



HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

K.U. LEUVEN

Evaluatie van het nieuwe werkervaringsprogramma

Een analyse van de organisatie en financiële positie van de
leerwerkbedrijven

VIONA-studieopdracht

AMOD

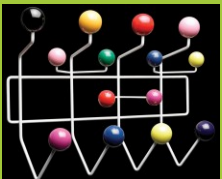
16 december 2010

Peter De Cuyper, Laura Jacobs, Wim van Opstal
Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) -
KULeuven

peter.decuyper@hiva.kuleuven.be

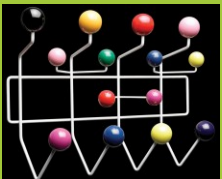
Inhoud

1. Korte situering
2. Onderzoeksopzet en methodologie
3. Bevindingen
4. Aanbevelingen
5. Enkele uitdagingen



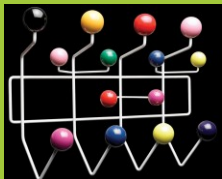
1. Werkervaring: korte situering

- Doelgroep: duur werkloosheid is determinerend
 - minimum 1 jaar indien leefloon;
 - minimum 2 jaar indien uvw;
- Finaliteit: doorstroom naar het NEC
- +/- 2644 werknemers tewerkgesteld bij interne en externe promotoren



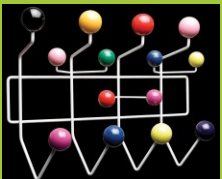
1. Werkervaring: korte situering

- Unicitéit WEP ligt in verschillende constituerende elementen:
 - ‘werkervaring’ als economische activiteit;
 - ‘werkervaring’ als attitudetraining;
 - ‘werkervaring’ als bijbrengen generieke competenties;
 - ‘werkervaring’ als opleiding technische competenties.
- Accenten verschillen naargelang de promotor

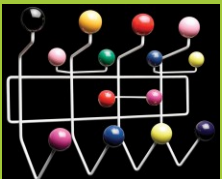
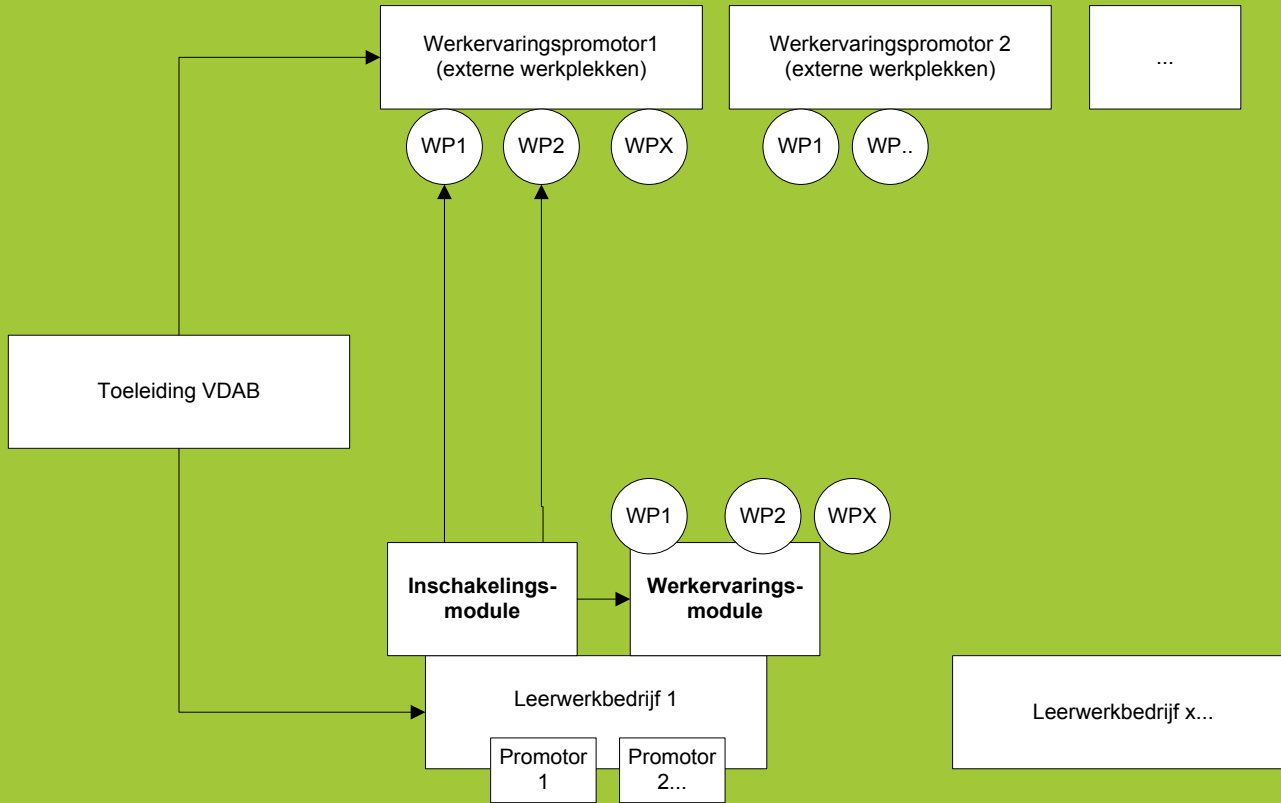


2. Onderzoeksopzet en methodologie

- Aanleiding evaluatie:
 - 2008: van WEP+ naar het “nieuwe werkervaringsprogramma”;
- Doel:
 - Gelijkwaardige begeleiding voor alle doelgroepwerknemers
 - Grotere uitstroomgerichtheid
- Middel:
 - Leerwerkbedrijf (LWB)
 - Inschakelings- en werkervaringsmodule
 - Gewijzigde financiering
 - Toeleiding: regie VDAB



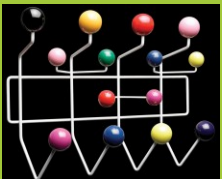
2. Onderzoeksopzet en methodologie



2. Onderzoeksopzet en methodologie

- Onderzoeksvragen:
 - Hoe ziet het nieuwe organisatiemodel er in de praktijk uit en wat zijn eventuele knelpunten?
 - Is de vooropgestelde financiering kostendekkend en voldoende om een kwalitatieve begeleiding te waarborgen?
 - Welke oplossingen voor eventuele knelpunten op financieel en/of organisatorisch vlak kunnen worden aangereikt?

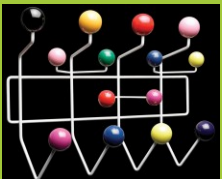
- Focus op LWB & interne promotoren



2. Onderzoeksopzet en methodologie

Mix van onderzoeksmethoden:

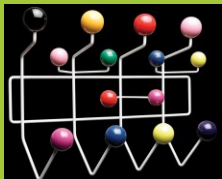
- semi-gestructureerde interviews met beleid en de penhouders van 15 leerwerkbedrijven;
- analyse van administratieve data en monitor sociale economie → survey promotoren
- Survey bij 45 interne promotoren
 - 82% respons, 89% van interne erkende vte;
 - Gegevens tot op activiteitsniveau;
 - Begroting van 2010 = schatting;



3. Inhoud inschakelingsmodule

Inschakelingsmodule (1)

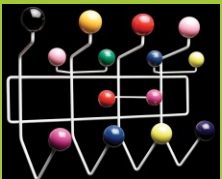
- Besluit laat veel vrijheid aan LWB om aanbod in te vullen;
- Verschillen tussen leerwerkbedrijven wat betreft:
 - opleidingsaanbod: al dan niet minimumpakket + intensiteit;
 - opvolging en begeleiding: caseload inschakelingscoaches van 15-50/vte;
 - sollicitatietraining: aantal uren – aanvang;
 - nazorg: al dan niet uitgewerkt, verplicht/niet verplicht.
- Ook verschillen binnen LWB's: ≠ invulling samenwerking:
administratief ↔ inhoudelijk;



3. Inhoud inschakelingsmodule

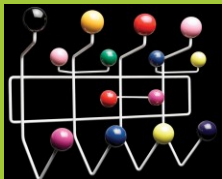
Inschakelingsmodule (2)

- Geen gelijkaardig aanbod voor alle interne doelgroepwerknemers: gelijkwaardigheid?
- Geen gelijkwaardig aanbod voor sommige externe werknemers, gezien geringe participatie opleidingsaanbod;



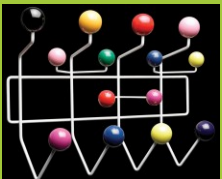
3. Samenwerking LWB – externe promotor

- Initieel niet altijd vlotte samenwerking;
- Belangrijkste knelpunten:
 - soms negatieve houding externe promotoren t.a.v leerwerkbedrijf (opstart);
 - soms beperkte input bij competentieprofielen en evaluatiegesprekken (opstart);
 - houding tegenover vorming tijdens werkuren (structureel?);
 - soms trage invulling van externe plaatsen (structureel?);
- Beperkt aantal externe promotoren beperkte input & weigeren vorming:wep nog steeds als kostenbesparende maatregel



3. Toeleiding en doelgroep

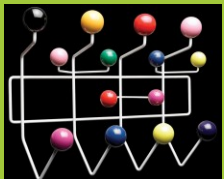
- Toeleiding: regie VDAB
- Gemiddelde bezetting leerwerkbedrijven 90% (eind 2009);
 - Variatie tussen 67%-100%
 - Toeleiding VDAB kan nog verfijnd worden zowel volume als kwaliteit: model met experts werkt best;
 - Doelgroep zeer breed → promotoren hanteren informele criteria (motivatie, nl, randproblematieken)
 - Toepassen instapcriteria: opvallend bezettingsgraad primeert op uitstroomkans NEC.



3. Financiering: een knelpunt?

Algemeen

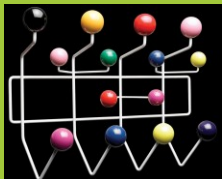
- 66% promotoren verlieslatend voor werkervaringsmodule, gemiddeld verlies per vte wepper van 2 207 euro;
- 66% winstgevend voor inschakelingsmodule, gemiddelde winst van 269 euro per vte wepper;
- 57% verlieslatend voor totaal (beide modules);
- 74% verlieslatend indien vaste kosten (overheadkosten) en kosten die gepaard gaan met het penhouderschap mee in beschouwing worden genomen.



3. Financiering: een knelpunt?

Opvallend:

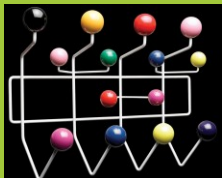
- 94% van de operationeel verlieslatende organisaties in 2008 is verlieslatend voor het totaal van de werkervaring, tegenover 50% van de operationeel rendabelen uit 2008;
- Financiële gezondheid van sommige promotoren zeer precair op moment van aanvraag en erkenning als interne promotor door de Vlaamse overheid;
- Had stringenter screenings- en erkenningsprocedure huidige problemen deels kunnen vermijden?



3. Financiering: een knelpunt?

Inschakelingsmodule

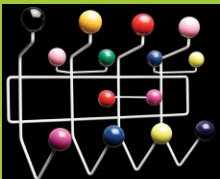
- Rendabel voor 66% promotoren, gemiddelde winst van 269 euro per vte;
- Verklarende factoren al dan niet rendabele IM: bezettingsgraad en caseload inschakelingscoaches
 - Simulatie: ideaaltypische caseload van 1/25 vte: slechts 3% maakt nog verlies
- Financiële kwetsbaarheid beperkt: geen tot weinig afhankelijkheid externe financiering.
- Overheadkosten niet meegenomen (onvoldoende gegevens)



3. Financiering: een knelpunt?

Werkervaringsmodule (1)

- Grootste knelpunt bij werkervaringsmodule: 66% verlieslatend, gemiddeld verlies van 2 207 euro (mediaan -1 519 euro);
 - 25% budgetteert verlies van 4 479 euro of meer per vte!
 - Maar ook: 33% niet verlieslatend, 25% boekt winst van 1 439 euro per vte of meer.
- Kwetsbaarheidsanalyse: werkervaringsmodule erg financieel kwetsbaar en afhankelijk van externe financiering: omzet en andere financieringsmiddelen.
 - **Omzet** maakt dat WEM al dan niet rendabel is
 - Kwetsbaarheidsanalyse: 97% promotoren verlieslatend bij opdrogen omzet.



3. Tot slot

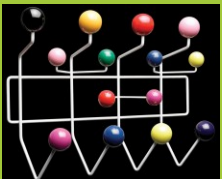
Huidige sturingsinstrumentarium



Organisatiedoelstellingen ↔ beleidsdoelstellingen

(='overleven')

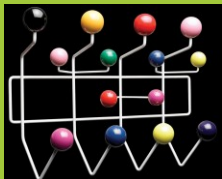
(='uitstroom werk' +
evenwaardige begeleiding)



4. Aanbevelingen

Naar structurele oplossingen voor financiële leefbaarheid

- Basisfinanciering/incentive voor het LWB als entiteit;
- Inschakelingsmodule: verhogen van caseload tot 25/VTE;
- Ondersteuning bij verhogen productiviteit;
- Ondersteuning van financieel niet-rendabele promotoren via adviesmodules, cfr sociale economie;
- Aanpassen screeningsprocedure voor goedkeuring dossiers;
- Focus op sterke verhoging van nazorgpremie eerder dan op sterke verhoging loonpremie;
- Kruissubsidiëring inschakelings- en werkervaringsmodule mogelijk maken.



4. Aanbevelingen

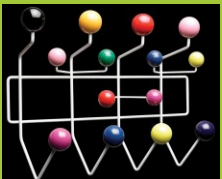
Financiële leefbaarheid verhogen door focus op hogere nazorgpremie

Huidige situatie:

- Finaliteit wep: uitstroom naar NEC, maar bezetting primeert vaak boven uitstroom(potentieel);
- Verschillen in investeringen inschakelingsmodule;

➔ Inzetten op sterke verhoging nazorgpremie:

- Betere aansluiting beleidsdoelstellingen;
- Beloning LWB'en die zwaar investeren in de inschakelingsmodule, incentive voor anderen om dit te doen;
- Eigen accenten mbt constituerende elementen.



5. Tot slot: enkele uitdagingen

- Verdere afstemming en professionalisering binnen de LWB
- Afstemming met andere werkvormen i.f.v. doorstroom en uitstroom;
- Ontwikkelen van aanbod voor 50+'ers?
 - Op dit moment ondervertegenwoordiging;
 - +/-58% van potentiële doelgroep nwwz is 50+;

