzoeksresultaten

Voor dit onderzoek voorzien we 2 vormen van valorisatie: communicatie en adviesverlening.

**Communicatie** van de onderzoeksresultaten.

1. Een bondige en toegankelijke samenvatting van het eindrapport;
2. Publicatie van de resultaten in Over.werk en eventuele andere vaktijdschriften.
3. Brede verspreiding van de onderzoeksresultaten via website HIVA, aankondiging HIVA nieuwsbrief, persbericht...
4. Tot slot voorzien we een beperkt aantal 'spreekdagen' (max 3) om de resultaten breder bekend te maken onder meer via een toelichting aan de sociale partners (o.m. VESOC) maar dit kan ook bij VDAB, de participerende sectoren....

Met dit onderzoek streven we beleidsmatige impact na. In dit opzicht stopt onze rol niet na het formuleren van (beleids)aanbevelingen. We kunnen dan ook een **adviserende rol** verrichten als de geformuleerde aanbevelingen verder worden uitgewerkt.

Voor de opgesomde valorisatie activiteiten werd via de loonkost 1 week budgettaire ingecalculeerd. De verschillende valorisatie activiteiten zullen in nauw overleg met de stuurgroep plaatsvinden.