

# Deelnameprofiel en effectiviteit van de individuele beroepsopleiding

Bollens, J. & Heylen, V. 2009. *De individuele beroepsopleiding in de onderneming. Vergelijking van het deelnameprofiel en de effectiviteit over de periode 2000-2008*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

***In dit artikel geven we de voornaamste vaststellingen van een onderzoek dat we deden op basis van alle IBO-contracten die vanaf het jaar 2000 tot en met oktober 2008 werden afgesloten. Eerst wordt gekeken naar het profiel van de deelnemers, waarbij de achterliggende vraag is of dit erg verschilt van het profiel van de gemiddelde niet-werkende werkzoekende. Vervolgens wordt nagegaan hoe de loopbaan van voormalige IBO-cursisten er uitziet na het afsluiten van de opleiding. Daarbij wordt ook stilgestaan bij de vraag of de deelnemers eigenlijk een baat hebben gehad bij de deelname, dit betreft de zogenaamde netto-effectiviteit van de maatregel. Aansluitend wordt gekeken hoe die netto-effectiviteit evolueert over de periode 2000-2008, al met al toch een lange periode met wisselende arbeidsmarktomstandigheden. We sluiten af met een aantal beschouwingen en aanbevelingen.***

vordert, zodanig dat op het einde van de opleiding de cursist het equivalent ontvangt van het loon dat binnen de onderneming voor deze functie wordt betaald. De werkgever engageert zich om de cursist na afloop van de opleiding aan te werven, voor een duur die minstens gelijk is aan de duur van de opleiding.

De onderneming met interesse in een IBO kan dit door middel van een webformulier aan de VDAB laten weten. Daarbij bestaat de mogelijkheid om onmiddellijk de naam van een werkzoekende kandidaat voor de opleiding mee te geven. In de praktijk blijkt dat in de meerderheid van de gevallen ook van deze laatste mogelijkheid wordt gebruik gemaakt.

## Inleiding

---

De individuele opleiding in de onderneming (IBO) is een flexibel systeem waarbij ondernemingen niet werkende werkzoekenden op de werkvloer kunnen opleiden gedurende een periode van een tot zes maanden (of zelfs langer, bij bepaalde kansengroepen). Gedurende de opleiding behoudt de werkzoekende zijn werkloosheidsuitkering. De werkgever vult deze uitkering aan met een productiviteitspremie die oploopt naarmate de opleiding

## Profiel van de deelnemers

---

Het bestand met IBO-deelnemers die een IBO starten over de periode van 2000 tot en met oktober 2008 bevat 97 942 observaties die telkens betrekking hebben op één IBO-contract. Deze 97 942 observaties hebben op hun beurt betrekking op 90 379 unieke personen, hetgeen betekent dat sommige personen twee (of meer) IBO-contracten hebben gehad gedurende de beschouwde periode.

Tabel 1 geeft een overzicht van de geslachtsverdeling over de jaren heen. Wat dadelijk opvalt, is dat het aandeel van de vrouwelijke deelnemers beduidend lager is dan het aandeel van de vrouwen in de werkloosheid. Daarnaast is af te leiden dat de maatregel van 2000 tot en met 2006 jaar na jaar belangrijker werd. In 2007 was er echter een achteruitgang.

Om meer systematisch na te gaan in welke mate bepaalde kenmerken samenhangen met de kans om aan een IBO deel te nemen, werd de groep van IBO-deelnemers samengevoegd met een steekproef uit de totale werkzoekendenpopulatie gedurende de periode 2000-2008. Op basis van een logistische regressie, die de kans op deelname modelleert, werd geconcludeerd dat de instroom in het IBO behoorlijk selectief is: er is een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen, in verhouding zijn er erg veel jongeren (55% van de deelnemers is jonger dan 25 jaar), en erg veel kortstondig werklozen. Ook allochtone werkzoekenden zijn ondervertegenwoordigd. Naar opleidingsniveau is de selectiviteit kleiner, maar evenmin afwezig.

Over de bestudeerde periode heen (2000-2008) neemt die selectiviteit bovendien niet af, terwijl dit (afgezien van de beginjaren) toch een periode is die gekenmerkt werd door een toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

## Verder loopbaanverloop en netto-effectiviteit

Voor de IBO-cursisten is het Dimona-statuuat beschikbaar op maandbasis, vanaf de maand die volgt

op de eindmaand van het IBO-contract tot en met november 2008. Dimona geeft met name aan of de persoon al dan niet aan het werk is op het einde van de maand (deze informatie is evenwel niet beschikbaar voor IBO-contracten die afliepen voor 2003).

Figuur 1 geeft weer welk aandeel van de voormalige IBO-cursisten aan het werk is in de eerste maand na het einde van de IBO, in de tweede maand na het einde van de IBO, enzovoort. Om evidente redenen kunnen de IBO's die afliepen in 2003 langer worden opgevolgd dan die van latere jaren. Overigens valt op dat het jaar van afsluiten er niet zo erg toe doet. De resultaten zijn (1) constant over de tijd (i.e. dat het bereikte aandeel vlak na het einde van de IBO blijft behouden na 12 maand, na 24 maand, enzovoort), en (2) zeer vergelijkbaar ongeacht het jaar waarin de IBO werd beëindigd. De enige uitzondering op die laatste vaststelling betreft het resultaat van de IBO's die werden afgesloten in 2003, het bereikte aandeel is hier (enigszins) lager in vergelijking met de jaren die volgen.

Zoals ook de figuur aangeeft, zijn de tewerkstellingsresultaten na afloop van een IBO over het algemeen bijzonder gunstig.<sup>1</sup> Maar we stellen ook vast dat de IBO-populatie nogal selectief is, en zeker niet representatief voor de globale werkzoekendenpopulatie. Dit roept de vraag op wat de arbeidsmarktprestaties van de deelnemers zouden geweest zijn, mochten zij niet hebben deelgenomen aan de IBO. Gezien deze gunstige kenmerken kan immers vermoed worden dat de arbeidsmarktprestaties ook zonder de deelname erg goed zouden geweest zijn.

Om een antwoord te formuleren op deze vraag, werd een vergelijkingsgroep samengesteld: de re-

**Tabel 1.**  
IBO-deelnemers 2000-2008, naar geslacht en jaar van deelname

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Man	(n)	3 581	5 002	5 271	6 952	8 673	9 641	10 989	10 193	8 250
	(%)	68,9	69,8	68,1	69,8	71,1	70,1	71,1	69,3	70,4
Vrouw	(n)	1 617	2 167	2 469	3 010	3 525	4 108	4 457	4 512	3 472
	(%)	31,1	30,2	31,9	30,2	28,9	29,9	28,9	30,7	29,6
Totaal	(n)	5 198	7 169	7 740	9 962	12 198	13 749	15 446	14 705	11 722

**Noot:** Missing = 53; Voor het jaar 2008 enkel tot en met oktober

**Bron:** VDAB

sultaten van deze vergelijkingsgroep worden gebruikt om te schatten wat de resultaten van de IBO-cursisten zouden zijn geweest, mochten ze niet hebben deelgenomen aan de IBO.

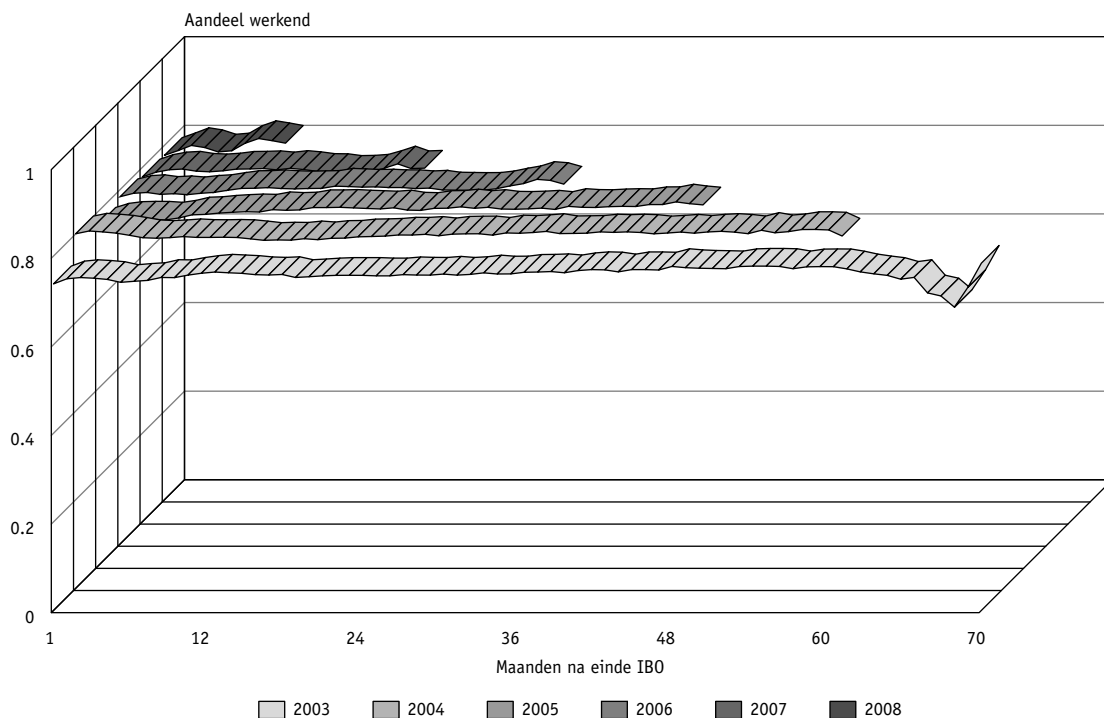
Bij het samenstellen van een vergelijkingsgroep wordt er voor iedere persoon in het IBO-bestand een persoon gezocht in het werkzoekendenbestand die vergelijkbare kenmerken heeft, met uitzondering van het feit dat de vergelijkingspersoon niet heeft deelgenomen aan een IBO. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de methode van Propensity Score Matching (Bollens, 2007). Daarbij werd de kans op deelname aan een IBO geschat op basis van de kenmerken geslacht, leeftijd, werkloosheidsduur, opleidingsniveau, provincie, maand van beëindiging van de IBO, en jaar van de beëindiging van de IBO. Vervolgens werd dan een match gezocht op basis van de voorspelde kans op deelname.<sup>2</sup>

Figuur 2 geeft een globaal overzicht. Omdat we voor niet-deelnemers aan IBO geen Dimona-gegevens hebben, bestuderen we hier het aandeel niet-werkzoekenden in plaats van het aandeel werkenden. Men ziet dat het aandeel niet-werkzoekenden onmiddellijk op een zeer hoog niveau start bij de IBO's, terwijl alle personen in de vergelijkingsgroep (per definitie) in het begin nog werkzoekend zijn, en er daar slechts een geleidelijke toename is van het aandeel niet-werkzoekenden. Na verloop van tijd bereikt de curve voor de vergelijkingsgroep echter ook het niveau van de IBO-groep.

Alhoewel de vergelijkingsgroep het niet geheel onverwacht ook goed doet op het vlak van de arbeidsmarktprestaties, scoren de deelnemers aan een IBO gemiddeld gezien toch nog beter, zoals het verschil tussen de twee curven aangeeft.

**Figuur 1.**

Gemiddeld aandeel werkenden in de maanden na afloop van de IBO



**Noot:** De langste lijn (70 maanden) heeft betrekking op IBO's afgesloten in 2003, de kortste lijn op IBO's afgesloten in 2008

**Bron:** VDAB

## Netto-effectiviteit over de jaren heen

Een interessante vraag is hoe de netto-effectiviteit zich verhoudt ten opzichte van een wijzigende arbeidsmarktconjunctuur. Figuur 3, waarin om het overzichtelijk te houden alleen de jaren 2000 en 2007 zijn opgenomen, suggereert alvast dat zowel de resultaten van de IBO-groep als die van de vergelijkingsgroep samen in dezelfde richting bewegen: een wijziging in de arbeidsmarktconjunctuur heeft met andere woorden invloed op de uitstroomresultaten van beide groepen. Die laat evenwel nog de vraag open of de netto-effectiviteit, i.e. het verschil tussen die twee lijnen, zelf ook wijzigt met de arbeidsmarktconjunctuur.

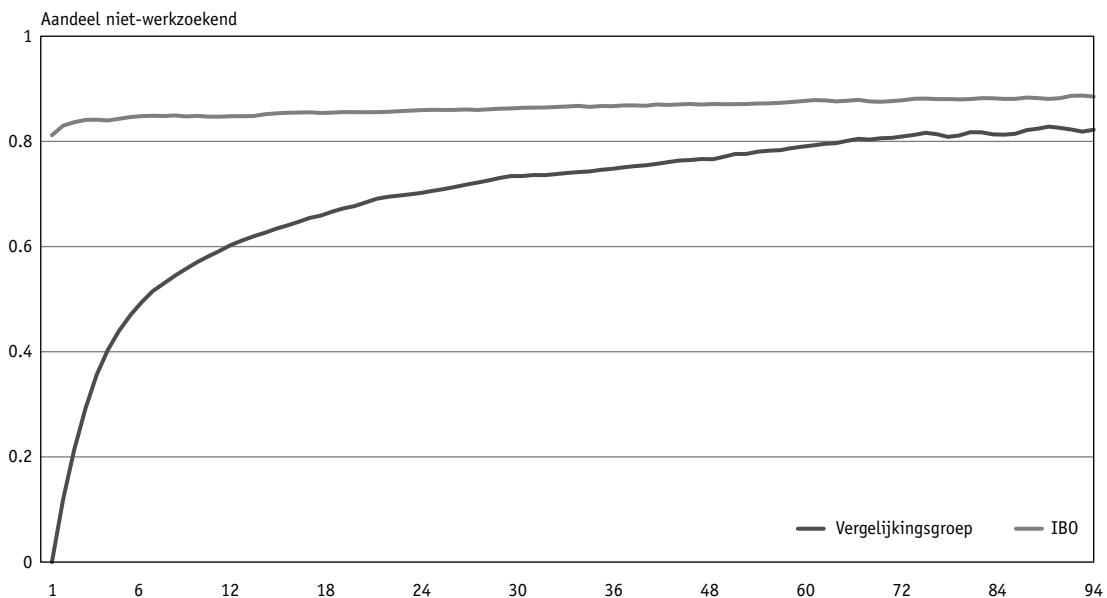
We beschouwen de oppervlakte tussen de curve van de IBO-groep en die van de vergelijkingsgroep als een maat voor de netto-effectiviteit van de IBO-maatregel (die oppervlakte krijgt een negatief teken op de stukken waar de curve voor de vergelijkingsgroep boven die van de deelnemersgroep ligt). Men kan hier dan een numerieke maat van maken door een normalisatie te kiezen, bijvoorbeeld door de oppervlakte van de rechthoek

met als verticale zijde het interval (0,1) en als horizontale zijde twaalf maanden, gelijk te stellen aan één. Als in de eerste twaalf maanden alle voormalige IBO-deelnemers altijd niet-werkzoekend zijn, en alle leden van de vergelijkingsgroep altijd werkzoekend zijn, bereikt de maat haar maximum, en is in het eerste jaar de netto-effectiviteit gelijk aan één (= 100%). Als daarentegen de twee lijnen samenvallen in dat eerste jaar, is de oppervlakte gelijk aan nul, en is de netto-effectiviteit gelijk aan 0%.

Tabel 2 geeft de resultaten voor de verschillende kalenderjaren. Hierbij valt in de eerste plaats op dat de netto-effectiviteit, berekend over de eerste twaalf maanden na afsluiten van de IBO, opvallend constant is over de kalenderjaren heen met een waarde die schommelt rond de 46% (enkel het resultaat voor het jaar 2000 ligt hier wat buiten). Eenzelfde vaststelling geldt voor het tweede jaar na afsluiten (de waarde voor het tweede jaar met betrekking tot IBO's afgesloten in de loop van 2007, evenals het cijfer voor 2008, is gebaseerd op een beperkt aantal observaties). In latere jaren worden de verschillen geleidelijk aan groter.

**Figuur 2.**

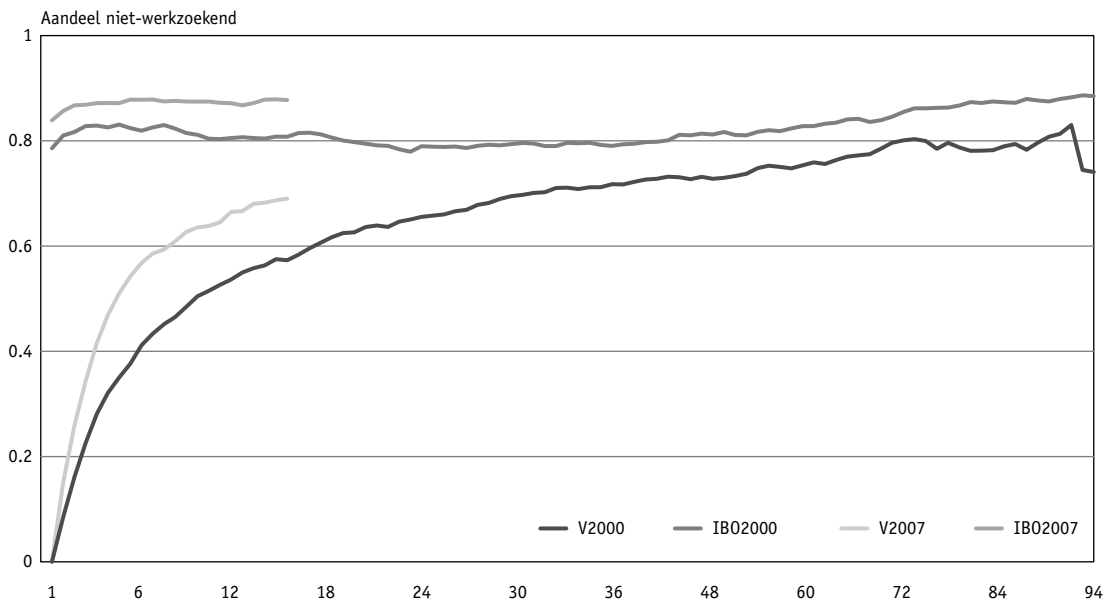
Aandelen van niet-werkzoekenden binnen IBO-groep en vergelijkingsgroep, vanaf respectievelijk het einde van de IBO en het moment van selectie van de vergelijkingsgroep, tot 94 maanden later



Bron: VDAB

**Figuur 3.**

Aandelen van niet-werkzoekenden binnen IBO-groep en vergelijkingsgroep, vanaf respectievelijk het einde van de IBO en het moment van selectie van de vergelijkingsgroep, voor het jaar 2000 en het jaar 2007



Bron: VDAB

**Tabel 2.**

Netto-effectiviteit van IBO, per blok van twaalf maand na afloop van de IBO, en per kalenderjaar (%)

	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar	5e jaar	6e jaar
2000	52,4	32,3	15,6	10,0	7,7	7,3
2001	47,3	27,8	12,3	8,6	8,4	7,4
2002	46,5	27,1	14,4	11,2	10,8	10,0
2003	46,2	26,4	15,4	13,1	13,5	11,2
2004	47,7	28,5	18,3	16,9	16,7	
2005	47,3	29,5	20,0	17,1		
2006	48,4	30,8	19,9			
2007	44,9	20,8				
2008	47,8					

Bron: VDAB

## Beschouwingen en aanbevelingen

Het IBO-systeem kan een dubbele finaliteit hebben:

- het is een systeem dat aan werkgevers, vooral in tijden van krapte op de arbeidsmarkt, de mogelijkheid biedt om relatief snel en op maat een kandidaat klaar te stomen voor de invulling van

een vacature waarvoor men niet onmiddellijk een geschikte kandidaat vindt.

- het is een activeringsmaatregel die aan niet-werkende werkzoekenden potentieel de kans biedt om sneller uit te stromen uit de werkloosheid, en/of door het investeren in hun menselijk kapitaal uit te stromen naar een betere of meer

duurzame betrekking dan wat haalbaar zou geweest zijn in afwezigheid van de maatregel.

### IBO als antwoord op knelpunten

In welke mate de eerste finaliteit effectief tot een maatschappelijk batig saldo leidt, kon met het hier beschikbare materiaal niet worden nagegaan. A priori kan men veronderstellen dat er hier potentieel grote baten zijn, omdat een niet-ingevulde vacature een hoge private en maatschappelijke kost heeft (verloren productie, gedeerde inkomstenbelasting en sociale zekerheidsbijdragen, enzovoort). Daar staat dan weer tegenover dat het IBO-systeem ook een kostprijs heeft (doorbetaling uitkering tijdens opleidingsperiode, gedeerde inkomstenbelasting en sociale zekerheidsbijdragen tijdens de opleidingsperiode). Het kan niet worden uitgesloten dat in sommige gevallen een beroep wordt gedaan op een IBO-werknemer, terwijl men in afwezigheid van het IBO-systeem (of bij niet goedkeuring van het dossier) ook wel iemand zou hebben aangeworven en eventueel zou hebben opgeleid. In dat laatste geval (dead weight) is er voor de maatschappij wel een duidelijke kost, terwijl de baat veel minder duidelijk is. In welke mate dit in de praktijk voorkomt, kan op basis van het voorliggende materiaal niet worden afgeleid. Men kan er evenwel duidelijk de aanbeveling uit afleiden dat het belangrijk is om de toegang tot het IBO-systeem afdoende te bewaken, en met name na te gaan of het inderdaad gaat over een vacature waarvoor geen andere dadelijk inzetbare kandidaten beschikbaar zijn.

### IBO als activeringsmaatregel

De tweede finaliteit, IBO als activeringsmaatregel, kon wel uitvoerig worden bestudeerd met het beschikbare materiaal. De conclusie hier is vrij duidelijk: een werkzoekende die de kans krijgt om in te stappen in een IBO zal, gemiddeld gezien, zijn of haar arbeidsmarktperspectieven aanzienlijk kunnen verbeteren.

Een belangrijke kwalificatie bij deze vaststelling heeft betrekking op de woorden 'die de kans krijgt'. Want inderdaad, de instroom in het IBO-stelsel is zeer selectief, en gemiddeld gezien zijn het juist de

sterkere werkzoekenden die de grootste kans hebben op deelname, i.e. die werkzoekenden die het minst behoefte hebben om geholpen te worden bij het zoeken naar een baan (wat niets afdoet aan de vaststelling dat er ook dan nog steeds sprake is van een positief netto-effect).

Een en ander roept de vraag op wat kan worden gedaan opdat de instroom in de IBO minder selectief zou worden, en bijvoorbeeld ook de kansengroepen in de werkloosheid een grotere deelnamekans zouden krijgen.

Wat betreft het beroep doen op oudere werkzoekenden, kan betoogd worden dat een werkgever die belang hecht aan continuïteit in de arbeidsrelatie met de opgeleide werknemer, objectief gezien wellicht beter af is met een oudere werkzoekende in plaats van te kiezen voor de erg jonge werkzoekenden die momenteel buitenproportioneel aanwezig zijn in het IBO-systeem. Er zijn immers duidelijk indicaties dat de oudere deelnemers veel trouwer zijn aan het bedrijf waarin ze de opleiding kregen. Op dit vlak zou sensibilisering mogelijk al een effect kunnen hebben. Wat betreft de andere kansengroepen is sensibilisering, zeker in tijden van stijgende werkloosheid, waar er voldoende sterkere kandidaten beschikbaar zijn, wellicht niet voldoende.

Tegenover sensibilisering staat een meer dwingende aanpak. Een probleem is dat men met lineaire ingrepen ('vanaf nu alleen nog maar toegankelijk voor werkzoekenden ouder dan 40') of met andere wijzigingen die de keuzevrijheid van de werkgever bij haar aanwervingsbeslissing beperken ('vanaf nu moet men kiezen uit kandidaten die worden voorgesteld door de VDAB, kandidaten die weliswaar worden gekozen rekening houdend met het profiel van de vacature') het risico loopt dat de instroom in de maatregel opdroogt, en/of de nu gemeten netto-effectiviteit niet langer wordt gerealiseerd.

Ergens tussen sensibilisering en lineaire ingrepen staat dan een gedifferentieerde aanpak. Zo zou men kunnen overwegen om weliswaar de mogelijkheid te behouden dat een werkgever een eigen kandidaat voorstelt, maar dan wel te voorzien dat in dat geval de maatregel minder aantrekkelijk is (door bijvoorbeeld een groter aandeel van de loonkost (= uitkering + productiviteitspremie) te laten

dragen door de werkgever dan wat het geval is als men een kandidaat neemt die werd voorgesteld door de VDAB. Soortgelijke mechanismen kunnen worden ontwikkeld om bijvoorbeeld het selecteren van oudere werkzoekenden meer aantrekkelijk te maken. Het nadeel van een dergelijke aanpak is dan weer dat die de complexiteit van de maatregel verhoogt.

*Joost Bollens  
Vicky Heylen  
HIVA-K.U.Leuven*

#### **Noten**

1. Het onderzoeksrapport gaat meer uitvoerig in op diverse aspecten van de werksituatie na afloop van de opleiding.
2. Deze methode controleert enkel voor de geobserveerde verschillen (geslacht, leeftijd, enzovoort). Met niet-geobserveerde verschillen tussen de deelnemersgroep en de vergelijkingsgroep die samenhangen met de arbeidsmarkt-prestatie (bijvoorbeeld motivatie, uitstraling) houdt deze methode geen rekening.

#### **Bibliografie**

Bollens, J. 2007. *De meting van de effectiviteit van arbeidsmarktprogramma's*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.