

ESF-subsidies: impact op de deelname van kansengroepen aan bedrijfsopleidingen?

De Rick, K. & Van Itterbeeck, K. 2011. *Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de ongoing evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013*. Leuven: HIVA (KU Leuven).

Werknemers inzetbaar houden in veranderende economische omstandigheden vergt een continue aandacht voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Het ESF-agentschap Vlaanderen wil hieraan bijdragen en lanceert daarom regelmatig oproepen die leiden tot de ondersteuning van projecten die opleidingen bij werknemers, gericht op aanpasbaarheid en inzetbaarheid, bevorderen. In 2007 werd in het kader van de ESF-doelstelling 2 – 2007-2013, prioriteit 1: Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt de oproep ‘Opleidingen in bedrijven en organisaties’ (oproep 9) gelanceerd. In deze oproep werd sterk benadrukt dat de projecten moeten leiden tot een bredere en betere deelname van kansengroepen aan (bedrijfsoverschrijdende) opleidingen met het oog op hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Er waren 22 middelgrote en 57 grote ondernemingen die in het kader van deze oproep middelen kregen om opleidingen te organiseren (46 uit de secundaire sector, 28 uit de tertiaire en 5 uit de quataire). De vraag is of een dergelijke interventie daadwerkelijk een impact heeft op de deelname van kansengroepen aan bedrijfsopleidingen.

Evaluatie

In het kader van de ongoing evaluatie van het ESF-programma 2007-2013 evalueerde het HIVA deze

oproepen. De ESF-interventie werd beoordeeld op haar relevantie, efficiëntie en effectiviteit. Zowel het proces als de effecten (op het niveau van de bedrijven en organisaties en op het niveau van de werknemers) werden hiervoor geanalyseerd. Hiervoor werden data verzameld tijdens semi-gestructureerde face-to-face interviews bij de projectverantwoordelijken in 18 van de 79 bedrijven en organisaties¹ die in het kader van oproep 9 middelen kregen van het ESF en data via een telefonische enquête bij 585 werknemers in deze bedrijven die deelnamen aan de door ESF gesubsidieerde opleidingen. In deze bijdrage rapporteren we de antwoorden op drie onderzoeksvragen die rechtstreeks betrekking hebben op de aandacht voor kansengroepen in de oproep en op de manier waarop de gesubsidieerde projecten daar in de praktijk mee omgaan.

De eerste vraag die we in deze bijdrage behandelen betreft de overeenstemming van de focus op kansengroepen met het beleid betreffende levenslang leren. Om deze vraag te

beantwoorden werd nagegaan in welke mate de focus op kansengroepen gelegd wordt in het beleid en op welke manier (met welke doelen) dat precies gebeurt. Vervolgens werd gekeken of de elementen uit de oproep die betrekking hebben op de kansengroepen in overeenstemming zijn met het Europese/Vlaamse beleid. We gebruikten (Europese en Vlaamse) beleidsdocumenten en cijfergegevens uit (Europese en Vlaamse) enquêtes en de ESF-documenten betreffende de bestudeerde oproep. De conclusie vloeit voort uit de confrontatie van het beleid en de elementen uit de oproep.

Binnen de genoemde ESF-opleidingsprojecten moet ofwel minimaal 50% van de deelnemers per opleidingsactie behoren tot een kansengroep, ofwel minimaal 80% van de deelnemers over het totaal van het project. De tweede onderzoeksvraag betreft het al dan niet deelnemen van bedrijven aan de oproep wegens deze voorwaarde. De tweede onderzoeksvraag wordt idealiter beantwoord aan de hand van gegevens verzameld bij ondernemingen en organisaties die niet ingingen op de oproep. Omdat er binnen het bestek van het onderzoek geen bevraging mogelijk was van niet-deelnemende bedrijven, diende een alternatief gevonden te worden dat wel haalbaar was. Dat kon door een hertaling van de oorspronkelijke evaluatievraag. De keuze werd gemaakt om tijdens de diepte-interviews die afgenomen werden van projectverantwoordelijken te peilen naar de houding ten opzichte van de voorwaarde en naar de manier waarop men te werk ging om aan de voorwaarde te voldoen.

De derde vraag die we tot slot behandelen is de vraag naar de wijze waarop de opleiding gekoppeld werd aan de behoeften van de werknemers (bijvoorbeeld door een koppeling van de opleiding aan het strategisch opleidingsplan of door het betrekken van de werknemers zelf) en of hierbij rekening werd gehouden met de specifieke kenmerken van kansengroepen. Beide zaken werden door ESF als voorwaarde gesteld om in aanmerking te komen voor de subsidies. Ook voor deze onderzoeksvraag maakten we gebruik van de gegevens verzameld bij de projectverantwoordelijken.

Bij de analyse was er aandacht voor mogelijke verschillen tussen de middelgrote en grote ondernemingen, maar er bleek niet echt sprake te zijn van

patronen, effecten, enzovoort, die samenhangen met de grootte van de onderneming of de organisatie. Dat was op zich niet zo verrassend aangezien de middelgrote ondernemingen qua aantal werknemers dicht aanleunden bij de grote ondernemingen.

Focus op kansengroepen in overeenstemming met het beleid?

De Vlaamse beleidsagenda met betrekking tot levenslang leren is sterk beïnvloed door de Europese agenda. Europese doelstellingen vinden hun weerspiegeling in Vlaamse beleidsdocumenten. De Europese Lissabon-agenda leidde bijvoorbeeld tot het actieplan 'Een leven lang leren in goede banen' (2000) en daarna tot het Pact van Vilvoorde (2001, met daarna nog een herziening), en het recente Pact 2020, waarin telkens concrete doelstellingen met betrekking tot de participatie aan levenslang leren werden opgenomen. Hierbij werd niet alleen gestreefd naar een hogere participatie aan levenslang leren in het algemeen, maar ook naar het verhogen van de participatie aan levenslang leren bij specifieke doelgroepen.

De participatiegraad bij kansengroepen (laaggeschoolden, ouderen, allochtonen) lag toen en nu nog altijd een stuk lager dan gemiddeld. We verwijzen hiervoor naar een recente publicatie van de Studiedienst van de Vlaamse Regering (Vanweddin-gen, 2010), waarin de globale opleidingsparticipatie werd onderzocht en de (ongelijke) deelname aan levenslang leren naar een aantal achtergrondkenmerken. Hieruit blijkt dat over een periode van een jaar bekeken ongeveer 25% van de 25- tot 64-jarigen (ongeacht of ze werken of niet) een bijkomende opleidingsactiviteit volgde. Maar niet elke sociale categorie neemt evenveel deel: laaggeschoolden zijn ondervertegenwoordigd (een participatie van 11%), net zoals 50- tot 64-jarigen (een participatie van 15%) en personen met een functiebeperking (20% participeert).

Er zijn ook cijfers beschikbaar voor de Vlaamse loontrekkenden, gebaseerd op de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) (Vanderbiesen & Djait, 2009). Bij de loontrekkenden is er een participatiegraad van 23,6% aan opleidingen (al dan niet jobgerelateerd) over een periode van twaalf maanden

bekeken. Voor loontrekkenden van 50 tot 64 jaar ligt de participatiegraad lager: 20,7%. Het eerder beschreven verschil naar opleidingsniveau komt hier terug: van de laaggeschoolden participeert 11,1%, van de middengeschoolden 17,9%. Over loontrekkenden met een arbeidshandicap zijn er geen gegevens.

De aandacht gaat in het beleid echter steeds minder uit naar kwantitatieve criteria. De participatie aan levenslang leren wordt door de beleidsmakers sedert een jaar of tien ingebed in een kwalitatief verhaal en er is een stimulans voor leeractiviteiten wanneer die in functie staan van de arbeidsmarkt. Dat laatste kreeg in de loop der jaren trouwens ook een bredere invulling. Het doel van arbeidsmarktgerichte leeractiviteiten kan nog altijd de directe inschakeling zijn van een werkzoekende, maar het gaat meer en meer om de verhoging van de aanpasbaarheid en inzetbaarheid van de werknemer tijdens de loopbaan.

Drie zaken zijn dus belangrijk voor de relevantie van de focus op kansengroepen:

- Er moet aandacht zijn voor de verhoging van de participatie aan opleiding bij deze groepen.
- Er moet aandacht zijn voor kwalitatieve aspecten en randvoorwaarden van de opleiding met het oog op het bereiken van de doelgroepen.
- Het arbeidsmarktgerichte karakter van de opleiding dient niet alleen het doel van de directe inschakeling, maar moet bijdragen aan de aanpasbaarheid en inzetbaarheid van de werknemer.

Voor de drie hierboven opgesomde elementen werd nagegaan wat er in de oproepen over terug te vinden was. We leren uit de hier bestudeerde ESF-oproepen:

- dat promotoren zich moeten richten op kansengroepen (laag- en middengeschoolden, allochtonen, werknemers ouder dan 50 en personen met een arbeidshandicap) en hiervoor worden kwantitatieve doelen opgelegd (ofwel minimaal 50% van de deelnemers per opleidingsactie, ofwel minimaal 80% van de deelnemers over het totaal van het project);
- dat er wel aandacht is voor kwalitatieve aspecten en randvoorwaarden (er moet bijvoorbeeld een opleidingsplan zijn), maar dat er niet gevraagd wordt om die ook specifiek met het oog op het bereiken van kansengroepen uit te werken;

- dat voor alle werknemers, dus ook voor diegenen die tot kansengroepen behoren, de gesubsidieerde opleidingen gericht moeten zijn op aanpasbaarheid en inzetbaarheid.

Hoe zorgt men ervoor dat kansengroepen voldoende vertegenwoordigd zijn in de opleidingen?

De ESF-opleiding wordt in de bedrijven en organisaties doorgaans georganiseerd voor alle werknemers of voor volledige groepen (zoals een afdeling), zonder onderscheid. De bevroegde bedrijven en organisaties organiseren met andere woorden quasi nooit opleiding die specifiek gericht is op een bepaalde kansengroep. Men is in het algemeen ook niet geneigd om deelnemers specifiek te selecteren of te weigeren om vervolgens aan de ESF-voorwaarde te voldoen. Een reden die men hiervoor aanhaalt is dat men niet wil dat bepaalde werknemers zich geïsoleerd zouden voelen. (Een voorbeeld: een projectverantwoordelijke vermijdt in de interne communicatie over opleidingen die georganiseerd worden met de middelen van ESF, dat deze opleidingen voornamelijk gericht zijn op personen uit kansengroepen.) Toch blijkt uit de antwoorden van de projectverantwoordelijken dat het voor de meeste bedrijven en organisaties geen bezwaar was geweest dat het bedrijf ervoor moest zorgen dat een bepaald aandeel van de werknemers in de opleidingen uit de kansengroepen kwam (cfr. supra), en dat het ook niet moeilijk was om aan de minimum-eisen te voldoen.

Hoe komt het dan dat de deelnemende bedrijven of organisaties toch voldoen aan de voorwaarde om voldoende deelnemers uit de kansengroepen te hebben? De werknemers uit de kansengroepen komen in de meeste bevroegde organisaties of bedrijven in die mate voor dat men dus ook zonder specifieke selectie of targeting van werknemers die tot kansengroepen behoren, als vanzelf aan de ESF-voorwaarde voldoet, al houdt dit voor sommige ondernemingen of organisaties toch het risico in om na afloop niet de gewenste percentages kansengroepen te halen. Aan de andere kant bestaat ook de praktijk om, wanneer in de onderneming of organisatie meerdere opleidingen georganiseerd worden, pas bij de rapportering te kiezen welke

opleiding(en) aan ESF gerapporteerd worden als zijnde gefinancierd met ESF-middelen, en op dat moment de opleiding te kiezen waarbij aan deze voorwaarde voldaan wordt. Zodoende is het geen probleem om aan de ESF-voorwaarde te voldoen. De moeilijkheid om aan deze voorwaarde te voldoen situeert zich voornamelijk in de ondernemingen en organisaties die een kleiner aandeel kansengroepen onder hun werknemers hebben.

Betekent het gemakkelijk voldoen aan deze voorwaarde dan dat men de aandacht verliest voor kansengroepen? Niet noodzakelijk. Zo organiseert een van de respondenten uit de quartaire sector eveneens opleiding voor alle werknemers, maar heeft hierbij speciaal aandacht voor deelname door personen die behoren tot een kansengroep. Men vertrekt bijvoorbeeld van een behoefte die zich in de eerste plaats bij deze groep voordoet of men organiseert een opleiding waar een kansengroep meer vooruitgang mee boekt dan een niet-kansengroep. Dit gebeurt niet zozeer door de impuls van ESF, als wel door de overtuiging dat men als werkgever uit de quartaire sector een bepaalde verantwoordelijkheid hierin heeft. Het voorbeeld werd gegeven van een brandveiligheidsopleiding waarbij men deze opleiding evenveel geeft vanuit de optiek dat ze belangrijk is op de werkvloer, als vanuit de optiek dat vooral laaggeschoolden ook in de thuissituatie gebaat zijn met deze opleiding. Deze organisatie plant in de toekomst een samenwerking met een beschutte werkplaats om meer personen met een arbeidshandicap kansen te geven, alsook om het eigen personeelstekort op te vangen. Indien deze samenwerking er komt, zal de organisatie ervoor zorgen dat ook voor deze kansengroep opleiding op een aangepast niveau wordt voorzien.

Zijn de werknemers die men als werknemer uit een kansengroep benoemt ook werkelijk werknemers die risico's lopen op de arbeidsmarkt? ESF gaat ervan uit dat een werknemer die tot een van de vooropgestelde groepen behoort, een werknemer is die risico's loopt op de arbeidsmarkt en daarom specifieke ondersteuning kan gebruiken. Uit de interviews blijkt dat dat niet noodzakelijk zo hoeft te zijn: niet elke persoon die op basis van een of meerdere kenmerken (scholingsniveau, leeftijd, etniciteit, enzovoort) tot een bepaalde kansengroep behoort, loopt evenveel risico op de arbeidsmarkt. "Het is niet omdat men in de groep van laaggeschoolden

valt dat men geen competenties heeft", klinkt het. Deze bevinding kregen we ook te horen van een respondent uit de tertiaire sector: "Iemand met een technisch diploma van het secundair onderwijs zou wel eens sneller werk kunnen vinden dan anderen met bepaalde diploma's uit het hoger onderwijs". Een gelijkaardig probleem stellen we vast aangaande oudere werknemers. Bij een van de KMO's uit de secundaire sector luidt het dat oudere werknemers net de sterkste werknemers zijn en op die manier een troef vormen voor het bedrijf. Niet dat de onderneming sollicitanten die net afgestudeerd zijn zal weigeren, maar een zekere leeftijd vormt in elk geval een troef bij de sollicitatie. Ouderen zijn in deze onderneming dus allesbehalve een kansengroep. Hetzelfde geldt voor allochtonen. Allochtoon zijn op zich valt niet noodzakelijk samen met het behoren tot een kansengroep. (We merken op dat de rapportering van allochtone deelnemers in de praktijk soms louter alleen gebaseerd is op het hebben van een vreemd klinkende naam. Of die persoon echt risico loopt, wordt niet bekeken.)

Tot slot maakten de gegevens duidelijk dat niet alle kansengroepen evenveel aandacht krijgen of even gemakkelijk te (over)vertegenwoordigen zijn. Over alle interviews heen (en dat wordt ook bevestigd door de cijfergegevens waarover ESF beschikt) zijn laaggeschoolden het meest vertegenwoordigd. Oudere werknemers maken ook nog een groot aandeel uit, maar allochtonen (afgezien van het feit dat zij vaak ook in de categorie laaggeschoold vallen) of personen met een arbeidshandicap zijn ondervertegenwoordigd.

Koppeling van de opleiding aan behoeften

Tot slot bekijken we hoe de opleiding gekoppeld wordt aan de behoeften. Behoeftendetectie is namelijk essentieel om ervoor te zorgen dat de werknemers die het meest behoefte hebben aan opleiding, ook de gepaste opleiding krijgen. De opleidingsbehoefte kan zowel top-down bepaald worden (het management bepaalt wat de opleidingsbehoeftes zijn) als bottom-up (de opleidingsbehoefte wordt door de werknemers geformuleerd). Beide benaderingen worden ook met elkaar gecombineerd, al dan niet met overwicht van een van de twee benaderingen. We bespreken hieronder achtereenvolgens

hoe een top-down benadering en een bottom-up benadering er kunnen uitzien.

Op basis van de interviews kunnen we stellen dat ondernemingen of organisaties die werken met strategische opleidingsplannen, op basis van dit plan bepalen welke opleidingen gevolgd moeten worden door welke werknemer. Vaak hoort hier een opleidingsmatrix bij of individuele opleidingsplannen. De onderneming of organisatie bepaalt dus wie welke opleidingen zou moeten volgen. We moeten wel de opmerking maken dat een dergelijk uitgewerkt top-down beleid niet impliceert dat er geen input zou zijn van de werknemers zelf. Opleidingen kunnen bijvoorbeeld bijgestuurd worden op basis van opmerkingen van werknemers. Belangrijk om te weten is dat een top-down bepaling van opleidingsbehoeften, vaak wordt gestuurd door druk van buitenaf:

- Klanten, cliënten of patiënten aan wier specifieke eisen de ondernemingen en organisaties slechts tegemoet kan komen door het organiseren van bepaalde opleidingen.
- Wettelijke voorschriften waaraan de ondernemingen en organisaties moeten voldoen en die veelal specifieke opleidingen noodzakelijk maken.

Dergelijke externe drivers dwingen een onderneming of organisatie om bepaalde opleidingen te organiseren.

Naast de top-down benadering is er ook sprake van een bottom-up benadering waarbij de behoeften door de werknemers geformuleerd worden. Uit de interviews blijkt dat dat zowel kan op een formele als op een informele manier. Op een formele manier kan dat gebeuren (1) tijdens functionerings- of evaluatiegesprekken, (2) door mee te doen aan een ondernemings- of organisatiebrede bevraging, (3) via de sociale partners of (4) door een individuele opleidingsaanvraag in te dienen. In het laatste geval moet deze aanvraag beoordeeld worden. Die beoordeling wordt door verschillende personen opgenomen: de trainingsmanager, de directie, de leidinggevende. Afhankelijk van de ondernemings- of organisatiecultuur kan een werknemer ook op een informele manier zijn leidinggevende of de personeels- en opleidingsdienst op de hoogte brengen van bepaalde opleidingsbehoeften.

Ondanks de ESF-voorwaarde, stelden we vast dat een van de bevraagde ondernemingen toch geen behoeftenonderzoek integreerde in het opleidingsbeleid. Er wordt wel ingespeeld op opleidingsbehoeften wanneer de behoefte groot is, maar dat gebeurt eerder ad hoc. Deze manier van werken werd door de projectverantwoordelijke toegeschreven aan een tekort aan tijd en geld.

We nemen echter waar dat in veel gevallen het ESF-project niet leidt tot een grondigere analyse van behoeften of een andere manier van analyseren met als doel diegenen die het meest nood hebben aan de opleiding (in het bijzonder terug te vinden in kansengroepen) te identificeren. We hebben geen aanwijzingen dat binnen die groepen verder gedifferentieerd wordt en een rangorde gemaakt wordt tussen de werknemers op basis van behoefte aan de opleiding.

Conclusies en aanbevelingen

Focus op kansengroepen

De geëvalueerde ESF-interventie, namelijk het subsidiëren van opleidingen voor werknemers, had een bijzondere aandacht voor kansengroepen. Die aandacht voor kansengroepen is relevant, aangezien opleiding de kansen op de arbeidsmarkt (met betrekking tot statuut, arbeidsvoorwaarden, kans op promotie, werkzekerheid, enzovoort) positief beïnvloedt, maar de participatie aan levenslang leren niet gelijk verdeeld is over de bevolking. Rekening houdend met het feit dat zowel op Europees als op Vlaams niveau expliciet gefocust wordt op kansengroepen en rekening houdend met het feit dat de kansengroepen waarop ESF in de bestudeerde oproepen focust, daadwerkelijk nog altijd ondervertegenwoordigd zijn in de groep deelnemers aan levenslang leren, kan gesteld worden dat de focus op prioritaire kansengroepen in overeenstemming is met de doelen van levenslang leren. Alleen weegt in de ESF-oproep het kwantitatieve aspect het meeste door (we verwijzen naar het rapport waar dieper wordt ingegaan op de te grote nadruk op het kwantitatieve doel en wordt uitgelegd dat het kwantitatieve doel niet op de gepaste manier wordt uitgewerkt), terwijl het kwalitatieve aspect, om in overeenstemming te zijn met de beleidsrealiteit, minstens even zwaar zou moeten wegen. Van

een focus op kwantitatieve doelstellingen alleen kan immers verondersteld worden dat die enkel op de korte termijn en eerder oppervlakkig effect zullen hebben. Om de participatie van kansengroepen aan opleiding te verhogen, is het noodzakelijk om te werken aan de kwalitatieve aspecten en randvoorwaarden. Dat de ESF-oproepen zich ook voor de kansengroepen richtten op aanpasbaarheid en inzetbaarheid is in overeenstemming met de doelen van levenslang leren.

Vertegenwoordiging van de kansengroepen in de opleidingen

Wat de voorwaarde dat men zich moet richten op kansengroepen betreft, kan gesteld worden dat ze in ondernemingen en organisaties waar een groot aandeel van de werknemers tot kansengroepen behoort, geen drempel hoeft te zijn. In ondernemingen en organisaties met een klein aandeel kansengroepen kan dat wel het geval zijn. Een belangrijkere vaststelling is evenwel dat men met deze voorwaarde, zoals ze nu geformuleerd is, het doel voorbijschiet. Op dit moment betekent het voldoen aan deze voorwaarde immers niet dat het doel dat ESF ermee wilde bereiken gerealiseerd wordt. ESF wilde met deze voorwaarde bereiken dat de bedrijven en organisaties een specifieke inspanning zouden doen voor kansengroepen, dat op dit vlak vooruitgang geboekt wordt. Een eerste vaststelling is dat in de praktijk de (deelnemende) ondernemingen en organisaties eerder weinig moeite moeten doen om dat doel te bereiken. Zij organiseren veelal hun opleiding zoals ze altijd doen en zorgen er nadien voor dat de cijfers die ze rapporteren aan ESF in overeenstemming zijn met de voorwaarden. Ook in een bedrijf dat een voldoende groot aandeel werknemers uit kansengroepen in de opleiding heeft, kan het nog altijd zijn dat de kansengroepen in de praktijk ondervertegenwoordigd zijn in opleiding of dat niet meer deelnemers dan vroeger uit kansengroepen komen. De situatie met ESF-ondersteuning wordt immers niet vergeleken met de situatie zonder ESF-ondersteuning en ESF heeft nooit zicht op de gehele opleidingsparticipatie van kansengroepen in het bedrijf of de organisatie. Het is aangewezen dat dit verandert.

Men mag er ook niet van uitgaan dat een voldoende rapportering van werknemers met het etiket

‘kansengroep’ betekent dat het daadwerkelijk de kansengroepen, of mensen met een verhoogd risico van problemen in de arbeidsloopbaan, deelnemen. Het is bijvoorbeeld algemeen geweten dat oudere werknemers meer risico lopen op de arbeidsmarkt, maar we zagen dat er bedrijven zijn waar de oudere werknemers eerder als een troef gezien worden, door hun ervaring, kennis en attitudes, en meer kansen hebben dan jonge werknemers. Een dergelijk bedrijf rapporteert deze werknemers wel als lid van een kansengroep. Het probleem doet zich ook voor bij de kansengroep allochtonen. ESF geeft weliswaar een definitie van allochtoon, maar lijkt er ten eerste niet op toe te kijken of deze definitie gehanteerd wordt in de rapportering van de ESF-projecten. Ten tweede is het met de ESF-definitie goed mogelijk dat een als allochtoon gedefinieerde werknemer nauwelijks verschilt van een Vlaamse werknemer. Ondernemingen en organisaties baseren zich soms enkel op de naam, terwijl kenmerken als geboorteland of een andere taal dan Nederlands als thuistaal veel relevanter zijn. Deze twee kenmerken opnemen in de definitie zou al voor een verbetering zorgen.

Detectie van opleidingsbehoeften gericht op kansengroepen

Het koppelen van de opleiding aan de behoeften van de werknemers is een voorwaarde die door ESF opgelegd wordt. We kunnen op basis van het onderzoek concluderen dat ondernemingen, organisaties en sectorfondsen verschillende praktijken toepassen om de behoeften van de werknemers te detecteren. Dat is een goeie zaak aangezien er meerdere goede praktijken mogelijk zijn (zoals de behoefte aan opleiding aan bod laten komen in een functioneringsgesprek of vertrekken van een competentie- of functieprofiel). Wat goed is, hangt in veel gevallen af van de context. Indien ESF mechanismen wil stimuleren die ervoor zorgen dat de werknemers met de grootste behoefte ook deelnemen, dan is het aangewezen om eerst een inventaris te maken van methodieken en/of in ondernemingen te zoeken naar goede praktijken, die als goede praktijk kunnen worden bekendgemaakt. Men kan zich hierbij wel de vraag stellen of ESF tot op dit niveau moet proberen invloed uit te oefenen. De meest cruciale inspanning, de behoeftedetectie, gaat immers vooraf aan het stimuleren en motiveren van werknemers.

Indien ESF inzet op de verbetering van de behoefte-detectie dan zal vermoedelijk meer effect bereikt worden (de behoefte-detectie wordt ingezet voor veel meer werknemers) en zal het resultaat ook duurzamer zijn (de resultaten van een goede behoefte-detectie zijn meestal voor een langere periode relevant). In het kader van opleidingsprojecten voor werknemers speciale ESF-inspanningen doen om werknemers te motiveren en te stimuleren zullen niet in verhouding staan tot de meerwaarde ervan. Dergelijke maatregelen zullen in andere oproepen een betere plaats kunnen krijgen (bijvoorbeeld in oproepen rond loopbaanbegeleiding).

Wat opvalt en ook al in ander onderzoek bij bedrijven tot uiting kwam (Vermeersch & De Rick, 2008 & 2010), is het grote belang van externe drivers: opleidingsbehoeften ontstaan niet enkel in het raakvlak tussen de vereisten van het bedrijf en de competenties van de werknemer, maar ook in het raakvlak tussen het bedrijf en zijn klanten of het bedrijf en de wetgever. Verschillende bedrijven en organisaties die gesteund worden door ESF blijken vooral gestuurd te worden door die externe factoren. We merken hierbij wel op dat de behoeften van de werknemer in sommige gevallen vooral de behoeften van de klant of van andere instanties weerspiegelen. De behoefte aan de (bedrijfs-overschrijdende) opleiding wordt ook in de eerste plaats geanalyseerd in functie van het bedrijf of organisatie, of in functie van de loopbaan van de werknemer *in* het bedrijf of de organisatie. Dat is nog iets anders dan de individuele of persoonlijke behoeften van de werknemer, laat staan van de potentiële loopbaan van de werknemer buiten het bedrijf. In dergelijke gevallen is de 'behoefte-detectie' geen behoefte-detectie zoals door ESF bedoeld werd, ook al wordt strikt genomen de voorwaarde wel nageleefd. Het is van belang dat werkgevers gesensibiliseerd worden voor het feit dat behoefte-detectie meer is dan globaal behoeften te bepalen, en dat het zeker meer is dan het detecteren van behoeften die bepaald worden door externen. Eventueel kan dit in de oproepvoorwaarden en in de beoordelingscriteria van projectvoorstellen opgenomen worden. Het is zinvol om op dit vlak ook te

sensibiliseren voor specifieke behoeften van kansengroepen en voor de moeilijkheden die mensen die tot kansengroepen behoren kunnen ervaren bij het bij zichzelf detecteren van een behoefte, die behoefte te vertalen in een opleidingsbehoefte en uiteindelijk te komen tot participatie. Maar ook bij werknemers die niet tot kansengroepen behoren is het zinvol om te weten hoe behoeften in de onderneming of organisatie in kaart gebracht worden en hoe ze hun eigen behoefte aan opleiding kunnen kenbaar maken. Daarnaast zou met betrekking tot behoefte-detectie vorming en opleiding zinvol kunnen zijn. ESF kan hiervoor ondersteunende activiteiten organiseren, eventueel voorafgegaan door het bundelen van methodieken en goede praktijken. Zoals de data duidelijk maken zijn er zeker terug te vinden in de ondernemingen en organisaties.

*Katleen De Rick
Kobe Van Itterbeek
HIVA (KU Leuven)*

Noten

1. Het gaat om negen middelgrote en negen grote ondernemingen. De verdeling naar sector is de volgende: zeven ondernemingen uit de secundaire sector, zeven uit de tertiaire sector en vier uit de quartaire.

Bibliografie

- Vanweddigen, M. 2010. *Levenslang leren: participeert iedereen wel in gelijke mate?* Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Vermeersch, L. & De Rick, K. 2008. *Lifelong Learning 2010 – subproject 4. SMEs and the participation of workers in formal learning. Country report: Belgium (Flemish Community)*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Vermeersch, L. & De Rick, K. 2010. Werknemers van KMO's en het onderwijssysteem: verschillende werelden in eenzelfde baan? *Gids op Maatschappelijk Gebied*, 101 (4), 28-35.
- Vanderbiesen, W. & Djait, F. 2009. *De meting van opleidingsinspanningen. Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.