
Opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid: drempels en kritische succesfactoren

Jacobs, L., De Cuyper, P. & De Rick, K. 2011. *Naar een hogere opleidingsdeelname tijdens periodes van inactiviteit. Drempels en kritische succesfactoren voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid in kaart gebracht*. Leuven: HIVA-KU Leuven.

Tijdens de economische crisis van 2009-2010 werd in Vlaanderen massaal gebruik gemaakt van het stelsel van de tijdelijke economische werkloosheid. Naar aanleiding van deze crisis werd begin 2009 door de Vlaamse Regering beslist om aan werknemers die tijdelijk economisch werkloos werden de mogelijkheid te bieden om gratis een opleiding bij VDAB te volgen. Daarnaast stelde Vlaanderen via het impulsplan 'Herstel het vertrouwen' middelen ter beschikking aan de sectoren om competentieversterkende acties uit te werken. Verschillende sectoren werkten in dit kader initiatieven uit voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos werden, zoals specifieke kortlopende opleidingen of opleidingspremies. Ondanks al deze acties en de inspanningen om opleidingsdeelname tijdens deze periodes te stimuleren, was het succes beperkt. In dit onderzoek zijn we dan ook op zoek gegaan naar verklaringen voor de lage participatie aan deze acties.

Opleidingen bij tijdelijke economische werkloosheid

Tijdelijke economische werkloosheid is een maatregel die genomen wordt wanneer er onvoldoende werk is omwille van economische oorzaken. Hierbij wordt de arbeidstijd tijdelijk volledig of gedeeltelijk verminderd. De maatregel is van toepassing voor arbeiders, maar werd tijdens de voorbije

economische crisis tijdelijk uitgebreid naar bedienden. Tijdens de periode van tijdelijke economische werkloosheid hebben de betreffende werknemers recht op een werkloosheidsvergoeding. De RVA staat in voor de behandeling van de aanvragen, de berekening van de vergoedingen, alsook de monitoring van de gegevens met betrekking tot tijdelijke economische werkloosheid.

Tijdens de voorbije economische crisis werden veel werknemers geconfronteerd met een tijdelijke vermindering van de arbeidstijd, waarbij in grote mate gebruik werd gemaakt van het systeem van tijdelijke economische werkloosheid. Vanaf het einde van 2008 vond er een enorme stijging plaats van het aantal tijdelijke werklozen. Terwijl

er in het vierde kwartaal van 2008 nog 200 000 personen tijdelijk economisch werkloos waren, liep dit in het tweede kwartaal van 2009 al op tot 400 000 personen.¹

In dit kader hebben VDAB en verschillende sectoren in Vlaanderen acties opgezet om werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos zijn geworden te stimuleren een opleiding te volgen. Het

achterliggende idee van deze acties is om deze periodes van tijdelijke inactiviteit op een zinvolle manier te overbruggen. Door training en opleiding kunnen werkgevers en werknemers voorbereid worden op het economisch herstel, door middel van een verhoging van de inzetbaarheid van werknemers, een verbetering van de 'match' tussen vereiste en beschikbare competenties, specialisatie, enzovoort (Eurofound, 2011). Ook in verschillende andere Europese landen werd opleiding ingepast binnen het systeem van arbeidsduurvermindering. Om werknemers aan te sporen gebruik te maken van dit opleidingsaanbod, werden vaak bijkomende incentives voorzien, zoals extra financiële middelen bij deelname.

Opleidingsacties van VDAB en sectorfondsen: geen succes

VDAB organiseerde gratis opleidingen voor werknemers die door de crisis tijdelijk werkloos² werden. Alle VDAB-opleidingen voor werknemers en werkzoekenden kwamen in aanmerking, op voorwaarde dat ze gericht waren op de (her)inzetbaarheid van de werknemer en voor zover ze ingepast konden worden in de periodes van tijdelijke werkloosheid. Een belangrijke voorwaarde daarbij was dat de opleiding plaatsvond op initiatief van de werknemer.

Daarnaast zetten in totaal dertien sectoren initiatieven op om werknemers in tijdelijke werkloosheid aan te sporen een opleiding te volgen. Dit gebeurde in het kader van het impulsplan 'Herstel het Vertrouwen' van de Vlaamse Regering (Vlaamse Regering, 2008). Dit actieplan werd in het leven geroepen om tegemoet te komen aan de gevolgen van de financiële en economische crisis voor werknemers en werkgevers. Een belangrijk actiepunt van dit plan betrof het stimuleren van competentieversterking tijdens de crisis voor werknemers die door de crisis getroffen werden door (tijdelijk) ontslag. Sectoren die engagementen opnamen om extra opleidingen te voorzien, konden hiervoor rekenen op extra middelen. De dertien Vlaamse sectoren organiseerden samen vier soorten initiatieven: het (gratis) aanbieden van het eigen opleidingsaanbod aan tijdelijk werklozen, het voorzien van een (gedeeltelijke) financiële tussenkomst in de opleidingskosten bij een opleidingsverstrekker

voor werknemers, het uitkeren van een opleidingspremie voor werknemers en/of werkgevers en het inrichten van een specifieke opleiding voor tijdelijk werklozen.

Het succes van deze acties was zeer beperkt. Zo volgden er slechts 495 personen een gratis opleiding bij VDAB. Aangezien er gedurende de crisis gemiddeld meer dan 100 000 werknemers per maand tijdelijk werkloos waren, was de deelname zeer laag.³ Op de metaalsector na, waar 2 801 werknemers een opleiding volgden op het initiatief van de werkgever en 1 221 op eigen initiatief, kenden ook de meeste sectorale initiatieven een zeer beperkt succes. Zo maakte in de horeca geen enkele tijdelijk werkloze gebruik van de tussenkomst in opleidingskosten die werd voorzien, volgde in de verhuissector geen enkele tijdelijk werkloze een gratis opleiding die speciaal voor hen werd opgezet en volgden slechts 81 tijdelijk werklozen een gratis opleiding in de houtsector.

Het beperkte succes van deze maatregelen blijkt geen specifiek Vlaams fenomeen. Ook in andere Europese lidstaten werd weinig deelgenomen aan (vrijwillige) opleidingsinitiatieven die naar aanleiding van de crisis werden opgezet in het kader van tijdelijke werkloosheid.

Onderzoeksopzet

In 2011 deed het HIVA onderzoek naar de faciliterende en belemmerende factoren die de deelname aan competentieversterkende acties tijdens periodes van tijdelijke economische werkloosheid verklaren. Volgende vragen stonden centraal in ons onderzoek:

1. Welke competentieversterkende acties worden op Vlaams, sectoraal en bedrijfsniveau voorzien in het kader van tijdelijke werkloosheid en hoe groot is de participatie hieraan?
2. Welke factoren kunnen geïdentificeerd worden die de (lage) participatie aan competentieversterkende maatregelen tijdens tijdelijke werkloosheid verklaren? Welke oplossingen vinden we in de praktijk om de drempels die deelname beperken te verlagen en welke zijn succesvol?

3. Welke modellen bestaan er in het buitenland om competentieversterking bij tijdelijke inactiviteit te voorzien, hoe groot is de participatie hieraan en welke lessen kunnen we hieruit trekken?

In wat volgt staat de tweede onderzoeksvraag centraal. We lichten de belangrijkste verklaringen voor het beperkte succes van deze acties toe en geven een overzicht van de oplossingen die in de praktijk werden ontwikkeld en succesvol bleken te zijn. We kozen voor een sectorale benadering, waarbij de verschillende initiatieven werden bestudeerd in sectorale cases. We kozen voor een analyse per sector omdat dit ons de mogelijkheid bood na te gaan welke acties door de aanbodverstrekkers werden ondernomen om de opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid te bevorderen. Eerst bekeken we welke factoren in het algemeen de deelname aan opleidingen bevorderen of belemmeren. Vervolgens gingen we na hoe deze factoren zich manifesteren met betrekking tot de deelname aan opleidingen bij tijdelijk werklozen en welke factoren cruciaal blijken te zijn. Tot slot onderzochten we hoe in de praktijk ingespeeld werd op deze factoren en of dat met succes was of niet. Op basis daarvan kunnen aanbevelingen geformuleerd worden om de deelname aan deze acties in de toekomst te verhogen.

De analyse gebeurde zowel in de breedte als in de diepte. Er werden gegevens verzameld in elk van de dertien sectoren die acties opzetten, om een breed zicht te krijgen op de problematiek. Daarnaast gebeurde in drie van de dertien sectoren een diepgaandere analyse. We selecteerden de volgende drie sectoren: de metaalsector, de horeca en de autosector. De keuze voor deze sectoren werd ingegeven door de mate waarin de sector getroffen werd door de crisis en gebruik maakte van tijdelijke economische werkloosheid (de metaalsector en autosector werden hard getroffen en kenden een hoog aandeel tijdelijk werklozen, in de horeca was dit minder het geval), de verscheidenheid aan acties en de deelname hieraan. Zo kende de metaalsector een hoge deelname, terwijl in de twee andere sectoren de deelname eerder laag was.

De dataverzameling gebeurde via semigestructureerde telefonische interviews. In de drie cases die we grondiger bestudeerden, werden ook face-to-face interviews afgenomen. We interviewden zeven personen (de directeur van het sectorfonds

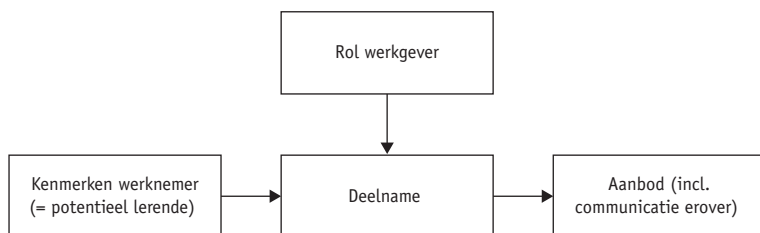
en twee coördinatoren in de horeca, twee opleidingscoördinatoren in de autosector en één opleidingsadviseur en werkgever in de metaalsector). Daarnaast werden ook twee personen bij VDAB, eveneens aanbieder van opleidingen voor tijdelijk werklozen, geïnterviewd. Deze gegevens werden aangevuld met gegevens over de deelname aan de opleidingen, verkregen bij het departement WSE en VDAB. In wat hieronder volgt, worden ook uitspraken gedaan over werkgevers en werknemers. De gegevens hiervoor werden echter niet rechtstreeks bij hen verzameld, maar zijn ook afkomstig van de respondenten uit de sectorfondsen en de VDAB. We baseren ons met andere woorden op hun ervaringen met werkgevers en werknemers.

Kader voor de verklaring van opleidingsdeelname

Er zijn heel wat studies die drempels of barrières hebben bestudeerd om de (geringe) participatie aan levenslang leren te verklaren. Onderzoeken wat allemaal een bevorderende of belemmerende factor zou kunnen zijn, was dus niet nodig. We vertrokken voor dit onderzoek van het verklarend kader dat ontwikkeld werd door De Rick et al. (2004) en gingen na welke factoren uit dit kader het sterkst spelen bij de specifieke case van tijdelijke werkloosheid en welke oplossingen hiervoor (met succes) werden ontwikkeld. Naar analogie van het model ontwikkeld door De Rick et al. (2004) stellen we de potentieel lerende (in dit geval de tijdelijk werkloze) centraal, alsook de mate waarin het aanbod op zijn of haar behoeften en wensen is afgestemd. De beslissing om te participeren aan leeractiviteiten wordt immers bepaald zowel door de kenmerken van de lerende als de kenmerken van het aanbod. De participatiebeslissing ligt echter niet enkel bij de lerende: ook significante anderen (gezin, vrienden, bemiddelaars en begeleiders, werkgever enzovoort) kunnen die beslissing beïnvloeden. In de case van tijdelijke werkloosheid is vooral de rol van de werkgever belangrijk. Uit bijkomende literatuur nemen we daarom wat de rol van de werkgever betreft ook de factor '(on)zekerheid over 'return on investment' (ROI)' mee. Of de werkgever de participatiebeslissing van de werknemer mee beïnvloedt (in positieve of in negatieve zin), zal een belangrijke factor zijn, zeker gezien de context van de crisis (Vermeersch & De Rick, 2008).

Figuur 1.

Kader voor de verklaring van opleidingsdeelname



Bron: De Rick et al. (2004), eigen bewerking

Bovenstaand schema toont een vereenvoudigde versie van het verklarend kader, aangepast aan ons onderzoeksopzet.

Noodzakelijke flexibiliteit van het aanbod te weinig gerealiseerd

De kenmerken van het aanbod kunnen mogelijke belemmeringen opwerpen voor de uiteindelijke opleidingsdeelname. Uit het kader van De Rick et al. (2004) blijkt dat het zowel gaat om de inhoud (thema en onderwerp van de opleiding, gebruikte instrumenten en werkvormen, doelen, ...) als de organisatie en inrichting van het aanbod (tijdstip, duur, bereikbaarheid, kostprijs, ...). Ook de culturele context kan een rol spelen: taalgebruik, gedragscodes, homogeniteit of heterogeniteit van de deelnemersgroep, enzovoort. Indien deze factoren niet afgestemd zijn op de behoeften en wensen van de potentieel lerende, dan kunnen zij drempels vormen voor de uiteindelijke opleidingsdeelname.

In het geval van opleidingen bij tijdelijke werkloosheid blijkt vooral de organisatie van het aanbod belangrijk te zijn, en niet zozeer de inhoud of de culturele context. Een belangrijke drempel bleek immers de moeilijkheid om het aanbod af te stemmen op de periodes van tijdelijke werkloosheid. Dit werd aangegeven door alle aanbodverstrekkers. Deze drempel komt voort uit het specifieke karakter van tijdelijke werkloosheid. Tijdelijke werkloosheid kan immers plots worden ingeroepen indien er een daling van de vraag is op de markt. De periodes van tijdelijke werkloosheid zijn ook zeer divers: het kan gaan om een aaneengesloten periode of om korte periodes die steeds onderbroken worden door

periodes waarin men werkt. Bovendien kan ook de duur van de tijdelijke werkloosheid verschillen. Zo kan de periode van tijdelijke werkloosheid enkele dagen, weken of zelfs maanden betreffen. De heropstart van de activiteiten kan tot slot op elk moment plaatsvinden, waardoor tijdelijke werkloosheid op elk moment een einde kan nemen en dus ook de mogelijkheid om deel te nemen aan de opleiding wegvalt. Dit alles maakt dat het niet evident is een aanbod in te richten. Zo bleek het standaardaanbod van VDAB voor werknemers en werkzoekenden vaak niet afgestemd op deze specifieke kenmerken, wat een belangrijke drempel was voor uiteindelijke deelname. Dit onvoorspelbare karakter van tijdelijke werkloosheid maakt dat zelfs als het aanbod er is, een opleiding soms toch niet aangevat wordt, en eens begonnen, soms niet kan afgesloten worden.

Gerichte bekendmaking van het aanbod zeer moeilijk

Een specifiek kenmerk van het aanbod is de communicatie erover (door de aanbieders zelf, of door intermediaire actoren, zoals in dit geval de werkgevers). Vooraleer mensen deelnemen aan opleidingen moeten ze op zijn minst op de hoogte zijn van het bestaan ervan. Een tekort aan informatie is in dit opzicht een belangrijke drempel.

Een specifieke drempel in het geval van tijdelijke werkloosheid is dat de aanbodverstrekkers niet over de contactgegevens van de tijdelijk werklozen beschikten. De reden hiervoor is dat enkel de RVA over de contactgegevens van deze groep beschikt en dat deze gegevens wegens privacyredenen niet

kunnen worden overgemaakt aan de sectorale opleidingsfondsen of aan VDAB. Hierdoor wisten de aanbodesverstrekkers op het moment dat de acties liepen niet wie de tijdelijk werklozen waren, waardoor ze de doelgroep van de acties niet konden bereiken. Tijdens de interviews gaven ze aan dat dit een belangrijk knelpunt was.

Specifieke drempels voor tijdelijk werkloze werknemers

De kenmerken van de potentieel lerende en de drempels die hij of zij ervaart, oefenen een belangrijke invloed uit op de uiteindelijke deelname. In het model wordt gesteld dat zowel socio-demografische kenmerken (zoals leeftijd en socio-economische status), psychologische kenmerken (bijvoorbeeld zelfbeeld en interesses), kenmerken van de leefsituatie (beschikbare tijd, gezinssituatie, ...) als kenmerken met betrekking tot leren en educatie (bijvoorbeeld educatief verleden) de opleidingsdeelname kunnen beïnvloeden. Ook hier gingen we na of (en zo ja, welke van) deze factoren in het bijzonder een rol spelen bij tijdelijke werkloosheid.

Uit het onderzoek blijkt dat er inderdaad een aantal specifieke factoren een rol spelen bij tijdelijke werkloosheid. De aanbodesverstrekkers gaven tijdens de interviews aan dat een eerste bezorgdheid voor werknemers tijdens de crisis het al dan niet voortbestaan van de eigen job was, waardoor opleiding meestal geen prioriteit was. Daarnaast was het voor werknemers die gedurende korte en/of onderbroken periodes tijdelijk werkloos waren, niet evident een opleiding te volgen. Ook rezen er een aantal praktische drempels bij werknemers, zoals de zoektocht naar een opleiding die afgestemd is op de tijdelijke werkloosheid, op het vlak van startmoment, momenten waarop de opleiding plaatsvindt, duur, enzovoort. Omdat men ook niet op voorhand weet wanneer het werk opnieuw zal hervat worden, heeft men ook geen zekerheid of de opleiding kan afgerond worden. Tot slot bleek uit de gegevens over de verschillende acties die werden opgezet dat het aanvragen van opleidingen soms gepaard ging met nogal wat administratie, bijvoorbeeld voor het terugvorderen van het inschrijvingsgeld. Verschillende aanbodesverstrekkers bevestigden dat werknemers dit vaak als een drempel beschouwden.

Rendement van opleiding te onzeker voor de werkgever

De beslissing van de werknemer om al dan niet te participeren aan opleiding kan beïnvloed worden door anderen. Anderen kunnen informatie doorgeven, motiveren of verplichten om deel te nemen of de kosten van de opleiding dragen. Een van de significante anderen is de werkgever.

Uit het onderzoek blijkt dat de werkgever een belangrijke rol speelt, en bij tijdelijke werkloosheid kan deze rol eerder negatief zijn. Zoals we eerder aangaven, is de onzekerheid over de return on investment van opleiding een belangrijke drempel voor werkgevers (Vermeersch & De Rick, 2008). Werkgevers weten bij het investeren in opleiding niet of deze investering ook daadwerkelijk zal lonen in de toekomst. In tijden van crisis lijkt deze vrees voor een gebrek aan ROI nog meer te spelen. De aanbodesverstrekkers gaven tijdens de interviews aan dat bij nogal wat werkgevers de vrees leefde dat nieuw verworven kennis zou ingezet worden bij andere werkgevers of bij de zoektocht naar een nieuwe job. Daarnaast kan de onzekerheid die bij werkgevers leeft over mogelijke ontslagen een factor zijn die belemmerend werkt bij de beslissing om te investeren in opleiding.

Strategieën voor het wegwerken van deze drempels: wat werkt?

In wat volgt bespreken we drie strategieën die werden toegepast door de drie bestudeerde sectoren om de eerder genoemde drempels weg te werken. We gingen na of ze succesvol waren. De eerste strategie heeft te maken met de afstemming van het aanbod op de specifieke context. De tweede heeft betrekking op de bekendmaking van het aanbod en de derde op financiële stimuli voor werkgevers en werknemers.

Opleiding in samenspraak met de werkgever en webopleidingen

Om het aanbod zo goed mogelijk af te stemmen op de tijdelijke werkloosheid, organiseerde elk van de drie bestudeerde sectoren opleidingen in

samenspraak met de werkgever en bij voorkeur op de werkvloer zelf. Dit bleek een goede manier te zijn om tegemoet te komen aan het probleem van een te weinig flexibel aanbod. De werkgever is immers op de hoogte van welke werknemers tijdelijk werkloos zijn, wanneer deze periodes aanvangen en op welke dagen dit het geval is, wanneer het werk mogelijk hervat wordt, maar ook welke interesses en behoeften er zijn bij de werknemers. Een bedrijfscase uit de metaalsector toonde aan dat op deze manier een goede afstemming kon gerealiseerd worden wat de uiteindelijke deelname aan de opleiding bevorderde.

Het opzetten van opleidingen in bedrijfscontext was bovendien een extra motivator voor werknemers om deel te nemen aan dit aanbod. Doordat de opleiding uitgaat van de werkgever, komt er immers minder praktische organisatie op de schouders van de werknemer terecht. Uit de analyse van de drie sectoren bleek dat acties waarbij het initiatief bij de werknemer lag, een lagere deelname kenden dan acties waarbij de werkgever het initiatief neemt. Het inrichten van opleidingen in de bedrijfscontext lijkt dan ook tegemoet te komen aan de praktische belemmeringen waarvoor de werknemer staat. Door hierbij in te zetten op functiespecifieke opleidingen, die zich richten op binnen het bedrijf onmiddellijk inzetbare vaardigheden, kon ook de werkgever extra gemotiveerd worden. Op deze manier houdt de opleiding immers een duidelijke en directe meerwaarde in, wat tegemoet komt aan de onzekerheid die bestaat bij werkgevers over de ROI in tijden van crisis.

Een andere strategie was het opzetten van webleeropleidingen. Dit type opleiding laat deelnemers immers toe om op eender welk moment te starten, de opleiding te onderbreken en hier op eender welk moment opnieuw mee aan te vangen. Dit past bij de kenmerken van tijdelijke werkloosheid. VDAB voorzag een tijdlang gratis webleeropleidingen voor werknemers en tijdelijk werklozen, wat een groot succes bleek. In 2009 schreven 19 270 werknemers zich op eigen initiatief in voor een webleercursus, in 2008 waren dat er nog maar 2 717. Over de mate waarin ook tijdelijk werklozen participeerden, is er echter geen duidelijkheid.

Bekendmaking van het aanbod via de werkgever met mix van kanalen

Om de tijdelijk werklozen, die men niet rechtstreeks kon aanspreken, toch te bereiken, werd in de metaalsector een grote actie opgezet waarbij men zich vooral op werkgevers richtte. Door zich te richten op de werkgever kon de doelgroep wel bereikt worden. De werkgever kent de doelgroep immers wel: hij of zij weet wie tijdelijk werkloos is. Daarbij bleek het van belang te zijn om een mix van kanalen te gebruiken. Het gaat dan zowel om kanalen met een vrij algemeen opzet en bereik, zoals een website, nieuwsbrieven, folders en seminars, als om specifieke kanalen, zoals een website waar alle informatie over de acties te vinden is en een 0800-nummer waar iedereen terecht kan voor meer informatie. De metaalsector slaagde er op deze manier in om de betreffende werknemers te informeren over de acties. Tijdens het interview werd aangegeven dat een groot aantal werknemers gebruik maakte van het gratis telefoonnummer om vragen te stellen, en dat verschillende werkgevers zelf aangaven dat de werknemers goed op de hoogte waren van de acties.

In de andere twee sectoren gebeurde dit in mindere mate. De sectorfondsen uit de horeca en de autosector gaven dan ook aan dat de doelgroep niet in voldoende mate werd bereikt.

Extra financiële stimuli voor werknemers en werkgevers

Om werknemers te motiveren toch deel te nemen aan opleidingen, werd het aanbod door VDAB en nogal wat sectoren gratis ter beschikking gesteld, of werd aan de werknemer een opleidingsbudget gegeven. Het 'gratis-verhaal' bleek echter niet te werken. Een voorbeeld hiervan is de zeer lage deelname aan de gratis VDAB-opleidingen. De financiële incentive bij participatie lijkt dan wel weer aan te slaan. Zo werd in de metaalsector een (aanzienlijke) extra premie gegeven (45 euro per dag) indien een werknemer die tijdelijk werkloos was een opleiding volgde. Door de sector werd aangegeven dat deze extra premie heeft bijgedragen tot het succes van de actie. De hoogte van de premie lijkt ook mee te spelen. In de textielsector werd

ook een premie verschaft, maar deze was met 10 euro per dag veel lager. De deelname aan deze actie was met 87 deelnemers erg beperkt, terwijl in de metaalsector 2 221 werknemers een extra premie ontvingen. Belangrijk is wel dat de metaalsector een combinatie maakte van een extra premie, een uitgebreide communicatie, weinig administratie en een snelle en eenvoudige procedure.

Om werkgevers bijkomend te motiveren om opleidingen te voorzien, werd door de sectoren voornamelijk gemikt op financiële stimuli. In alle drie de bestudeerde sectoren werden extra premies toegekend aan werkgevers die een opleiding opzetten of werknemers inschreven voor een opleiding. In de autosector werd op deze manier voor 2 122 werknemers een opleiding opgezet op initiatief van de werkgever, in de metaalsector ontvingen in totaal 37 bedrijven een premie om voor ongeveer 2 801 werknemers een opleiding te organiseren. Deze financiële incentives staan echter niet op zich. Net zoals de financiële stimuli voor werknemers, is er hier ook sprake van een geheel van randvoorwaarden. Het gaat dan om een goede communicatie en een beperkte administratie.

Conclusies en aanbevelingen

We kunnen besluiten dat opleidingsdeelname tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid een heel specifieke situatie betreft, waarbij bepaalde factoren een belangrijkere rol spelen dan andere. Ze situeren zich wel net zoals bij opleidingen in het algemeen zowel bij het aanbod als bij de werknemer én bij de actoren (meer bepaald de werkgever) die de beslissing tot participatie kunnen beïnvloeden. Wat het aanbod betreft, zijn de specifieke drempels de volgende: de aanbodverstrekkers weten niet wie tijdelijk werkloos is, de periode en duur van de tijdelijke werkloosheid kan variëren en tijdelijke werkloosheid is bovendien zeer onvoorspelbaar. Ook staan specifieke vormen van onzekerheid bij werknemer en werkgever deelname aan opleiding in de weg. De werknemer is bezorgd over het voortbestaan van de job en weet niet zeker of de job er in de toekomst nog zal zijn. De werkgever is onzeker over de mogelijke opbrengst van een opleidingsinvestering (ROI).

Een dergelijke specifieke situatie vraagt om specifieke acties. Het standaardmodel van werkzoekenden- en werknemersopleidingen blijkt immers niet te werken. Om tegemoet te komen aan de eerder besproken specifieke drempels, is een concrete aanbeveling het opzetten van een actieplan, bestaande uit specifieke acties, dat kan geactiveerd worden in tijden van crisis. Op deze manier zijn de juiste acties voorhanden, en moeten deze niet uitgedacht en ontwikkeld worden op het moment dat de crisis toeslaat en er ingezet moet worden op competentieversterking. Hierbij is een globale aanpak met medewerking van alle betrokken actoren aangewezen. Een taakverdeling waarbij VDAB zich focust op het webaanbod en de sectoren op de werkgevers, lijkt hierbij aanbevelenswaardig. De concrete invulling van het actieplan bestaat dan uit de specifieke oplossingen die eerder werden aangehaald. Hierbij is het van belang om zowel de belemmeringen op het niveau van de werknemers als op het niveau van de werkgevers en van het aanbod weg te werken. Voorbeelden van deze acties zijn het voorzien van een extra premie voor werknemer en werkgever, opleidingen opzetten in de bedrijfscontext, de communicatie richten op de werkgever en administratie zoveel mogelijk beperken voor werknemer en werkgever. Een grondige opvolging en evaluatie van het effect van maatregelen is echter nodig om tot een plan te komen met de meest rendabele mix van strategieën.

Inzetten op opleiding tijdens tijdelijke werkloosheid is in geen geval evident, net omdat tijdelijke werkloosheid (en crisis in het algemeen) gepaard gaat met onzekerheid bij werknemers en werkgevers. Een actieplan moet hiermee rekening houden, om deelname aan competentieversterkende acties tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid mogelijk te maken.

*Laura Jacobs
Katleen De Rick
Peter De Cuyper
HIVA – KU Leuven*

Noten

1. Cijfers afkomstig van de 'Crisisbarometer', <http://www.werk.be>
2. Als we verder in het artikel de term 'tijdelijke werkloosheid' gebruiken, gaat het specifiek om de tijdelijke economische werkloosheid.
3. Cijfers afkomstig van de 'Crisisbarometer', <http://www.werk.be>

Bibliografie

- De Rick, K., Van Valckenborgh, K. & Baert, H. 2004. *Naar een positiever leerklimaat in Vlaanderen*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Eurofound. 2011. *Preparing for the upswing: training and qualification during the crisis*. www.eurofound.europa.eu.
- Vermeersch, L. & De Rick, K. 2008. *SMEs and the participation of workers in formal learning. Country report: Belgium (Flemish Community)*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Vlaamse Regering. 2008. *Impulsplan 'herstel het vertrouwen'*. www.werk.be