



Vlaams
Parlement

ingediend op **37-A** (2020-2021) – Nr. 2
2 maart 2021 (2020-2021)

Verslag

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Kurt Vanryckeghem

over het verslag

van het Rekenhof

over de individuele beroepsopleiding
in de onderneming.
Onderzoek naar de effectiviteit van de maatregel

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;
Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;
Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;
Tom Ongena, Maurits Vande Reyde;
Meyrem Almaci, Imade Annouri;
Caroline Gennez.

Plaatsvervangers:

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;
Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;
Stijn De Roo, Loes Vandromme;
Steven Coenegrachts, Sihame El Kaouakibi;
Johan Danen, Ann De Martelaer;
Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Jos D'Haese.

Documenten in het dossier:

37-A (2020-2021) – Nr. 1: Verslag van het Rekenhof

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzettingen	4
1.	Toelichting door Jo Baele, auditeur bij het Rekenhof	4
1.1.	Inleiding	4
1.2.	Beleid en budget	5
1.3.	Doelgroepenbereik	6
1.4.	Invullen vacatures	7
1.5.	Competentieversterking	8
1.6.	Verloop IBO	9
1.7.	Werk na IBO	9
1.8.	Conclusies	10
1.9.	Aanbevelingen	11
2.	Reactie van Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van VDAB	11
3.	Reactie van minister Hilde Crevits	12
II.	Bespreking	14
1.	Tussenkomen van de leden	14
2.	Antwoorden	18
	Gebruikte afkortingen	25
	Bijlage: zie dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie behandelde op 28 januari 2021 het verslag van het Rekenhof over de individuele beroepsopleiding in de onderneming. Aan de bespreking werd deelgenomen door vertegenwoordigers van het Rekenhof en VDAB en door Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw.

(Deze vergadering werd als videoconferentie georganiseerd.)

De door het Rekenhof getoonde presentatie is terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Inleidende uiteenzettingen

1. Toelichting door Jo Baele, auditeur bij het Rekenhof

1.1. Inleiding

Jo Baele, auditeur bij het Rekenhof, licht toe wat de aanleiding was voor deze audit. De individuele beroepsopleiding wordt al lang beschouwd als het grote succesrecept van het beleidsveld Werk. Het zou onder meer leiden tot een hogere participatie van kansengroepen, die via dit instrument een opleiding krijgen en zo een job vinden. Knelpuntvacatures zouden sneller ingevuld worden en een individuele beroepsopleiding zou werkzoekenden naar duurzaam werk leiden. Dat laatste is ook niet onlogisch: de werkgever wordt immers verplicht om de persoon aan te werven als die een IBO succesvol heeft afgerond. Ten slotte wordt het instrument voorgesteld als een win-winsituatie voor werkgever en werkzoekende. Voor de werkzoekende is het een laagdrempelig instrument om competenties te versterken, ervaring op te doen en de kansen op werk te vergroten. Voor de werkgever behelst het een opleiding op maat van een nieuwe medewerker. Het wordt ook gepromoot als zijnde een goedkoop instrument voor de werkgever. En het zou een snelle invulling van openstaande vacatures garanderen.

Invalshoek

Het Rekenhof heeft concreet onderzocht wat het beleid rond IBO precies is en heeft daarrond een aantal onderzoeksvragen gesteld. Zijn er doelstellingen vastgelegd voor de individuele beroepsopleiding, worden de effecten geëvalueerd, en heeft men kunnen aantonen dat IBO effectief een succesverhaal is? Vult de IBO-maatregel de vacatures in waarvoor de werkgever anders geen kandidaat vindt en leidt hij tot een snellere invulling van vacatures? Versterkt IBO effectief de competenties van werkzoekenden? Zorgt de opleiding voor duurzame tewerkstelling, ook specifiek voor de beoogde werkzoekenden?

Jo Baele gaat verder in op het precieze verloop van de audit. Er werd gestart met een dossieronderzoek van 14.846 IBO-dossiers uit 2015, van personen die dat jaar hun opleiding beëindigd hebben. Het Rekenhof beschikte voor elk van die dossiers ook over de tewerkstellingsgegevens tot eind 2017, zodat men hun tewerkstelling op lange termijn kon opvolgen. Ten tweede heeft het Rekenhof in mei 2018 een webenquête georganiseerd bij mensen die hun opleiding tussen begin juli 2016 en eind juni 2017 hebben beëindigd. Die enquête werd afgenomen bij de cursisten zelf maar ook bij de werkgevers, op basis van gematchte dossiers. Het Rekenhof was aangenaam verrast door de grote respons: 3523 werkgevers en 3926 cursisten hebben deelgenomen aan de enquête.

Doordat de audit iets langer heeft geduurd dan gepland, werd er ook al rekening gehouden met de resultaten van een interne audit, de recente interne evaluatie

door VDAB zelf. Daarin worden ook de hervormingen van 2018 bekeken. Die interne audit van VDAB werd in april 2020 afgerond en de resultaten werden vergeleken met de bevindingen van het Rekenhof.

De resultaten van de audit van het Rekenhof werden eind oktober 2020 overgemaakt aan de minister, die eind november 2020 heeft geantwoord.

Jo Baele hoopt hiermee duidelijk te hebben gemaakt dat het niet gaat om oud onderzoeksmateriaal dat niet langer bruikbaar is.

1.2. Beleid en budget

Wat zijn de beleidsdoelstellingen van IBO? Tot 2014 waren er kwantitatieve doelstellingen, waarbij er elk jaar werd bepaald hoeveel IBO-cursisten er uit welke doelgroepen moesten komen. Vanaf 2014 koos men voor een meer klantgerichte aanpak, waarin de competenties van de persoon zelf centraal staan. Dat vindt het Rekenhof een positieve evolutie, omdat cursisten zo niet langer in vakjes worden ingedeeld. Toch blijft die opdeling in groepen wel bestaan en wordt die verder opgevolgd, conform het doelgroepenbeleid van de Vlaamse Regering en de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen.

In de regeerperiode 2014-2019 kondigde de Vlaamse Regering een hervorming aan die in 2018 werd gerealiseerd. De Vlaamse Regering wilde het aantal IBO's verdubbelen en zich vooral richten op de groep van kwetsbare werkzoekenden, om daar betere resultaten te behalen in periodes van arbeidsmarktkrapte. Ook de huidige Vlaamse Regering mikt vooral op het invullen van vacatures, het verhogen van de werkzaamheid van kwetsbare werkzoekenden en activering in het algemeen.

Naast een verdubbeling van het aantal IBO's wilde men met de hervorming in 2018 ook het relatieve aandeel van hooggeschoolden reduceren, omdat zij minder nood hebben aan zulke maatregelen. Voorts wilde men ook de opleiding wat verkorten.

Jo Baele merkt op dat die hervorming gepaard ging met een reorganisatie van de werking binnen VDAB, waarbij werd overgegaan tot een sectorale en provinciale benadering. Daardoor zijn het nu de beroepssectoren in de provincies die de maatregel uitvoeren. Zij krijgen de kans om als lokale partners het doelpubliek beter te bereiken en om dat in kaart te brengen en te evalueren.

Een laatste doelstelling van de hervorming was dat men IBO veel meer in de markt wilde zetten als een competentiegerichte maatregel. Het moest vooral een opleiding zijn, en niet gewoon een opstap naar werk. Daartoe werd ook het financiële systeem hervormd, waarbij de cursisten niet langer de productiviteitspremie kregen, die moest toelaten dat ze op het einde van de rit bijna een normaal beginnersloon ontvingen. De cursisten kregen voortaan een premie om een kosteloze opleiding op maat te volgen, dus een premie bovenop hun uitkering. De financiële hervorming moest ook budgetneutraal zijn. Jo Baele merkt op dat budgetneutraal niet hetzelfde betekent als kosteloos. Uiteraard kost de maatregel geld, maar de hervorming mocht geen extra kosten met zich meebrengen.

Ook na 2014 bleef het beleid streven naar een uitbreiding van het aantal IBO's, ook al werd niet langer een concreet cijfer vooropgesteld. Maar waar IBO eerst enkel voor knelpuntvacatures zou dienen, wordt het nu ingezet om allerhande open vacatures in te vullen. Al mikt het beleid ook nog altijd op kansengroepen en kwetsbare werkzoekenden. De laatste jaren speelt ook de activering een grotere rol, met onder meer het activeren van niet-beroepsactieven of van langdurig zieken. De doelgroep is dus uitgebreid.

De uitdagingen waren volgens het Rekenhof al langer gekend. Een daarvan is de voortijdige stopzetting van de IBO. In 2013 bedroeg die 19 procent, en daarin is niet meteen een verbetering vast te stellen met 28 procent stopzettingen in 2015. Zo trekt de maatregel ook relatief weinig laaggeschoolden aan en relatief weinig kwetsbare werkzoekenden of mensen uit kansengroepen (mensen met een migratieachtergrond, mensen met een arbeidshandicap, laaggeschoolden) en dat was ook een van de redenen voor deze audit.

Het Rekenhof stelt ook vast dat er over het algemeen weinig aandacht is voor evaluatie bij de beleidsmakers noch bij VDAB. VDAB evalueert niet systematisch de effecten qua doelbereik, competentieverwerving en tewerkstelling, maar ook niet de personeelsinzet. Mocht VDAB systematisch de effecten evalueren van IBO en andere vormen van werkplekieren – welke doelgroepen worden bereikt, worden de tewerkstellingsdoelen gehaald, worden er competenties opgebouwd – dan had het Rekenhof die taak niet op zich moeten nemen. Ook de financiële en maatschappelijke kosten en opbrengsten werden nooit in kaart gebracht.

Het Rekenhof stelde bij de hervorming van 2018 ook vast dat het werkgeversvoordeel groter blijft bij een IBO met een hoger basisloon – de facto hooggeschoolden – dan voor mensen met een lager basisloon. Daarnaast bleek de financiële hervorming ook nadelig voor de cursisten. Het aanvankelijke idee was dat mensen tegen het einde van de individuele beroepsopleiding een startersloon zouden hebben. Maar sinds de hervorming mikte men op een inkomen dat 80 procent bedraagt van het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen. Dat is een brutoloon van 1323,92 euro per maand.

De hervorming bleek ook niet budgetneutraal te zijn, aldus Jo Baele. Het aandeel van de Vlaamse overheid is toegenomen, het aandeel van de bedrijven is gedaald. In 2017 bedroeg de bijdrage van de bedrijven in de kosten ongeveer 70 procent. In 2019 is dat aandeel gedaald tot 56 procent. De Vlaamse begroting stond in voor gemiddeld een vierde van de kosten, maar dat is in 2019 gestegen tot 37 procent.

Tegelijk zag men dat de sociale prestaties – de uitgaven om premies aan cursisten uit te betalen – in het begin 72 tot 75 procent van de kosten uitmaakten. Dat is in 2019 gezakt tot 65 procent. Dat betekent dat een kleiner deel van de uitgaven naar de cursisten zelf gaat.

De kosten voor de begeleiding van de activiteiten bij VDAB zijn doorheen de jaren dan weer niet afgenomen, terwijl er sinds 2018 toch veel minder cursisten aan IBO's deelnamen. Het Rekenhof kreeg geen sluitende uitleg van VDAB voor het feit dat, ondanks een daling van het aantal cursisten, de personeelskosten niet zijn afgenomen.

Samengevat stelt het Rekenhof vast dat sinds de hervorming het aantal cursisten gedaald is met 26 procent, de uitbetalingen aan cursisten met 37 procent zijn gedaald en dat de bijdrage van de bedrijven met 45 procent is afgenomen. Verder blijkt 90 procent van de kosten naar de standaard-IBO's te gaan en 10 procent naar IBO-plus (CIBO en GIBO), dat zich specifiek richt op langdurig werkzoekenden. Voorts stelt het Rekenhof vast dat er slechts een lichte stijging is van het aandeel kwetsbare groepen. In absolute aantallen is dat aantal gedaald, net zoals het aantal gewone cursisten, maar die daling was kleiner dan bij de andere groepen. Het aandeel van de kwetsbare groepen is dus enkel licht toegenomen omdat de daling bij de andere groepen groter was.

1.3. Doelgroepenbereik

Het Rekenhof berekende ook de vertegenwoordigingsgraad. Daaruit blijkt dat veel jongeren van de individuele beroepsopleiding gebruikmaken, met een relatief klein

aandeel kortgeschoolden, mensen met een arbeidshandicap, mensen met een migratieachtergrond en ouderen. De leeftijd van de ouderen is wat opgeschoven, met een iets grotere groep van 55-plussers. Jo Baele merkt op dat de lage vertegenwoordiging van ouderen enigszins logisch is, omdat zij hoe dan ook al heel wat werkervaring hebben, en wellicht minder nood hebben aan opleiding.

Na de hervorming stelde het Rekenhof wel een daling van het aandeel hooggeschoolden vast: van bijna 23 procent in 2017 naar ruim 17,4 procent in 2019. Dat was ook een van de doelstellingen van de hervorming. Het aandeel kortgeschoolden kende bijgevolg een kleine stijging.

Ook het aandeel mensen met een arbeidshandicap steeg van 10,4 naar 11,4 procent.

Volgens cijfers van Dimona was een vijfde van de mensen die een IBO begon te volgen al aan het werk, terwijl het systeem toch vooral op werkzoekenden mikt. VDAB vond dat een pluspunt, omdat die cursisten al ervaring opdeden via interim-arbeid.

1.4. Invullen vacatures

Heeft IBO gezorgd voor het invullen van vacatures? Voor deze onderzoeksvraag kon het Rekenhof zich enkel baseren op de webenquêtes afgenomen in 2018, die betrekking hadden op IBO's tussen 1 juli 2016 en 1 juli 2017. Deze informatie komt uiteraard van de werkgevers.

Meer dan de helft van de vacatures stond minder dan een maand open, meer dan 20 procent zelfs minder dan een week. De werkgevers waren dus nog niet zo lang op zoek. Meer dan een derde van die vacatures werd bovendien niet publiek bekendgemaakt. Een op de tien werkgevers vond de IBO ook niet echt nodig voor het invullen van de vacature.

Bij meer dan de helft van de 3500 werkgevers die de enquête invulden, bleek een moeilijk in te vullen vacature niet de voornaamste reden om een IBO'er aan te werven. De meerderheid vond vooral de financiële steun belangrijk. Veel werkgevers waren ook op zoek naar extra opgeleide werknemers en konden de steun van VDAB daarbij wel gebruiken. De helft van de werkgevers beschouwde het ook als een goedkope proefperiode. Ruim de helft van de werkgevers gaf aan dat ze de kandidaat hoe dan ook hadden aangeworven, ook zonder IBO.

De motivatie van de cursisten bleek volgens Jo Baele van een heel andere aard. De cursisten wilden wel een opleiding volgen, maar het was vaak hun ervaring dat het een noodzakelijke opstap naar werk was: men moet eerst een IBO volgen om aangeworven te kunnen worden. De cursisten startten die opleiding dus vaak omdat ze druk voelden, minder vanuit een behoefte om hun competenties te versterken.

De opleidingen waren vaak niet specifiek gericht op knelpuntberoepen. Vooral de sectoren bouw, hout en industrie mikten wel op knelpuntopleidingen. Kansengroepen en cursisten met een arbeidshandicap werden minder toegeleid naar knelpuntberoepen, hoewel die IBO's een grotere kans op werk bieden. VDAB bleek voor IBO's weinig belang te hechten aan knelpuntberoepen: een IBO wordt als geslaagd beschouwd zodra een vacature ingevuld wordt, of het nu om een knelpuntberoep gaat of niet.

De meeste cursisten volgden een IBO op voorstel van een werkgever, die de cursist in kwestie graag wilde tewerkstellen. Slechts een op acht van de ingevulde vacatures door IBO was het gevolg van het aanbod van VDAB. VDAB levert dus weinig

IBO-cursisten in vergelijking met de werkgevers zelf. Anderzijds blijken mensen die via VDAB een IBO volgen vaker tot een kansengroep te behoren, het gaat vaker om personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond. Het Rekenhof ziet daar dus wel de toegevoegde waarde van VDAB.

1.5. Competentieversterking

Ook wat betreft de competentieversterking kon het Rekenhof zich enkel op de webenquêtes baseren, omdat VDAB zelf niet precies bijhoudt welke competenties werden versterkt. Een IBO is een competentiemaatregel en moet eigenlijk starten met het vaststellen van een competentiekloof: een kloof tussen wat iemand kan en wat hij moet kunnen om een job uit te voeren. Dat wordt formeel vastgesteld en dan wordt er een opleidingsplan opgesteld. Uit de dossiers van VDAB blijkt dat de richtlijnen voor het vaststellen van die competentiekloof heel summier zijn; het Rekenhof vindt die één A4-pagina in elk geval te beperkt. Over de competentiekloof is ook weinig terug te vinden omdat ze zelden wordt gedocumenteerd in de dossiers.

De dossiers bevatten meestal wel een opleidingsplan. VDAB beschikt ook over een eigen databank en werkgevers kunnen daar terecht voor een opleidingsplan dat bij hun cursist past. Er bleek een groot verschil tussen de perceptie van de werknemers en de werkgevers wat de plannen en de begeleiding betreft. Werkgevers zagen vaker een competentiekloof en een tekort aan bepaalde technische vaardigheden bij hun cursist. Ze vonden het opleidingsplan doorgaans wel op maat, maar ze gaven toe dat hun eigen begeleiding iets minder op maat was van bepaalde kansengroepen. Ze erkenden dat ze iets minder inspanningen hadden gedaan voor langdurig werkzoekenden en laaggeschoolden.

De cursisten schatten hun technische vaardigheden dan weer beter in en hadden minder het gevoel dat ze tekortschoten. Ze vonden het opleidingsplan dan weer onvoldoende op maat. Langdurig werkzoekenden, kortgeschoolden en jongeren waren daarin het meest uitgesproken. Slechts twee op tien cursisten vonden dat het plan voldoende op hun maat was gemaakt. Het Rekenhof raadt VDAB aan dit grondig te bekijken.

IBO bleek vaak ook te dienen voor de verwerving van algemene vaardigheden en werkplekkennis. Dat is volgens het Rekenhof niet de doelstelling van de maatregel. Het eerste hoort ook bij IBO, maar meer bij maatregelen voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het tweede is een reguliere kost voor de werkgever.

De werkgevers waren tevreden en positief over de begeleiding door VDAB zelf. VDAB was actief, gaf genoeg informatie en kwam goed tussen. De cursisten bleken dan weer iets minder positief: zij vonden vaak dat VDAB weinig begeleiding en informatie gaf en, behalve een IBO, weinig andere opleidingsmogelijkheden voorstelde. De cursisten kregen vaak het gevoel dat ze in dat systeem werden geduwd.

Positief is dan weer het feit dat bepaalde doelgroepen een actievere begeleiding door VDAB rapporteerden. Jo Baele concludeert dat VDAB wel degelijk een inspanning doet voor de kansengroepen.

Minstens zes op de tien werkgevers gaf cursisten dezelfde begeleiding als de andere werknemers die al in het bedrijf werkten. Dat is eigenlijk niet de bedoeling van een IBO, omdat dit een specifieke opleiding betreft voor iemand die bepaalde competenties mist, die de andere werknemers wel al zouden moeten hebben.

In drie op de tien gevallen kregen de cursisten ook dezelfde job als de andere werknemers. De cursisten zelf vonden dat dan weer positief, hoewel ze daarbij wel opmerkten dat ze er minder voor betaald werden.

1.6. Verloop IBO

Een al langer gekend probleem bij IBO's is dat ongeveer een op de drie opleidingen voortijdig of na de voorziene opleidingsduur wordt stopgezet. Volgens het Rekenhof heeft dat bijna altijd ongunstige redenen: de werkgever vindt de cursist niet geschikt, de cursist komt niet opdagen of is te vaak onwettig afwezig.

Die ongunstige stopzettingen waren opnieuw het hoogst bij bepaalde kansengroepen. Een IBO duurt gemiddeld zeventien weken, maar in sommige gevallen wordt de duurtijd verlengd, omdat het niet vlot loopt en de cursist meer tijd nodig heeft. Bij langdurig werkzoekenden was de duur gemiddeld maar een week langer dan bij gewone cursisten. Bij cursisten met een arbeidshandicap duurde de opleiding gemiddeld 5,5 weken langer.

De verlenging bleek meestal niet efficiënt: het was eerder uitzonderlijk dat de cursist dankzij die verlenging de opleiding alsnog succesvol kon afronden en kon worden aangeworven. De duurtijd kwam ook aan bod in de interne VDAB-evaluatie van maart 2020 en die bevestigt de bevindingen van het Rekenhof. De duurtijd van de opleiding is globaal gezien iets verminderd. De duurtijd van de IBO-plus ligt tussen de vroegere CIBO en GIBO in.

Verder werd ook vastgesteld dat een IBO niet succesvoller is voor knelpuntberoepen dan voor andere beroepen. Dat is volgens Jo Baele ook te verwachten, gelet op het feit dat knelpuntvacatures voor VDAB niet zo belangrijk zijn binnen deze opleidingen. Het Rekenhof zag wel dat de stopzettingen van IBO's niet uniform worden geregistreerd. De werkgever en de werknemer geven vaak een andere reden voor de stopzetting op. Dat wordt geïllustreerd met voorbeelden in de bijlage bij het rapport.

Cursisten die succesvol hun IBO hebben beëindigd, werden over het algemeen beter begeleid. Zij gaven aan dat er effectief een competentiekloof werd vastgesteld, dat er een aangepast opleidingsplan was en dat ze echt een coach of mentor hadden. Ze werden ook meer geïnformeerd over de werkomstandigheden en VDAB nam een actievere rol op in het geval van conflicten.

1.7. Werk na IBO

Over het algemeen wordt gezegd dat meer dan 90 procent van de cursisten na IBO aan het werk is en blijft. Maar dat beeld moet toch worden genuanceerd. Het Rekenhof heeft de tewerkstellingsgegevens gekregen van IBO-cursisten, maar ook de gegevens van mensen die opleidingsstages hebben gevolgd. Dat is ook een vorm van werkplekleren, waarvan VDAB vond dat het vergelijkbaar was met IBO. Twee jaar na de opleiding zijn 82 procent van IBO-cursisten aan het werk, tegenover 75 procent van de mensen die een opleidingsstage volgden. De tewerkstelling van IBO-cursisten ligt dus effectief iets hoger, zo blijkt uit de cijfers. Het Rekenhof plaatst wel enkele kanttekeningen. Zo volgt VDAB de tewerkstelling van de gestopte IBO-cursisten niet op. De rapportering over tewerkstelling na IBO gaat dus altijd over cursisten die een IBO succesvol hebben doorgemaakt en bijgevolg verplicht door de werkgever werden aangeworven. De succescijfers zijn dus overschat.

Jo Baele geeft ook aan dat bij een IBO de tewerkstelling pas duurzaam is vanaf het einde van de verplichting van de tewerkstelling. Als een opleiding vier maanden duurt, moet de werkgever die persoon ten minste voor een periode van vier

maanden aanwerven. Daartoe is hij contractueel verplicht. Het Rekenhof heeft dus ook gekeken naar de periode na de verplichte tewerkstelling. Daar stelt men vast dat na een gunstig einde 90 procent aan het werk blijft na de verplichte periode.

In de uitstroomcijfers beschouwt VDAB een IBO op zich overigens al als een uitstroom naar werk.

Een gunstig einde is cruciaal voor het succes van een IBO, zo blijkt uit de audit. Cursisten moeten hun IBO dus op een goede manier kunnen afwerken om er een succeservaring van te maken. Cursisten die een ongunstige IBO hebben doorlopen, blijven tot twee jaar later nog altijd 20 procent minder tewerkgesteld dan cursisten waarvan de IBO een gunstig verloop kende.

Ook voor langdurig werkzoekenden (CIBO) en mensen met een arbeidshandicap (GIBO) bleek IBO heel nuttig. Succesvolle CIBO-cursisten waren maar 4 procent minder succesvol dan de standaard IBO-cursisten. Mensen met een arbeidshandicap moesten iets vaker afhaken, maar ook voor die groep is het resultaat goed. Die twee groepen vallen nu allebei onder IBO-plus.

Voor langdurig werkzoekenden en mensen met een arbeidshandicap blijkt zelfs het niet succesvol beëindigen van een IBO een relatief positief effect te hebben: na 24 maanden bedraagt de werkzaamheidsgraad respectievelijk twee derde en de helft.

Het Rekenhof heeft ook de afzonderlijke invloed van een aantal factoren bekeken. Daaruit blijkt dat een IBO de achterstand van sommige groepen toch niet kon wegwerken. Het gaat dan vooral om kortgeschoolden, mensen met een arbeidshandicap en personen die voor hun opleiding ook niet aan het werk waren. Deze groepen hebben nog altijd meer kans op een ongunstig verloop dan anderen. Een gunstige beëindiging van de opleiding blijkt ook minder evident in de sectoren bouw, hout en transport en logistiek, maar dat heeft eigenlijk weinig effect op de tewerkstelling, omdat er voldoende werk is in deze sectoren. Mensen met een migratieachtergrond hadden gelijke kansen op een gunstige IBO vergeleken met andere groepen, maar op termijn hadden ze wel minder kans op duurzaam werk. Dat is volgens het Rekenhof dan ook een aandachtspunt.

1.8. Conclusies

Wat zijn de conclusies van het Rekenhof over het beleid? Het beleid blijft belang hechten aan kansengroepen en kwetsbare werknemers en aan de afstemming van de opleidingen op werk en vacatures. Dat blijven ook voor de huidige Vlaamse Regering belangrijke aandachtspunten.

Het Rekenhof stelt vast dat de hervorming van IBO in 2018 niet altijd de verhoopte effecten heeft gehad, vooral omdat veel minder mensen een IBO volgen. Daarnaast is de financiële bijdrage van de Vlaamse overheid gestegen en die van de bedrijven gedaald. De hervorming heeft ook niet geleid tot een groter aandeel kwetsbare werkzoekenden en kansengroepen.

De IBO-maatregel heeft vooral werkzoekenden met een gunstig profiel aangetrokken, al zijn er ook kansengroepen voor wie de opleiding wel gunstig is geweest. IBO wordt in elk geval niet alleen ingezet voor knelpuntvacatures.

Ook qua competentieversterking is er ruimte voor verbetering. De competentiekloof wordt niet altijd aangetoond. De opleidingsplannen zijn zelden op maat en er is daarover weinig overleg met de cursisten. De werkgevers zijn positief over de begeleiding door VDAB, de cursisten minder. De intensievere begeleiding van VDAB voor kansengroepen blijkt wel een toegevoegde waarde te hebben.

De tewerkstelling na een IBO wordt wat overschat, omdat VDAB enkel rekening houdt met succesvol verlopen IBO's en niet met de stopgezette opleidingen.

Een gunstig verloop is cruciaal voor het latere succes en leidt tot 20 procent meer tewerkstelling. Omgekeerd vermindert een ongunstig verloop de kans op tewerkstelling. Op het vlak van duurzaam werk is het resultaat van IBO-plus positief.

IBO kon de achterstand van sommige doelgroepen, vooral kortgeschoolden en personen met een arbeidshandicap, niet wegwerken.

1.9. Aanbevelingen

Het Rekenhof formuleert in het rapport een aantal aanbevelingen voor IBO, die niet enkel aan VDAB gericht zijn.

Zowel de beleidsmakers als VDAB kunnen de toegang tot IBO bevorderen voor kansengroepen die vandaag nog altijd iets te weinig instromen. De maatregel kan zich ook nog meer richten tot knelpuntvacatures, maar dat is een beleidskeuze die kan worden gemaakt.

Het Rekenhof beveelt wel aan dat de financiële incentives voor werkgevers en cursisten worden bijgestuurd, zodat ze doelgerichter en evenwichtiger zijn.

VDAB zou het vaststellen van de competentiekloof kunnen verbeteren en de opleidingsplannen meer op maat maken. De kandidaten mogen ook wat actiever worden betrokken bij het opstellen van dat opleidingsplan.

Bij langdurig werkzoekenden en kortgeschoolden moet er meer aandacht zijn voor de verwachtingen van de kandidaten: wat zijn hun eigen verwachtingen en wat zijn realistische en haalbare verwachtingen? Er is nood aan meer kwalitatieve begeleiding.

VDAB doet inspanningen om de instroom van kwetsbare werkzoekenden te verbeteren en dat heeft effect. Het Rekenhof pleit ervoor dat die inspanningen worden uitgebreid en opgevolgd.

Het Rekenhof raadt ook aan dat VDAB de resultaatindicatoren uniform registreert en de oorzaken van ongunstige stopzettingen en niet-duurzame tewerkstelling onderzoekt en remedieert, aldus Jo Baele.

2. Reactie van Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van VDAB

Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van VDAB, merkt op dat het Rekenhof inzoomt op de IBO-maatregel zoals die bestond voor de hervorming. Aangezien het Rekenhof zich vooral baseert op gegevens van voor de hervorming, beschouwt VDAB dit onderzoek eerder als een waardevolle terugblik dan als een audit van de actuele situatie. Het rapport werkt voornamelijk met dossiers van een half decennium geleden en er worden resultaten van verschillende jaren vermengd. Daar kan men zich methodologisch een aantal vragen bij stellen, vindt de spreker.

Het nadeel van inzoomen op één enkele maatregel is ook dat men voorbijgaat aan het bredere verhaal. IBO is al jaren een van de hoekstenen van de dienstverlening van VDAB en het instrument heeft zich doorheen de jaren ook al bewezen. Maar het is slechts een van de instrumenten die VDAB inzet om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, op maat van de werkzoekende. VDAB biedt een verzameling aan instrumenten aan die complementair zijn aan elkaar en telkens inzetten op een ander aspect, op maat van de specifieke uitdaging van de betrokken werkzoekende en in functie van zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt. Het

is een spectrum waarbij men aan de ene zijde werkt aan activering en oriëntatie, het opbouwen van werkervaring en het wegwerken van generieke competentiekloven, en men aan de andere kant van het spectrum inzet op het versterken van technische competenties en het overbruggen van de competentiekloof ten aanzien van een concrete vacature.

IBO staat in dat spectrum aan de zijde van technische competentieversterking, daar waar de stap tot een job kleiner en overbrugbaar is. De focus van IBO is de competentiekloof tussen een specifieke vacature en een potentiële kandidaat, waarbij deze kloof op de werkvloer kan worden gedicht. De focus ligt dus niet specifiek op doelgroepen of knelpuntvacatures, zoals het Rekenhof ook al aanhaalde, maar op een breed inzetbare en maatgerichte competentieversterking, gericht op het overbruggen van de laatste competentiekloof richting de invulling van concrete vacatures.

Het unieke en de sterkte van IBO is volgens Wim Adriaens de onmiddellijke link met tewerkstelling. Bij andere vormen van technische competentieversterking, zoals de opleidingen in de VDAB-centra met een stagecomponent of de onderwijskwalificerende en beroepskwalificerende trajecten bij partners, tot zelfs de onlineopleidingen van VDAB, moet de finale stap naar tewerkstelling nadien nog worden gezet. Het engagement van de werkgever is bij een IBO veel sterker. Kiezen voor een IBO betekent volgens de spreker dus ook waar mogelijk kiezen voor een snelle return on investment en een zo kort mogelijk traject naar tewerkstelling.

Met de hervorming in 2018 werden meer mogelijkheden gecreëerd om de partners van VDAB het initiatief te laten nemen over werkplekcleren en IBO. De partners werd opgeleid en gemandateerd, zodat ook zij de inschatting en keuze voor een IBO kunnen maken in de trajecten die ze doorlopen met de klanten. De ambitie was en is daarbij tweeledig. Enerzijds tracht VDAB te vermijden dat klanten de kans op een IBO mislopen wegens het traject waarin ze zich bevinden. Recent werd nog voor de trajecten waarvoor er geen mandatering is, IBO meegenomen als een resultaat dat in aanmerking komt voor het bepalen van de resultaatfinanciering, zodat ook hier drempels worden weggenomen. Anderzijds is de keuze voor partners ook een keuze voor het inzetten van hun expertise op het gebied van bijvoorbeeld kwetsbare groepen en hen het vertrouwen geven dat ook zij uit het ruime instrumentarium de beste keuze kunnen maken voor de individuele klant. Dit kan dan een IBO zijn, maar ook een van de andere instrumenten of een combinatie hiervan.

IBO is volgens Wim Adriaens vandaag al een sterk instrument, waarin VDAB volop gelooft, maar tegelijk zal de IBO-maatregel ook nooit 'af' zijn. Als de context wijzigt, zullen de instrumenten zich moeten aanpassen en zo zal ook IBO steeds het voorwerp zijn van tijdsgebonden analyses, bijstellingen en verbeteringen. Het kan altijd beter en het instrument IBO is voor VDAB en voor de sociale partners in de raad van bestuur van VDAB te belangrijk om het aan relevantie te laten verliezen.

Wim Adriaens benadrukt dat VDAB altijd klaar staat om het beter te doen en elk punt waaruit kan worden geleerd, zal meenemen. Ook in 2021 zal de IBO-maatregel opnieuw met een frisse blik worden bekeken, vanuit het bredere perspectief van het continuüm van werkplekinstrumenten. Hoewel het rapport van het Rekenhof voor de spreker te beperkt is qua invalshoek, zal het VDAB toch inspiratie bieden om de impact van het instrument en de rol ervan binnen het bredere spectrum van werkplekleerinstrumenten, te blijven evalueren.

3. Reactie van minister Hilde Crevits

Voor minister *Hilde Crevits* is dit een heel belangrijk rapport, omdat ze heel sterk gelooft in IBO als instrument om mensen met een zekere afstand tot de

arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Haar perceptie van hoe succesvol het instrument zou moeten zijn, stemt niet overeen met hoe succesvol het in de realiteit is. De minister blijft dan ook zoeken naar manieren om het instrument nog beter te maken. Het is een van de vormen van werkplekcleren die VDAB aanbiedt en waarover de minister door veel werkgevers positief wordt aangesproken. Werkgevers kennen het instrument en maken er graag gebruik van.

De opmerkingen over de timing en het gebruik van dossiers uit 2015 laat de minister in het midden. Ze wil vooral de aanbevelingen uit het rapport onthouden. Het instrument kan inderdaad breder worden bekeken, zoals aangehaald door Wim Adriaens, maar er is ook ruimte voor verbetering, zowel wat betreft het vergoedingsstelsel als het versterken van het inclusieve karakter en de administratieve vereenvoudiging. De minister is ook positief over de aanpassingen die in 2018 zijn gebeurd.

Een IBO moet de competentiekloof tussen een heel specifieke vacature en een potentiële kandidaat dichten via de werkvloer. Het in kaart brengen van die kloof en het opstellen van een opleidingsplan op maat zijn cruciale punten die volgens de minister alle aandacht verdienen. Het Rekenhof vindt dat ook essentieel om de billijkheid en het gebruik van een IBO te bewaken. Daarom vindt de minister het belangrijk dat VDAB echt werk maakt van een betere digitale ondersteuning en een nog persoonlijker begeleiding en coaching, ook van de werkgever, zodat het opleidingsplan in elk traject kwaliteitsvol is. Dat geldt zeker ook voor kortgeschoolde profielen, want daarvoor moet een sprong voorwaarts worden gemaakt.

De IBO-maatregel is er voor alle werkzoekenden met een op de werkvloer overbrugbare competentiekloof. Daarom kan dit instrument het sluitstuk zijn van het traject van een kwetsbare werkzoekende. Maar het zal zelden als enige hefboom alle drempels kunnen wegwerken, stelt de minister. Aangezien deze vorm van competentieversterking zeer dicht bij tewerkstelling staat, wil ze de werkgevers omarmen die een opleiding willen aanbieden en een tewerkstellingsengagement aangaan.

De individuele beroepsopleiding is een instrument voor alle mogelijke vacatures waarbij de opleiding op de werkvloer een essentieel onderdeel uitmaakt. De minister vindt dus niet dat IBO voorbehouden moet zijn voor vacatures voor kansengroepen.

De maatregel kent een rijke geschiedenis en heeft al talrijke succesverhalen opgeleverd. De aanbevelingen van het Rekenhof zijn nuttig en waardevol om het succes nog groter te maken. De minister gelooft ook dat de analyse op een goed moment komt. De arbeidsmarkt heeft een groot tekort gekend aan arbeidskrachten, in die mate dat veel werkgevers de stap van IBO oversloegen en kandidaten rechtstreeks aanwierven. Dat zal de komende maanden allicht veranderen, dus is het nu een goed moment om bij te sturen waar nodig. Als de werkloosheid toeneemt kan het een goed instrument zijn. Tijdens de coronacrisis was de impact op het aantal IBO's heel groot, omdat veel contracten noodgedwongen werden stopgezet. De uitvoering van de overeenkomst werd vaak onmogelijk. Maar de Vlaamse overheid en VDAB hebben tijdens de tweede lockdown snel geschakeld.

Minister Hilde Crevits verwijst tot slot naar haar schriftelijke reactie, die in het rapport is opgenomen. Ze is het met Wim Adriaens eens dat IBO nooit helemaal klaar zal zijn. Er werd aan VDAB en de sociale partners al gevraagd om de werkplekinstrumenten opnieuw tegen het licht te houden. Maar de minister wil ook absoluut de eenvoud van alle instrumenten bewaken. Ook de werkgevers moeten door de bomen het bos kunnen zien. De minister staat open voor verdere gesprekken met VDAB en het Rekenhof.

II. Bespreking

1. Tussenkomen van de leden

Tussenkomen van Tom Ongena

Tom Ongena begrijpt de bemerkingen van zowel de kant van het Rekenhof als van VDAB. Het Rekenhof vindt dat er onvoldoende focus is op knelpuntvacatures en dat men te weinig mensen uit kansengroepen bereikt, terwijl VDAB vindt dat men naar het totale spectrum aan instrumenten moet kijken. Het lid stelt vast dat ook de begeleiding, de evaluatie en de opvolging van de cursisten aandachtspunten zijn. Dat lijken hem vooral taken voor VDAB. De meeste aanbevelingen in het rapport zijn ook specifiek gericht aan VDAB en hij rekent erop dat die aanbevelingen ter harte worden genomen. Dat heeft Wim Adriaens ook al bevestigd.

Het Rekenhof heeft zich deels gebaseerd op cijfers van voor de hervorming van 2018, al heeft het ook geprobeerd om na te gaan wat de effecten van die hervorming zijn. Tom Ongena stelt zich hoe dan ook de vraag of de conclusies van dit rapport nog actueel zijn. De hervormingen van 2018 komen misschien al ten dele tegemoet aan de bevindingen van het Rekenhof.

Het rapport stelt dat wie een IBO vroegtijdig stopzet het daarna minder goed doet. Deze cursisten kunnen tot twee jaar lang problemen ondervinden om aan werk te geraken. Het lid vraagt zich af wat daarvan precies de oorzaak is. Is er wel een oorzakelijk verband met de gevolgde IBO? Tenslotte hebben die cursisten toch een competentieversterkende begeleiding gekregen, ook al hebben ze die niet succesvol beëindigd.

Tom Ongena vraagt de minister wat ze beleidsmatig met de aanbevelingen zal doen, ook omdat IBO in het recente akkoord 'Alle hens aan dek' een belangrijke plaats inneemt. Los van deze audit was al langer geweten dat het aantal IBO's daalde, ondanks de ambitie om het te verdubbelen. Na de coronacrisis zal het belang van het instrument wellicht toenemen. Wat zal de minister ondernemen om IBO opnieuw succesvoller te maken?

Het rapport ziet ruimte voor verbetering als het gaat over de opvolging van de cursisten, de trajecten op maat en de evaluatie van de trajecten. Tom Ongena vraagt of het rapport al op de raad van bestuur van VDAB werd geagendeerd. Is er al een eenduidige reactie gekomen van de verschillende sociale partners? Hoe staat het met de brede evaluatie van IBO? Wanneer wordt die verwacht?

Het lid vraagt ook naar de specifieke reactie van VDAB op de concrete aanbevelingen van het Rekenhof. Was VDAB zich bewust van het feit dat mensen bij een vroegtijdige stopzetting van hun IBO ook de jaren nadien vaker in de werkloosheid blijven? Worden die werkzoekenden specifiek opgevolgd? Tom Ongena ziet in elk geval mogelijkheden om daar extra inspanningen rond te doen.

Er was ook de kritiek dat de opleidingen niet genoeg op maat zijn. Wat vindt VDAB van die opmerking?

Tussenkomen van Alessia Claes

Alessia Claes merkt op dat IBO de populairste vorm van werkplekleren is van VDAB. Het instrument heeft de afgelopen jaren ook zijn meerwaarde bewezen, het komt mee tegemoet aan de toenemende vraag naar ervaring en scholing op de krappe arbeidsmarkt. IBO biedt de mogelijkheid om cursisten heel gericht op te leiden, op maat en in een onderneming, en is daarom uitermate geschikt om

vacatures in te vullen waarvoor werkgevers geen geschikte kandidaat vinden. Door de opleiding weet de werkzoekende ook snel wat de verwachtingen zijn op de werkvloer. Het lid betreurt dan ook de teneur van de recente berichtgeving rond IBO, waarbij het Rekenhof zou aangeven dat het instrument de arbeidskansen voor de kansengroepen niet vergroot, niet specifiek naar knelpuntvacatures toeleidt en de opleiding niet op maat van de cursist zou zijn. Alessia Claes benadrukt dat IBO nog altijd een van de meest efficiënte maatregelen is om werkzoekenden aan een job te helpen.

Met het oog op evidencebased beleid vindt de N-VA-fractie wel dat men preciezer moet nagaan of de doelstellingen van bepaalde beleidsinstrumenten effectief worden behaald. Op die manier kan men ook lessen trekken uit de praktijk en instrumenten efficiënter maken. Het auditrapport werkt met resultaten van 2015 en 2017, en Alessia Claes vindt de conclusies uit die cijfers toch achterhaald, rekening houdend met de ingrijpende wijzigingen die in 2018 zijn doorgevoerd. Het onderzoek schept vooral een goed beeld van hoe de maatregel was voor de hervorming. Het rapport bewijst dat het beleid op het juiste spoor zat en dat de hervormingen ook noodzakelijk waren. In de hervorming van 2018 werd het stelsel van de bijdragen en de procedure vereenvoudigd, werd de ondersteuning van de cursist verbeterd en kwam de focus meer te liggen op personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij een positief verloop van een IBO raken de cursisten uit de werkloosheid en zijn ze niet langer afhankelijk van een uitkering. Dat is ook een belangrijk effect dat moet worden meegenomen in deze analyse. Al ziet Alessia Claes in het rapport ook goede suggesties om het instrument krachtiger te maken. Ze hoort soms van cursisten dat ze niet altijd staan te springen om een IBO te volgen, omdat ze het niet altijd zien als een echte opleidingsmaatregel. Cursisten vergelijken zichzelf dan met de collega's op de werkvloer en willen als een werknemer worden beschouwd, terwijl dit instrument in essentie nog altijd een opleiding is. Dat moet misschien voor de IBO'er nog iets duidelijker worden gekaderd.

VDAB beschrijft IBO als een hoeksteen voor het relancebeleid. In het rapport van het economisch adviescomité van de zomer van 2020 'Vlaanderen: welvarender, weerbaarder en wervender', adviseerden de experts om het aantal IBO's te verdubbelen. Dat toont volgens het lid aan dat het een krachtig en efficiënt instrument is om de competenties van werkzoekenden te versterken. Alessia Claes vraagt naar het standpunt van VDAB en van de minister over het verdubbelen van het aantal IBO's. Kan dat worden gerealiseerd? Welke bijkomende inspanningen zijn daarvoor nodig?

IBO is een laagdrempelig instrument en dat moet ook zo blijven. De focus moet ruim blijven, gericht op een brede waaier aan werkzoekenden en niet enkel op de knelpuntvacatures. Hoe kijkt VDAB en de minister daarnaar?

De coronacrisis heeft duidelijk gemaakt hoe de economie en de arbeidsmarkt er in de toekomst zal uitzien. Digitalisering, robotisering en artificiële intelligentie zullen de arbeidsmarkt fundamenteel wijzigen. Er verdwijnen jobs maar er worden ook nieuwe jobs met andere inhoud gecreëerd. Uit een recente studie van de Europese Commissie blijkt dat 44 procent van de werknemers in de EU over onvoldoende e-vaardigheden beschikt. Als Vlaanderen de ambitie van de learning twenties niet waarmaakt, zullen de toekomstige vacatures niet ingevuld raken, wat op zijn beurt de economische groei zal ondermijnen. Alessia Claes gelooft dan ook dat er grote nood is aan opleiding en vorming voor de jobs van de toekomst. Haar fractie meent dat IBO daarvoor een zeer geschikt instrument is.

De competentiecheck moet er zijn voor zowel de werkgevers als de werkzoekenden. De check zou een vast onderdeel moeten worden doorheen de hele loopbaan.

Hij kan dan de basis vormen voor een opleidingsplan, dat ook bij een IBO moet worden toegepast. Op die manier ligt meteen ook de focus op competentieversterking. Een opleidingsplan bevat ook interessante informatie voor het verdere traject op de arbeidsmarkt. Ook als een IBO vroegtijdig wordt stopgezet of niet tot een duurzame tewerkstelling leidt, kan die competentiecheck een meerwaarde betekenen in de verdere loopbaan. Alessia Claes vraagt welke mogelijkheden VDAB ziet om deze competentiecheck in te voeren en te koppelen aan het opleidingsplan. Hoe kan dat plan dynamischer en meer op maat worden toegepast?

In het rapport kwamen ook IBO's voor kwetsbare werkzoekenden aan bod. Het lid ziet op dat vlak heel wat uitdagingen maar ook veel kansen. Door de krapte op de arbeidsmarkt mag die groep zeker niet achterblijven. Het lid vraagt of VDAB plannen heeft om meer kwetsbare groepen naar de individuele beroepsopleiding toe te leiden.

Tussenkomst van Ilse Malfroot

Ilse Malfroot vindt het een zinvol onderzoek van het Rekenhof, los van het feit dat de dossiers van een aantal jaar terug dateren. Het onderzoek doorprikt ook het beeld van IBO als een groot succesverhaal. IBO is een goed instrument maar het onderzoek toont aan dat er toch heel veel ruimte is voor verbetering. Er moet volgens het lid met de conclusies aan de slag worden gegaan.

De doelstelling om met IBO knelpuntvacatures in te vullen, wordt in de praktijk niet echt behaald. Ook de motieven voor tewerkstelling met een IBO stroken niet altijd met de intenties van de Vlaamse Regering. Werkgevers starten vaak een IBO op omdat ze goedkoop een werkkraft kunnen aanwerven via dit systeem, zo blijkt uit het onderzoek van het Rekenhof.

Er wordt ook duidelijk aangetoond dat het instrument financieel minder interessant is voor de cursisten. Die gaan vooral aan de slag in een IBO om na de opleiding een job te vinden, maar ze beseffen ook dat ze minder betaald worden dan als ze op de gewone manier met een arbeidsovereenkomst aan de slag gaan. Hun uitkering telt ook niet mee voor vakantiegeld en voor een eindejaarspremie. Voor *Ilse Malfroot* is het financiële plaatje dus wel voor verbetering vatbaar.

Maar het lid ziet vooral veel kansen in de aanbevelingen van het Rekenhof, zeker bij het interpreteren van de cijfers. Uit het onderzoek blijkt immers dat de cijfers soms wat vertekend zijn. Het beleid kan ook beter worden afgestemd op doelgroepen en VDAB kan werken aan een betere begeleiding. Ten slotte is volgens *Ilse Malfroot* het vergoedingstelsel voor verbetering vatbaar. Het lid gaat ervan uit dat de minister de aanbevelingen ter harte neemt.

Tussenkomst van Yves Buysse

Yves Buysse sluit zich aan bij de opmerkingen van *Ilse Malfroot*. Het lid heeft het voorbije anderhalf jaar kunnen vaststellen dat de maatregel genoegzaam bekend is, meestal als bijkomend overtuigingsinstrument voor de werkgever, omdat het financieel interessant kan zijn om een IBO-cursist aan te werven. Maar hij stelde vooral vast dat dit bijna uitsluitend gebeurt bij zeer jonge sollicitanten. Die vaststelling sluit aan bij de opmerking van het Rekenhof dat 50-plussers heel weinig gebruik maken van de opleiding. *Yves Buysse* vindt nochtans dat ook een deel van deze leeftijdsgroep gebaat kan zijn bij specifieke opleidingen. Op die leeftijd hebben werkzoekenden al competenties verworven, maar hebben ze dan bijvoorbeeld weer vaak een achterstand op het vlak van informatica. Het is in elk geval vreemd dat 50-plussers weinig aan bod komen, ook al gaat het soms om werkzoekenden die al heel lang niet meer gewerkt hebben.

Het lid stelt vast dat er geen link wordt gelegd met het reguliere volwassenenonderwijs. Ook daar wordt nochtans heel sterk ingezet op knelpuntberoepen en kansengroepen. Moet er ook niet meer samenwerking zijn met het Departement Onderwijs en Vorming? Daar zouden per definitie de specialisten moeten zitten als het gaat over opleidingen, het in kaart brengen van competenties en het afstemmen van opleidingsplannen. In hoeverre kunnen er daarvoor bijkomende initiatieven nodig zijn? Heeft het Rekenhof daarnaar gepeild in de audit?

Yves Buysse vraagt het Rekenhof ten slotte met welke onderzoeken of audits zij momenteel nog bezig zijn die belangrijk kunnen zijn voor de commissie Economie.

Tussenkomst van Caroline Gennez

Caroline Gennez gelooft in kritische evaluaties en denkt dat de minister en VDAB hier verder mee aan de slag kunnen. Het lid denkt dat iedereen achter de doelstelling van de IBO-maatregel staat: het gaat om knelpuntsituaties waarbij een werkzoekende mits competentieversterking aan de slag kan gaan of een werkgever een moeilijk in te vullen vacature kan invullen door een werkzoekende op de werkvloer op te leiden. De IBO's hebben ook effectief geholpen om werkzoekenden te activeren en op te leiden op de werkvloer, waarbij ze meteen na afloop ook aan de slag konden gaan. Toch wordt een opmerkelijke daling vastgesteld, niet in het minst sinds de meest recente hervorming. Dat noopt volgens het lid opnieuw tot een hervorming.

Het rapport bevestigt een aantal eerdere bedenkingen van de sp.a-fractie. De instroom geeft een vertekend beeld van de effectiviteit van de maatregel. Veel IBO-cursisten zijn niet erg kwetsbaar op de arbeidsmarkt en vinden gemakkelijk werk na het afronden van hun opleiding.

De lage instroom van kwetsbare doelgroepen blijft een zorgkind. *Caroline Gennez* meent dat de aard van de vacatures en de vaagheid rond de competentieversterking aantonen dat de werkgevers IBO te vaak gebruiken om goedkopere werkkrachten aan te werven. Het is dan ook vaak de sterkste kandidaat die de selectie haalt.

Het lid vraagt VDAB een extensief overzicht te maken van de kosten en opbrengsten van het instrument. Het gaat dan zowel over de kosten voor VDAB als voor de sociale zekerheid in het algemeen.

Caroline Gennez gelooft dat men het succes van IBO kan vergroten door te cibleren. Haar fractie gelooft dat alle arbeidsmarktmaatregelen zo doelgericht mogelijk moeten zijn om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt effectief aan een job te helpen. In die zin is het belangrijk om de instroom te beperken van personen die eigenlijk geen nood hebben aan een IBO. Op die manier kan men de toegang tot de opleiding voor reële kansengroepen versterken. Hoe kan dit worden gerealiseerd? Wordt er gedacht aan premies, voor werkgevers en bepaalde doelgroepen?

Volgens de audit zijn er ook nog verbeterpunten in de manier waarop VDAB mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt precies opleidt. De sp.a-fractie gelooft ten eerste in het belang van een goede versterking van hun competenties. Dan is de vraag welk kader VDAB precies hanteert bij de begeleiding, opleiding en het werkplekleren zelf. Hoe wordt hier naartoe gewerkt en wat zijn de concrete uitdagingen waarop VDAB wil inzetten? Een VIONA-onderzoek toont aan dat opleiding in combinatie met werkplekleren het hoogste rendement biedt. Hoe kan VDAB striktere opleidingsplannen realiseren?

Het initiatief ligt nu bij de werkgever en misschien moet dat veranderen om de effectiviteit van de maatregel te versterken. Caroline Gennez vraagt zich ook af of voor midden- en hogeschoolden een IBO misschien enkel moet worden ingezet voor knelpuntberoepen. Enkel mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zouden dan ook voor andere vacatures in aanmerking komen. Wat vinden de sprekers van deze piste?

Tussenkomst van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne meent dat het onderzoek een aantal zaken op scherp stelt. Het feit dat zoveel werkgevers en werknemers aan de enquête hebben deelgenomen, wijst erop dat niet alleen het instrument bekend is, maar dat men het ook als een belangrijk instrument ziet. Daarop moet men voortbouwen.

Het budgettaire aspect lijkt het lid ondergeschikt aan het maatschappelijke effect, namelijk een duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Voor sommige bedrijven is het ook een eerste introductie tot het werken met opleidingsplannen op de werkvloer, want veel werkgevers werken niet met formele opleidingen. Een IBO kan daartoe een eerste stap zijn.

Robrecht Bothuyne herinnert aan de grote ambitie van de vorige regeerperiode om het aantal IBO's te verdubbelen. Dat cijfer schommelde lange tijd rond de 15.000 per jaar. Het lid vraagt aan VDAB waarop die ambitie destijds werd gebaseerd en wat de ambitie zou kunnen zijn voor de toekomst. De laatste jaren daalt het aantal IBO's. Dat is niet onlogisch, gelet op de krapte op de arbeidsmarkt. Maar het beleid hoeft zich daar niet bij neer te leggen, zo zou IBO een instrument kunnen zijn om niet-beroepsactieven terug naar de arbeidsmarkt te leiden.

Het lid ziet de financiële hervorming als een mogelijke reden voor de gebrekkige populariteit van IBO vandaag. De bijdrage van werkgevers is gedaald, maar hij hoort op het terrein dat bedrijven net graag wat meer ondersteuning zouden bieden, ook financieel. Maar het systeem verhindert dat. Het lid pleit ervoor dat werkgevers een hogere vergoeding kunnen toekennen aan de cursisten, zeker naarmate de opleiding vordert. Dat kan de aantrekkelijkheid van het instrument verhogen. Kandidaten zullen dan ook sneller voor een IBO kiezen dan voor een precaire job waaraan geen opleiding is verbonden. Voor duurzame tewerkstelling kan IBO een betere formule zijn.

Ook de gemiddelde duurtijd van een IBO blijkt snel af te nemen en dat is geen geruststellende vaststelling. Veel van deze werkzoekenden hebben net een hogere nood aan begeleiding en opleiding, zeker in een krappe arbeidsmarkt. Het lijkt Robrecht Bothuyne verstandig om, waar dat nodig en nuttig is, ook IBO's toe te kennen met een langere duurtijd.

Ongeveer 20 procent van de werkzoekenden zou een taalachterstand hebben, en dan kan een IBO met taalondersteuning nuttig zijn. Maar die IBO-T's worden ook eerder beperkt toegepast. Wat zijn de plannen van VDAB daaromtrent?

2. Antwoorden

Antwoord van Jo Baele, auditeur bij het Rekenhof

Jo Baele gaat eerst in op de opmerkingen van VDAB. Ze is het ermee eens dat IBO slechts een van de instrumenten is van werkplekleren. Maar het was de keuze van het Rekenhof om dit specifieke instrument te onderzoeken. Een audit die alle werkplekinstrumenten tegelijk even diepgaand en uitgebreid onderzoekt lijkt haar een onmogelijke opdracht. Het Rekenhof was zich ook bewust van die beperking. Bovendien kwam deze audit er omdat VDAB zelf geen onderzoek heeft uitgevoerd. In

het kader van de lopende audit stelde ze wel vast dat VDAB een evaluatie van de verschillende vormen van werkplekleren gepland heeft voor 2021, waar ze met interesse naar uitkijkt.

Verschillende sprekers legden de nadruk op competentieversterking, het overbruggen van de competentiekloof en de afstand tot de arbeidsmarkt. Jo Baele is het eens met die klemtonen. Daarom vindt ze het net een probleem dat in een IBO vaak geen competentiekloof wordt vastgesteld of niet concreet wordt gemaakt.

De spreker deelt de mening dat de partners meer betrokken kunnen worden en meer de regie in handen kunnen nemen, om zo meer kandidaten te bereiken. Dat wordt in het rapport ook vermeld. Maar uit de cijfers van de interne evaluatie van VDAB zelf blijkt dat de middelen voor de partners na de hervorming eerder gedaald dan gestegen zijn. Dit lijkt in tegenstrijd met de doelstelling om de partners meer te betrekken.

Tom Ongena vroeg zich af of de gemaakte conclusies nog actueel zijn. Jo Baele is daarvan overtuigd op basis van de vergelijking van de resultaten van de evaluatie door VDAB in maart 2020 met de auditresultaten van het Rekenhof. Ook uit de reacties van de andere commissieleden blijkt dat er toch enkele pijnpunten naar voren komen die ook vandaag nog niet geremedieerd zijn. Het Rekenhof spreekt zich overigens niet uit over de vraag of IBO's zich meer moeten richten tot knelpuntvacatures of tot kansengroepen, die keuze wordt aan de beleidsmakers overgelaten. De aanbeveling is wel dat het beleid daarover een concrete beslissing neemt: moet het instrument zich richten tot knelpuntvacatures of tot kansengroepen? Dit betekent niet dat men bepaalde groepen moet uitsluiten omdat de competentiekloof toch centraal staat.

Er werd gevraagd of er een oorzakelijk verband is tussen de ongunstige stopzettingen en een grotere kans op werkloosheid. Het Rekenhof heeft uiteraard geen experiment volgens de wetenschappelijke standaarden kunnen uitvoeren. Dat gebeurt hoe dan ook te weinig in Vlaanderen. Het Rekenhof stelde wel een positief effect van het volgen van een IBO vast voor langdurig werkzoekenden en mensen met een arbeidshandicap, ongeacht of de opleiding een gunstige afloop kende of niet. Dit was voor andere groepen niet het geval. Statistisch had het gunstig of ongunstig beëindigen van IBO wel het sterkste effect op de werkzaamheid op langere termijn, maar er is altijd een samenspel van verschillende factoren. Het lijkt Jo Baele dan ook belangrijk dat VDAB die verschillende factoren in overweging neemt. De kans op succes vergroot als men al werk had voordien, als men jong of hooggeschoold is. Bij laaggeschoolden en mensen met een migratieachtergrond of een arbeidshandicap is de kans op succes kleiner.

Allessia Claes stelde dat resultaten achterhaald zijn omdat het instrument in 2018 werd hervormd. Jo Baele denkt te hebben aangetoond dat de hervorming geen onverdeeld succes is en dat er nog werk aan de winkel is. Het klopt dat cursisten een IBO vaak niet als een opleiding zien. Maar dat kan ook terecht zijn. IBO kan een goed instrument zijn op voorwaarde dat er een competentiekloof wordt vastgesteld en dat er een goede begeleiding is. Het komt er dus op aan het instrument in te zetten waar het nodig is om kandidaten te helpen bij het vinden van werk.

Jo Baele merkt nog op dat, in het kader van de handhavingstaak van VDAB, het weigeren van een IBO de aanleiding kan zijn tot een transmissie naar de controle-dienst. Dat kan uiteindelijk zelfs aanleiding geven tot het schrappen van de uitkering. Dat betekent dat een IBO geen vrijblijvend aanbod is voor sommige werkzoekenden.

Het rapport gaat ook in op de vraag hoe men het aantal IBO's kan verdubbelen. Er zijn geen bijkomende middelen voorzien in de begroting, hoewel deze doelstelling

toch bijkomende inspanningen vraagt, zoals extra partners betrekken en in extra begeleiding voor moeilijkere groepen voorzien. Daar zullen toch middelen moeten tegenover staan.

Yves Buysse verwees naar de doelgroep van de 50-plussers, die soms langdurig zonder werk vallen en de nieuwe informaticatools niet meer kennen. Maar ook hier moet het instrument zich volgens Jo Baele niet zozeer richten op de leeftijdsgroep zelf maar op die mensen die bepaalde competenties of algemene vaardigheden missen. Die competentiekloof moet eerst worden aangetoond vooraleer iemand een IBO kan starten.

Het onderwijs werd niet bij de audit van het Rekenhof betrokken als externe partner, omdat het onderzoek op zich al vrij uitgebreid was.

Yves Buysse vroeg ook naar andere onderzoeken die het Rekenhof momenteel voert. Op vraag van het Vlaams Parlement loopt er momenteel een audit van het tenderbeleid van VDAB, om de activiteiten van VDAB en de partners in kaart te brengen en te kijken welke resultaten ze boeken.

In het kader van de monitoring wordt ook de link tussen onderwijs en arbeidsmarkt, via het duaal leren, bekeken.

Antwoord van Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van VDAB

Wim Adriaens antwoordt eerst op de vraag van Tom Ongena over wat VDAB concreet zal doen met de aanbevelingen van het Rekenhof. Een eerste aanbeveling was om IBO meer in te zetten om kansengroepen meer kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Maar voor VDAB gaat het er niet om hoeveel mensen uit welke doelgroep met een IBO kunnen starten, wel om het overbruggen van iemands competentiekloof ten aanzien van een individuele vacature. Dat is het vertrekpunt; wat is het beste traject op maat voor welke werkzoekende? VDAB kijkt daarbij in de eerste plaats niet naar de doelgroep. Mensen vragen vandaag ook terecht om een meer persoonlijke aanpak. Ook aan werkgevers wordt gevraagd om in de eerste plaats naar het potentieel van mensen te kijken.

De spreker vindt wel dat men aandachtig moet blijven voor mogelijke drempels. Als men ernaar zou streven dat 100 procent van IBO's een geslaagde afloop kent, zou men ook veel selectiever moeten zijn en minder mensen toelaten tot het instrument, wat geen goede zaak zou zijn. Hij pleit ervoor om werkzoekenden maximaal kansen te geven, ook al heeft dat een impact op de uitstroom. Al heeft het uiteraard ook geen zin om mensen een IBO te laten starten als er geen redelijke kans op slagen is.

Nog volgens het Rekenhof moet VDAB de competentiekloof beter in kaart brengen en het opleidingsplan daar goed op afstemmen. VDAB vindt dat een terechte bekommernis en probeert daarin ook telkens vooruitgang te boeken. Om dat in perspectief te plaatsen, verwijst Wim Adriaens naar de cijfers van het aantal klachten van cursisten over te weinig begeleiding. In 2019 ontving men daarover 9 klachten op een totaal van 11.000 gestarte IBO's, in 2020 waren het er 11 op 10.000. VDAB doet dus veel inspanningen op dat vlak.

Wim Adriaens ziet een grote uitdaging in het afstemmen van de verwachtingen van langdurig werkzoekenden en kortgeschoolden ten aanzien van de werkgever. Hij verwijst daarvoor naar de hervorming in 2018. In het verleden zagen veel werknemers IBO vooral als een middel voor goedkope tewerkstelling en dat is een van de redenen waarom het instrument werd aangepast. Sindsdien werd er inderdaad een daling vastgesteld, maar dat kan er volgens de spreker ook op wijzen dat het instrument nu meer doelmatig wordt ingezet. Het komt er in elk geval op aan om

correcte verwachtingen te creëren voor werkgevers en werkzoekenden en het beste traject voor het individuele geval te kiezen.

VDAB is het ermee eens dat de indicatoren waarmee de resultaten van het gevoerde beleid kunnen worden geëvalueerd op uniforme wijze moeten worden geregistreerd.

Er werd ook gevraagd naar de reactie van de raad van bestuur van VDAB op het rapport. Ook voor de raad van bestuur is dit instrument er in de eerste plaats om een competentiekloof te dichten op maat van de werkzoekende, in functie van een concrete vacature. Ook de raad van bestuur ziet IBO als een onlosmakelijk onderdeel van een breder aanbod binnen VDAB. IBO biedt een meerwaarde voor zowel samenleving als individu. De raad van bestuur beschouwt het als een kernopdracht van VDAB om mensen meer te stimuleren om opleidingen te volgen, in functie van noden van de arbeidsmarkt. De raad van bestuur staat volledig achter de investeringen in deze maatregel, die ze weldoordacht en goed besteed vindt. De raad van bestuur beschouwt IBO ook als een hoeksteen voor de relance na de coronacrisis. Die opleidingen zullen nodig zijn om zoveel mogelijk werkzoekenden kansen te geven. Tot slot dankte de raad van bestuur het Rekenhof voor dit rapport. Hij wil deze kans grijpen om IBO tot een sterker instrument te maken door de nodige verbeteringen aan te brengen.

Wim Adriaens gaat nog in op de opmerkingen over vroegtijdige stopzetting. Voor VDAB is een ongunstige stopzetting niet altijd een negatief gegeven. Het gebeurt regelmatig dat een opleiding wordt stopgezet omdat een leeromgeving niet past bij de cursist. Soms blijkt er geen goede match te zijn of blijkt het potentieel toch niet aanwezig te zijn. Dat hoeft geen mislukking te zijn, het kan een reden zijn om naar een ander instrument te zoeken dat beter past voor de werkzoekende en voor de invulling van de vacature, via een actieve opvolging door de bemiddelaar. Een klant wiens IBO wordt stopgezet, zit bovendien al in een traject van persoonlijke dienstverlening. Dat betekent dat na de stopzetting naar een alternatief op maat van de klant wordt gezocht. VDAB trekt hier ook lessen uit: waar liep het mis, wat kan er beter?

VDAB stond altijd wat terughoudend tegenover de ambitie om het aantal IBO's te verdubbelen. Ten eerste is het meest passende instrument voor een werkzoekende niet noodzakelijk een IBO. Veel hangt af van de individuele situatie. Het lijkt niet verstandig om zoveel mogelijk mensen richting een IBO te duwen om toch maar die doelstelling te halen. Wel moet in de gepaste situatie het instrument zoveel mogelijk worden ingezet. Daar worden ook de partners bij betrokken. Caroline Gennez vroeg in dat verband of VDAB de enige weg is om mensen naar een IBO toe te leiden. Dat is volgens Wim Adriaens dus niet het geval. Ook werkgevers geven soms aan dat ze iemand een kans willen geven maar dat die persoon een aantal competenties mist. Ze zijn dan zelf vragende partij om een IBO op te starten.

Bij het inzetten van een IBO is er ook een conjunctureel element. Er moeten natuurlijk vacatures zijn waarvoor het instrument kan worden ingezet. Er is nu ook het 'Alle hens aan dek'-akkoord. Op het moment dat de relance aanslaat, hoopt VDAB met stijgende cijfers te kunnen komen.

Een element dat volgens Wim Adriaens ontbreekt in het rapport is de visie van de bemiddelaar. Het Rekenhof heeft werkgevers en werkzoekenden bevraagd en die hebben uiteraard hun eigen invalshoek. Maar het zijn de VDAB-bemiddelaars die de match tussen de twee partijen maken en ook effectief nagaan welke competentiekloof er is. Dat had in het onderzoek meer naar voren mogen komen.

VDAB zal bekijken hoe de competentiecheck kan worden ingezet en hoe dit digitaal kan gebeuren. Op de VDAB-website staat al een aantal tools zoals Jobbereik, om in te schatten welke competenties iemand al heeft en welke hij of zij nog mist om een bepaalde functie uit te oefenen. Dit soort tools wil VDAB nog meer inzetten om de competentie-inschatting te verbeteren. De instrumenten bestaan dus vaak al, het komt erop aan ze meer in andere processen te integreren.

Er werd gevraagd hoe VDAB mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt opleidt. Daarvoor wordt een breed spectrum aan instrumenten ingezet. Als er bijvoorbeeld een psychische problematiek is, vergt dat een specifieke aanpak, met bijvoorbeeld werk-zorgtrajecten. Als het gaat om een gebrek aan arbeidsritme zijn er instrumenten zoals de werkervaringsstage. Voor het bijschaven van generieke competenties zijn er instrumenten zoals wijk-werken. Voor oriëntering zijn er beroepsstages. Voor technische competenties zijn er technische opleidingen van VDAB en de onderwijspartners. IBO is dan een instrument voor specifieke competenties in functie van een vacature.

Robrecht Bothuyne merkte op dat de gemiddelde looptijd van de IBO's afneemt. Voor Wim Adriaens is dat niet noodzakelijk een negatief element. Het kan ook betekenen dat men beter leert in te schatten welke competenties er nog ontbreken en dat men meer kan focussen op wat iemand nog moet leren om in een job te kunnen starten. VDAB vraagt de werkgevers ook om de lat niet te hoog te leggen en niet te ver te gaan op het vlak van gevraagde diploma's en ervaring. De vraag is eerder wat er essentieel is om een bepaalde functie uit te oefenen. Het lijkt de spreker niet meteen een nadeel dat men dat traject op kortere termijn kan doorlopen.

Er werd opgemerkt dat sommige werkgevers graag meer bijkomende financiële ondersteuning geven. VDAB voorziet al in cursistenvergoedingen voor verplaatsingen en kinderopvang. Dat zijn al compensaties waarvoor de werkgever niet moet instaan. Maar Wim Adriaens is zeker bereid om die vraag van de werkgevers in het overleg met de sociale partners te bekijken. Al moet men dan ook opletten voor concurrentie tussen sterke en minder sterke sectoren, waarbij bepaalde werkgevers hogere toelagen kunnen geven dan andere.

Wim Adriaens merkt op dat het aantal IBO's met taalcoaching in stijgende lijn zit: van slechts 96 in 2015 naar 298 in 2019. VDAB blijft oog hebben voor cursisten wiens taalkennis moet worden versterkt en werkt samen met partners die taalbegeleiding geven. Daarbij wordt nu ook meer gewerkt met de omgeving waarin iemand wordt tewerkgesteld.

Antwoord van minister Hilde Crevits

Minister *Hilde Crevits* merkt op dat de analyses van het Rekenhof worden uitgevoerd in functie van de doelstellingen die de overheid probeert te bereiken, wat ze positief vindt. De overheid moet dan ook aanvaarden dat er kritische opmerkingen zijn. De minister kijkt ook uit naar de audit die wordt uitgevoerd voor de tenders van VDAB, om na te gaan wat de beste aanpak is. Wat organiseert VDAB beter zelf en wat niet?

De minister heeft begrip voor de opmerking van VDAB dat in 2018 al een hervorming is doorgevoerd. Dit neemt niet weg dat naar de aanbevelingen van het Rekenhof wordt gekeken.

Voor de IBO-maatregel zal er een uitgaventoets gebeuren, overeenkomstig de beslissingen die de Vlaamse Regering nam over de spending reviews. Dit komt ook tegemoet aan de opmerkingen van het Rekenhof over efficiëntie.

IBO wordt ook meegenomen in een brede heroverweging, waarbij de afstemming met de andere vormen van werkpleklers belangrijk is. De minister wil niet wachten tot na de spending review om een aantal beleidsinitiatieven aan te passen.

Het aantal IBO's is in 2020 fors gedaald. Daarin heeft enerzijds de conjunctuur en anderzijds de coronacrisis een grote rol gespeeld. In het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' heeft werkpleklers een belangrijke plaats gekregen. De minister verwacht dan ook dat VDAB deze instrumenten systematisch in de werkgeversbepanding zal meenemen. Ze stelt vast dat veel ondernemers IBO wel kennen, maar dat ze het soms niet meer overwegen omdat er van alles veranderd is, terwijl de wijzigingen net bedoeld waren om alles eenvoudiger te maken. Ondernemers zitten soms vast in gewoontedenken en dan moeten dergelijke hervormingen goed worden uitgelegd. Daarnaast zijn kleinere kmo's er vaak minder vertrouwd mee, hoewel het aanwerven van een eerste medewerker vaak de grootste investering is. Daarom is een brede bekendmaking heel belangrijk. Het klopt dat bemiddelen maatwerk is, maar alle instrumenten moeten ook goed bekend zijn.

Misschien is er na de coronacrisis nood aan een nieuwe IBO- of werkpleklerendag, om alle vormen van werkpleklers te promoten. De minister is ervan overtuigd dat de verschillende vormen van werkpleklers aan populariteit zullen toenemen, omdat de arbeidsmarkt ernstig verstoord is.

De minister is het ermee eens dat men niet zomaar cijfermatige doelstellingen over het aantal IBO's mag bepalen om daar dan dwangmatig naar toe te werken. Maar er moet wel een doelstelling zijn. Het is vooral belangrijk dat werkzoekenden die in een IBO stappen op een goede manier naar de opleiding worden toegeleid, dat hun competentiekloof zeer goed wordt ingeschat en dat er ook een opleidingsplan is. Of het dan om een knelpuntberoep gaat, doet voor de minister minder ter zake.

VDAB maakte recent de nieuwe lijst van knelpuntberoepen bekend. Het zijn er nu meer dan 190. In bepaalde sectoren is bijna elk beroep een knelpuntberoep en dat betekent dat er nog veel ruimte is om opleidingen aan te bieden. Zoals al eerder vermeld, wil de minister van 2021 echt het jaar van de opleiding maken.

Uit cijfers blijkt dat bijna de helft van IBO-cursisten jonger is dan 25 jaar. Meer dan een derde van IBO'ers waren kortgeschoold en ongeveer een vijfde had een migratieachtergrond. Dat kan beter, maar men moet wel de hele instrumentenkoffer bekijken. In 2019 zijn bijvoorbeeld meer dan 19.000 mensen met een migratieachtergrond aan een opleiding bij VDAB begonnen. Dat is 40 procent van het totale aantal cursisten. Het is dus altijd moeilijk om conclusies te trekken op basis van slechts één instrument, zeker als dat niet in hoofdzaak is bedoeld voor kansengroepen.

De minister vermeldt nog de cijfers over het aantal IBO's. In 2017 waren er 15.147 IBO's, in 2018 13.736, in 2019 11.158 en in 2020, het coronajaar, 10.005.

De minister is het ermee eens dat er zeer intens kan en moet worden samengewerkt met het volwassenenonderwijs, zeker rond leren op de werkvloer of duaal leren. Anderzijds is het net een van de kerntaken van VDAB om competentiekloven in te schatten. De B in VDAB staat voor beroepsopleiding. De beroepsopleidingen van VDAB staan hoog aangeschreven en krijgen goede scores.

De minister hoorde zelf ook al de opmerking van werkgevers dat ze geen extra vergoeding mogen geven. Het is wel zo dat sommige vergoedingen deel uitmaken van de looncomponenten in een sector en dat die niet passen in een opleidingsvergoeding. In de bouwsector bijvoorbeeld zijn er de sectorspecifieke verplaatsingsvergoedingen. Dit is niet eenvoudig op te lossen, maar de minister verwelkomt alle

suggesties die werkgevers ertoe kunnen aanzetten een beroep te doen op de maatregel.

In het talenplan dat de minister uitwerkt, zal meer worden ingezet op de IBO-T.

Het Rekenhof gaf in zijn antwoord nog mee dat de overheid in meer middelen zal moeten voorzien als ze daadwerkelijk het aantal IBO's wil laten stijgen. Er werd ook opgemerkt dat de hervorming van IBO ten onrechte als budgetneutraal wordt voorgesteld. De minister antwoordt dat het IBO-budget in elk geval de kost van IBO-plus, de verplaatsingsvergoedingen en de compensatie voor kinderopvang omvat. Als mensen duurzaam aan de slag kunnen, is dat een investering die zichzelf zeker terugverdient, zo concludeert de minister.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Kurt VANRYCKEGHEM,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

CIBO	curatieve IBO
Dimona	Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte (van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)
GIBO	gespecialiseerde IBO
IBO	individuele beroepsopleiding in een onderneming
IBO-T	IBO met taalondersteuning
kmo	kleine of middelgrote onderneming
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering