

ingediend op **1514** (2022-2023) – Nr. 2
14 maart 2023 (2022-2023)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Alessia Claes

over de conceptnota voor nieuwe regelgeving

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

over de individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO)

Documenten in het dossier:

1514 (2022-2023) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving

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;
Thijs Verbeurgt.

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, Bart Van Hulle;
Johan Danen, Björn Rzoska;
Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzettingen	4
1.	Cindy Dewaele, algemeen directeur Arbeidsmarktbeheer VDAB, en Joey Baert, expert-coördinator Werkplekieren VDAB	4
2.	Joris Renard, adviseur Arbeidsmarkt, Vorming en Opleiding, UNIZO	8
3.	Sam Coomans, adviseur Studiedienst, ACV	10
4.	Gianni De Vlaminck, voorzitter Vlaams Overlegplatform Sociale Partners Bouw Constructiv, en Tatjana Samaey, directeur Vlaanderen Constructiv	12
II.	Bespreking	14
1.	Vragen en opmerkingen van de leden	14
1.1.	Tussenkoms van Tom Ongena	14
1.2.	Tussenkoms van Alessia Claes	14
1.3.	Tussenkoms van Yves Buysse	15
1.4.	Tussenkoms van Thijs Verbeurgt	16
1.5.	Tussenkoms van Robrecht Bothuyne	16
2.	Antwoorden	17
2.1.	Antwoorden van Cindy Dewaele en Joey Baert	17
2.2.	Antwoorden van Joris Renard	18
2.3.	Antwoorden van Sam Coomans	18
2.4.	Antwoorden van Gianni De Vlaminck en Tatjana Samaey	19
	Gebruikte afkortingen	20
	Bijlagen: zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 16 februari 2023 een hoorzitting over de conceptnota voor nieuwe regelgeving van Robrecht Bothuyne, Loes Vandromme, Kurt Vanryckeghem en Stijn De Roo over de individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO)

De getoonde presentaties zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Inleidende uiteenzettingen

1. **Cindy Dewaele, algemeen directeur Arbeidsmarktbeheer VDAB, en Joey Baert, expert-coördinator Werkplekieren VDAB**

Vaststellingen en contextfactoren

Cindy Dewaele verwijst naar de arbeidsmarktkrapte en de daling van het aantal IBO's. Als het aantal IBO's gerelateerd wordt aan het aantal werkzoekenden, is de daling minder sterk, van 3 naar 2 procent. Het is evident dat als de basis kleiner wordt, de absolute aantallen ook dalen. IBO blijft voor VDAB een krachtig antwoord op de mismatch.

Meer toeleiding, herbronning en focus op kwaliteit zijn drie aspecten die in de conceptnota aan bod komen. In 2018 is het systeem al hervormd. De evaluatie en bijsturing van IBO staan nu opnieuw op de radar van de raad van bestuur van VDAB.

Met bepaalde parameters en modaliteiten kan nog worden geschoven, maar daarbij moet rekening gehouden worden met contextfactoren, met name de conjunctuur, de bewegingen op de arbeidsmarkt en de complexiteit van de mismatch. Als er weinig kandidaten zijn, zijn werkgevers geneigd snel aan te werven en nadien missende competenties bij te spijkeren. Als er veel werkzoekenden zijn, is de werkgever meer bereid om met een IBO te werken.

De conjunctuurgevoeligheid van IBO blijkt ook uit de tijdslijn: er zijn minder IBO's als de werkloosheidsgraad lager ligt en de economie aantrekt. Dat werkgevers sneller overgaan tot aanwerving is een positieve zaak. *Cindy Dewaele* wijst er ook op dat de daling al ingezet is voor de hervorming van 2018. In tijden van crisis, zoals de corona- en energiecrisis, plooiën bedrijven terug op hun corebusiness en hebben ze minder aandacht voor opleidingen en werkplekieren. Het percentage werkzoekenden in werkplekieren is stabiel op ongeveer 7 procent.

De mismatch heeft vele gezichten. Langs de kant van de vacatures zijn dat kwalificatievereisten maar ook arbeidsomstandigheden. Voor heel wat werkzoekenden zijn er flankerende maatregelen nodig, voor andere dan weer enkel technische competentieversterking, bijvoorbeeld taalondersteuning. IBO is maar één werktuig in de veel grotere gereedschapskist van competentieversterkende instrumenten en trajecten van VDAB.

Het aantal werkzoekenden daalt dan wel, maar het aandeel van de werkzoekenden dat opleiding volgt of in een voortraject zit, stijgt. Redenen zijn dat VDAB daar sterk op inzet, maar ook de kenmerken van de werkzoekendenpopulatie die dat steeds meer nodig heeft.

Hervorming van 2018

Joey Baert wijst erop dat VDAB continu zijn producten en processen verbetert, met een focus op effectiviteit en efficiëntie. Een belangrijk voorbeeld is de hervorming van IBO in 2018. Die is tweeledig. Er wordt gestreefd naar een breder maar ook

kwalitatiever gebruik van IBO, onder meer om net die doelgroepen te bereiken die baat hebben bij een IBO maar er geen gebruik van maken. Tegelijk wil VDAB vermijden dat werkzoekenden die ook zonder IBO aan de slag kunnen een IBO volgen en op die manier het mattheuseffect verkleinen.

IBO was voor de hervorming heel complex, met een uitgebreid financieel en administratief proces. Voor sommige aspecten ging het er nog ambachtelijk aan toe. VDAB had ook het monopolie, waardoor niet alle doelgroepen bereikt werden. De administratieve vereenvoudiging is grotendeels gelukt, met nieuwe IT-systemen en een digitale aanvraagprocedure. Vandaag kan een werkgever via het werkgeversportaal van VDAB op een eenvoudige manier een IBO aanvragen. Voorts zijn er automatische datastromen voor de gegevensuitwisseling met de RVA. Het document voor het lokale werkloosheidsbureau is vervangen door een flux die automatisch de uitkeringsinformatie van de werkzoekende ophaalt, waardoor een IBO-aanvraag sneller kan verwerkt en opgestart worden. Voorts is de complexiteit van het vergoedingensysteem sterk verminderd.

Omdat veel moeilijker te bereiken doelgroepen bij de bemiddelingspartners in trajecten zitten, heeft VDAB ervoor gekozen om die te mandateren voor IBO. Dat zijn private partners maar ook lokale besturen. Ook de GOB's, de gespecialiseerde opleidings- en begeleidingsdiensten, kunnen sinds de hervorming IBO zelfstandig inzetten. Het doel was een hogere deelname van de kansengroepen en vandaag daalt inderdaad het aantal hooggeschoolden in IBO ten voordele van het aantal kortgeschoolden. Het aandeel IBO'ers met een migratieachtergrond stijgt gestaag maar is nog niet gelijk aan hun aandeel in de werkzoekendenpopulatie.

Een ander doel van de hervorming was IBO duidelijk positioneren als een opleidingsmaatregel en niet als een gesubsidieerde tewerkstelling. Om die reden zijn een aantal links tussen opleiding en tewerkstelling doorgeknipt, onder meer tussen de facturatie van de werkgever en de premie. De premie is voorts losgekoppeld van de verloning bij aanwerving. De premie is geen compensatie voor arbeidsuren maar een stimulans om de opleiding te volgen, een beloning voor de inspanning die de cursist wil leveren. IBO'ers krijgen nu dezelfde vergoedingen voor verplaatsing en kinderopvang als cursisten in een VDAB-opleiding. Dat facturatie en premie, en premie en loon zijn losgekoppeld, maakt duidelijk dat het geen loonsubsidie is. Dat de premie losgekoppeld is van het loon en IBO'ers gelijkgeschakeld zijn met andere cursisten waarborgt het gelijkheidsbeginsel tussen de cursisten, maar ook de gelijkheid onder IBO'ers ongeacht de sector waarin ze opgeleid worden.

IBO zit op het kantelpunt van opleiding en werk. Dat evenwicht moet altijd bewaakt worden. De aantrekkelijkheid van het instrument zit in de opleidingservaring en minder in de financiële aspecten. Joey Baert illustreert dat met reacties uit de klantenbevraging, die elke werkgever en IBO'er nadien krijgt. In de reacties van de IBO'ers is er een lijn tussen wie echt een opleiding kreeg en wie enkel moest bijdragen aan de productie. De eerste groep maakte een positieve evaluatie, de tweede groep een negatieve. Anderen rapporteren gemengde ervaringen. Zo zijn er die door de opleiding te weten komen dat het type werk niet geschikt is voor hen.

Hervormingsvoorstellen

De conceptnota voor nieuwe regelgeving doet negen nieuwe voorstellen, gebundeld rond de drie thema's toeleiding, herbronning en kwaliteit. De eerste aanbeveling is om meer niet-beroepsactieven in een IBO te krijgen. Die groep staat al sterk op de radar bij VDAB maar hen overtuigen om zich in te schrijven, is altijd de eerste stap. Inschrijving betekent de toegang tot het volledige dienstverleningsaanbod. Om die reden zet VDAB in op projecten die de drempels wegwerken voor een algemene inschrijving en niet specifiek voor een IBO.

Dat VDAB proactiever kan optreden, is een terechte kritiek. Vandaag stapt vaak de werkgever zelf met een kandidaat naar VDAB. VDAB en zijn partners initiëren ook zelf IBO's, maar er is nog een grote groeimarge. Proactief ontsluiten vergt dan wel een gecombineerde aanpak met onder meer een uitbreiding van het aantal geman-dateerde partners. Nu zijn dat vooral bemiddelingsinstanties. In de opleidingsstra-jecten zitten ook heel wat ruwe diamanten die via een IBO vacaturegericht kunnen worden verfijnd. Het idee verkennen om opleidingspartners, zoals de centra voor volwassenenonderwijs, de Syntra's en zelfs de sectorfondsen te mandateren, acht VDAB zinvol.

Daarnaast blijven communicatie en branding belangrijk. Ondanks jaarlijkse cam-pagnes merken UNIZO en Voka op dat hun leden niet genoeg op de hoogte zijn. Ook voor werkplekcleren in samenwerkingsverbanden is er een groeimarge.

Meer IBO's mag evenwel geen doelstelling op zich zijn. VDAB is in zijn samenwer-king met partners geëvolueerd. Een opdracht wordt in de markt gezet en partners tekenen daarop in. VDAB respecteert hun expertise en laat hen vrij in de keuze van methodieken. Projecten worden dus niet langer gefinancierd op basis van me-thode, bijvoorbeeld werkplekcleren, maar wel op basis van het resultaat, met name de uitstroom naar werk. Kwantitatieve doelstellingen zoals de nota er voorstelt, mogen keuzes in functie van wat de klant nodig heeft niet in de weg staan.

Taalondersteuning voor IBO en IBO-T, zowel gegeven door VDAB als door een partnerorganisatie, is altijd gratis voor de werkgever. Voor IBO-T betaalt de werk-gever trouwens helemaal geen vergoeding. De taalinstructeurs kaarten wel aan dat taalondersteuning op de werkvloer enkel mogelijk is als de persoon een zekere basiskennis van de taal heeft. Een IBO-T wordt vaak aangevraagd als de werkzoe-kende over de technische competenties beschikt maar enkel taalondersteuning no-dig heeft. VDAB wil meer IBO's met taalcoaching. Er is al een lichte stijging in 2022 ten opzichte van 2019. Joey Baert wijst voorts op de mogelijkheid voor elke werk-gever om gratis job- en taalcoaching van nieuwe medewerkers te krijgen gedu-rende de twaalf maanden na aanwerving.

Wat de vergoeding betreft, is VDAB het er zeker mee eens dat die aantrekkelijker kan. De vorige hervorming was echter al een huzarenstukje. Het is zaak nieuwe complexiteit en anomalieën te vermijden. Het basisprincipe van de conceptnota, namelijk een progressieve vergoeding gekoppeld aan het minimumloon van de sector, is voor sommige paritaire comités, bijvoorbeeld de zelfstandige kleinhandel in de eerste maand van IBO, een achteruitgang. Ook kan het zijn dat een cursist met een hoge dagvergoeding, die verschilt naargelang het paritair comité, in de eerste maand van IBO geen incentive meer krijgt omdat wat hij krijgt al hoger is dan het percentage van het sectorale loon. Het startschot van een hervorming is gegeven in de raad van bestuur, maar VDAB pleit voor een grondige financiële evaluatie voorafgaand aan een eventuele hervorming.

De volgende voorstellen van de nota bouwen voort op de aanbevelingen over IBO uit de Vlaamse Brede Heroverweging. Een eerste analyse van VDAB wijst evenwel uit dat ze de complexiteit verhogen en de werkgever opzadelen met heel wat extra administratie. Dat een cursist geen premie meer ontvangt als hij ziek is, kan dan wel kosten besparen maar maakt een IBO minder aantrekkelijk.

De voorstellen over flexibeler registreren van prestaties en het afnemen van de premie bij afwezigheid van de cursist zullen deel uitmaken van de uitgebreide fi-nanciële analyse.

Een ander voorstel van de nota is differentiatie in de duur- en prestatietijd, bij-voorbeeld deeltijds beginnen en opbouwen naar een voltijdse IBO. Joey Baert wijst erop dat het opleidingscontract de voorwaarden bij aanwerving bepaalt, dus ook

de prestatiebreuk. Na een IBO is er een aanwervingsverplichting en een beschermingsperiode, gekoppeld aan de duurtijd van de opleiding en de afspraken in het opleidingscontract. Het is complex en juridisch moeilijk om tijdens de loop van een contract de voorwaarden te veranderen. VDAB heeft een databank met gevalideerde opleidingsplannen, waar werkgevers toegang toe hebben. VDAB werkt ook met indicatieve duurtijden. Een gedegen inschatting van de duurtijd vooraf blijft evenwel moeilijk. Een IBO verlengen als de competenties ontbreken, kan altijd tot zes maand, de maximale duurtijd. Evenzeer kan een cursist voor het aflopen van IBO een contract krijgen als er geen bijkomende opleiding meer nodig is.

Een goede inschatting van de competentiekloof met een aangepast opleidingsplan is inderdaad heel belangrijk. VDAB werkt daaraan maar kan de interne en externe expertise zeker beter gebruiken. Ook andere mogelijkheden worden onderbenut. Zo is het mogelijk om met een beroepsverkenkende stage de competentiekloof te beoordelen. Met de hervorming is de periode uitzendarbeid die kan voorafgaan aan een IBO uitgebreid van twee naar vier weken. Tijdens die periode kunnen werkgever en kandidaat de meest geschikte duurtijd bepalen. Wat verder nog beter kan, is technische instructeurs en lesgevers inschakelen om de competentiekloof in te schatten. Ook op het vlak van expertise en ondersteuning door de sectoren is er nog heel wat onontgonnen terrein. De sectorfondsen hebben al vaker voorgesteld om de gevalideerde opleidingsplannen in het kader van beroepskwalificatiedossiers aan VDAB te bezorgen omdat die ook zinvol kunnen zijn voor IBO. Ze kunnen het profiel bepalen of de werkgever steunen bij de opmaak van een opleidingsplan.

Een betere nazorg bij stopzettingen maar ook bij aanwerving, zoals de nota vraagt, is inderdaad belangrijk. VDAB heeft daarin al stappen gezet. Als de bemiddelaar of de actie van de werkzoekende wijzigt, zijn een actiegerichte herinschatting en een plan van aanpak voor de volgende bemiddelaar vereist. Nazorg bij aanwerving is er nu vooral na IBO+. De werkgever wordt dan actief begeleid voor het aanvragen van een Vlaamse ondersteuningspremie of individueel maatwerk. Bij de gewone IBO en IBO-T zal de gratis job- en taalcoaching meer ingeburgerd geraken.

Aan de slag

Cindy Dewaele overloopt de acties die VDAB zal ondernemen. VDAB zal de inzet en de expertise in de toeleiding van kandidaten optimaliseren en onderzoeken of de opleidingspartners ook een IBO-mandaat kunnen krijgen.

Er komt voorts een uitgebreide financiële analyse, weliswaar binnen het kader dat werd afgesproken in de raad van bestuur, met als doel de aantrekkelijkheid van de maatregel te vergroten.

De kwaliteit wil VDAB bevorderen door de instructeurs de opleidingsplannen en de competentiekloof te laten inschatten.

De mogelijkheid van de job- en taalcoaching na aanwerving zal systematisch onder de aandacht van de werkgever worden gebracht.

Cindy Dewaele illustreert de werking van de vernieuwde vacaturewerking met het voorbeeld van de knelpuntvacature fietshersteller. Via een CVO duurt het meerdere maanden vooraleer een fietshersteller gekwalificeerd is. Als een cursist start met de voltijdse opleiding en vervolgens overstapt op één dag in het opleidingscentrum en vier dagen IBO en uiteindelijk vijf dagen IBO, heeft dat tal van voordelen. Een daarvan is een kortere opleiding, zowat 50 procent korter dan de standaardopleiding, terwijl de cursist toch zijn beroepskwalificatie haalt. De vacature is dus ook sneller ingevuld. Slimme combinaties van verschillende instrumenten, het klassieke opleidingspallet gecombineerd met IBO en andere vormen van werkplekleren, in

functie van de vacature maar ook van de werkzoekende, zijn de essentie van de vernieuwde vacaturewerking.

Cindy Dewaele eindigt met de getuigenis van Linda, die na jaren van lichamelijke beperking via een IBO op een veilige manier haar mogelijkheden kon exploreren. Ongeveer een op de vijf IBO'ers is trouwens vrijwillig ingeschreven, dus niet verplicht.

2. Joris Renard, adviseur Arbeidsmarkt, Vorming en Opleiding, UNIZO

Ondernemers over IBO

Joris Renard start met getuigenissen van ondernemers over de IBO-maatregel, die eigenlijk vrij positief zijn. Opleiding en werkplekleren zijn belangrijke oplossingen tegen arbeidsmarkttekorten. Een IBO heeft ook een hoge succesratio: negen op de tien cursisten zijn na zes maanden nog aan de slag in het bedrijf.

Na de hervorming zien de ondernemers een veel kortere tijd tussen aanvraag en opstart, heel wat korter dan de vier weken voorheen. Omdat het opleidingsplan gedigitaliseerd is, zijn de administratieve lasten kleiner. Het toegankelijk onlineaanmeldingssysteem wordt als heel positief ervaren.

De kostprijs voor de werkgever is duidelijk en voorspelbaar geworden. De cursistenvergoeding zorgt voor eenvoud en transparantie, maar gecombineerd met vergoedingen voor verplaatsingen en kinderopvang bestaat een risico op een werkloosheidsval. Uiteraard is het een goede zaak dat wie een IBO volgt op dezelfde manier behandeld wordt als wie een gewone opleiding volgt.

Werknemers merken wel dat werkzoekenden niet meer geïnteresseerd zijn in IBO, wat deels aan de arbeidskrapte kan liggen. Ze vragen dat VDAB kordater optreedt. Enkele werkgevers kaarten aan dat een cursist een IBO eenvoudig kan stopzetten, wat echter niet zo vaak gebeurt. Als de werkzoekende elders werk vindt, is dat goed voor die persoon, maar de werkgever heeft er natuurlijk heel wat tijd en energie in geïnvesteerd.

Ook het loon zien de werkgevers als een drempel, zeker in tijden van arbeidskrapte.

Tot slot vinden ze dat de kwaliteit van IBO-begeleiding door VDAB sterk varieert en dat nazorg nodig is.

Overwegingen bij de hervorming

De raad van bestuur van VDAB heeft zich gebogen over een evaluatie en werkt nu vooral aan een verfijning van het instrument IBO. De nota komt dus op het juiste moment om als inspiratie te dienen. Joris Renard geeft nog enkele overwegingen mee bij de aangekondigde hervorming.

Een eerste belangrijk voorstel is dat de overstap van opleiding naar werk voor de cursist financieel aantrekkelijk moet zijn. Voorts moet financiële ongelijkheid met werknemers vermeden worden. Wie een hoge werkloosheidsvergoeding kan combineren met premies houdt netto soms meer over dan de werknemers zelf.

VDAB kan volgens UNIZO ook zelf wat actiever zijn, in de zin dat de dienst aan de werkgever zelf een IBO kan voorstellen als een vacature enkele maanden openstaat. Nu komt IBO er meestal op initiatief van de werkgever. VDAB en partners moeten meer de reflex hebben om zelf naar de werkgever te stappen.

IBO's werken goed, maar er zijn er nu minder. Daarvoor zijn er verschillende verklaringen, waarvan de belangrijkste de conjunctuur is. Als er weinig werkzoekenden

zijn en veel vacatures, waarom zou er dan voor de omweg van een IBO gekozen worden? Ook de werkzoekendenpopulatie speelt een rol.

Voorts is IBO een sluitstuk, geen start van een bemiddeling. In elk VESOC-akkoord van de afgelopen jaren staat dat naar groei van het aantal IBO's wordt gestreefd. De hervorming van 2018 heeft slechts een deel van de verwachtingen ingelost. De evaluatie door de raad van bestuur van VDAB is bezig.

Voorstellen conceptnota voor nieuwe regelgeving

Joris Renard geeft enkel eerste reflecties bij de nota. Ze bevat veelbelovende voorstellen zoals de proactieve benadering van VDAB en partners, sterker inzetten op IBO-T en IBO+, meer differentiatie in duurtijd en prestatiebreuk en nazorg, ook bij vroegtijdige stopzetting.

Wat het meer aanspreken van niet-beroepsactieven betreft, wijst de spreker erop dat een IBO een sluitstuk is in de activering, geen startpunt. Mensen moeten zich eerst inschrijven bij VDAB of de partnerorganisaties vooraleer ze het gepaste traject, eventueel een IBO, aangeboden kunnen krijgen. Ondanks dat ze de mogelijkheid ertoe hebben, werken partnerorganisaties amper met IBO.

De bedrijven zijn bereid om na te gaan hoe het loon hoger kan, waarbij sectorale minima bespreekbaar zijn. De eerdere hervorming van de cursistenvergoeding was evenwel apothekerswerk. IBO wordt trouwens voor het belangrijkste deel gefinancierd door ondernemers; het is een solidariseringsstelsel. Morrelen aan de premie of de vergoedingen mag er niet voor zorgen dat werken financieel onaantrekkelijker wordt. Een progressieve vergoeding is volgens Joris Renard nodeloos complex. Als de sectorale minima gelden, zijn de vergoedingen hoe dan ook hoger.

Wat de flexibelere registratie betreft, vinden de werkgevers het niet meer dan normaal dat wie niet aanwezig is, geen vergoeding krijgt. UNIZO wil een stelsel dat de werkgevers stabiliteit garandeert. Een cursist kan IBO stopzetten als hij elders werk vindt, wat op een krappe arbeidsmarkt vaker gebeurt. Wat zijn de stimulansen voor de werkgever om dan toch een IBO te starten?

Een goede inschatting van de competentiekloof en een degelijk opleidingsplan zijn belangrijk, maar werkgevers vragen eerder naar een betere begeleiding. Ze zijn bang voor nieuwe administratieve lasten en een tragere start van een IBO. Een van de motieven van de administratieve lastenverlaging was trouwens net meer tijd vrijmaken voor begeleiding op de werkvloer.

In een minderheid van de gevallen valt een cursist, waarvan de IBO perfect verliep, kort na de vaste aanwerving uit. Ook daarvoor is nazorg belangrijk.

Wat ontbreekt nog?

Ondernemers kiezen in tijden van arbeidskrapte voor zekerheid. Ze geven kandidaten liefst zo snel mogelijk een contract. Om die reden stelt UNIZO voor om ook een stelsel te hebben waarbij IBO start na de aanwerving, zeker als de kandidaat nog heel wat competenties mist. In plaats van dat de werkgever aan VDAB betaalt, zou dan VDAB aan de werkgever een opleidingsvergoeding betalen.

Voor bepaalde doelgroepen is een progressieve IBO, naar analogie van de progressieve werkhervattingstrajecten, zeker te overwegen. Een IBO kan al verlengd worden, maar misschien moet er een kader komen voor een langere looptijd. UNIZO zal dat voorstellen in de raad van bestuur van VDAB.

UNIZO vraagt om IBO ook voor oudere werkzoekenden te promoten. Een IBO kan voor hen een veilige manier zijn om competenties op te doen en de werkgever hun meerwaarde te tonen. Dat kan trouwens ook op andere manieren, bijvoorbeeld via een beroepsinlevingstage.

UNIZO ziet ook mogelijkheden in duaal leren voor werkzoekenden, waarvoor er nu enkele proefprojecten lopen.

Tot slot wijst Joris Renard op de cruciale rol van de IBO-bemiddelaar, die proactief en oplossingsgericht bedrijven moet bijstaan.

3. Sam Coomans, adviseur Studiedienst, ACV

Sam Coomans zegt dat de vakbonden IBO als een belangrijk opleidingsinstrument zien. Ook na de hervorming van 2018 is er nog ruimte voor verbetering. De voorbije aanpassingen vloeien voort uit goed overleg, ook tussen sociale partners. Dat draagvlak is belangrijk voor de goede werking.

Een IBO is geschikt om beroepscompetenties bij te brengen. Algemene competenties worden het best in het voortraject bijgewerkt. Het is geen aanwervingsinstrument noch een loonkorting, maar een opleidingsvorm.

Cursisten kaarten bij de vakbonden aan dat ze te weinig betrokken worden bij het opleidingsplan maar ook dat ze niet begeleid worden, noch door de werkgever, noch door VDAB. Stopzettingen lijken hen soms arbitrair, eerder bedoeld om aanwerving te vermijden zonder dat de werkgever er gevolgen van ondervindt. In sommige gevallen duurt een IBO lang en in die periode bouwt de cursist geen sociale rechten op.

Inschatting van competenties

Enkele aanbevelingen van de conceptnota voor nieuwe regelgeving komen tegemoet aan de opmerkingen van de cursisten. Vooral in de startfase, bij het bepalen van de competentiekloof en het opleidingsplan, valt heel wat winst te boeken.

Ook de vakbonden stellen vast dat de opleidingsplannen soms ondermaats zijn. Ze worden daarin bijgetreden door de evaluaties van het Rekenhof en Deloitte. De competentiekloof en het opleidingsplan worden niet altijd gestructureerd of duidelijk vastgelegd en dat beperkt de meerwaarde van de opleiding voor de cursist. Uit de rapporten blijkt dat IBO-consulenten daarvoor standaardtools missen. Een opleidingsplan dat duidelijk de aan te leren vaktechnische competenties omschrijft, bij voorkeur gebaseerd op een beroepskwalificatie, maakt een echte competentiecheck mogelijk. Een verkeerde inschatting van de competentiekloof leidt vaak tot een kwaliteitsarme begeleiding.

Het opleidingsplan moet in samenspraak met de cursist worden opgemaakt. Dat geeft de cursist meer inzicht in welke competenties hij ontbeert. Hoewel maatwerk zeker nodig is, is ook een zekere standaardisatie in VDAB-aanpak wenselijk. Dat biedt duidelijkheid aan alle partners.

Voorts zijn een goede opvolging en controle van de mijlpalen van het opleidingsplan nodig. Dat is bij alle doelgroepen zo, maar toch vooral bij die waar het aantal vroegtijdige beëindigingen groot is, zoals bij kortgeschoolden.

Op het einde van een IBO wordt er ook het best werk gemaakt van het attesteren van behaalde competenties. Dat kan een element zijn om IBO aantrekkelijker in de markt te zetten bij potentiële cursisten.

Kortom, ook voor een IBO geldt dus dat goed begonnen half gewonnen is: een goed plan en degelijke opvolging daarvan zorgen voor een win-winsituatie voor werkzoekende en arbeidsmarkt.

Iedereen kan een IBO volgen maar de maatregel dient om beroepscompetenties bij te brengen, ook bij niet-beroepsactieven. Een goede inschatting moet ervoor zorgen dat de cursist klaar is voor die laatste stap naar werk en dus de basiscompetenties verworven heeft. Het is geen wonderinstrument voor de volledige arbeidsreserve.

De premie is maar één element

De voorstellen over de premie sluiten aan bij de uitgangspunten van het ACV: een aantrekkelijke vergoeding die de instroom kan verhogen en zorgen voor uniformiteit tussen cursisten.

Sinds de hervorming van 2018 daalt het aantal IBO'ers, allicht mede door de lagere financiële vergoeding. Het Rekenhof stelt vast dat de IBO-premie soms ontoereikend is en ook werkgevers erkennen dat. De IBO-premie afstemmen op de sectorale minima betekent evenwel in sommige sectoren een achteruitgang, bijvoorbeeld in de sectoren die wel het minimale gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen hanteren. De kosten voor IBO+, die langer duurt en gratis is voor werkgevers, zullen daardoor ook stijgen. Zal er dan ook een bijkomende bijdrage van de werkgever nodig zijn?

Het ACV vindt de oplopende productiviteitsvergoeding op zich wel positief, ook om een koppeling te maken met het toekomstige loon. Dat er groei wordt verwacht, motiveert werkgevers en werknemers om te investeren in het traject.

De loopbaanaspecten blijven onderbelicht. Naast de vergoeding zijn ook andere aspecten van het statuut voor verbetering vatbaar. Als een IBO wordt stopgezet, zelfs door overmacht zoals tijdens de coronacrisis, hebben cursisten geen terugvalopties. Ze zijn dan afhankelijk van ad-hocoplossingen, wat toch wijst op een gebrek aan bescherming.

Tijdens een IBO bouwt een cursist geen sociale rechten op, noch op vakantie, noch op pensioen, en krijgt hij geen vakantiegeld of eindejaarspremie. Eigenlijk wordt de IBO-periode gelijkgesteld met een werkloosheidsperiode.

Andere aandachtspunten bij de voorstellen in de conceptnota

Variëren in duur en prestatiebreuk is voor de vakbonden bespreekbaar als aan een aantal voorwaarden voldaan wordt. De duurtijd van IBO moet zo kort mogelijk maar ook zo lang als nodig zijn en moet in lijn liggen van de competentiekloof. De duur en de prestatiebreuk staan vooraf vast, dus wijzigingen tijdens de looptijd van het contract kunnen niet. Dat neemt niet weg dat er uitzonderingen mogelijk zijn als de context verandert, bijvoorbeeld bij gezondheidsproblemen van de cursist.

De variatie in duur en prestatiebreuk kunnen enkel in een model waarbij er een veel grondigere competentiescreening en inschatting van de cursist gebeurt.

De argumenten voor gratis taalondersteuning van drie maanden vinden de vakbonden zwak, zeker in tijden van arbeidskrapte. Een IBO is al goedkoop voor de werkgever. IBO+ is gratis en taalcoaching ook, dus een extra financiële stimulus is overbodig.

Belangrijker is dat VDAB enkel die cursisten een IBO aanbiedt die klaar zijn om op de werkvloer te starten, dus die een zeker basispotentieel hebben.

Sam Coomans besluit dat het ACV enkele goede voorstellen in de nota ziet, zeker ook in de voorstellen over nazorg.

4. Gianni De Vlaminck, voorzitter Vlaams Overlegplatform Sociale Partners Bouw Constructiv, en Tatjana Samaey, directeur Vlaanderen Constructiv

Gianni De Vlaminck stelt Constructiv voor als het sectorfonds van de bouwsector. Werkgevers- en werknemersorganisaties komen maandelijks samen in het paritair comité van de bouwsector waar cao's afgesloten worden die de werking van het sectorfonds sturen.

De bouwsector is nog altijd federaal georganiseerd, onder meer inzake sociale voordelen voor de werknemers en Pensio B, het onafhankelijke pensioenfonds voor een aanvullend pensioen voor de arbeiders. Vanaf 1 januari 2023 organiseert de sector ook een aanvullend pensioen voor bedienden.

Het sectorfonds is regionaal georganiseerd voor toeleiding en aanwerving, opleiding en competentie, veiligheid en welzijn. Dat zijn de afdelingen Building On People: BOP@vlaanderen, BOP@bruxelles en BOP@wallonie.

Zeker voor de hervorming van 2018 was de bouwsector een grote aanbieder van IBO's. Volgens VDAB-cijfers zijn er in de bouw- en houtcluster 1958 IBO-overeenkomsten gestart in het laatste kwartaal van 2021 en de drie eerste kwartalen van 2022. Na zes maanden zijn daarvan bijna 1500 personen of 75 procent aan het werk. Na een positief beëindigde IBO en aanwerving is na zes maanden nog 91 procent aan het werk. Dat betekent dat het systeem succesvol is voor de bouwsector.

Standpunt Constructiv over de hervorming

Wat betreft de hervorming oordeelt ook het sectorfonds, dus zowel de werknemers als werkgevers, dat de vlakke vergoeding, met name het GGMMI, nadelig is voor de instroom. Gezien de sectorbarema's is het verschil tussen werkloosheidsvergoeding en de beginvergoeding van een IBO een rem.

Aannemers evalueren de screening, de begeleiding en de nazorg als te beperkt. Het mangelt aan een correct verwachtingspatroon bij zowel werkgevers als de IBO'ers.

Nu al is het criterium voor IBO dat de cursist zonder bijkomende opleiding niet zou aangeworven worden. Het accent ligt dus al op de personen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, de zogenaamde zwakkere profielen. Zeker gezien de arbeidskrapte is het belangrijk dat IBO voor die groepen gereserveerd blijft.

Hervormingsvoorstellen

Tatjana Samaey zegt dat de bouwsector via de sectorconvenant al inzet op zijnstroom en dus het activeren van niet-beroepsactieven positief vindt.

De bouwsector wil ook bijdragen aan de samenwerkingsovereenkomsten die VDAB met de lokale overheden afsluit. De IBO's in de bouwsector gaan nu al naar de kansengroepen. De arbeidskrapte is zo groot dat wie onmiddellijk inzetbaar is, een arbeidsovereenkomst krijgt.

Ook de bouwsector vraagt dat VDAB een actievere rol speelt in de toeleiding maar ook in het verdere traject van een IBO'er.

De bouwsector kan er niet tegen zijn dat een IBO-T gratis is voor de werkgever.

Constructiv vindt de voorstellen in de conceptnota over de hervorming van de cursistvergoeding heel goed. Een koppeling aan de sectorale barema's zal de aantrekkelijkheid van het IBO-systeem vergroten voor wie niet actief op zoek is naar werk en voor de zijinstromers.

Van een stijgende vergoeding naarmate de competenties toenemen, zijn zowel werkgevers als werknemers voorstander. De sector vraagt aandacht voor de werkloosheidsval. Een IBO moet ook financieel lonen voor niet-beroepsactieven. De simulaties die de bouwsector maakte van de voorstellen zijn positief. Het is goed dat IBO'ers een hogere beginvergoeding krijgen die gaandeweg stijgt.

Over de flexibelere registratie van de prestaties, het alleen toekennen van premies bij aanwezigheid, differentiatie in duurtijd en de prestatiebreuk heeft de sector geen expliciet standpunt. Dat is minder van toepassing in de bouwsector, waar deeltijdse tewerkstelling complex en daardoor beperkt is.

Een betere inschatting van de competentiekloof, een beter opleidingsplan en betere nazorg, zowel bij vroegtijdig stopgezette als succesvolle IBO's, zijn hoe dan ook noodzakelijk. Voor een succesvol traject bij deze doelgroep moeten alle deelnemers goed weten waaraan ze beginnen. Voorts is een goed afstemming nodig. De bouwsector ziet daarvoor drie noodzakelijke stappen:

- een goede screening en het in kaart brengen van het voortraject van de werkzoekende en een goede matching met het bouwbedrijf en het leertraject dat een werkzoekende er kan afleggen;
- een goede afstemming over het leertraject met duidelijke verwachtingen en inspraak van zowel de werkgever als de werkzoekende;
- een voldoende lange opleiding, voldoende opvolgmomenten en (tussentijdse) evaluatie.

Na een IBO, succesvol of niet, werkt de sector mee aan een warme overdracht. De bouwsector beschikt immers over heel wat sectorale onboardingtools, tools om de drempels tijdens de eerste maanden van de tewerkstelling te minimaliseren, zowel voor de nieuwe werknemer als de werkgever. Die warme overdracht staat trouwens ook in de samenwerkingsovereenkomst met VDAB.

Conclusies

Kortom, de bouwsector is vragende partij voor een opwaardering van het IBO-systeem, aldus *Gianni De Vlaminck*.

De sector vraagt vooreerst een opleidingsprogramma op maat, met een grote betrokkenheid van VDAB bij het hele traject. Bij de aanvang van de IBO moet men duidelijk de wederzijdse verwachtingen in kaart brengen en daarbij moet er inspraak zijn van zowel de werkgever als de werkzoekende. Dat in praktijk brengen, is de belangrijke opdracht van de VDAB-begeleider.

Tussentijdse evaluaties zijn een ander belangrijk element. Dat moet gebeuren door VDAB-medewerkers die de sector kennen, op de werkvloer langsgaan en dus meer doen dan enkel telefoontjes plegen. Ook vraagt de sector dat er sneller ingegrepen wordt als er geen match is tussen cursist en werkgever en als er geen kans is op aanwerving. Flexibiliteit dus, ook in de stopzetting, want het heeft geen zin mensen maanden vast te houden in een opleiding die op niets uitloopt. Snelle en gerichte nazorg, een warme overdracht, is nodig.

De moeilijk bereikbare doelgroepen, de kansengroepen, vergen voldoende flexibiliteit in duurtijd. De sector pleit niet voor beroeps-IBO'ers maar vraagt dat ze voldoende tijd en kansen krijgen om te groeien.

De bouwsector is specifiek. Een betere afstemming van IBO op de sector moet mogelijk zijn, onder meer in de vorm van flexibiliteit voor (te recupereren) overuren. Er is bijvoorbeeld het vervoer naar de bouwvelden en de fluctuerende arbeidsduur, langer in de zomer en korter in de winter.

IBO moet dus aangepast zijn aan de bouwsector zowel voor het loon, het statuut als de arbeidsvoorwaarden. Gianni De Vlaminck concludeert dat de sector goede ervaringen heeft met IBO en, na de terugval na de hervorming van 2018, wil meewerken aan het opnieuw opwaarderen ervan.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

1.1. Tussenkomen van Tom Ongena

Tom Ongena beseft dat in tijden van arbeidskrapte werkzoekenden vaker snel een contract krijgen. Ook voor de werkzoekende is dat lonender dan een IBO-vergoeding. Ook nu zijn er echter nog 190.000 werkzoekenden in Vlaanderen, waarvan 43 procent laaggeschoold is. Die 83.000 werkzoekenden zijn een potentieel doelpubliek voor IBO. Dat de daling in procentuele en absolute aantallen enkel verklaard wordt door de vaststelling dat het sneller aanwerven een IBO minder aantrekkelijk maakt, verdient nader onderzoek. Het is aangewezen de problemen in kaart te brengen en aanpassingen aan het stelsel door te voeren.

Aan VDAB vraagt het lid of de hervorming van 2018 ertoe bijgedragen heeft dat de aantallen dalen. Of was het zonder de hervorming nog erger geweest? Slechts een op de acht IBO's wordt gestart op aangeven van VDAB. Klopt dat aantal? Hoe komt dat en is er marge voor verbetering?

Waarom wordt er voor de 40.000 werkzoekenden met een beperkte kennis van het Nederlands of voor kandidaten uit andere regio's niet sneller gekozen voor IBO-T?

Het aantal hooggeschoolde IBO'ers daalt, dus kansengroepen komen meer aan bod. Niettemin blijft de doorstroming van die groepen laag. Hoe kan dat worden verklaard? VDAB zet in op digitalisering, waardoor er meer tijd en ruimte vrijkomt voor de kansengroepen. Willen die mensen dan zelf geen IBO volgen?

Is de kritiek dat VDAB onvoldoende kordaat optreedt tegen werkzoekenden die een IBO weigeren, terecht? Zo ja, hoe wordt daaraan verholpen?

Het is volgens Tom Ongena duidelijk dat de IBO-premie nu te weinig stimuleert. Als het niet het voorstel van de conceptnota is, wat is volgens de sprekers dan wel een goed systeem?

IBO is er voorlopig alleen voor werkzoekenden, maar komt er nu ook voor niet-beroepsactieven. Hoe benadert VDAB nu al de niet-beroepsactieven?

Duaal leren wordt uitgebreid tot hogeschoolopleidingen. Sommige sprekers vragen dual learning voor werkzoekenden open te stellen en IBO na de aanwerving te organiseren. Zijn dat niet te veel stelsels naast elkaar? Is het niet beter één relatief eenvoudig systeem te hebben voor alle categorieën?

1.2. Tussenkomen van Alessia Claes

Ook *Alessia Claes* acht een ruimere invalshoek aangewezen, dus niet alleen IBO bekijken maar werkplekleren in het algemeen. Hebben de verschillende organisaties

alle vormen van werkplekleren al eens kritisch tegen het licht gehouden? Zo ja, wat was het resultaat?

Ook de N-VA-fractie ziet wel wat in een eenvoudiger systeem. De fractie stelt zich de vraag of een IBO in deze conjunctuur met arbeidskrapte wel het meest geschikte instrument is. Werkgevers werven liever sneller aan om dan zo nodig nadien bij te scholen.

Het IBO-instrument is in 2018 grondig hervormd. Hoe wordt deze hervorming ervaren en wat is de impact op het terrein?

Of de investering in IBO loont, is ook een vraag die moet worden beantwoord. Het Rekenhof was in zijn analyse heel kritisch over IBO. Is een goed resultaat de verdienste van het instrument of eerder een bewijs van de beperkte meerwaarde? Hoe kan bepaald worden of de werkgever de persoon ook zou hebben aangeworven zonder IBO?

Het Rekenhof stelt dat IBO de arbeidsmarktkansen van kansengroepen niet vergroot. Moet IBO meer afgestemd worden op de meest kwetsbare werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? Of is IBO gewoon minder geschikt voor die groepen? Het Rekenhof vond de opleiding ook niet op maat van de cursist. Hoe kan dat worden aangepakt? Enkele arbeidsmarktexperts, waaronder Stijn Baert van UGent, adviseren om een duidelijkere link te leggen tussen IBO en knelpuntvacatures. Hoe kan dat gebeuren?

Het rapport 'Vlaanderen welvarender, weerbaarder en wervender' van het economisch adviescomité, dat dateert van 2020, adviseert dan weer om de komende twee jaar het aantal IBO's te verdubbelen. Wat is het standpunt van VDAB daarover? Hoe kan dat? Zijn er bijkomende maatregelen voor nodig?

Werkplekleren moet gekoppeld zijn aan een opleidingsplan voor competentieversterking met vooraf bepaalde doelstellingen. Dat is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever, cursist en overheid. Wat is de rol van elke actor? Hoe kan dat gekoppeld worden aan de inspanningen voor levenslang leren en de competentiechecks? Is er een soort certificaat waarmee de cursist bij het zoeken naar werk kan bewijzen dat hij bepaalde competenties verworven heeft? Hoe kunnen beroepscompetenties en de erkenning ervan nog worden versterkt bij het werkplekleren?

Sinds 2023 is er gratis job- en taalcoaching. Gebeurt die tijdens het IBO-traject of na aanwerving?

Hoe gaat VDAB om met cursisten die het IBO-traject voortijdig stopzetten? Krijgen cursisten die onterecht de opleiding stopzetten een sanctie?

Hoe ziet de bouwsector een actievere rol van VDAB?

Allessia Claes vraagt tot slot wat de sprekers zouden veranderen aan het IBO-instrument als ze drie aspecten mochten wijzigen.

1.3. Tussenkoms van Yves Buysse

Yves Buysse weet dat technische vaardigheden verwerven meestal de prioriteit is van zowel de cursist als de werkgever. Daarnaast zijn er de zogenaamde zachte vaardigheden zoals communiceren, samenwerken, afspraken nakomen, flexibel zijn, kunnen omgaan met feedback van de werkgever en emoties controleren. Die competenties zijn niet alleen dienstig op het werk maar ook in de privésfeer. Vanuit het werkveld krijgt het lid het signaal dat het daar soms nog wel aan mangelt.

Wat zijn de ervaringen van de sprekers daaromtrent? Als die vaststelling klopt, hoe kan daaraan worden geremedieerd? Wat met mensen met specifieke kenmerken, zoals autismespectrumstoornis? Worden werkgevers daarvoor door VDAB begeleid?

Ook Yves Buysse vraagt dat de cursist een of ander bewijs krijgt dat hij bepaalde vaardigheden verworven heeft.

Aan VDAB vraagt het lid hoe de samenwerking met partners als de CVO of Ligo, de voormalige centra voor basiseducatie, verloopt. Wat houdt de voorgestelde uitgebreide samenwerking precies in?

1.4. Tussenkomen van Thijs Verbeurgt

Thijs Verbeurgt begrijpt dat bedrijven die onder druk staan, focussen op hun core-business en minder op opleiding. Merken naast VDAB de andere sprekers ook een verminderde interesse om te investeren in opleiding op? Of zien bedrijven opleiding net als een manier om met de uitdagende arbeidsmarkt om te gaan?

Geven de sprekers de voorkeur aan een verfijning van het IBO-systeem of aan een algemene denkoefening over een integratie van de verschillende systemen en statuten?

1.5. Tussenkomen van Robrecht Bothuyne

Volgens *Robrecht Bothuyne* staat de daling van het aantal IBO's in schril contrast met de ambitie van 2018 van een stijging tot 30.000 IBO's per jaar. Nu is dat minder dan een derde daarvan. Waarop werd de doelstelling van 2018 gebaseerd? Waarom werd ze niet gehaald? De krappere arbeidsmarkt was toen al voorspeld.

Kwalitatief heeft de hervorming voor een aantal verbeteringen gezorgd, onder andere de minder ambachtelijke administratieve processen. Andere aspecten zijn fout ingeschat, vooral de vergoeding. Een werknemer, en vaak ook een werkgever, weet niet wat 80 procent van het GGMMI is of weet niet wat de minimumlonen in de sector zijn. Het is volgens het lid belangrijk om vanuit de realiteit van de werkzoekende en de werkgevers te vertrekken en rekening te houden met de gangbare sectorale lonen. Het is een probleem als het huidige algemene forfait van IBO hoger ligt dan het minimumloon in de sector. Wanneer zal de financiële evaluatie van de raad van bestuur klaar zijn? Er is volgens Robrecht Bothuyne geen tijd te verliezen omdat IBO het belangrijkste Vlaamse arbeidsmarktinstrument is van de laatste twintig jaar. Het heeft een goede naam bij heel wat werkgevers en is vaak, jammer genoeg, een van de weinige instrumenten die ze kennen.

De snelste weg naar werk is soms te verleidelijk. De nood aan competentieversterking om een baan te houden, is vaak groter dan de werkzoekende zelf beseft. Heel wat werkervaringen en een lange periode van uitzendarbeid bij verschillende werkgevers maken het cv van de werkzoekende doorgaans niet aantrekkelijker. Opleiding is vaak wel degelijk nodig en vaak een betere keuze dan snel een jobaanbod aannemen. Het lid acht het belangrijk het IBO-instrument zo in de markt te zetten.

Misschien is er voor de nazorg en opvolging van de cursisten niet alleen een rol voor VDAB maar ook voor de vakbonden, opleidingsorganisaties en sectorfondsen weggelegd? Uit het antwoord op schriftelijke vragen van Robrecht Bothuyne blijkt dat een onaangepaste leeromgeving de belangrijkste reden is waarom een IBO wordt stopgezet, nog meer dan de motivatie van de cursist. Hij suggereert een nazorgtraject voor werkgevers wanneer een IBO gefaald heeft. Is dat er al? Zo ja, hoe kan het worden verbeterd?

IBO-T enkele maanden gratis maken gaat inderdaad verder dan een opleidingshervorming. Gratis IBO-T zou alvast de gebrekkige taalkennis als excuus om niet

aan te werven wegnemen. Kan IBO ook een argument zijn om Waalse en Brusselse werkzoekenden aan te trekken? Wordt dat al actief gepromoot? Zijn er aanpassingen aan het systeem nodig om dat succesvoller te maken?

Tot slot vraagt het lid welke kwalitatieve en kwantitatieve ambities er zijn voor IBO.

2. Antwoorden

2.1. Antwoorden van Cindy Dewaele en Joey Baert

Cindy Dewaele heeft de doelstelling van 2018 betreffende de verhoging van het aantal IBO's begrepen als een incentiverende ambitie. Ook VDAB vond toen al dat er voorbijgegaan werd aan enkele tendensen die al ingezet waren, waaronder een daling van het aantal IBO's. De hervorming was daar trouwens deels door ingegeven. Het aantal werkzoekenden is ondertussen gedaald en dus is ook de rekruteringsbasis kleiner. In percentage is de daling veel kleiner dan in absolute aantallen.

Positief is dat het oneigenlijke gebruik van IBO verdwenen is; het gaat niet meer om cursisten die ook zonder IBO een contract zouden krijgen. De spreker vraagt de parlementsleden om de zaak breder te bekijken. De ambitie van VDAB is de werkzoekenden sterker te maken en de kloof tot de arbeidsmarkt te dichten, met gebruik van alle instrumenten in de gereedschapskist. Op dat vlak is er een positieve evolutie, hoewel die altijd sneller mag gaan. Het einddoel is mensen langdurig aan het werk krijgen en vacatures invullen.

Het is onvermijdelijk dat cursisten kiezen voor de zekerheid van een job, zelfs al is het uitzendarbeid. Ze gaan er soms aan voorbij dat ze via een IBO investeren in de rest van hun loopbaan. VDAB botst voor begeleiding na aanwerving op juridische kaders, waaronder die voor staatssteun. Nochtans is competentieversterking ook dan belangrijk voor de duurzaamheid van de tewerkstelling. Meer flexibiliteit in begeleiding na aanwerving is wat VDAB aanbeveelt voor de volgende regeerperiode.

Joey Baert wijst op de talrijke opleidingsmogelijkheden na aanwerving: het aanbod van de sectoren, de opties van de kmo-portefeuille, het Vlaams opleidingsverlof enzovoort. De werkgever stuurt dan zelf de opleiding. Het is aan VDAB om voor elke partij en in elke fase de juiste rol te spelen: actor, regisseur of connector.

Het opleidingslandschap is ook voor de werkzoekende complex met VDAB-opleidingen, opleidingen van onderwijspartners, al dan niet door VDAB erkend, en tal van werkplekcomponenten met telkens andere contracten. VDAB moet voor eerst het eigen instrumentarium zo duidelijk mogelijk maken. De dienst vereenvoudigde recent de intensieve trajecten door de drie stagevormen om te vormen tot één flexibel basisinstrument, maar er is meer nodig opdat werkgevers en werknemers duidelijker de mogelijkheden zien. Soms is het creëren van een nieuw instrument evenwel nodig, zoals VDAB nu experimenteert met leerjobs voor beroepskwalificerende trajecten buiten het onderwijs.

Op het einde van elke IBO geeft de werkgever een score voor elk van de competenties in een zogenaamd competentierapport dat aan het VDAB-profiel van de werkzoekende wordt toegevoegd. Dat heeft nog niet de kracht van een attest. Voor sommige beroepsprofielen staat VDAB in voor de kwalificatie, bijvoorbeeld voor heftruckchauffeur, maar de kwalificerende mogelijkheden van de dienst zijn beperkt. Daarom werkt VDAB voor het beroepskwalificerend werkplekleren samen met bijvoorbeeld de sectorfondsen. Een andere mogelijkheid is niet het opleidingstraject maar het resultaat ervan via EVC-assessment kwalificerend maken.

Opvolging, begeleiding en taalondersteuning tijdens IBO blijven behouden maar met gratis job- en taalcoaching komt er volgens Joey Baert extra nazorg na aanwerving.

Cindy Dewaele vult aan dat de coaching geldt voor de cursist zelf maar ook voor de omgeving waarin hij werkt en de werkgever.

Uiteraard treedt VDAB op als een IBO-cursist zijn traject onterecht stopzet, maar 40 procent onder hen is niet gevat door controle. In geval van een mismatch zoekt VDAB naar alternatieven voor de werkzoekende. De cijfers van controle en sancties tonen volgens de spreker aan dat VDAB daarbij streng maar rechtvaardig te werk gaat.

Alle Belgen, maar ook EU'ers en niet-EU'ers die recht hebben op arbeid, dus ook Waalse en Brusselse werkzoekenden, kunnen een IBO volgen. Ondanks de vrij ambachtelijke procedure zijn er Brusselse en Waalse IBO'ers. Potentieel kunnen dat er evenwel meer zijn.

Dat de leeromgeving niet-passend is, betekent volgens *Cindy Dewaele* niet dat de onderneming gefaald heeft in het begeleiden van de werkzoekende, wel dat er een mismatch is. Er bestaat al een mentoropleiding waarvan werkgevers kunnen gebruikmaken om hun eigen werknemers verder te bekwamen in begeleiding.

2.2. Antwoorden van Joris Renard

Voor *Joris Renard* moet het de ambitie zijn om een kwaliteitsvol instrument te behouden dat de werkzoekende een perspectief geeft op duurzaam werk. Dat 90 procent na een IBO nog aan het werk is na zes maanden, moet behouden blijven. Hoe een en ander vorm krijgt, is voer voor discussie. Een belangrijk doel is de dalende aantallen keren.

Dat VDAB IBO te weinig zou promoten, is een verkeerde lezing van zijn pleidooi. De vraag is of de dienst aan werkgevers met openstaande vacatures een voorstel van IBO doet. Het is ook aan de werkgevers- en andere organisaties om IBO blijvend onder de aandacht van de bedrijven te brengen.

Uiteraard heeft VDAB al heel wat niet-beroepsactieven in zijn databanken, bijvoorbeeld de leefloongerechtigden en de deelnemers aan re-integratietrajecten. De dienst zoekt nu naar goede partnerschappen om die groep nog beter te bereiken.

De olifant in de kamer blijft de leervergoeding. Ondanks de vele discussies daarover kent *Joris Renard* de ultieme oplossing niet. Loon is trouwens niet de enige drijfveer om een IBO te starten, ook de leerervaring en het perspectief op werk spelen mee. UNIZO is bereid een systeem vertrekkende van de sectorale lonen te overwegen.

Elk van de leer- en werkinstrumenten is nodig om oplossingen op maat te bieden. De vraag is of elk instrument ook algemeen gepromoot moet worden. Het is aan VDAB om te bepalen welk instrument het meest geschikt is voor welke werkzoekende en welke werkgever.

Gunstig is dat door de hervorming meer kandidaten uit kansengroepen een IBO volgen; nadelig is dat hogergeschoolde profielen er tussenuit vallen, wat deels te wijten is aan de verloningscomponent. Dat is een van de redenen waarom de raad van bestuur van VDAB om de evaluatie van het IBO-instrument gevraagd heeft.

Uiteraard is UNIZO voor interregionale mobiliteit, maar ook dan moet de logica van IBO primeren: werkzoekenden bijscholen voor bepaalde vacatures.

2.3. Antwoorden van Sam Coomans

Sam Coomans acht een betere cursistenvergoeding op korte termijn nodig, zeker omdat de doelgroep verruimd is tot mensen die een bijstandsinkomen hebben.

Het conjunctureel element speelt zowel voor werkgevers als voor cursisten. Soms is een contract financieel voordeliger maar kan een IBO duurzaam werk garanderen. De lage leervergoeding is dus een belangrijk beslissingselement, maar dat geldt ook voor de vergoedingen voor kinderopvang en verplaatsing. Gezien de succesratio van IBO is de return on investment van een hogere vergoeding positief.

De vakbonden vragen een grondige competentiescreening bij de start. Dat is de basispijler van de andere kwaliteitsverhogende componenten zoals begeleiding en opvolging.

Het attesteren van competenties is belangrijk, bijvoorbeeld door het opwaarderen van het competentierapport, door kwalificaties te koppelen aan IBO of door de EVC-trajecten van de sectoren. Dat de werkzoekende zijn competenties ook bij latere sollicitaties kan uitspelen, is een beslissingselement.

De vakbonden willen hun rol spelen, ook op het vlak van promotie en nazorg. Ze zijn volgens Sam Coomans trouwens altijd een sterke pleitbezorger geweest van het instrument IBO.

2.4. Antwoorden van Gianni De Vlaminck en Tatjana Samaey

Gianni De Vlaminck benadrukt de diversiteit van de bouwbedrijven die van IBO gebruikmaken. Het gaat zowel om grote als kleine bedrijven. Ook zij merken dat sinds de hervorming het door de lagere vergoeding moeilijker is om cursisten te motiveren.

De stijging van het aantal opleidingssystemen lijkt gelijk op te gaan met de stijging van het aantal knelpuntvacatures. De vele systemen zijn evenwel op zich geen probleem. De sector heeft provinciale adviseurs die de bedrijven bijstaan bij het opstellen en bijsturen van opleidingsplannen en werkplekleren promoten. Wel is het moeilijk als systemen tijdens de regeerperiode wijzigen zonder een afdoende evaluatie. Zo zijn recent de verplichte stages in het secundair onderwijs afgeschaft. Ook zijn er dubbel zoveel opleidingen erkend voor duaal leren, terwijl er voor sommige opleidingen geen enkele leerling in het systeem zit, noch in het secundair, noch in het hoger onderwijs. Dat maakt de discussie heel theoretisch.

Zelfs een kleine kmo kan een mentor vrijstellen maar de beginincompetenties inschatten is moeilijker. Bedrijven zijn bereid in de begeleiding van de zwakkere profielen te investeren, maar het is aan de overheid om te zorgen voor een aantrekkelijke leervergoeding.

Cursisten zegt een vergoeding van 80 procent van het sectorale minimumloon weinig, zij willen gewoon weten wat ze per maand zullen verdienen.

Tatjana Samaey vult aan dat de sectorfondsen zorgen voor een warme overdracht, overleggen over de competentieprofielen en extra ondersteuning bieden aan de werkgever. Daarvoor is echter een goede afstemming nodig. Met de juiste screening, trajectbegeleiding en evaluatie zullen veel gevallen van onaangepaste leeromgeving vermeden worden. Bij alle systemen van werkplekleren is het nodig dat de verwachtingen duidelijk zijn voor alle deelnemers. Werkgevers moeten beseffen dat het een opleidingssysteem is, kandidaten moeten flexibel genoeg zijn om zich aan te passen aan de werkomstandigheden die in het bedrijf gelden.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Allessia CLAES,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
BOP	Building on People
CVO	centrum voor volwassenenonderwijs
EVC	elders verworven competentie / eerder verworven competentie
GGMMI	gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen
GOB	gespecialiseerde opleiding/begeleiding
IBO	individuele beroepsopleiding
IBO-T	IBO met taalondersteuning
IBO+	individuele beroepsopleiding voor kwetsbare werkzoekenden
Ligo	federatie van de centra voor basiseducatie
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
UGent	Universiteit Gent
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen