



Evaluatie Loopbaan- en Diversiteitsplannen (LDP)

Viona-studieopdracht

WSE Arbeidsmarktcongres

11 februari 2015

Daphné Valsamis & An De Coen

Agenda



- ▶ Methodologie
- ▶ Wat is een LDP?
- ▶ 10 vaststellingen uit het onderzoek
- ▶ Aanbevelingen



Methodologie



Fase 1: Voorbereidende fase



Fase 2: Desk research



Fase 3: Interviews met diverse stakeholders



Fase 4: Enquête bij 536 organisaties met afgelopen LDP



Fase 5: Workshop met diverse stakeholders



Fase 6: Rapportage en conclusies

Wat is een Loopbaan- en Diversiteitsplan (LDP)?



- ▶ Met een LDP kunnen organisaties via concrete acties hun personeelsbeleid versterken en hun organisatie openstellen voor medewerkers van diverse achtergrond (ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en ongekwalficeerde jongeren)

	Subsidie 	Looptijd 	Voor wie 
InstapLDP	½ van de kost, max. 2.500 euro	6 of 12 maanden	voor 1 organisatie
LDP	⅔ van de kost, max. 10.000 euro	12, 18 of 24 maanden	voor 1 organisatie
ClusterLDP	⅔ van de kost, max. 3000 euro per organisatie	12, 18 of 24 maanden	voor meerdere organisaties
GroeiLDP	½ van de kost, max. 2.500 euro	6 of 12 maanden	voor 1 organisatie
Begeleiding zonder middelen	Niet van toepassing	12, 18 of 24 maanden	voor 1 organisatie of meerdere organisaties



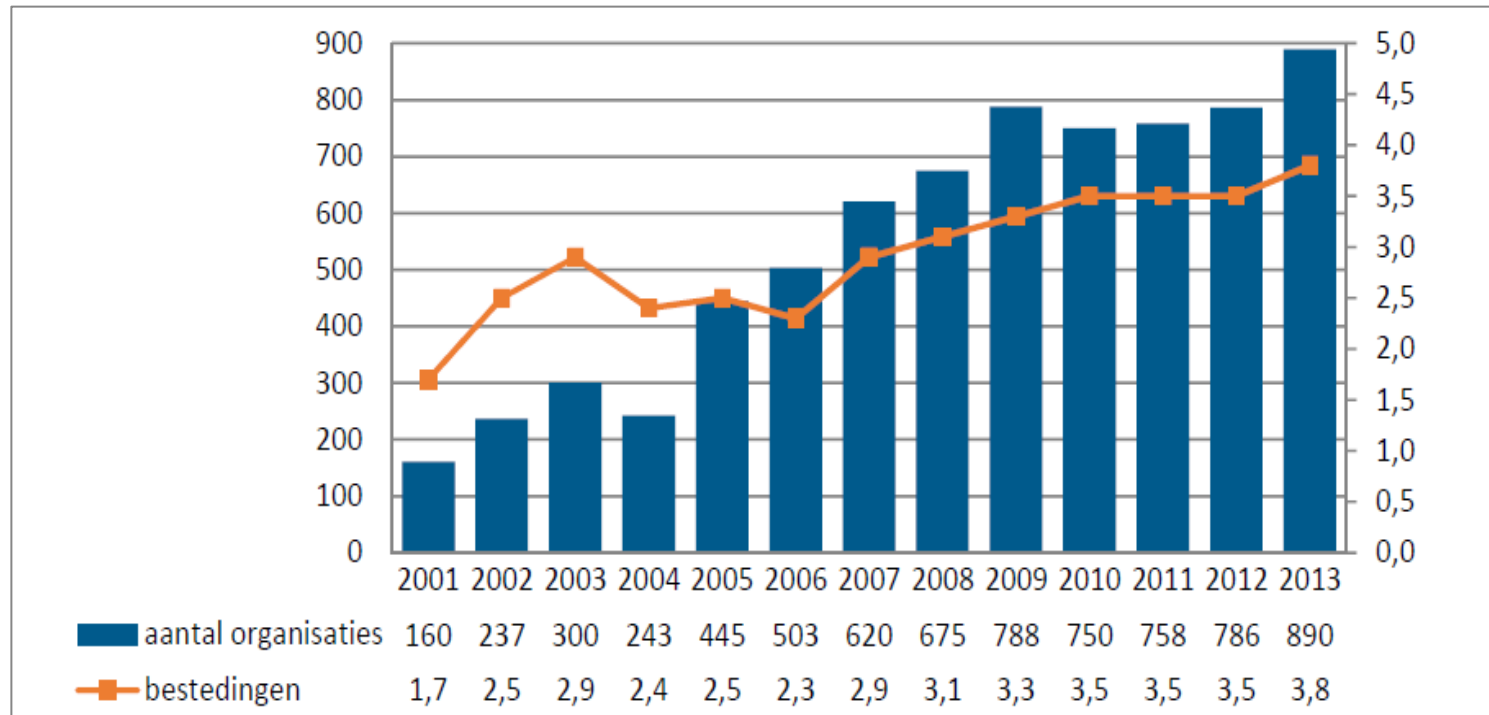
10 vaststellingen uit het onderzoek

10 vaststellingen uit het onderzoek



1. Groot succes van loopbaan- en diversiteitsplannen
2. Organisaties dienen een plan in vanuit diverse motieven
3. 9 op 10 organisaties zijn tevreden over de ondersteuning van PO's
4. De financiële ondersteuning is een belangrijke meerwaarde van de plannen voor organisaties
5. Uiteenlopende acties worden ingepland... maar de focus ligt steeds meer op 50+ers en retentiebeleid
6. 3 op 4 in de plannen opgenomen acties worden effectief uitgevoerd
7. Loopbaan- en diversiteitsplannen hebben vooral een significante impact op het onthaal-, diversiteits- en opleidingsbeleid van kleine organisaties
8. Organisaties halen hun streefcijfers voor alle kansengroepen, behalve voor personen met een arbeidshandicap
9. Loopbaan- en diversiteitsplannen hebben vooral een structurele impact op de organisatie (microniveau) en niet op de arbeidsmarkt (macroniveau)
10. 84% van de organisaties wensen bijkomende ondersteuning voor thema's inzake loopbaan- en diversiteitsbeleid

1. Groot succes van loopbaan- en diversiteitsplannen



- ▶ 43% instapplan, 35% klassiek plan, 16% groeiplan, 3,8% clusterplan
- ▶ Proportioneel meer plannen in Limburg
- ▶ PO's bereiken doel van 18 plannen per jaar

2. Organisaties dienen plan in vanuit diverse motieven



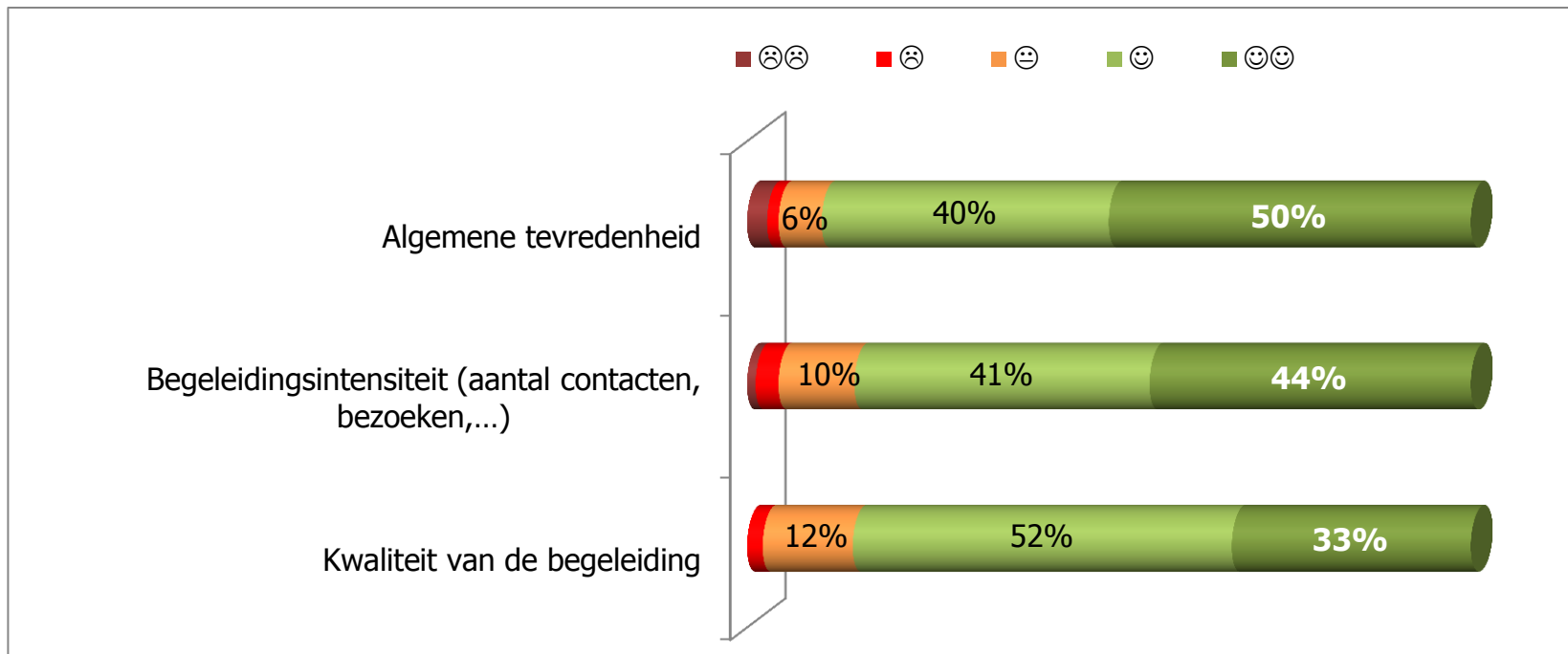
Vanuit welke reden(en)/motivatie(s) heeft uw organisatie initieel besloten om een plan in te dienen ? (N=535)



► Uiteenlopende profielen van organisaties:

- ▷ KMO's – grote ondernemingen
- ▷ 20% social profit

3. 9 op 10 organisaties zijn tevreden over de ondersteuning van PO's

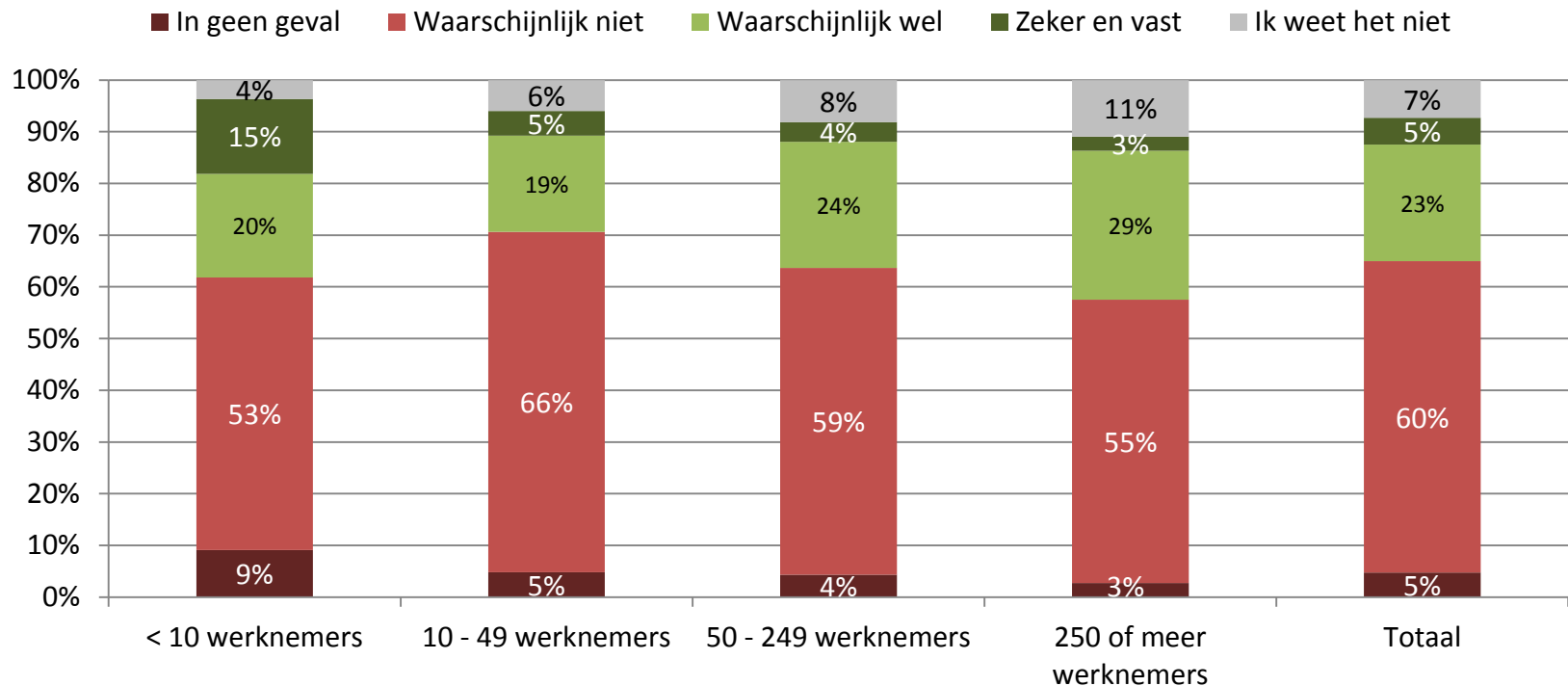


- ▶ Belang van maatwerk
- ▶ Kwaliteit van de begeleiding zeer persoonsgebonden (ervaring, kennis PO)

4. De financiële ondersteuning is een belangrijke meerwaarde van de plannen voor organisaties



Zou u ook een loopbaan- en diversiteitsplan hebben aangevraagd indien er geen financiële ondersteuning was vanuit de Vlaamse overheid? (N=505)



- ▶ Financiële ondersteuning = belangrijkste troef van LDP volgens organisaties
- ▶ Gemiddeld uitgekeerd bedrag: 5.570 euro
- ▶ 1 op 2 organisaties maakt ook gebruik van andere tewerkstellingsmaatregelen

5. Uiteenlopende acties worden ingepland... maar de focus ligt steeds meer op 50+ers en retentiebeleid



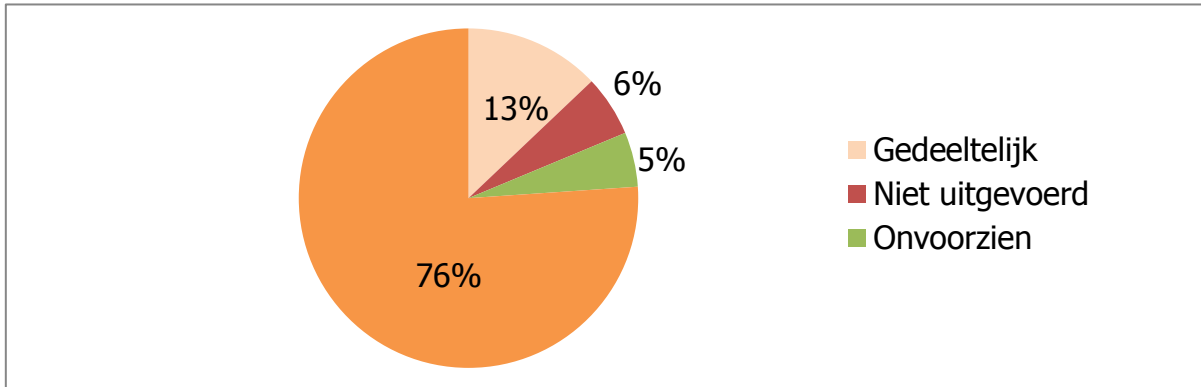
Type acties	2010	2011	2012	2013
Oprichten en continueren van een werkgroep diversiteit	38,6%	39,4%	38,6%	36,3%
Acties ter verhoging van de werkbaarheid	15,9%	15,2%	21,8%	30,4%
Ontwikkelen competentieprofielen en een competentiebeleid	27,9%	26,5%	28,1%	25,6%
Onthaalbrochure/draaiboek opmaken en/of aanpassen	24,0%	25,5%	25,5%	24,7%
Invoeren en/of aanpassen van een methodiek van functionerings- en evaluatiegesprekken	19,0%	19,4%	25,4%	22,4%
Analyseren en optimaliseren onthaalbeleid	21,7%	19,8%	19,4%	21,7%
Opleiding, begeleiding, coaching leidinggeven aan 'diverse' of multiculturele teams	17,8%	20,6%	21,9%	21,7%
Analyseren en optimaliseren Competentie-, Opleidings- en Loopbaanbeleid	27,5%	21,2%	22,4%	19,1%
Afnemen van een diversiteitsaudit	8,9%	8,7%	14,0%	17,1%
Andere	23,2%	25,3%	18,0%	15,4%

Type kansengroepen	2010	2011	2012	2013
Ouder wordende werknemers, 50+	42,4%	38,2%	29,3%	44,6%
Allochtonen	51,9%	50,0%	37,2%	42,3%
Alle kansengroepen	42,4%	42,8%	25,3%	35,8%
Kortgeschoolden	29,6%	27,5%	18,0%	22,8%
Mensen met een arbeidshandicap	22,6%	23,5%	13,4%	21,5%
Armen	7,3%	5,9%	3,4%	3,9%
Andere kansengroepen	7,6%	6,9%	4,6%	3,3%
Vrouwen en/of mannen in roldeurbrekende functies	7,3%	6,9%	3,7%	3,3%
Ex-gedetineerden	1,9%	2,9%	0,6%	1,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%

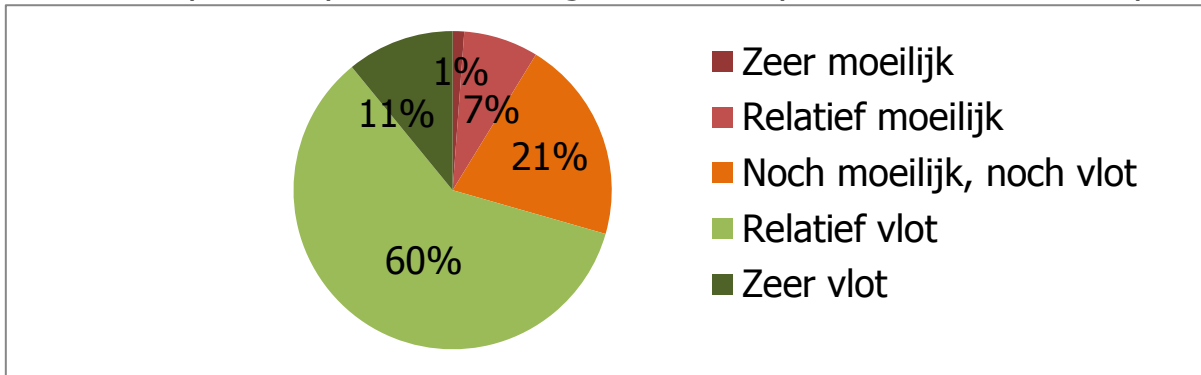
6. 3 op 4 acties worden effectief uitgevoerd



Verdeling uitgevoerde acties in 2012



Hoe verliep/verloopt de uitvoering van het loopbaan- en diversiteitsplan in uw organisatie?

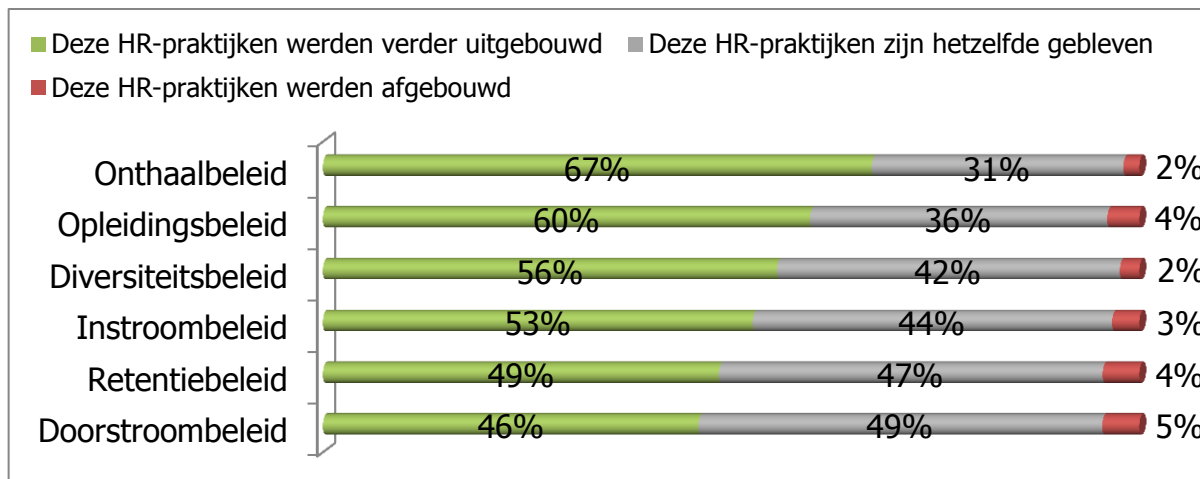


- ▶ **Succesfactoren:** kwaliteit van ondersteuning (59%), engagement directie/management (59%), medewerking werkvloer (54%) en enthousiasme verantwoordelijke van plan (48%)
- ▶ **Hindernissen:** De moeilijke implementatie van acties (58%), weerstand vanuit werkvloer (31%), gebrek aan engagement van de directie/management (24%) en tijdsgebrek

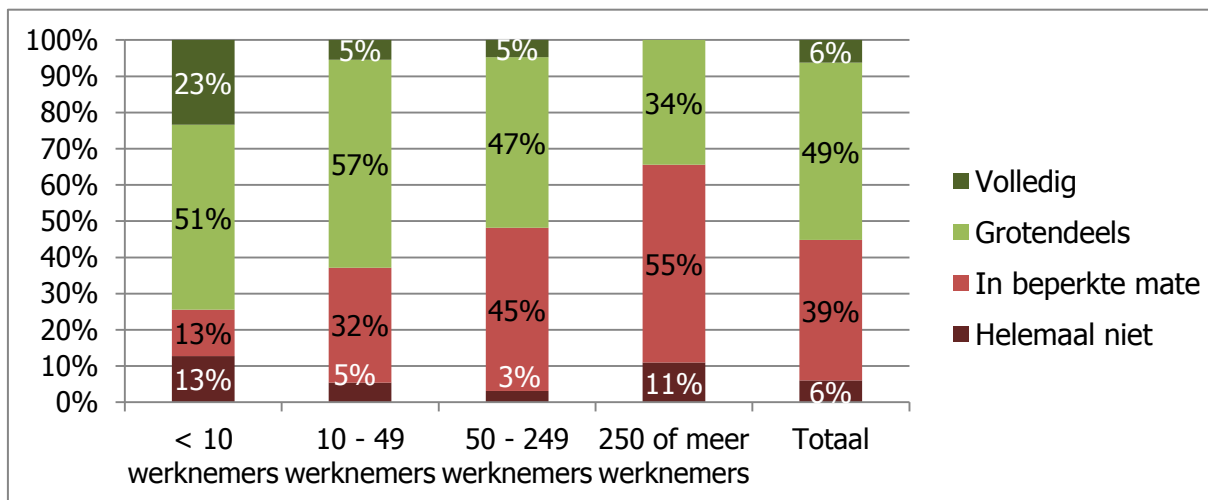
7. Loopbaan- en diversiteitsplannen hebben vooral een significante impact op het onthaal-, diversiteits- en opleidingsbeleid van KMO's



Hoe evolueerden de verschillende aspecten van het HR-beleid in uw organisatie op lange termijn?



Zijn deze verdere ontwikkelingen van het HR-beleid in uw organisatie direct of indirect toe te schrijven aan uw loopbaan- en diversiteitsplan?



8. Organisaties halen hun streefcijfers voor alle kansengroepen, behalve voor personen met een arbeidshandicap

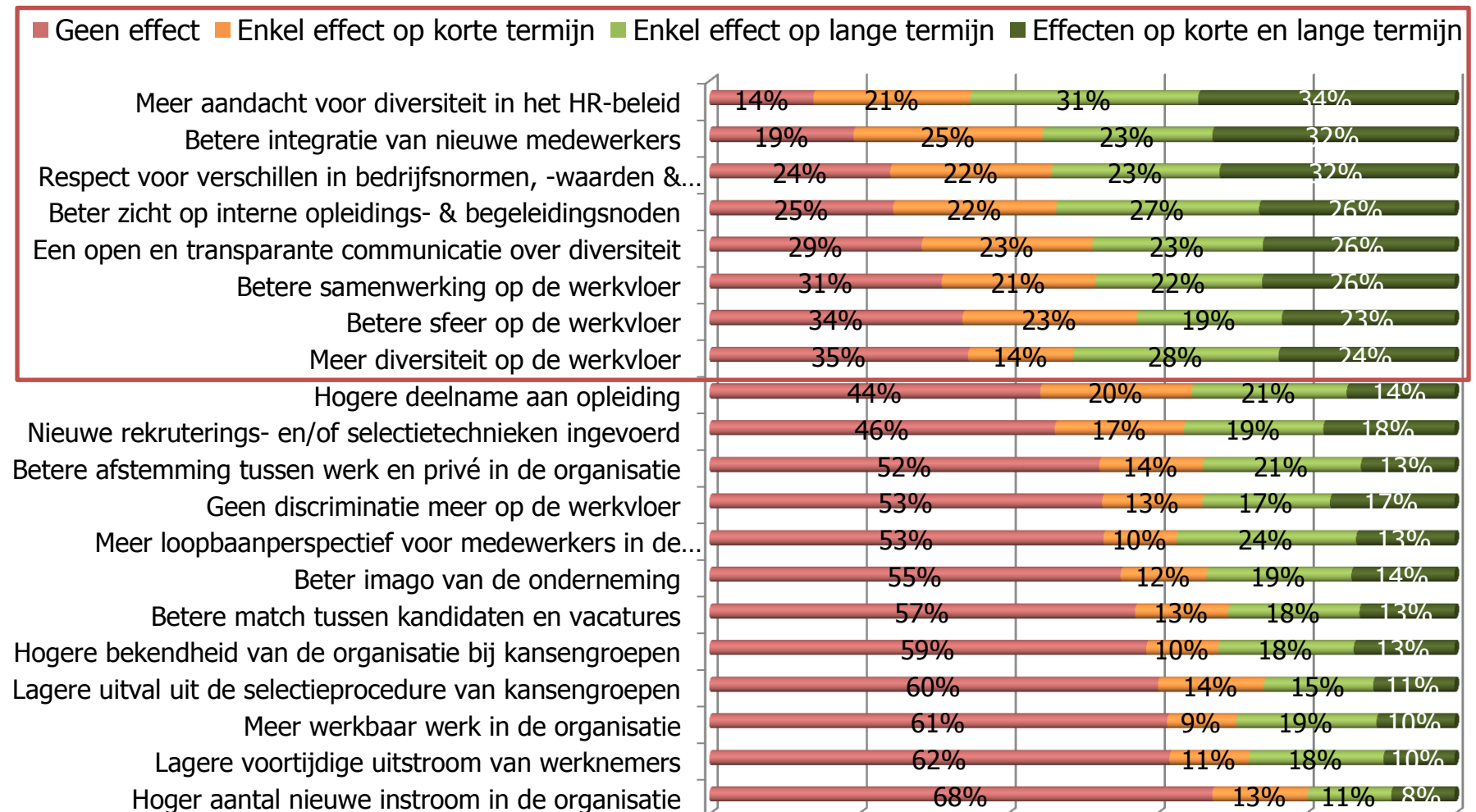


	Kansengroep	Streefcijfers	Effectief bereikt	%
Instroom	Allochtonen	465	518	111%
	Arbeidsgehandicapten	96	81	84%
	Oudere werknemers	347	354	102%
	Totaal	908	953	105%
Doorstroom	Allochtonen	129	144	112%
	Arbeidsgehandicapten	19	15	79%
	Oudere werknemers	106	113	107%
	Totaal	254	272	107%
Retentie	Allochtonen	733	808	110%
	Arbeidsgehandicapten	127	138	109%
	Oudere werknemers	1.468	1.777	121%
	Totaal	2.328	2.723	117%
Opleiding	Allochtonen	880	904	103%
	Arbeidsgehandicapten	228	216	95%
	Oudere werknemers	1.463	1.546	106%
	Totaal	2.571	2.666	104%
Totaal		6.061	6.614	109%

9. Loopbaan- en diversiteitsplannen hebben vooral een structurele impact op de organisatie (microniveau)



Wat zijn de effecten van het plan voor uw organisatie op korte termijn (binnen het jaar na de invoering van de eerste acties) en op lange termijn (vanaf 1 jaar na de invoering van de eerste acties)?



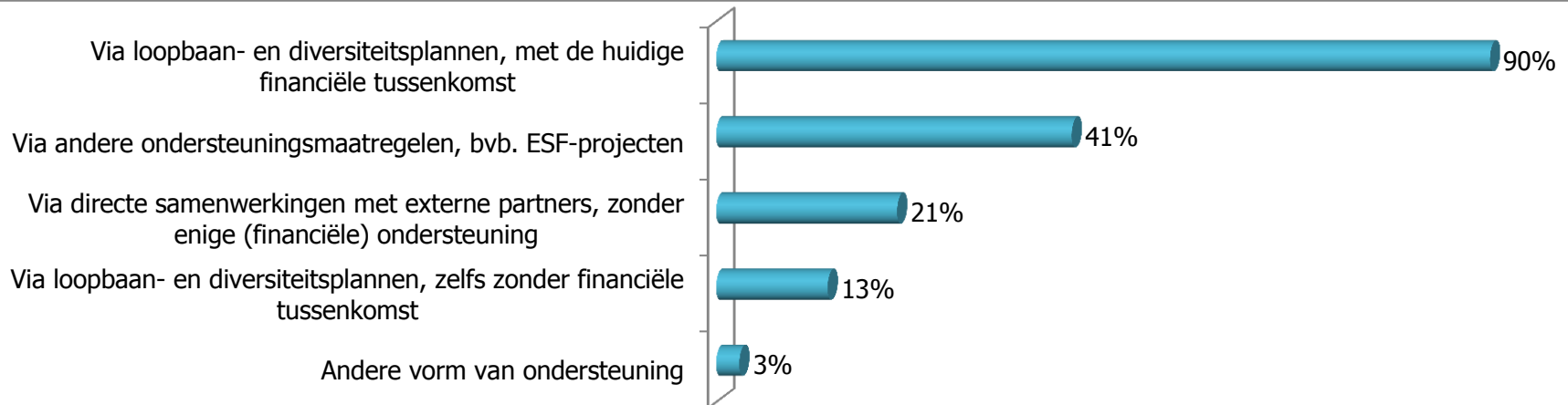
10. 84% van de organisaties wensen bijkomende ondersteuning voor thema's inzake loopbaan- en diversiteitsbeleid



Zou u in de toekomst nog ondersteuning wensen voor thema's inzake loopbaan- en diversiteit?



Onder welke vorm zou u deze ondersteuning willen verkrijgen?



- ▶ **Troeven LDP:** financiële ondersteuning (72%), begeleiding op maat (65%), flexibele aard van instrument (61%) en de gefaseerde werking (60%);
- ▶ **Pijnpunten LDP:** tijdsinvestering (39%), afhankelijkheid van de persoon die het plan trekt binnen de organisatie (24%) en het tijdelijk karakter (22%)



Aanbevelingen



Aanbevelingen

Evolutie van het systeem, geen revolutie

- ▶ De focus op diversiteit behouden en versterken
- ▶ De finaliteit van de maatregel verduidelijken
- ▶ Flexibiliteit, kwaliteit en maatwerk van de persoonlijke ondersteuning behouden en versterken
- ▶ Financiële ondersteuning behouden en synergieën opbouwen met andere middelen
- ▶ Versterken van de inhoudelijke aansturing op Vlaams niveau en uniformiseren van de regionale werking
- ▶ Duidelijke afbakening van het takenpakket van elke partner
- ▶ Invoering van striktere resultaatsmetingen bij de aanvraag en eindrapportage



Vragen?

Daphné Valsamis

Manager Arbeidsmarkt en sociaal beleid IDEA Consult

Tel: +32-(0)2-300-85-00

daphne.valsamis@ideaconsult.be

An De Coen

Onderzoeker Arbeidsmarkt en sociaal beleid IDEA Consult

Tel: +32-(0)2-300-85-03

an.decoen@ideaconsult.be