1514 (2022-2023) – Nr. 1
ingediend op 14 december 2022 (2022-2023)

Conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Robrecht Bothuyne, Loes Vandromme,
Kurt Vanryckeghem en Stijn De Roo

over de individuele beroepsopleiding
in een onderneming (IBO)

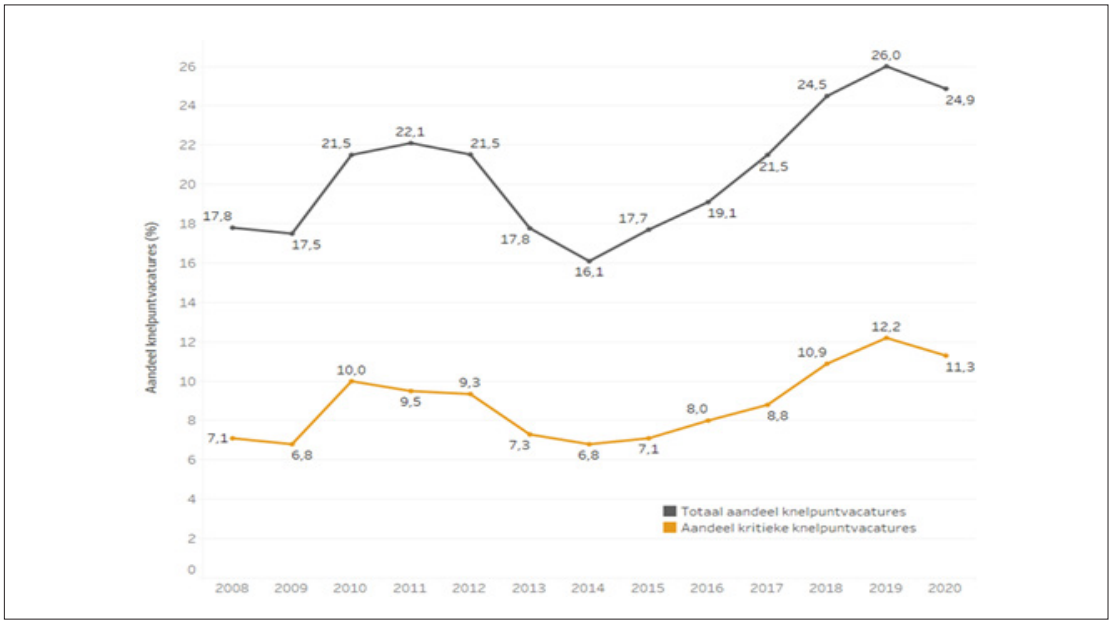
verzendcode: ECO

Vlaams Parlement

1. Situering

De huidige samenleving evolueert in een razendsnel tempo onder impuls van de technologische evoluties. De gevraagde competenties zijn voortdurend in verandering en er worden steeds meer en hogere competenties gevraagd voor openstaande jobs. Opleiding is dan ook cruciaal in dit opzicht. Maar niet iedereen kan de competenties die nodig zijn om aan de arbeidsmarkt deel te nemen, verwerven via hogere studies en soms volstaan zelfs die studies niet om aan de gevraagde competenties te voldoen. Op de werkplek nemen voornamelijk specifieke competenties de overhand, terwijl de meeste studierichtingen zich voornamelijk richten op generieke competenties. Door de kloof tussen de competenties die de werkgevers vragen en de aanwezige competenties bij de arbeidsbevolking, ontstaat er een mismatch op de arbeidsmarkt: aanbod en vraag zijn niet langer op elkaar afgestemd. Vanuit die mismatch ontstaan er knelpuntvacatures.

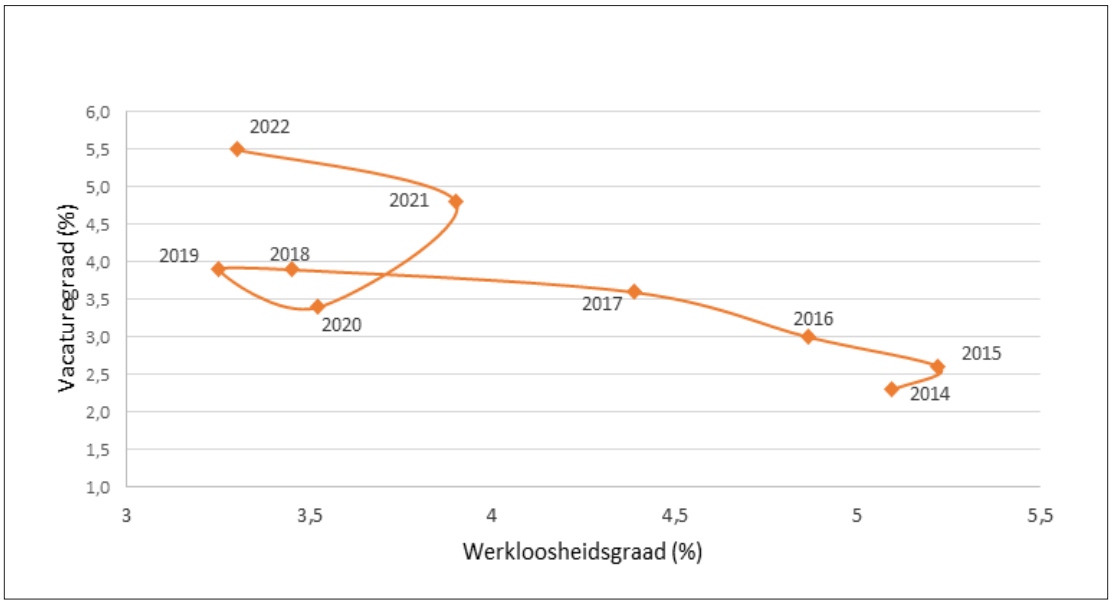
Uit cijfers van het Steunpunt Werk[1] en VDAB blijkt dat in 2019 en 2020 het aantal knelpuntvacatures historisch hoog stond. De cijfers voor 2021 en 2022 zijn nog niet beschikbaar, maar het is aannemelijk dat die ook in de afgelopen twee jaar zeer hoog zijn gebleven, gelet op het grote aantal vacatures dat VDAB in 2021 en 2022 heeft ontvangen. De invullingsgraad is ook zorgwekkend. Die geeft weer voor hoeveel vacatures er een geschikte kandidaat wordt gevonden. In 2020 stond die op 67,5 procent en voor knelpuntvacatures lag die nog lager, met 63,1 procent.[2] Er wordt dus voor meer dan een op de drie vacatures geen geschikte kandidaat gevonden.



Figuur 1: Aandeel kritieke knelpuntvacatures in verhouding tot het totale aandeel knelpuntvacatures (bron: Werk)

1 https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/mismatch-krapte-op-de-arbeidsmarkt.
2 Schriftelijke vraag van Robrecht Bothuyne aan minister Hilde Crevits over VDAB – Ontvangen vacatures (*Schriftelijke vragen* Vl.Parl. 2020-21, nr. 814).

Naast informatie over het aantal knelpuntvacatures geeft de Beveridgecurve (figuur 2) ook informatie over de mismatch op de arbeidsmarkt. In 2021 kon worden vastgesteld dat de vacaturegraad steeg, maar dat ook de werkloosheidsgraad naar omhoog ging. In die situatie is er een groter aanbod van vacatures en dus een grotere arbeidsvraag, maar tegelijkertijd zijn er ook meer werklozen en dus een groter arbeidsaanbod. Dat wijst op een situatie waarbij wat de werkgevers vragen en wat de werkzoekenden zoeken of te bieden hebben, onvoldoende op elkaar zijn afgestemd: een situatie van mismatch dus. In de eerste helft van 2022[3] daalde de werkloosheidsgraad licht, maar bleef de vacaturegraad stijgen.



Figuur 2: Beveridgecurve voor het Vlaamse Gewest, met de cijfers van 2022 tot en met het tweede kwartaal (bron: 'Vacaturegraad: Eurostat Job Vacancy Survey. Werkloosheidsgraad', Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK, Eurostat – LFS)

Om de mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt tegen te gaan is het cruciaal dat vraag en aanbod weer op elkaar afgestemd worden. Dat kan door de beschikbare competenties te versterken en uit te breiden. Een van de oplossingen om competenties te versterken is via het werkplekleren. Werkplekleren blijkt een heel effectieve manier te zijn om competenties en de daarmee gepaard gaande tewerkstellingskansen te verhogen.[4] De individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO) is een specifieke vorm van werkplekleren in Vlaanderen.

2. De individuele beroepsopleiding in de onderneming

De IBO is al jarenlang een van de meest gebruikte opleidingsinstrumenten in Vlaanderen. Met de IBO wil de Vlaamse Regering de competenties van werkzoekenden versterken zodat ze onmiddellijk na de opleiding aan het werk kunnen gaan. De maatregel speelt voornamelijk in op situaties waarbij een werkzoekende dankzij competentieversterking aan de slag kan of waarbij een werkgever voor een moeilijk in te vullen vacature een werkzoekende op de werkplek kan opleiden. De IBO helpt ook om werkzoekenden te activeren en ze op te leiden op de werkvloer zodat ze onmiddellijk na afloop aan het werk kunnen. In de praktijk verzorgt

[3] De cijfers voor 2022 zijn beschikbaar tot en met het tweede kwartaal.

[4] Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017). 'What works? A Meta Analysis of Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the European Economic Association 2018', 16(3), p. 894–931.

de werkgever de opleiding op de werkvloer volgens een opleidingsplan, waarin VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) op maat van de cursist aangeeft hoe de competentiekloof zal worden gedicht. Tijdens de duur ervan behoudt de IBO-cursist zijn uitkering en krijgt hij een vergoeding van VDAB. De werkgever betaalt een maandelijkse vergoeding aan VDAB en moet de cursist na de opleiding ten minste voor de duur van de opleiding verder in dienst houden.

De huidige regeling voor de vergoeding wordt weergegeven in de onderstaande tabellen. De werkgever betaalt maandelijks een forfaitaire premie aan VDAB, afhankelijk van de loonschaal van de werknemer. Tijdens een IBO-traject betalen werkgevers geen loon of RSZ-bijdrage (RSZ: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) voor de kandidaat. Ze betalen alleen dat vaste maandelijkse bedrag dat alle kosten dekt, zoals de dossierkosten en de verplaatsingskosten.

Werkgeverspremie (netto)	Bij loonschaal (bruto)
650 euro	minder dan 1952,76 euro
800 euro	1952,76 - 2298,50 euro
1000 euro	2298,51 - 2643,10 euro
1200 euro	2643,11 - 2986,58 euro
1400 euro	2986,59 euro of meer

Tabel 1: Premiestelsel betaald door de werkgever (bron: website VDAB)

De werknemers die starten in een IBO-traject ontvangen een premie die is afgestemd op het vervangingsinkomen van de cursist en die bedoeld is om te komen tot 80 procent van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI), dat wordt bepaald door de Nationale Arbeidsraad (NAR). Een cursist met een lager vervangingsinkomen ontvangt dus een hogere IBO-premie. De cursist krijgt daarbuiten nog een verplaatsingsvergoeding en de terugbetaling van kinderopvang (maximaal 14,62 euro per dag op schoolvrije dagen). In 2019 had meer dan de helft (56 procent) van de IBO-cursisten geen inkomen voor de start van het IBO-traject, wat impliceert dat het om schoolverlaters in de inschakelingstijd ging (voorheen inactieven) of niet-rechthebbenden. Ze ontvangen dan de volledige premie die 80 procent van het GGMMI behelst.

Hieronder staan de algemene regels van de verloning:
- als de cursist een werkloosheidsuitkering ontvangt, ontvangt hij tijdens een voltijds IBO-traject per maand minstens 1503,30 euro bruto (uitkering + premie). Hoe lager de uitkering, hoe hoger de premie;
- als de cursist een andere uitkering (bijvoorbeeld van het ziekenfonds) ontvangt, krijgt hij een IBO-premie van ongeveer 375,83 euro bruto bovenop zijn uitkering;
- als de cursist helemaal geen uitkering ontvangt, krijgt hij een maximale IBO-premie van 1503,30 euro bruto.

Er zijn geen sectorale verschillen en de verloning blijft constant tijdens het volledige IBO-traject.

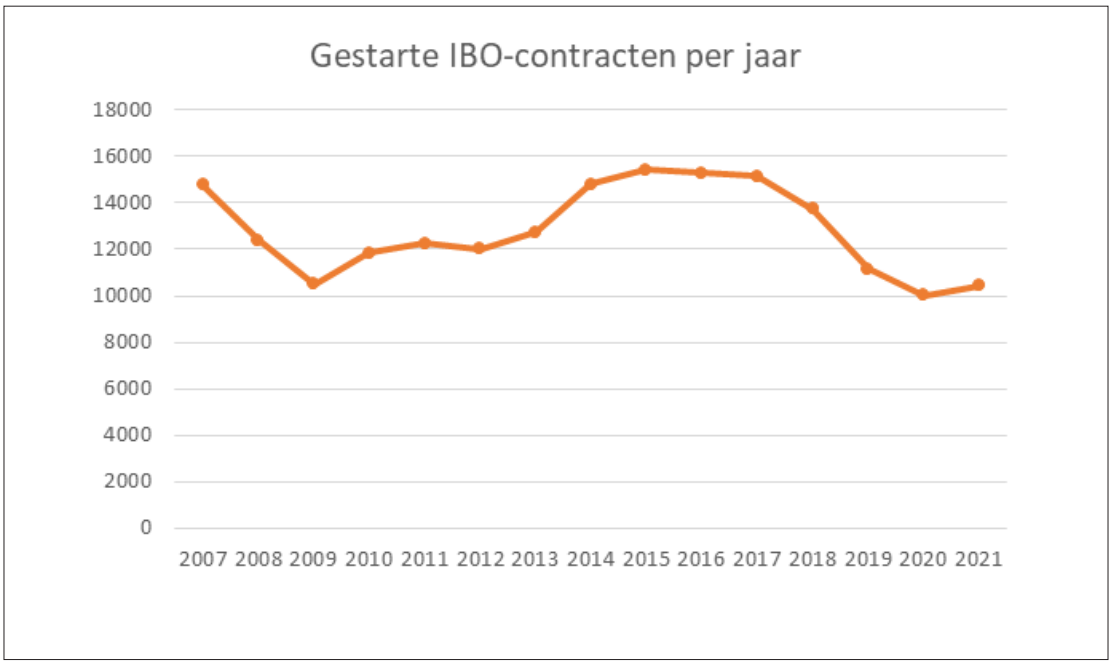
2.1. IBO-plus

Naast de gewone IBO is er ook IBO-plus, die zich richt op kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De kwetsbare groepen zijn de volgende:
- de niet-werkende werkzoekende met een indicatie arbeidshandicap;
- de niet-werkende werkzoekende die jonger dan 25 jaar is en die ten minste gedurende twaalf maanden onmiddellijk voor de start van de IBO-plus bij VDAB is ingeschreven;
- de niet-werkende werkzoekende die ouder dan 25 jaar is en die ten minste gedurende 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de start van de IBO-plus bij VDAB als zodanig is ingeschreven;
- personen ten laste van het RIZIV (Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering) die actieve stappen naar tewerkstelling zetten.

Het opleidingsgedeelte van een IBO-plus duurt maximaal 52 weken en wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor minstens dezelfde duurtijd als de duurtijd van de opleiding. De IBO-plus is gratis voor de werkgever, wat betekent dat de werkgever noch het loon, noch de RSZ-bijdrage of de productiviteitspremie betaalt.

2.2. Een dalend aantal IBO-contracten in de voorbije jaren

In de onderstaande grafiek wordt de evolutie van het aantal gestarte IBO-contracten per jaar getoond. Na een terugval in het crisisjaar 2008 volgde een heropleving in 2014, waarna in 2015, 2016 en 2017 meer dan 15.000 IBO-contracten werden opgestart. Na de hervorming van 2018 (zie infra) volgde opnieuw een terugval en stagneerde het aantal IBO-contracten in 2020 en 2021 rond de 10.000.



Figuur 2: Aantal opgestarte IBO-contracten in de periode 2007-2021 (bron: VDAB)

Tot in 2014 stelden de minister van Werk en VDAB kwantitatieve doelstellingen voorop voor het aantal nieuw opgestarte IBO-trajecten per jaar, en het bereik van en de uitstroom naar werk van bepaalde kansengroepen, bijvoorbeeld in de werkgelegenheidsplannen, het werkgelegenheidsakkoord 'Alternatieven Jobkorting en het loopbaanakkoord' (2012). Het aantal IBO's steeg sterk tussen 2012 en 2015, maar de jaarlijkse doelstellingen werden niet altijd gehaald. Na 2014 werd geen kwantitatieve doelstelling meer vastgelegd en koos VDAB voor een klantgerichte

aanpak. Bij de hervorming in 2018 werd aangekondigd dat een verdubbeling van het aantal IBO's werd beoogd, zonder dat daaraan een termijn of bedrag werd gekoppeld. Toch moet worden vastgesteld dat die verdubbeling nog allerminst bereikt is, zelfs integendeel, want het aantal opgestarte contracten per jaar is in dalende lijn sinds 2018. Ook de expertengroep vroeg in 2020 in het expertenadvies 'Relancebeleid Vlaamse arbeidsmarkt' om het aantal IBO's te verdubbelen.[5]

De IBO is dus een zeer nuttig instrument om werkzoekenden (en bij uitbreiding niet-beroepsactieven) op een duurzame manier aan de slag te krijgen. Over het algemeen zijn de tewerkstellingskansen na een IBO bijzonder gunstig.[6] IBO is in de eerste plaats een competentieversterkende opleidingsmaatregel voor werkzoekenden. VDAB zet dan ook in op kwalitatieve begeleiding met het opleidingsplan als kern. De IBO wordt als een belangrijke laatste schakel op weg naar werk beschouwd. Er is een groot draagvlak voor IBO's, zowel bij de sociale partners, de (IBO-)consulenten, de werkgevers als bij de cursisten. Een IBO biedt volgens de meesten een meerwaarde, in vergelijking met een situatie waarin geen IBO-instrument zou bestaan. Er is echter nog verbetering mogelijk, er zijn gemiste kansen en er zijn ook verschillende problemen met het instrument. Zowel beleidsmakers als experten geven aan dat het de doelstelling moet zijn om het aantal IBO-contracten te verdubbelen. Alleen daalt het aantal opgestarte contracten sinds 2018 en is een verdubbeling veraf. In deze conceptnota schetsen de indieners een aantal opportuniteiten en formuleren ze een aantal beleidsacties waarmee de IBO als instrument nog daadkrachtiger kan ingezet worden en er meer IBO-contracten succesvol opgestart en voltooid kunnen worden.

2.3. Hervorming van 2018

Op 1 september 2018 werd het IBO-stelsel hervormd. De bedoeling was vooral om het instrument administratief eenvoudiger te maken zodat het toegankelijker werd en flexibeler kon ingezet worden. VDAB beschouwde de premieberekening als te complex. Door te vereenvoudigen hoopte VDAB de doorlooptijd te verminderen en sneller dan voorheen bij de aanmelding van een kandidaat te kunnen starten met een IBO-contract. Een bijkomend motief voor de vereenvoudiging was om meer niet-uitkeringsgerechtigden te kunnen bereiken.

De hervorming kan als volgt samengevat worden:
- VDAB ziet IBO als competentieversterking op maat om een vacature in te vullen, met inbegrip van een opleidingsplan en kwaliteitsvolle begeleiding van de werkgever;
- er komt een eenvoudige forfaitaire betaling door de werkgever, afhankelijk van de toekomstige loonschaal van de cursist;
- een IBO-cursist krijgt een transparant te bepalen premie, waarbij er gestreefd wordt naar minimaal 80 procent van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. De cursist ontvangt niet langer een premie in verhouding tot zijn toekomstige loon, wel op basis van zijn vervangingsinkomen. Daarnaast dekt VDAB bijkomende kosten voor onder meer vervoer en kinderopvang;
- voor werkgevers is IBO-plus gratis;
- door de administratieve vereenvoudiging kunnen ook gemandateerde partners van VDAB een IBO-contract sluiten (vanuit de optiek dat die partners mogelijk ook dichter bij het doelpubliek staan).

Uit de analyse van de hervorming die Deloitte Consulting heeft uitgevoerd in opdracht van VDAB bleek dat een IBO-traject sinds de hervorming minder interessant geworden is voor werkzoekenden (het brengt financieel te weinig op).

5 https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/37627.

6 Albrechts, E., Gijbels, D., & De Maeyer, S. (2013). 'Kritische succesfactoren van werkplekleren: een onderzoek binnen de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming', in Over.Werk, tijdschrift van het Steunpunt Werk, 23(1), 17-23.

Werkgevers beschouwen een IBO sinds de hervorming ook daarom minder als een win-winsituatie, zowel voor henzelf als voor de cursist. Er heerst wel een consensus over het feit dat de vermindering van de complexiteit een verbetering is ten opzichte van het verleden.[7]

3. Evaluatie van de IBO

Volgens het beleid en beleidsstudies is het IBO-systeem een succesmaatregel: het leidt tot een duurzame tewerkstelling van 90 procent van de IBO-cursisten, een snelle invulling van knelpuntvacatures en een hogere participatie van kansengroepen. IBO-plus wordt over het algemeen ervaren als een positieve aanvulling van het stelsel. Ondanks de extra begeleiding die wordt verwacht van de werkgever (in vergelijking met een gewone IBO), beschouwt ook de werkgever IBO-plus als een goed instrument.[8]

Uit de studie die Deloitte heeft uitgevoerd in opdracht van VDAB, blijkt dat het sinds de hervorming van 2018 wel moeilijker geworden is om cursisten ervan te overtuigen een IBO-traject te volgen. De financiële vergoeding is minder interessant dan voor 2018. In sommige gevallen blijken cursisten niet altijd goed geïnformeerd te zijn over hun rechten en plichten. Sommige IBO-cursisten bleken ook geen toegang te hebben tot hun opleidingsplan en de te verwerven competenties: ze worden dikwijls niet of te weinig betrokken bij het opstellen en bij de opvolging ervan. Kortgeschoolden blijken oververtegenwoordigd in de stopgezette IBO's. Het is dan ook belangrijk dat ze een iets intensievere begeleiding krijgen en dat de monitoring van stopzettingen wordt uitgebreid.

Het Rekenhof[9] stelde vast dat kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond of met een arbeidshandicap en ouderen minder goed worden bereikt met IBO dan voor de hervorming in 2018. Mannen en middelhooggeschoolden volgden dan weer meer dan gemiddeld opleidingen tot een knelpuntberoep via IBO. Sinds de hervorming in 2018 steeg het aandeel kortgeschoolden wel. Bij kansengroepen blijft het wel problematisch: veel IBO's werden voortijdig stopgezet en bij kansengroepen ging het vaker om ongunstige redenen. Kansengroepen ervaarden meer een cascade-effect: ze stroomden minder in, verwierven soms minder de vereiste competenties, kenden meer ongunstige stopzettingen en bleven daarna ook minder vaak aan het werk. Vooral kortgeschoolde en langdurige werkzoekenden deden het tijdens en na het IBO-traject relatief minder goed.[10]

Een op de vijf IBO-cursisten bleek bij aanvang van de opleiding niet werkzoekend te zijn, hoewel dat een toelatingsvereiste is. Voor meer dan de helft van de 3500 werkgevers die de enquête van Het Rekenhof hebben ingevuld, bleek een moeilijk in te vullen vacature niet de voornaamste reden om een IBO-cursist aan te werven. De meerderheid vond vooral de financiële steun belangrijk. Een IBO-traject is bedoeld om werknemers specifieke, technische jobvaardigheden te laten verwerven, maar drie op de tien werkgevers gebruikten de IBO niet omdat ze vonden dat de competenties van werknemers moesten worden bijgeschaafd, maar wel om werkzoekenden goedkoop kennis te laten maken met het bedrijf. 18,4 procent van de werkgevers zou de kandidaat in kwestie ook zonder de IBO hebben aangeworven. Het verschil tussen de premie die de werkgever betaalt voor een IBO en de loonkosten bij de aanwerving van een reguliere werknemer is dan ook substantieel.

---

7 https://docs.vlaamsparlement.be/docs/begroting/brede-heroverweging/externe-studies/Studie_WSE_IBO.pdf.

8 Rapport Deloitte consulting https://docs.vlaamsparlement.be/docs/begroting/brede-heroverweging/externe-studies/Studie_WSE_IBO.pdf.

9 Het Rekenhof analyseerde vooral de situatie van vóór de hervorming van IBO in 2018. Die hervorming biedt al een oplossing voor verschillende pijnpunten die het Rekenhof in zijn analyse heeft aangehaald.

10 Verslag van het Rekenhof over de individuele beroepsopleiding in de onderneming. Onderzoek naar de effectiviteit van de maatregel (*Parl.St.* Vl.Parl. 2020-21, nr. 37-A/1).

Een voorbeeld: voor een IBO-cursist in een job met een loonschaal tussen 2643,11 en 2.986,58 euro, betaalt de werkgever nu 1200 euro. Het normale loon zou dus meer dan het dubbele bedragen als de werkgever de persoon zou aannemen zonder IBO-contract. Daarbovenop komt nog de werkgeversbijdrage of patronale bijdrage, die 25 procent van het brutoloon bedraagt. Bij een normale aanwerving zou de werkgever dus ongeveer 3500 euro betalen voor die werknemer, terwijl hij in een IBO-traject maar 1200 euro kost. Die lagere vergoeding is gerechtvaardigd omdat de cursist nog niet dezelfde productiviteit aan de dag kan leggen als een gewone werknemer. Ze dient als incentive om mensen aan te nemen die nog niet over de nodige competenties beschikken om in een reguliere arbeidsvorm te starten en mag niet gebruikt worden als pure loonkostensubsidie.

De IBO leidde ook niet altijd tot de beoogde competentieverwerving, zelfs niet bij cursisten die zelf vonden dat ze nog competenties misten. De competentievaststelling en de inschatting van de opleidingsduur steunen op summiere interne richtlijnen. Vaak bleef een degelijk competentiekloofonderzoek achterwege. VDAB lichtte de cursisten evenmin altijd in over de arbeidsvoorwaarden. De helft van de IBO-cursisten kreeg geen opvolgingsbezoek op de werkplaats en bij problemen tijdens een IBO-traject ondernam VDAB volgens enkele cursisten geen actie.

Een op de vier IBO-contracten wordt voortijdig stopgezet en dat blijft een groot probleem. Werkgevers geven aan dat de cursist ongeschikt was, maar de cursisten wijzen dan weer naar VDAB. Er was volgens hen te weinig begeleiding. In zowel de analyse van het Rekenhof (vóór de hervorming) als die van Deloitte (na de hervorming) werd vastgesteld dat de competentiekloof meestal niet of maar in algemene bewoordingen beschreven werd. Alle dossiers bevatten een opleidingsplan, maar dat was maar uitzonderlijk op maat van de IBO-cursist: dikwijls steunde het op een standaardformat dat VDAB aan de werkgever ter beschikking stelde, of op het algemene werkgeversopleidingsformat voor de functie.

In de onderstaande tabel wordt de gemiddelde duurtijd van stopgezette IBO-contracten weergegeven. Daaruit blijkt dat gewone IBO-contracten het snelst worden stopgezet, gemiddeld na negen weken. Een IBO-plus en een IBO met taalondersteuning (IBO-T) worden gemiddeld genomen iets minder snel stopgezet.

Contracttype	Totaal	Gemiddelde duurtijd van stopgezette contracten
IBO	3448	9 weken
IBO-T	52	13 weken
IBO-plus	413	13 weken
IBO-plus met taalondersteuning	7	15 weken

Figuur 2: Gemiddelde duurtijd van de verschillende soorten stopgezette IBO-contracten (bron: VDAB)

De IBO-plus wordt gezien als een waardevol instrument waarop nog sterker moet worden ingezet. Uit de studie van Deloitte blijkt wel dat er geen draagvlak is om werkgevers te laten betalen voor IBO-plus in het algemeen, omdat de werkgever door de duur en de aard van de IBO-pluscontracten al sterk investeert op het vlak van begeleiding en opleiding.

Praktijkvoorbeeld: Belgian Pork Group

Hieronder staat een situatieschets uit de praktijk, waarin enkele pijnpunten van de IBO worden blootgelegd. Het bedrijf dat aan het woord is, maakt regelmatig gebruik van IBO:

"We zijn een erkend inschakelbedrijf en maatwerkafdeling in een bijzonder inclusief bedrijf in alle facetten van diversiteit: meer dan 40 nationaliteiten, een sterke man-vrouw verhouding zowel in productie, als bij onze overlegorganen, sterke inzet op werkbaar werk en ergonomie voor medewerkers met een zéér lange loopbaan en grote believers van young potentials. Ook bieden wij kansen aan medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. De VDAB is één van onze sterke partners is ons recruteringsproces, gezien opleiden het nieuwe recruteren is. Vandaar werd beslist om intern sinds een paar jaar te beginnen met de butcher academy waar nieuwe medewerkers met een beperkt aantal competenties worden opgeleid tot slager van één of meerdere deelstukken van het varken. Hier maken wij zoveel mogelijk gebruik van de individuele beroepsopleiding. Tot voor 1 september 2018, kreeg de werkzoekende bijna evenveel uitkeringen als het loon van de vaste medewerker. Sedert 1 september 2018 is het systeem drastisch veranderd, en is de maximum uitkering ongeveer +/- 1300 €. Wij zijn destijds in januari 2019 naar het kabinet van Minister Muyters geweest, maar toen werd geadviseerd om achteraf een premie bij te betalen na het volgen van de IBO. Uiteraard haken veel toekomstige medewerkers af omwille van de lagere uitkeringen gedurende de eerste maanden en komt de premie die achteraf betaald wordt, veel te laat. Wij zijn er sterk van overtuigd dat een aanpassing van de IBO maatregel, om extra te mogen bijbetalen, dit in het huidig assymetrisch arbeidsmarkt beleid moet mogelijk maken."

4. Conclusie en voorstel voor nieuwe maatregelen

IBO-trajecten worden als positief ervaren en boeken goede resultaten, maar hebben ook hun gebreken. De IBO wordt vaak niet op maat van de cursist gepland en is niet altijd gericht op de verwerving van specifieke, technische jobvaardigheden. De verwachtingen van werkgever en werknemer liggen ook te ver uiteen. Vaak loopt het mis omdat de werkgever vindt dat de werknemer niet voldoet, terwijl de werknemer de werkgever (en VDAB) een gebrek aan begeleiding verwijt. Hoewel IBO-trajecten zeker al hun nut bewezen hebben en door velen nog als positief geëvalueerd worden, werken ze op dit moment maar suboptimaal. Om de IBO's te versterken en efficiënter te maken, worden er enkele voorstellen tot hervorming geformuleerd.

Overzicht van hervormingsvoorstellen:
1° IBO wordt versterkt gebruikt voor niet-beroepsactieven en wordt ingeschreven als instrument in actieplannen en samenwerkingsverbanden met partners;
2° VDAB speelt een actievere rol in de toeleiding van werkzoekenden naar IBO en zet versterkt in op de mobilisatie van partners;
3° IBO-T is gratis voor de werkgever in de eerste drie maanden zodat meer personen met een migratieachtergrond via een IBO-T aan de slag kunnen;
4° de vergoeding voor de cursist wordt hervormd;
5° er wordt gezorgd voor een financieel duurzamer model doordat de prestaties flexibeler kunnen worden geregistreerd (in halve dagen) en premies worden alleen betaald als de cursist aanwezig is;
6° er wordt een grotere differentiatie mogelijk gemaakt in de duurtijd en de prestatiebreuk van de IBO;
7° er wordt meer geïnvesteerd in de inschatting van de competentiekloof en de versterking van het opleidingsplan;
8° er wordt meer ingezet op nazorg bij een vroegtijdig stopgezette IBO;
9° er wordt ingezet op nazorg bij het succesvol afronden van een IBO.

5. De hervormingsvoorstellen uitgewerkt

5.1. Een versterkt gebruik van IBO voor niet-beroepsactieven en inschrijving van IBO als instrument in actieplannen en samenwerkingsverbanden met partners

IBO staat op dit moment open voor alle werkzoekenden die als niet-werkende werkzoekenden ingeschreven zijn bij VDAB. Andere voorwaarden zijn: ze mogen niet eerder bij het bedrijf van de IBO gewerkt hebben (met uitzondering van vier weken interim) en mogen hun werk niet opgezegd hebben om een IBO te kunnen volgen. De uitkering die IBO-cursisten krijgen is geen beperkende factor voor het mogen volgen van de IBO. Wie een leefloon, een uitkering als werkloze, een andere uitkering of geen uitkering krijgt, mag dus een IBO starten. Toch is een groot deel van de niet-beroepsactieve bevolking niet ingeschreven bij VDAB. De indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving pleiten ervoor om ook personen die nog niet ingeschreven zijn bij VDAB, versterkt naar IBO toe te leiden door niet-beroeps-actieven onmiddellijk in hun activeringsproces informatie te verschaffen over IBO. Groepen zoals leefloners die vooral bekend zijn bij de OCMW's (OCMW: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn), en langdurig zieken of arbeidsongeschikten die op het RIZIV staan, zouden ook naar IBO moeten kunnen worden begeleid door een samenwerking tussen VDAB en de OCMW's en het RIZIV. In dat kader vragen de indieners om IBO als instrument concreet te vermelden in de actieplannen en samenwerkingsovereenkomsten die gesloten worden met de lokale besturen en andere partners zoals het RIZIV. Het blijft wel belangrijk dat mogelijke cursisten voor de start van de IBO ingeschreven worden bij VDAB. Niet-beroepsactieven die nog niet ingeschreven zijn bij VDAB, kunnen dus een IBO aangeboden krijgen in het begeleidingstraject, bijvoorbeeld via outreach- en activeringsprojecten, maar ze worden dan wel automatisch ingeschreven bij VDAB zodra hun IBO start.

Gelet op de grote krapte op de arbeidsmarkt en het potentieel dat nog bij de niet-beroepsactieven zit, zou IBO versterkt als instrument moeten worden gebruikt om die niet-beroepsactieven op een duurzame manier (weer) aan het werk te krijgen. Dat kan ook een oplossing zijn om meer IBO's te kunnen opstarten. Niet-beroepsactieven kunnen via een IBO de nodige skills verwerven om aan de slag te gaan. Uit een enquête van VDAB[11] bij herintreders, een van de groepen in de niet-beroepsactieve bevolking, bleek dat velen onder hen wel geïnteresseerd waren in knelpuntberoepen, maar zelf aangaven niet over de nodige competenties te beschikken. Begeleiding en opleiding zijn voor hen cruciaal om de stap naar werk te zetten. Een IBO kan voor hen dus zeker zijn rol spelen. Uiteraard is een IBO niet voor iedereen uit de beroepsactieve bevolking geschikt. De afstand tot de arbeidsmarkt mag ook niet te groot zijn en bepaalde basiscompetenties moeten al aanwezig zijn. Personen die niet voor een IBO in aanmerking komen, vormen een groep die heel ver van de arbeidsmarkt staat. Een groot deel van de niet-beroepsactieven zullen wel in aanmerking komen voor een IBO en kunnen op die manier toegeleid worden naar de arbeidsmarkt. De SERV vraagt ook om versterkt in te zetten op niet-beroepsactieven.[12]

5.2. Een actievere rol van VDAB in de toeleiding van werkzoekenden naar IBO en een versterkte inzet op mobilisatie van de partners

VDAB moet zelf meer mensen naar IBO toeleiden en andere actoren mobiliseren. Zoals hierboven al is aangegeven, moet de durf er zijn om verder te kijken dan alleen naar de groep personen die bij VDAB bekend zijn. De lokale besturen komen het vaakst in contact met niet-beroepsactieven vanuit de context van huisvesting,

11 https://www.cdenv.be/kopstuk/jo-brouns/nieuws/28-mogelijke-herintreders-wil-aan-de-slag.
12 https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31291.

armoede en kinderopvang. Ze spelen dan ook een cruciale rol om dat instrument bij de niet-beroepsactieven bekend te maken en hen naar VDAB en een mogelijke IBO te begeleiden. Daarnaast moet IBO als instrument bij de werkgever beter bekendgemaakt worden. Uit interviews met werkgevers en sectororganisaties blijkt dat in bepaalde sectoren (bijvoorbeeld de horeca) werkgevers minder op de hoogte zijn van instrumenten als IBO en IBO-plus.[13] Volgens de sectororganisaties moet er meer branding en marketing zijn rond IBO, om het positieve imago en de impact ervan verder te versterken. De rol van VDAB en zijn partners in de toeleiding naar de IBO moet versterkt worden. Dat vandaag vooral de werkgevers het initiatief nemen, versterkt tot op heden de bestaande ongelijkheden. Ook de expertengroep vraagt in zijn expertenadvies 'Relancebeleid Vlaamse arbeidsmarkt' om het aantal IBO's te verdubbelen en daarbij in te zetten op andere actoren, zoals de sectorfederaties: "We bevelen aan om bij de prospectie van IBO-plaatsen naast VDAB ook andere actoren te mobiliseren die voor hun werking nauwe contacten hebben met werkgevers, zoals de sectorale opleidingsfondsen."[14] VDAB levert ook weinig IBO's aan: maar een op de 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. Bovendien hebben de personen die VDAB aanlevert, er vaak meer behoefte aan en komen ze vaker uit een kansengroep. VDAB moet dus veel actiever worden in dit verhaal en moet in samenwerking met de lokale besturen, het RIZIV en de sectororganisaties meer personen proberen te begeleiden naar een IBO. Aan de kant van de bemiddelaar (VDAB) moet een offensief aanbod gaan naar ondernemingen. Het gros van de IBO's wordt immers door de werkgever ingeleid, die een kandidaat aanbrengt bij VDAB. De afstand tussen bemiddelaars en ondernemingen is te groot, hoewel meer toeleiding door VDAB en partners een van de doelstellingen in de hervormingen was. VDAB moet de arbeidsreserve ontsluiten en die zelf actief toeleiden naar de vacatures. Dat is de opdracht van VDAB als bemiddelaar en matchmaker (en van zijn partners).

In dit opzicht pleiten de indieners ervoor om duidelijke doelstellingen op te leggen aan VDAB en zijn partners. De samenwerking met sectoren kan geconcretiseerd worden door IBO als instrument zeer duidelijk op te nemen in de sectorconvenanten en per sector een target op te stellen van het aantal IBO's dat opgestart wordt. Zoals hierboven is aangehaald, kan dat ook op de partners van VDAB toegepast worden. De IBO moet ingeschreven worden in de samenwerkingsovereenkomsten met de lokale besturen en met het RIZIV, waarbij ook met vooropgestelde targets kan worden gewerkt. De indieners vinden het niet opportuun om voor het totale aantal IBO-contracten een concreet aantal voorop te stellen, zoals in het verleden is gebeurd (15.000 per jaar of een verdubbeling van het aantal opgestarte IBO-contracten). Wel is het goed om een groeipad op te stellen waarnaar gestreefd kan worden. Een realistische doelstelling lijkt hier om het aantal IBO's te laten groeien met minstens 1000 contracten per jaar in de komende jaren, waarna dan weer een evaluatie volgt en het groeipad kan worden herbekeken.

5.3. Gratis IBO-T voor de werkgever in de eerste drie maanden, zodat meer personen met een migratieachtergrond via een IBO-T aan de slag kunnen

IBO-T wordt op dit moment nog te weinig gebruikt, ondanks het grote aantal werkzoekenden die de taalcompetenties missen om aan de slag te gaan op de Vlaamse arbeidsmarkt. Uit een schriftelijke vraag van Robrecht Bothuyne (cd&v) aan minister Jo Brouns[15] bleek dat er 38.621 werkzoekenden die geen of maar een gebrekkige kennis van het Nederlands hebben, ingeschreven waren bij VDAB. In bijna 90 procent van de openstaande vacatures wordt kennis van het Nederlands gevraagd.

13 Rapport Deloitte.

14 https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/37627.

15 Schriftelijke vraag van Robrecht Bothuyne aan minister Jo Brouns over VDAB - Screening talenkennis werkzoekenden (*Schriftelijke vragen* Vl.Parl. 2021-22, nr. 689).

Alleen blijkt dat het aantal inschrijvingen voor de taalopleidingen van VDAB daalt. In 2021 werden er maar 240 IBO-contracten met taalbegeleiding opgestart. Door versterkt in te zetten op IBO-T zouden die anderstalige werkzoekenden sneller ingezet kunnen worden om bedrijven uit de nood te helpen en tegelijkertijd hun kennis van het Nederlands op het benodigde niveau te brengen. Omdat ze al aan het werk zijn, zullen ze mogelijk ook meer gemotiveerd zijn om het Nederlands machtig te worden (omdat ze het nodig hebben in hun job) en ook sneller de taal leren, want al doende leert men. Meer inzetten op IBO voor personen met een migratieachtergrond is ook een advies dat de expertengroep gaf in zijn expertenadvies 'Relancebeleid Vlaamse arbeidsmarkt'.[16] Dat wordt ook onderschreven door een recent VIONA-onderzoek[17], dat concludeerde dat activeringsmaatregelen zoals de IBO met een directe link naar de arbeidsmarkt het hoogste rendement genereren in termen van (stabiele) arbeidsintrede bij werkzoekenden, maar dat het vooral sterke profielen zijn die instromen in IBO en dat het net de zwakkere profielen zoals personen met een migratieachtergrond zijn, die er baat bij hebben. Het is dus van groot belang om daar versterkt op in te zetten. Om bedrijven een incentive te geven zodat ze er ook op inzetten en zorgen voor de nodige taalbegeleiding, kan de IBO-T net zoals de IBO-plus gratis gemaakt worden. Dat zou gelden in de eerste drie maanden van de IBO-T. Na drie maanden zou de cursist al een werkbare kennis Nederlands moeten hebben verworven en bepaalde competenties verworven hebben waardoor zijn productiviteit al meer gelijk zou moeten lopen met een gewone cursist. Na die drie maanden wordt er dan wel een vergoeding betaald die gelijk is aan de vergoeding voor een gewone IBO. In het verhaal van IBO-T moet er ook de durf zijn om over de Vlaamse grenzen heen te kijken. VDAB heeft samen met Actiris de campagne 'RekruterenBinnenDeRing' opgestart, waarin aan Brusselaars hulp op maat wordt aangereikt zodat ze sneller aan de slag gaan in Vlaamse bedrijven, door onder meer sterker in te zetten op een IBO met taalondersteuning. Een soortgelijke samenwerking met de Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation Professionelle (Forem) om Waalse werkzoekenden sneller te kunnen inzetten in Vlaamse bedrijven via een IBO met taalondersteuning, lijkt dan ook opportuun.

5.4. Hervorming van de vergoeding voor de cursist

De IBO-cursist is moeilijker te overtuigen om in een IBO-traject te stappen sinds de hervorming van 2018. De financiële vergoeding is minder interessant dan voor 2018. De financiële incentives voor IBO-cursisten moeten doelgerichter geregeld worden. De financiële vergoeding behelst op dit moment 80 procent van het GGMMI en bedraagt 1503,30 euro bruto. Hoe lager de uitkering, hoe hoger de premie, zodat elke cursist aan een bedrag van 1503,30 euro bruto komt. Dat is een vlakke vergoeding: de vergoeding blijft tijdens de volledige IBO gelijk. De vergoeding is ook voor elke sector dezelfde. De financiële vergoeding zou hervormd moeten worden op twee punten, die uitgaan van economische logica om een IBO weer aantrekkelijker te maken voor de cursist:
– bepaling van de financiële vergoeding aan de hand van de sectorale minimumlonen in plaats van op basis van het algemene GGMMI;
– hervorming van het premiestelsel zodat de toegekende premie progressief oploopt naarmate de IBO vordert.

De totale financiële vergoeding blijft nog steeds gebaseerd op het minimumloon, maar wordt nu afgestemd op de sectorale minimumlonen zoals bij de reguliere arbeidsmarkt ook het geval is. De geldende minimumlonen worden traditioneel vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) die worden gesloten in de paritaire comités (PC's). De totale financiële vergoeding zal dus bepaald worden

[16] Zie voetnoot 11.
[17] Wood, J. & Neels, K. (red.)(2020), 'Wegwijs naar werk Longitudinale analyse en evaluatie van inburgering en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016. Eindrapport van de VIONA Leerstoel Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt'. Antwerpen, Universiteit Antwerpen.

door de sector waarin de IBO zal plaatsvinden. De premie die de cursist zal ontvangen bovenop de uitkering, is nog steeds op hetzelfde principe gevestigd zoals dat nu het geval is. Die is afhankelijk van de hoogte van de uitkering: hoe lager de uitkering, hoe hoger de premie. Als de cursist geen uitkering ontvangt, krijgt hij zijn volledige vergoeding in de vorm van een premie.

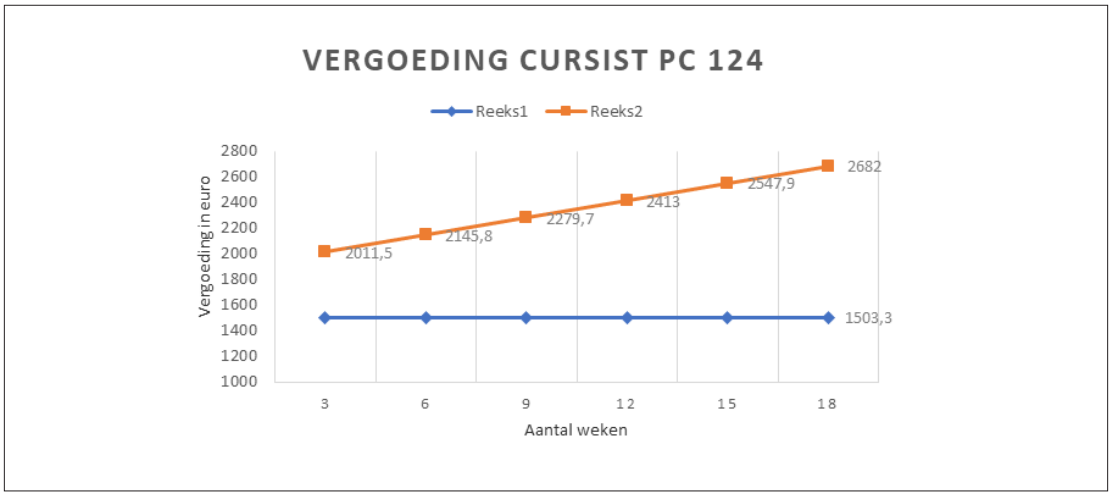
Op dit moment is de financiële vergoeding een vlakke vergoeding: ze stijgt niet tijdens de looptijd van de IBO. Volgens het voorstel in deze conceptnota voor nieuwe regelgeving zou de totale vergoeding progressief meestijgen in de tijd, waarbij ernaar gestreefd wordt om tegen het einde van de IBO de normale arbeidsvoorwaarden te benaderen. Het IBO-traject wordt zo financieel aantrekkelijker voor de cursist en steunt ook op de economische logica. Hoe meer de cursist al kan, hoe meer hij kan opbrengen voor de onderneming en hoe hoger de premie kan zijn die de werkgever kan betalen. Die extra premie zou betaald worden door de werkgever. De bedoeling van de IBO is dat de werkgever, als de IBO is afgerond, een werknemer heeft die hetzelfde kan als de reguliere werknemers. Het is dan ook meer dan normaal dat een cursist tegen het einde van de IBO, als hij zou moeten kunnen presteren zoals een normale werknemer, daarvoor ook op een vergelijkbare vergoeding kan rekenen.

Op dit moment start de cursist op 80 procent van het GGMMI en eindigt hij daar ook op. Volgens het voorstel in deze conceptnota zou de cursist starten op 75 procent van het minimumloon in de sector en eindigen op 100 procent van het minimumloon in de sector. Twee voorbeelden moeten dat verduidelijken.

Voorbeeld 1: een IBO in de bouwsector

De bouwsector (PC 124) was de sector waarin in 2021 de meeste IBO-contracten werden opgestart, namelijk 2593.[18] Het minimumloon in die sector is 2682,00 euro.

De gemiddelde duurtijd van een IBO in 2021 was 19 weken, dus in dit voorbeeld wordt uitgegaan van een duurtijd van 19 weken, waarbij na week 18 de cursist aan het minimumloon in de sector zou komen. In de onderstaande figuur geeft reeks 1 de situatie op dit moment weer. Reeks 2 geeft de vergoeding weer die een cursist zou ontvangen in het scenario waarin het voorstel in deze conceptnota wordt toegepast.

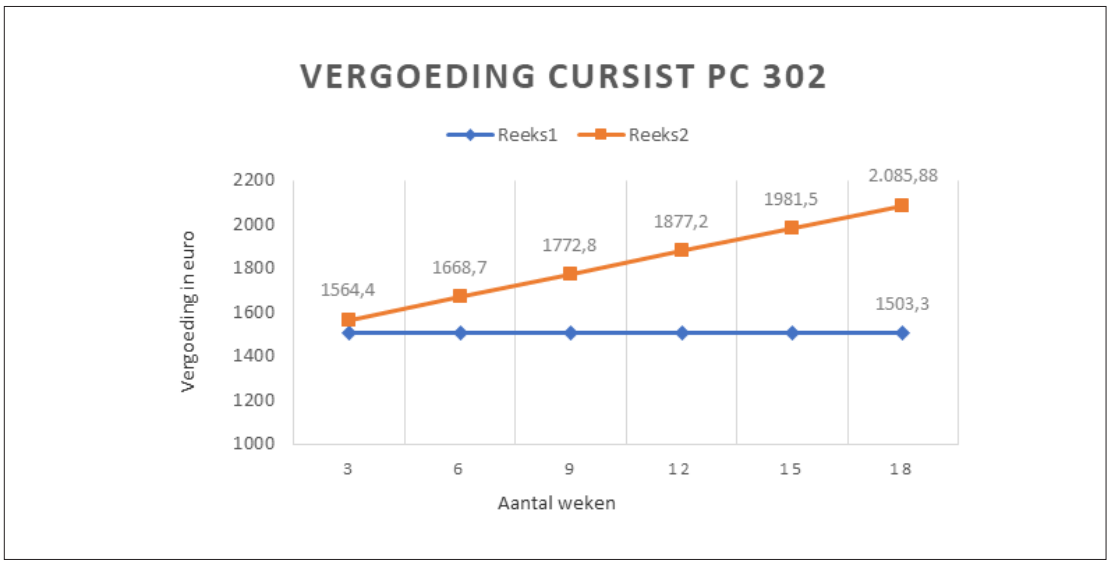


Figuur 3: Vergelijking tussen de vergoeding die een IBO-cursist in de bouwsector momenteel zou ontvangen en de vergoeding die hij zou ontvangen op basis van het voorstel in deze conceptnota (bron: Minimumlonen PC 124 bouw)

[18] Schriftelijke vraag van Yves Buysse aan minister Hilde Crevits over Individuele beroepsopleiding (IBO) - Trajecten en klachten (*Schriftelijke vragen* Vl.Parl. 2021-22, nr. 495).

Voorbeeld 2: een IBO in de horeca

De bouwsector is een sector met relatief hoge lonen. Daarom wordt ook een scenario uit een sector met lagere minimumlonen gesimuleerd: de horecasector (PC 302).



Figuur 4: Vergelijking tussen de vergoeding die een IBO-cursist in de horeca momenteel zou ontvangen en de vergoeding die hij zou ontvangen op basis van het voorstel in deze conceptnota (bron: Minimumlonen PC 302 horeca)

De bovenstaande voorbeelden zijn illustratief en de eigenschappen van de vergoeding zoals het startbedrag (percentage van het minimumloon) en de manier waarop de progressiviteit van de vergoeding zich ontwikkelt, kunnen uiteraard anders worden vormgegeven. Het belangrijkste zijn de basisprincipes van het voorstel, namelijk de sectorale verschillen (door sectorale minimumlonen te gebruiken) en de stijging van de vergoeding in de tijd.

Aangezien in dit voorgestelde scenario de vergoeding sterk verhoogd wordt tegenover de vergoeding op dit moment, moet er bekeken worden of de tussenkomst die VDAB geeft voor kinderopvang (ongeveer 14 euro per dag) nog nodig is. Een IBO mag immers niet financieel voordeliger worden dan een reguliere job.

De werkgever zou in dit scenario de vaste vergoeding betalen aan VDAB zoals nu al het geval is en daarbovenop een bijkomende premie geven die hoger wordt naarmate de IBO vordert en de cursist meer competenties verwerft. Voor de werkgever verhoogt dit scenario uiteraard de kosten substantieel. Alleen blijkt dat de meeste werkgevers er wel voor openstaan om meer te betalen dan de huidige maximumpremie en daar zelf vragende partij voor zijn (zie supra). Het zal in dit scenario nog steeds voordeliger zijn voor de werkgever om een IBO-cursist aan te werven dan iemand via een regulier contract.

De indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving begrijpen dat de hervorming die ze voorstellen, de complexiteit verhoogt maar ze achten die hervorming nodig om IBO-trajecten aantrekkelijk te houden voor de cursist (zeker in sectoren met hogere minimumlonen). Daarnaast is de hervorming gebaseerd op de economische logica dat de vergoeding afhangt van de sectorale minimumlonen. Voor VDAB kan er gekeken worden waar extra ondersteuning kan worden gegeven om met die grotere complexiteit om te gaan.

5.5. Een financieel duurzamer model door een flexibelere registratie van de prestaties (in halve dagen) en premies die alleen betaald worden bij aanwezigheid van de cursist

Er moet op zoek worden gegaan naar een financieel duurzamer model. Een mogelijke stap daarin is om de cursist bij langdurige ziekte te laten terugvallen op het RIZIV. Nu neemt VDAB die kosten op zich na dag 8, terwijl normaal werkzoekenden die arbeidsongeschikt raken, terugvallen op het RIZIV. Daarnaast vragen de indieners van deze conceptnota dat de IBO-premie gekoppeld zou worden aan de aanwezigheid van de cursist. De IBO-premies aan cursisten worden nu ook betaald bij afwezigheid van de cursist. De geïnterviewde IBO-consulenten (in het onderzoek van Deloitte) zeggen unaniem dat dit niet zinvol is. De werkgever moet de aanwezigheid per halve dag kunnen registreren, zodat er meer flexibiliteit is om de uren af en op te bouwen en zo stopzettingen te vermijden. Pas bij volledige aanwezigheid krijgt de IBO-cursist dan de volledige IBO-premie voor die dag bovenop zijn uitkering. De werkgever kan alleen ingeven of de cursist aanwezig is of niet. Als de cursist een halfuur gewerkt heeft en nadien ziek naar huis gaat, moet zowel VDAB als de werkgever wel het volledige bedrag betalen voor de cursist.

5.6. Meer differentiatie in de duurtijd en prestatiebreuk van de IBO

Meer differentiatie in duurtijd van de IBO laat toe om gepaster te kunnen inspelen op de competentiekloof. Om de duurtijd te bepalen, wordt er telkens vertrokken vanuit een inschatting uit de VDAB-database, maar het is de VDAB-bemiddelaar die beslist hoelang de IBO zal duren. Die inschatting is voornamelijk gebaseerd op het beroep waarnaartoe gewerkt wordt. De indieners van deze conceptnota pleiten ervoor om meer te vertrekken vanuit de competentiekloof, in combinatie met het beroep waarvoor de IBO in een opleiding voorziet. Op basis van het resultaat moet die duurtijd flexibel kunnen worden verlengd. VDAB moet de competentiekloof van elke IBO-cursist vooraf vaststellen en moet op basis daarvan een opleidingsplan op maat van de IBO-cursist opstellen waarbij de focus ligt op de verwerving van de benodigde competenties. Die benodigde competenties moeten dan afgewogen worden tegenover de al beschikbare competenties. Afhankelijk daarvan moet de duurtijd van de IBO dan bepaald worden. Er moet meer vanuit de cursist vertrokken worden om in te schatten hoeveel tijd er nodig is om de competentiekloof te dichten.

De onderstaande tabel geeft de gemiddelde duurtijd weer van IBO-contracten die volledig uitgevoerd zijn.

Contracttype	Totaal	Gemiddelde duurtijd voltooide contracten
IBO	5670	19 weken
IBO-T	169	19 weken
IBO-plus	545	23 weken
IBO-plus met taalondersteuning	12	26 weken

Tabel 2: Gemiddelde duurtijd van IBO-contracten die volledig uitgevoerd zijn (bron: VDAB)

Daarnaast zou het ook mogelijk moeten zijn om te differentiëren met de prestatiebreuk. Er zijn IBO's die lopen op basis van deeltijdse tewerkstelling. Als de werkgever en de cursist besluiten om naar meer uren te gaan, richting voltijdse tewerkstelling of opleiding, dan kan dat nu niet. Dat moet ook mogelijk gemaakt worden. Zo kan er in sommige gevallen beslist worden om deeltijds te starten om de overgang van werkloosheid of inactiviteit naar werk soepeler te laten verlopen. Na verloop van tijd kan er dan beslist worden om de deeltijdse tewerkstelling om te zetten in een voltijdse tewerkstelling. Deeltijds starten hoeft uiteraard niet de norm te zijn, maar in sommige gevallen kan dat bijdragen aan het succesvol voltooien van een IBO waarbij toegewerkt wordt naar voltijdse tewerkstelling.

Het is uiteraard niet de bedoeling dat een IBO eeuwig blijft duren. De IBO dient echt als pad naar reguliere tewerkstelling.

5.7. Meer investeren in de inschatting van de competentiekloof en een versterking van het opleidingsplan

Een IBO-traject heeft als doel om de cursist de nodige competenties te bezorgen, die hij op het moment van de start van de IBO mist, zodat hij na afloop van de IBO de nodige capaciteiten heeft om de functie te vervullen via een gewone arbeidsovereenkomst. Screening vooraf, het opleidingsplan en de opvolging in de loop van de IBO zijn cruciaal daarvoor. De competentievaststelling en de inschatting van de opleidingsduur steunen op summiere interne richtlijnen. Vaak ontbrak die ex-antescreening en werd de competentiekloof niet voldoende vastgesteld. De helft van de IBO-cursisten kreeg geen opvolgingsbezoek op de werkplaats en bij problemen tijdens de IBO ondernam VDAB volgens enkele cursisten geen actie. Bij stopzetting gaf de cursist vaak aan dat er voor te weinig begeleiding gezorgd was. Begeleiding zonder grondig opleidingsplan is dan ook niet mogelijk. De opleidingsplannen zijn zelden op maat van de cursist, maar steunen meestal op een standaardformat dat VDAB ter beschikking stelt aan de werkgever. Het dichten van de competentiekloof kan alleen als er een veel grondigere competentiescreening plaatsvindt. Dat betekent dat VDAB, onder andere met de competentiecheck, een rapport moet opstellen dat de cursist zelf ook een basis geeft waarop er moet worden gewerkt. Daarnaast moeten er ook meer standaardopvolgmomenten komen waarbij VDAB de opvolging van het opleidingsplan nakijkt, zodat er ook effectief invulling aan wordt gegeven en kan worden bepaald of de cursist de doelstellingen haalt. De indieners van deze conceptnota pleiten ervoor om de procedure die gevolgd wordt bij het vaststellen van de competentiekloof en het opstellen van het opleidingsplan, grondig te evalueren en zo nodig bij te sturen zodat er gericht en op maat van de cursist vastgesteld kan worden welke competenties hij mist en hoe dat aangepakt kan worden.

5.8. Nazorg bij een vroegtijdig stopgezette IBO

Een op de vier IBO-contracten worden voortijdig stopgezet, vooral in kansengroepen. Op dit moment is er nog geen speciale nazorg. Als een IBO ongunstig eindigt, start het bemiddelingsproces dat uitgestippeld is voor elke werkzoekende die ondersteuning nodig heeft opnieuw. Het gaat echter vaak over kwetsbare personen of personen die niet de nodige competenties hebben kunnen verwerven. Om te voorkomen dat die personen de voeling met de arbeidsmarkt verliezen, lijkt nazorg cruciaal. Als die personen opnieuw het gewone bemiddelingsproces van voren af aan doorlopen, is er niks veranderd en is de kans op mislukking te groot. Daarom pleiten de indieners van deze conceptnota voor bijzondere nazorg bij een stopgezet IBO-contract. Er moet een grondige evaluatie uitgevoerd worden om te achterhalen waarom de IBO niet voltooid kon worden en de ex-cursist moet de nodige begeleiding krijgen zodat hij in de toekomst wel succesvol aan de arbeidsmarkt kan deelnemen.

5.9. Nazorg bij het succesvol afronden van een IBO

Ook bij succesvol doorlopen IBO-trajecten moet er voorkomen worden dat cursisten meteen na de IBO aan hun lot worden overgelaten. Zo kan er voor jobcoaching op de werkvloer worden gezorgd om tot een duurzame en succesvolle tewerkstelling te komen. De jobcoach begeleidt de werknemer gedurende maximaal zes maanden op de werkvloer. Hij helpt de werknemer bijvoorbeeld om zich verder in te werken, de juiste werkhouding aan te nemen en goed te functioneren binnen het team. Op die manier kan een duurzame tewerkstelling worden bereikt. Uiteraard zal niet elke cursist daar behoefte aan hebben na het succesvol afronden van de IBO. Het is de taak van VDAB om bij het succesvol afronden van de IBO die beslissing te nemen, in samenspraak met de cursist. VDAB kan die beslissing dan signaleren aan de werkgever, want het is de werkgever die de jobcoaching moet aanvragen.

Robrecht BOTHUYNE
Loes VANDROMME
Kurt VANRYCKEGHEM
Stijn DE ROO