

PERSBERICHT

januari 2021

Verslag aan het Vlaams Parlement

Individuele beroepsopleiding in de onderneming: effectiviteit van de maatregel

Het Rekenhof onderzocht de effectiviteit van de individuele beroepsopleiding (IBO), een maatregel waarmee de Vlaamse Regering al enkele decennia werkzoekenden wil activeren, hun competenties versterken, knelpuntvacatures wil invullen en kansengroepen evenredig tewerkstellen. De audit richtte zich op de werkzoekenden die in 2015 een IBO volgden. Het Rekenhof volgde tot eind 2017 hun tewerkstelling op en voerde een online enquête uit bij werkgevers en IBO-cursisten. Het nuanceerde het positieve beeld dat het beleid en de VDAB schetsten van het IBO-systeem: het bevordert niet echt een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen; het leidt in de praktijk niet specifiek naar knelpuntvacatures en de opleiding is vaak niet op maat van de cursist.

IBO-systeem

Met de individuele beroepsopleiding wilde de Vlaamse Regering werkzoekenden activeren, hun competenties versterken, knelpuntvacatures invullen en kansengroepen evenredig tewerkstellen. Het gaat om een opleiding door een werkgever op de werkvloer op grond van een door de VDAB vastgestelde competentiekloof en een opleidingsplan op maat van de cursist, dat aangeeft hoe de competentiekloof zal worden gedicht. De werknemers behouden tijdens de duur ervan hun uitkering en krijgen een premie van de VDAB. De werkgever moet de cursist na de opleiding ten minste voor de duur van de opleiding verder in dienst houden.

Beleid en budget

Hoewel de VDAB na 2014 geen kwantitatieve IBO-doelstelling meer stelde en koos voor een aanpak op maat van de individuele werkzoekende, bleven diverse beleidsdocumenten mikken op een verhoging van het aantal IBO-cursisten. Volgens het beleid en beleidsstudies was het IBO-systeem een succesmaatregel: het zou leiden tot duurzame tewerkstelling van 90% van de IBO-cursisten, een snelle invulling van knelpuntvacatures en een meer evenredige participatie van kansengroepen. IBO werd ook voorgesteld als een goedkope maatregel voor de Vlaamse overheid, maar er was weinig aandacht voor de maatschappelijke en indirecte kosten van het systeem. De hervorming ervan in 2018 zou nagenoeg budgetneutraal zijn, terwijl de bijdrage van de Vlaamse overheid nochtans steeg.

Doelgroepenbereik

Om een evenredige arbeidsparticipatie te bereiken, zouden de kansengroepen in beleidsmaatregelen oververtegenwoordigd moeten zijn. Het IBO-systeem bereikte echter kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond of een arbeidshandicap en ouderen minder goed. Het bleek dus, behalve voor jongeren, de bestaande achterstelling van kansengroepen te bevestigen. Een op vijf IBO-cursisten bleek bij aanvang van de opleiding overigens niet werkzoekend te zijn, hoewel dat een toelatingsvereiste was.

Invulling van vacatures met een IBO

De motieven voor tewerkstelling via een IBO strookten niet altijd met de bedoelingen van de Vlaamse Regering. Werkgevers en de VDAB zetten het systeem vooral in om vacatures in

het algemeen in te vullen en voor veel werkgevers waren de financiële steun of de mogelijkheid goedkoop een kandidaat te testen, belangrijke redenen voor een IBO. Veel werkgevers gaven aan dat ze ook zonder de IBO wel kandidaten met geschikte competenties zouden hebben gevonden of de kandidaat in kwestie zouden hebben aangeworven. De VDAB zette de IBO-maatregel onder meer in om het hoofd te bieden aan knelpuntfuncties, maar de IBO was in de meeste sectoren – behalve in bouw en hout – gericht op de invulling van vacatures in het algemeen en niet specifiek op knelpunten.

Competentieversterking

De IBO is in de eerste plaats een competentieversterkende maatregel voor werkzoekenden en kansengroepen in het bijzonder. De VDAB zet dan ook in op een kwalitatieve begeleiding, met het opleidingsplan als kern. De onderzochte dossiers beschreven de competentiekloof echter vaak niet en de opleidingsplannen waren maar uitzonderlijk op maat van de IBO-cursist. De werkgevers hadden op dat vlak een positiever beeld dan de IBO-cursisten. De VDAB-begeleiding vertoonde nog andere zwaktes. Zo steunt de competentievaststelling en de inschatting van de opleidingsduur op summiere, interne richtlijnen en vaak bleef een degelijk competentiekloofonderzoek achterwege. Wat de werkgeversbegeleiding betreft, vonden cursisten vaak dat ze behandeld werden als andere werknemers en niet intensiever begeleid.

Stopzettingen

IBO werden vaak voortijdig ongunstig stopgezet. Bij de helft van de stopzettingen was de cursist volgens de werkgever niet geschikt. De IBO-cursisten zelf wezen vaak naar een gebrek aan begeleiding en naar misbruiken.

Tewerkstelling na een IBO

Het merendeel van de IBO-cursisten was na de opleiding werkzaam. Dat positieve resultaat volgde uit de verplichting de cursist na een succesvolle IBO een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Meestal was dat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De duurzaamheid van de tewerkstelling was echter niet gelijk voor alle cursisten. De IBO slaagde erin heel wat langdurig werkzoekenden en personen met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen, al moesten die laatsten op lange termijn meer afhaken. De rapporteringen van de VDAB over de tewerkstelling na de IBO gaan alleen over de succesvolle IBO-cursisten, met wie de overeenkomst niet werd stopgezet. Als de IBO niet succesvol verliep en was stopgezet, bleef dat tot meer dan twee jaar nadien doorwegen op de tewerkstelling. De IBO slaagde er niet in de achterstand in tewerkstellingskansen van kort- en middengeschoolden, personen met een migratieachtergrond of arbeidshandicap en 55-plussers op te heffen, ook niet als ze een opleiding tot een knelpuntberoep gevolgd hadden.

Conclusies

Het Rekenhof nuanceerde het positieve beeld dat het beleid en de VDAB schetsten van het IBO-systeem: IBO-instromers zijn vooral jonge werkzoekenden, en in mindere mate de beoogde kansengroepen; relatief veel IBO worden stopgezet om ongunstige redenen; de IBO wordt in de praktijk niet specifiek gebruikt om knelpuntvacatures in te vullen, is vaak niet op maat van de cursist gepland en is niet altijd gericht op de verwerving van specifieke, technische jobvaardigheden. De kosten van de maatregel worden slechts deels gedekt door bijdragen van werkgevers en de laatste jaren in grotere mate bijgepast vanuit de Vlaamse begrotingsmiddelen.

Reactie van de minister

De Vlaamse minister van Werk heeft op 27 november 2020 geantwoord dat IBO één van de populairste vormen van werkpleklerin is die de VDAB aanbiedt en dat ze het auditrapport dan ook met veel interesse gelezen heeft. Volgens haar kwam de IBO-hervorming van 2018

al tegemoet aan enkele vaststellingen van het rapport. De andere aandachtspunten zal de VDAB opnemen in de verdere ontwikkeling van de IBO. De minister vond wel dat het Rekenhof de gerichtheid van de maatregel op knelpuntvacatures en op kwetsbare doelgroepen te eenzijdig beklemtoonde, terwijl competentieversterking voor alle werkzoekenden volgens haar de essentie van een IBO uitmaakt.

Informatie voor de pers

Het Rekenhof controleert de openbare financiën van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten en de provincies. Het draagt bij tot de verbetering van het overheidsbeheer door nuttige en betrouwbare informatie die voortvloeit uit een tegensprekelijk onderzoek, toe te zenden aan de parlementaire vergaderingen, aan de beheerders en aan de gecontroleerde diensten. Als collaterale instelling van het parlement werkt het Rekenhof onafhankelijk ten opzichte van de overheden die het controleert.

Het verslag *Individuele beroepsopleiding in de onderneming: onderzoek naar de effectiviteit van de maatregel* is bezorgd aan het Vlaams Parlement. Het verslag en dit persbericht staan op de website van het Rekenhof (www.rekenhof.be).