



**HIVA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR **ARBEID EN SAMENLEVING**

**K.U. LEUVEN**

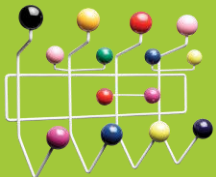
# Naar een hogere opleidingsdeelname tijdens periodes van inactiviteit

Drempels en kritische succesfactoren voor opleidingsdeelname  
tijdens tijdelijke werkloosheid in kaart gebracht

Arbeidsmarktcongres Steunpunt WSE  
12 december 2011

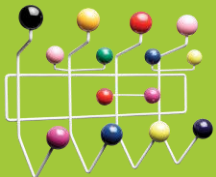
Laura Jacobs, Peter De Cuyper en Katleen De Rick  
Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) -  
KULeuven

1. Situering
2. Probleemstelling
3. Onderzoeksvragen
4. Onderzoeksfasen en methodologie
5. Drempels en oplossingen
6. Conclusie
7. Aanbevelingen



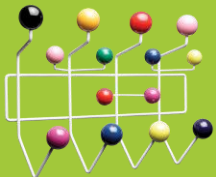
# 1. Situering

- Economische crisis: systeem van arbeidsduurvermindering
    - Personeelsbestand aanpassen
    - Tijdelijke economische werkloosheid
  - Economisch herstelplan: aandacht voor competentieversterking tijdens crisisperiode
    - Levenslang leren
    - Inzetbaarheid verhogen
- Opleiding ingepast binnen systeem van tijdelijke werkloosheid



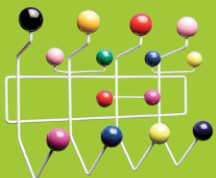
## 2. Probleemstelling: acties kennen geen succes!

- In Vlaanderen: gemiddeld 110.602 economisch tijdelijk werklozen/maand in 2009, tov 74.728 in 2008.
- Initiatieven competentieversterking tijdens tijdelijke werkloosheid: gratis opleidingen VDAB, sectorale acties
- Acties geen succes: beperkte deelname
  - VDAB-actie: 495 deelnemers
- Ook in andere Europese landen geen succes!
  - Duitsland: < 10% werknemers in inactiviteit volgen opleiding.

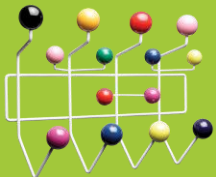
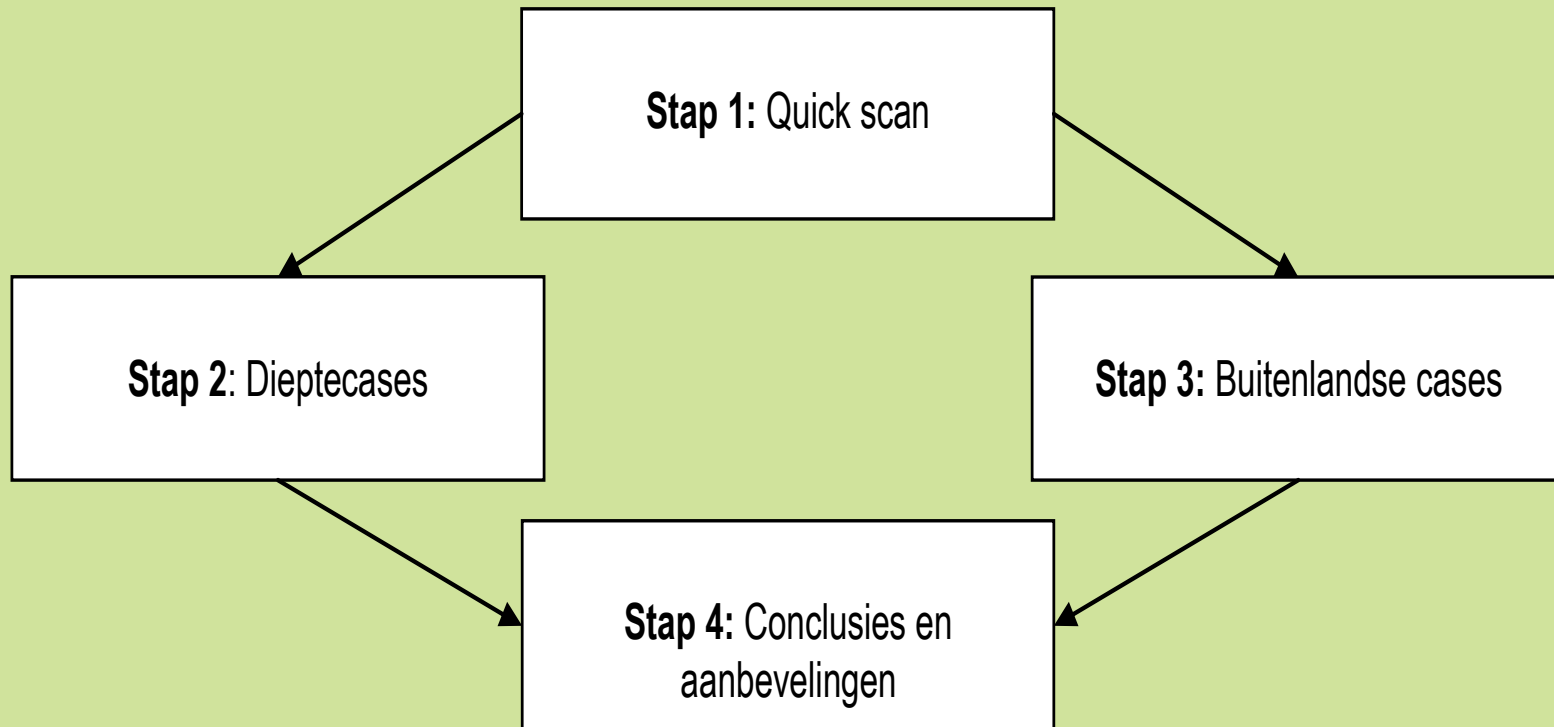


### 3. Onderzoeksvragen

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 participatie aan deze maatregelen verklaren?
3. Welke lessen kunnen uit voorgaande en buitenlandse cases worden getrokken om de participatie aan opleidingen tijdens periodes van economische werkloosheid te verhogen?



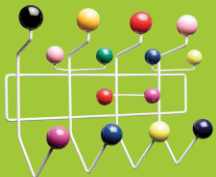
# 4. Onderzoeksfasen en methodologie



## 4. Onderzoeksfasen en methodologie

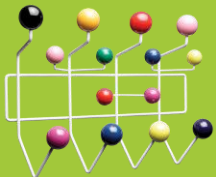
Mix van onderzoeksmethoden:

- Documentanalyse
- Face-to-face interviews
- Telefonische interviews bij sectoren
- Analyse van 3 sectorale dieptecases (horeca, metaal, auto)
  - Websurvey werkgevers en praktijkcases
- Landencases (Nederland en Duitsland)



## 5. Specifieke drempels opleidingsdeelname tijdelijke werkloosheid

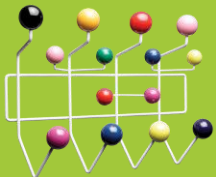
- 4 categorieën:
  - Kenmerken potentieel lerende;
  - Kenmerken van het aanbod;
  - Rol van de werkgever;
  - Communicatie over het aanbod.
- Concrete oplossingen: wat werkt? (en wat niet?)





## 5. Welke drempels bij potentieel lerenden?

- Lage motivatie: bezorgdheid voortbestaan job, andere tijdsbestedingen.
- Praktisch: afstemming tijdelijke werkloosheid moeilijk: startmoment, duur, ...
- Omvattende administratie en/of procedure.



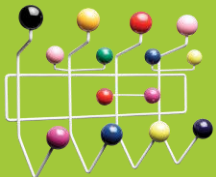
## 5. Oplossingen voor deze drempels?

### Wat werkt?

- **Extra financiële incentive bij deelname!**
  - Hoogte speelt mee: 45€ metaal tov 10€ textiel;
  - Uitgebreide communicatie, weinig administratie en snelle en eenvoudige procedure noodzakelijk!
- **Opleiding in bedrijfscontext**
  - In samenspraak met werkgever;
  - Geen praktische drempels voor werknemer.

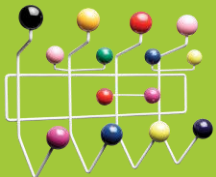
### Wat werkt niet?

- Gratis opleidingen (VDAB, sectoren) werkt niet!



## 5. Welke drempels bij kenmerken van het aanbod?

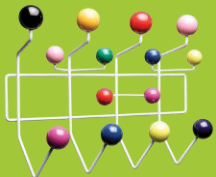
- Afstemming aanbod op periodes van tijdelijke werkloosheid niet evident: flexibiliteit noodzakelijk!
  - Komt voort uit karakter tijdelijke werkloosheid:
    - Duur: aaneengesloten, onderbroken;
    - Enkele dagen, weken, maanden;
    - Werk kan elk moment hervatten: onvoorspelbaar.



## 5. Oplossingen: bedrijfscontext en webopleidingen

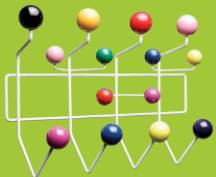
### Wat werkt?

- **Aanbod in bedrijfscontext: in samenspraak werkgever**
  - Bij voorkeur op werkvloer;
  - Optimale afstemming mogelijk! (werkgever od hoogte)
- **Webopleidingen (VDAB)**
  - Grote mate van flexibiliteit



## 5. Welke drempels bij werkgever?

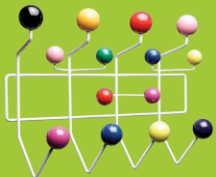
- Vrees bij werkgevers voor ROI: speelt sterk in tijden van crisis.
  - Aansluiting literatuur;
  - Lange termijn investering: opbrengsten niet onmiddellijk zichtbaar.



## 5. Oplossingen: financiële stimuli

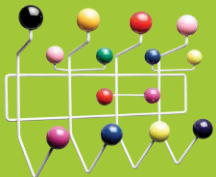
### Wat werkt?

- **Extra financiële stimuli**
  - Extra motivatie voor werkgever;
  - Aanwezig in 3 bestudeerde sectoren: werkt;
  - Ook hier randvoorwaarden: goede communicatie en beperkte administratie!
- **Functiespecifieke opleidingen!**
  - Duidelijke en directe meerwaarde voor werkgever en werknemer.
- **Idealiter: combinatie van beiden!**



## 5. Welke drempels bij de communicatie over het aanbod?

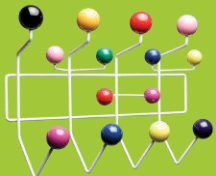
- Sectorale opleidingsfondsen en VDAB beschikken niet over contactgegevens tijdelijk werklozen.
  - Aanbodverstrekkers kunnen doelgroep niet (of moeilijk) bereiken!



## 5. Oplossingen voor deze drempel?

### Wat werkt?

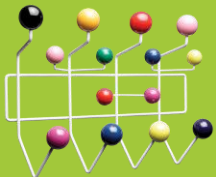
- **Communicatie richten op werkgever**
  - Weet wie tijdelijk werkloos is
  - Mix van kanalen :
    - Website, nieuwsbrieven, folders, seminaries, bedrijfsconsulenten...
    - Specifieke kanalen: 0800-nummer en specifieke website (metaalsector)





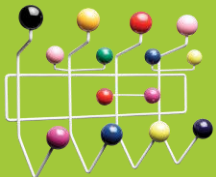
## 6. Conclusie: specifieke acties noodzakelijk!

- Opleiding tijdens tijdelijke werkloosheid: heel specifieke situatie!
- Geen samenhang tussen opgezette acties.
  - Verschillende niveaus, plots vrijmaken middelen, beperkt overleg,...
- Vraagt om specifieke acties
  - Standaardmodel werkzoekenden/werknemersopleidingen werkt niet!



## 7. Aanbeveling: actieplan op beleids- en sectoraal niveau

- Actieplan met aangepaste communicatiestrategie, aanbod, incentives,...
- Activeren in tijden van crisis.
  - Proactieve strategie.



## 7. Concrete invulling actieplan

- Communicatie en acties focussen op werkgever
  - Kent doelgroep, inschatting tijdelijke werkloosheid;
  - Taakverdeling: VDAB webaanbod en sectoren focussen op werkgevers.
- Werknemers motiveren!
  - Beperkte administratie en eenvoudige procedure;
  - Functiespecifieke opleidingen;
  - Extra incentives (randvoorwaarden!).

