

Conceptnota over de individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO)

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



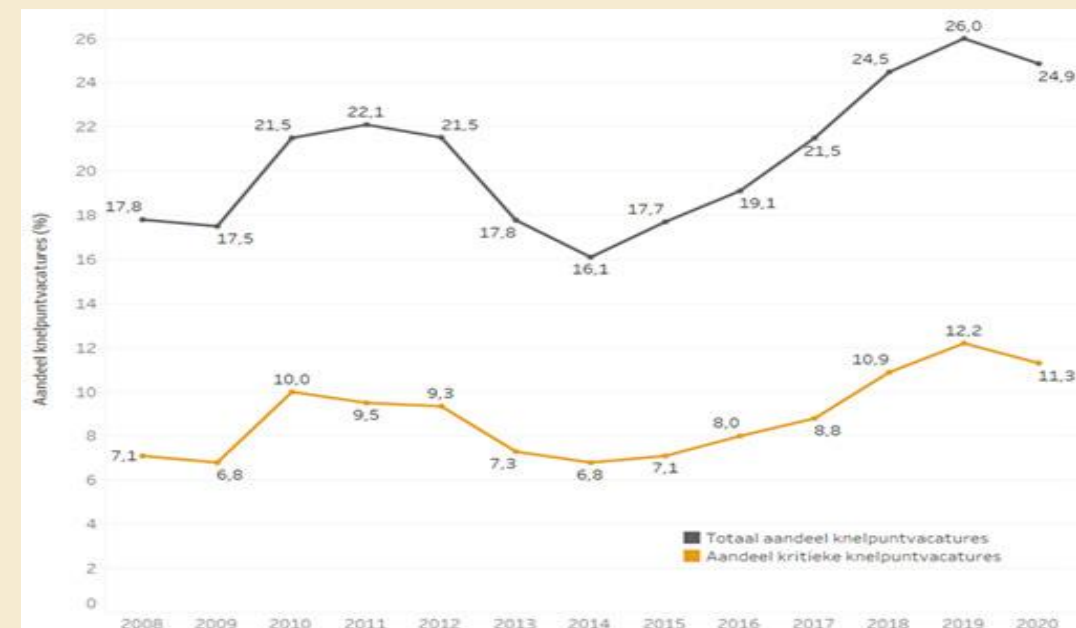
&

Probleemstelling

Aantal knelpuntvacatures blijft stijgen

IBO is een van de meest gebruikte opleidingsinstrumenten in Vlaanderen maar laatste jaren dalend aantal gestarte IBO-contracten

De hervorming uit 2018 werd niet overal even goed ontvangen





Evaluatie IBO door Rekenhof en Deloitte

- Waardevol instrument waar nog sterker op mag ingezet worden
- Nog verbeteringen mogelijk
- Te weinig aandacht voor competentiekloof tussen cursist en de gevraagde competenties

Contracttype	Totaal stopzettingen	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

Te ondernemen beleidsacties

- IBO wordt versterkt gebruikt voor niet-beroepsactieven en wordt ingeschreven als instrument in actieplannen en samenwerkingsverbanden met partners;
- VDAB speelt een actievere rol in de toeleiding van werkzoekenden naar IBO en zet versterkt in op de mobilisatie van partners;
- 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;
- De vergoeding voor de cursist wordt hervormd;
- 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;
- Er wordt een grotere differentiatie mogelijk gemaakt in de duurtijd en de prestatiebreuk van de IBO;
- Er wordt meer geïnvesteerd in de inschatting van de competentiekloof en de versterking van het opleidingsplan;
- Er wordt meer ingezet op nazorg bij een vroegtijdig stopgezette IBO;
- Er wordt ingezet op nazorg bij het succesvol afronden van een IBO.



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. We willen versterkt inzetten op niet beroeps-actieven, ook diegene die nog niet ingeschreven zijn bij VDAB

Automatische inschrijving bij VDAB bij start IBO

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

Maar één op de acht van de ingevulde vacatures door IBO was het gevolg van het aanbod van VDAB

VDAB=actiever worden in dit verhaal en in samenwerking met de lokale besturen, het RIZIV en de sectororganisaties meer personen proberen te begeleiden naar een IBO

Duidelijke doelstellingen opleggen aan VDAB en zijn partners en opnemen doelen in sectorconvenanten



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

Bijna 1 op 4 werkzoekenden heeft te weinig kennis van het Nederlands

In 90% van de vacatures wordt kennis van het Nederlands gevraagd

In 2021 werden er maar 240 IBO-contracten met taalbegeleiding opgestart

IBO-T in de eerste 3 maanden gratis voor de werkgever= grotere incentive om kandidaat aan te nemen die een taalachterstand heeft

4. Hervorming van de vergoeding voor de cursist

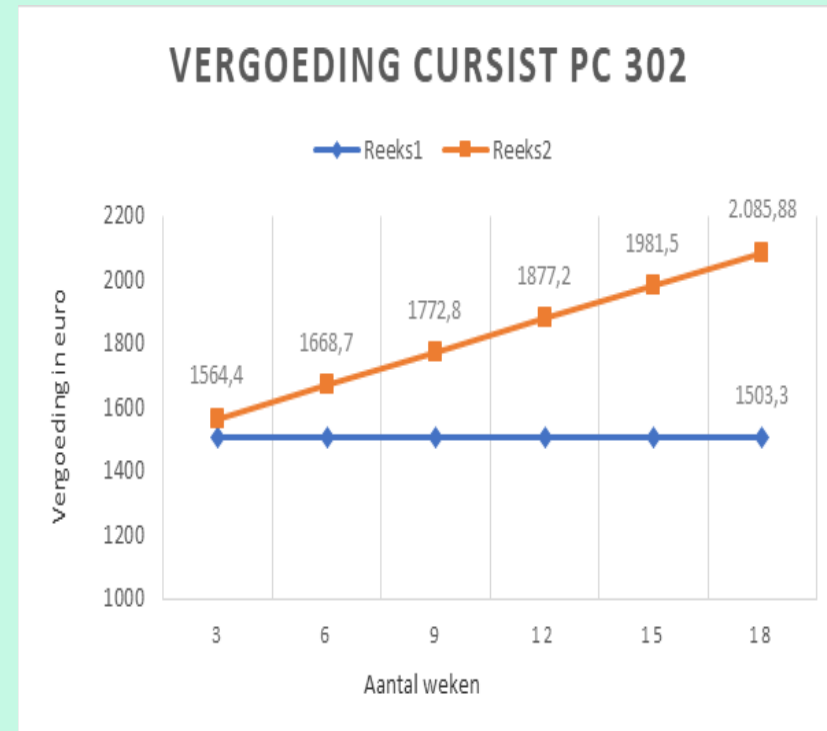
De IBO-cursist is moeilijker te overtuigen om een IBO-traject op te starten sinds

de hervorming van 2018. De financiële vergoeding is minder interessant dan voor

2018. Er zijn geen sectorale verschillen en de vergoeding blijft tijdens de gehele IBO vlak.

Voorgestelde hervorming vergoeding:

- 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



Blauwe lijn= huidige vergoeding
Oranje = vergoeding bij doorvoeren voorstel



5. Flexibelere registratie van de prestaties (in halve dagen) en premies die alleen betaald worden bij aanwezigheid van de cursist

- Mogelijkheid bieden om aanwezigheid te registreren in halve dagen
- Werkgever moet enkel vergoeding betalen bij volledige aanwezigheid cursist

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

Door meer differentiatie in de prestatiebreuk mogelijk te maken= beter inspelen op competentiekloof

Mogelijkheid om op te schalen van deeltijds naar halftijds-regime of omgekeerd

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

Screening vooraf, het opleidingsplan en de opvolging in de loop van de IBO zijn cruciaal

Vaststelling competentiekloof nu vaak onvoldoende: niet afgestemd op specifieke situatie en competenties cursist maar gebaseerd op algemene richtlijnen

Nood aan grondigere competentiescreening en meer vaste opvolgmomenten door VDAB

Evaluatie nodig van procedure bij het vaststellen van de competentiekloof en het opstellen van het opleidingsplan

Cruciaal dat vastgesteld kan worden welke competenties de cursist mist en hoe dat aangepakt kan worden.



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

Om te voorkomen dat die personen de voeling met de arbeidsmarkt verliezen, is nazorg cruciaal.

Nood aan grondige evaluatie uitgevoerd worden om te achterhalen waarom de IBO niet voltooid kon worden en begeleiding voor ex-cursist

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

Jobcoaching om zo tot succesvolle en duurzame tewerkstelling te komen

Afhankelijk van cursist tot cursist of daar noodzaak voor is

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



Volg @cdenv op   