

Conceptnota VR 30-10-2015:

Naar een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring

1. Situering

Tijdens de huidige legislatuur 2014-2019 zal in uitvoering van het regeerakkoord ingezet worden op een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring, dat vooral langdurige werkzoekenden hun afstand tot de arbeidsmarkt helpt overbruggen. Het nieuwe stelsel tracht de noden te vervullen van werkzoekenden die door een gebrek aan (recente) werkervaring en juiste arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het normaal economisch circuit. Het opdoen van werkervaring als methodiek is voor deze groep een belangrijke schakel in de transitie van werkloosheid naar werk.

Dit stelsel is duidelijk te onderscheiden van reeds bestaande maatregelen in de sociale economie (met name maatwerk en lokale diensteneconomie) maar sluit er naadloos bij aan.

In het regeerakkoord wordt expliciet verwezen naar WEP+, Gesco, PWA en art60§7/61 wanneer melding gemaakt wordt van een nieuw stelsel tijdelijke werkervaring. Deze bestaande maatregelen dienen minimaal hervormd te worden om zo een integratie mogelijk te maken in het nieuwe stelsel "Tijdelijke werkervaring" (TWE). Sociale partners hebben op woensdag 21 oktober 2015 een akkoord rond tijdelijke werkervaring afgesloten. In deze conceptnota werd maximaal rekening gehouden met dit akkoord.

2. Het traject tijdelijke werkervaring

Het traject tijdelijke werkervaring heeft als doelstelling competenties en werkervaring op te bouwen binnen een reële arbeidsmarktomgeving, met het oog op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en doorstroom naar het normaal economisch circuit (NEC)¹. Zowel de inhoud als de duurtijd van het traject kunnen aangepast worden aan de noden van de individuele deelnemer.

De duurtijd van een werkervaringstraject varieert tussen 1 à 2 jaar. Daar waar mogelijk zal gestreefd worden naar een snellere doorstroom naar het NEC. De stap via (c-)IBO binnen een traject tijdelijke werkervaring moet deze transitie faciliteren en de kans op duurzame tewerkstelling in het NEC vergroten.

Verskillende instrumenten kunnen ingepast worden in een traject tijdelijke werkervaring: stages (bv. beroepsverkennde stage), IBO, C-IBO, artikel 60 (voor mensen met een leefloon), toekomstige opvolger van het PWA-stelsel². Deze instrumenten kunnen ook buiten het "tijdelijke werkervaringstraject" gebruikt worden (afzonderlijk of ingebed in een ander traject bv. WIJ!-traject).

Voor sommige werkzoekenden kan tijdelijke werkervaring passen binnen een ruimer traject, namelijk een combinatie van professionele- en sociale activering. Afhankelijk van het profiel van de

¹ Tijdelijke werkervaring heeft als doelstelling de inschakeling in de reguliere arbeidsmarkt mogelijk te maken naar betaald werk met of zonder extra ondersteuning (trap 5 en 6 van de participatieladder).

² Dit wordt uitgewerkt in een aparte conceptnota. Voor de PWA-werknemers in het huidige PWA-stelsel impliceert de hervorming geen wijziging in de aard van de taken of plaats van tewerkstelling. Ze behouden ook hun bestaande rechten.

werkzoekende kan er voorafgaand of gelijktijdig een sociaal activeringstraject zijn om de persoon in kwestie zo goed mogelijk te laten functioneren in de maatschappij.

3. Doelgroep

Tijdelijke werkervaring richt zich tot werkzoekenden met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt voornamelijk omwille van een gebrek aan generieke competenties en geen of weinig (recente) werkervaring. Zij beschikken tegelijk over voldoende leerpotentieel om de obstakels die instroom in een job in het NEC verhinderen binnen beperkte tijd weg te werken. Een duurzame tewerkstelling in het NEC na maximum 2 jaar moet een haalbare kaart zijn om te kunnen instromen.

Werkzoekenden die een te grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt (d.w.z. niet binnen een termijn van 2 jaar naar het NEC), moeten toegeleid worden naar andere maatregelen.

De doelgroep TWE verschilt significant van de doelgroep die toegeleid wordt naar sociale economie (collectief maatwerk of Lokale Diensteneconomie). De instroom in deze maatregelen wordt bepaald door aan het individu gebonden rechten: enkel wie beschikt over rechten collectief maatwerk of Lokale diensteneconomie kan er als doelgroepwerknemer aan de slag. Deze rechten worden toegekend na een intensieve procedure van indicering via ICF (methodiek op basis van "The International Classification of Functioning, Disability and Health").

4. Toeleiding naar tijdelijke werkervaring

De toeleiding naar TWE wordt gebaseerd op alle voorhanden zijnde informatie gegenereerd uit gesprekken, voorgaande trajecten/trajectfasen,... Hieruit worden aanwezige competenties, leerpunten en leerpotentieel afgeleid. Het is niet de bedoeling om standaard de ICF-methodiek te hanteren voor toeleiding naar tijdelijke werkervaring. Indien er een vermoeden is van ernstige problemen, wordt dit uitgeklaard aan de hand van een inschattinglijst. Bij bevestiging van een groot rendementsverlies en (hoge) begeleidingsnood, wordt een uitgebreidere indicering in kader van sociale economie uitgevoerd via ICF. Dit kan resulteren in toeleiding naar sociale economie, maar ook naar werk (bv. tijdelijke werkervaring).

Voor werkzoekenden ingeschreven bij VDAB in functie van het verkrijgen of het behoud van werkloosheidsuitkeringen geldt dat VDAB bepaalt of een TWE-traject een gepast aanbod is voor deze werkzoekende.

Voor werkzoekenden, niet behorend tot bovenstaande doelgroep (bv. mensen met een leefloon), is de toeleiding vanuit verschillende organisaties mogelijk. We wensen hier lokale besturen autonomie te geven, maar verwachten wel dat dit gebeurt binnen een vooraf bepaald afsprakenkader van toepassing voor alle partners (inclusief VDAB) o.a. inhoudelijke stroomlijning van traject, gelijkaardig registratiesysteem, afspraken m.b.t. te behalen resultaten. De vrijheidsgraden worden bepaald in functie van de bestuurskracht van de lokale besturen.

Het nieuw systeem van tijdelijke werkervaring is een unieke kans om de samenwerking tussen VDAB en OCMW's op het terrein structureel te versterken. Lokaal kan dit partnerschap aangevuld worden met andere relevante actoren.

Deze samenwerking behelst o.a.:

- uitwisseling en gebruik van alle binnen het partnerschap beschikbare instrumenten, maximale uitwisseling van alle beschikbare expertise en de samenstelling van multidisciplinaire teams
- gebruik van de elektronische databanken van VDAB
- gedeelde expertiseontwikkeling, expertisedeling en disseminatie

Via een versterkte samenwerking tussen gelijkwaardige partners (VDAB en lokale besturen) streven we in de toekomst naar een gelijke behandeling/aanbod aan de burger ongeacht zijn statuut en ongeacht zijn regio.

5. Toewijzing trajectbegeleiders

De werkzoekende wordt doorheen zijn traject naar duurzaam werk begeleid door één trajectbegeleider. Deze staat in voor de opmaak van het POP, zoekt naar werkplekken in functie van het uiteindelijk jobdoelwit, evalueert ontwikkelde competenties, coacht op algemene arbeidsmarktcompetenties, en stuurt het traject bij indien nodig met het oog op duurzame tewerkstelling in het NEC.

De intensieve begeleiding tijdens de tijdelijke werkervaring wordt opgenomen door partners die beschikken over ervaring met de doelgroep en de methodiek, o.a. expertise m.b.t. het toeleiden naar het NEC is een belangrijke vereiste.

6. Werkplekken

Werkplekken vormen de ruggesgraat van tijdelijke werkervaring. Het is daarom belangrijk om over een voldoende groot en gevarieerd aanbod aan werkplekken te beschikken. Het stelsel van tijdelijke werkervaring (met inbegrip van artikel 60) staat open voor alle werkgevers (private sector, publieke sector en non-profit, waaronder sociale economie), ongeacht het statuut van de persoon in tijdelijke werkervaring. Werkgevers die werkervaringsplaatsen ter beschikking stellen moeten weinig of geen rendementsverwachtingen hebben ten aanzien van de personen tijdens een traject tijdelijke werkervaring. Op de werkvloer staat de werkgever in voor de begeleiding van de competentieontwikkeling³. De externe trajectbegeleider ondersteunt hierbij de werkgever.

Gezien de doelstelling om binnen een termijn van 2 jaar naar het NEC door te stromen én de doelgroepafbakening voor TWE, zal werkervaring binnen sociale economie slechts in het eerste deel van werkervaringstraject toegelaten worden. Zij blijven slechts een beperkte tijd op deze werkvloer en kunnen tijdens deze werkervaring niet de plaats innemen van een doelgroepwerknemer.

De keuze van de werkplekken gebeurt in functie van het jobdoelwit en de te verwerven competenties van de werkzoekende en is dus maatwerk. Voldoende rotatie naar diverse werkplekken tijdens een werkervaringstraject is noodzakelijk om op die manier zoveel mogelijk (verschillende) werkervaring op te doen (bv. binnen een traject van 2 jaar streven we naar (minstens) 3 verschillende werkplekken⁴). De voortgang van het traject wordt minimum om de 6 maanden geëvalueerd.

³ Dit is geen verplichting in geval van de opvolger van het PWA-stelsel.

⁴ Dit kan ook bij eenzelfde werkgever, maar met een verschillende taakinhoud per werkplek.

Voor een efficiënte organisatie van het systeem TWE en andere vormen van werkplekieren is transparantie van het aanbod en uitbreiding van het aantal werkplekken nodig. Dit is een gemeenschappelijke en gedeelde opdracht voor de werkgevers en alle betrokken partners. VDAB ontwikkelde reeds een aparte databank voor werkervarings- en leerwerkplekken, de WeLP- databank. Alle werkgevers kunnen er werkplekken (omschreven in termen van competenties) registreren (NEC, SEC en overheid). Ook de bestaande PWA en artikel 60-werkplekken kunnen in de toekomst (gedeeltelijk) een deel van het aanbod aan werkplekken vormen.

Trajectbegeleiders, ongeacht bij welke partner werkzaam, vinden er een aanbod aan werkplekken voor TWE. Op die manier verruimen we het huidige aanbod aan werkplekken, ongeacht het statuut van de werkzoekende in tijdelijke werkervaring.

Het komende jaar bouwen we reeds aan het creëren van synergiën in het werkveld zodat we vanuit de mogelijkheden van het individu de meest geschikte werkplek kunnen aanduiden, optimaal afgestemd op zijn mogelijkheden en noden van het moment.

7. Statuut in een traject “tijdelijke werkervaring”

7.1. Statuut

“Tijdelijke werkervaring” staat open voor alle werkzoekenden die tot de doelgroep behoren, ongeacht of zij een werkloosheidsuitkering ontvangen of niet, en ongeacht of zij recht hebben op een (equivalent) leefloon of niet.

Omdat tijdelijke werkervaring beschouwd wordt als een opleidingstraject (in tegenstelling tot een tewerkstellingstraject bv in LDE of maatwerk) behoudt de persoon tijdens een traject tijdelijke werkervaring in principe het statuut van “werkzoekende”. Tijdens zijn traject zal de werkzoekende (beperkte) arbeidsprestaties verrichten, doch enkel met het oog op het behouden van reeds verworven en ontwikkelen van nieuwe van competenties, kennis en vaardigheden. Bijzondere aandacht verdient het bekomen van de stopzetting van de degressiviteit van de uitkering tijdens het werkervaringstraject. Indien de werkzoekende geen uitkering geniet op grond van werkloosheid/leefloon of financieel maatschappelijke dienstverlening wordt voorzien in een compenserende vergoeding⁵.

Voor mensen met recht op een (equivalent) leefloon die instappen in een artikel 60 (als onderdeel van een traject tijdelijke werkervaring) maken we hierop een uitzondering. Zij behouden het recht om tijdens de duurtijd van een artikel 60-traject een arbeidsovereenkomst te krijgen (met financiële compensaties vanuit Vlaamse begroting).

- De huidige art 60§7/61-maatregel geeft momenteel een garantie op de opbouw van sociale zekerheidsrechten. Het gaat hier om een arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten met de leefloner, waardoor deze (tijdelijk) het statuut van werknemer verwerft en op die manier rechten opbouwt.
- De mogelijkheid tot het opbouwen van sociale zekerheidsrechten wordt als essentieel beschouwd voor een leefloner. Dit betekent dat dit ook moet mogelijk zijn in het kader van

⁵ Cfr werkwijze voor werkzoekende in IBO zonder recht op leefloon / uitkering.

een TWE-traject. In de huidige sociale zekerheidswetgeving worden momenteel maar 2 mogelijkheden erkend om dergelijke rechten op te bouwen, namelijk ofwel via een arbeidsovereenkomst (= statuut werknemer) ofwel via een overeenkomst afgesloten in het kader van een alternerende opleiding (= statuut leerling). Het is duidelijk dat een leefloner in TWE niet kan beschouwd worden als een leerling. Dus rest enkel de mogelijkheid om voor leefloners in TWE te voorzien in een arbeidsovereenkomst.

- Zolang er geen alternatief voorhanden is om leefloners in staat te stellen om sociale zekerheidsrechten op te bouwen tijdens een TWE-traject blijft bovenstaande werkwijze behouden.

7.2. Financiële incentives

Binnen het traject tijdelijke werkervaring kunnen er diverse instrumenten gehanteerd worden. De financiële incentives voor de persoon in tijdelijke werkervaring alsook de te gebruiken juridische overeenkomst kan verschillen van instrument tot instrument. We onderscheiden volgende mogelijkheden:

- een specifiek IBO-contract tijdens een IBO
- een arbeidsovereenkomst tijdens artikel 60
- een specifieke “PWA-arbeidsovereenkomst” tijdens PWA
- een stage-overeenkomst bij stages
- een nieuw te voorziene overeenkomst: werkervaringsovereenkomst

Als algemeen principe streven we er naar om personen in tijdelijke werkervaring toenemende financiële incentives te geven, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt.

Een IBO houdt, bij succesvol verloop, een aanwervingsgarantie in. Dit instrument biedt dus voor de werkzoekende het beste perspectief op een uitstroom naar werk in het NEC. Bovendien betaalt de werkgever ook een productiviteitspremie gedurende maximum 6 maanden. Er is tijdens een IBO immers sprake van een (beperkte) bijdrage aan de productie door de werkzoekende.

8. Incentives voor werkgevers

Werkgevers die werkplekken aanbieden worden gevraagd om een beperkte vergoeding te betalen voor de geleverde prestaties van de persoon in TWE. Deze bijdrage is afhankelijk van de productiviteitsbijdrage op de werkplek en kan in het begin van het traject voor bepaalde werkzoekenden op nul liggen.

We streven er naar om zoveel mogelijk werkzoekenden op het einde van een traject tijdelijke werkervaring aan de slag te laten gaan met een IBO. Het instrument van IBO, en C-IBO in het bijzonder, bevat reeds een financiële incentive voor de werkgever. In functie van de budgettaire mogelijkheden onderzoeken we aanvullend de mogelijkheid om aan werkgevers die een werkzoekende na een traject tijdelijke werkervaring aanwerven, een aanwervingsstimulans te geven.

9. Impact op bestaande maatregelen en tijdsplan voor hervorming

9.1. Hervorming van WEP+

Zie conceptnota VR 28/11/2014. Deze hervorming volgt een eigen tempo en is ondertussen gerealiseerd door de invoering van de maatregel “Intensief Werkplekieren”.

De maatregel Intensief Werkplekieren (operationeel via een subsidieregeling sinds de zomer 2015 en een tender vanaf 1/1/16) kan beschouwd worden als een vorm van tijdelijke werkervaring. De gemiddelde duurtijd van deze trajecten is 1 jaar (maximaal 1,5 jaar). Inhoudelijk passen deze trajecten in de principes van deze conceptnota. Op termijn kan deze tender geïntegreerd worden in het stelsel tijdelijke werkervaring.

9.2. Hervorming van GESCO

Voor de contingentgesco's werd reeds begin 2015 een regeling uitgewerkt.

De hervorming van de projectgesco's is lopende. Binnen het domein werk worden de middelen van de te regulariseren projecten in de toekomst ingezet voor de kwalitatieve maatregelen van het Banenpact. De budgettaire middelen die geleidelijk vrij zullen komen via uitdovende gesco-projecten worden meegenomen in het systeem van tijdelijke werkervaring.

9.3. Hervorming van art60§7/61

In het Vlaams Regeerakkoord wordt aangekondigd dat er een (gedeeltelijke) integratie van art 60§7 in het nieuwe stelsel “TWE” zal worden gerealiseerd in de huidige legislatuur.

Met de integratie van art60§7/61 in TWE willen we de sterktes van de bestaande maatregel borgen en integreren in één proces van arbeidsactivering waarin verschillende partners hun eigen en soms zeer diverse expertise inzetten op het ogenblik dat de werkzoekende hier nood aan heeft.

Het plan van aanpak en tijdsplan voor de integratie van art 60§7 in TWE ziet er als volgt uit:

Tegen eind 2015	Bestendiging werking art 60§7 in 2016: <ul style="list-style-type: none">- geen contingent (max aantal leefloners toegelaten in art 60§7) in 2016- toekenning verhoogde staatstoelage voor art 60§7 bij tewerkstelling in “sociale economie”-bedrijf Verlenging samenwerkingsprotocol met POD MI tot eind 2016: operationele uitvoering bevoegdheid situeert zich in 2016 nog bij POD MI
In 2016	Verhoging intensiteit samenwerking VDAB – OCMW's op lokaal niveau (optimaliseren inzet wederzijdse expertise voor bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden / leefloners) Verderzetting art 60§7-maatregel in huidige vorm.

	Voorbereiding inhoudelijke hervorming art 60§7 (incl. financiële aspecten, regelgeving)
Vanaf 1/1/2017	Start inhoudelijk hervormde artikel 60

In 2016 kunnen de OCMW's de art 60§7 in ongewijzigde vorm blijven inzetten voor de activering van leefloners. Gedurende dat jaar zullen de nodige regelgevende initiatieven genomen worden om vanaf 1/1/2017 te kunnen starten met de hervormde artikel 60-maatregel (geïntegreerd binnen een tijdelijk werkervaringstraject).

Een versterking op korte termijn van de regionale samenwerking VDAB-OCMW is alvast een noodzakelijke eerste stap als aanloop naar deze hervorming en hoeft niet te wachten op de opstart van tijdelijke werkervaring. Het verschaffen van toegang tot "Mijn Loopbaan" aan alle OCMW-trajectbegeleiders is bv een concrete actie die in 2016 reeds kan uitgevoerd worden. Deze actie draagt zonder twijfel bij aan de intensifiëring van de samenwerking tussen VDAB en OCMW's en het aanbieden van een naadloos traject naar werk aan de desbetreffende leefloner / werkzoekende.

9.4. Hervorming van het PWA-stelsel

De hervorming van het PWA-stelsel zal - gezien de complexiteit van de materie - stapsgewijs gebeuren. Op korte termijn zal er aan de Vlaamse regering een voorstel voor de hervormde PWA worden voorgelegd, waarbij de organisatie van lokale activiteiten een belangrijk element uitmaakt.

In 2016 wordt werk gemaakt van de voorbereiding van de overstap van de PWA-beambten van RVA naar VDAB op 1/1/2017. Deze beambten zijn momenteel gedetacheerd naar de PWA-vzw's en kunnen binnen de vzw zowel taken opnemen in het kader van PWA, maar ook in het kader van de dienstencheque-afdeling (sui generis) die bij ongeveer de helft van de PWA-vzw's is ondergebracht.

De bestaande cumulregeling omtrent inzet van de PWA-beambten in de PWA-vzw's kan niet langer worden behouden bij overstap naar de VDAB op 1/1/2017. De positie die VDAB als arbeidsmarktregisseur inneemt op de arbeidsmarkt is immers fundamenteel anders dan de positie van RVA. VDAB moet garanderen dat alle dienstenchequebedrijven beroep kunnen doen op dezelfde dienstverlening en dezelfde behandeling in een zelfde situatie. Bij overstap naar VDAB én behoud van de cumulregeling zou dit betekenen dat een aantal dienstenchequebedrijven (nl deze verbonden aan een PWA-vzw) plots een VDAB-medewerker (deeltijds) ter beschikking zouden hebben met full-access tot het volledige werkzoekendenbestand van VDAB. Deontologisch is dit niet meer te verantwoorden en dient de cumulregeling te eindigen op de datum van overstap naar VDAB, zijnde 1/1/2017. Vanaf eind 2015 zal reeds gestart worden met de voorbereiding van deze hervorming, zodanig dat deze op een degelijke manier kan verlopen voor zowel de PWA-beambten als PWA-vzw's. Deze hervorming zal afgestemd worden op het uitwerken van pistes om de rendabiliteit van de dienstencheque-sector in zijn geheel te verbeteren.

De integratie van PWA in het TWE-stelsel houdt in eerste instantie in dat het PWA-stelsel in de huidige vorm zal uitdoven. Voor de PWA-werknemers die op 1/1/17 aan het werk zijn in het PWA-stelsel volgt

ofwel een heroriëntering naar een andere bestaande maatregel (inclusief TWE die begin 2017 van start gaat) ofwel een “uitlooperperiode” tot de hervorming van PWA is gerealiseerd.

Het plan van aanpak en tijdsplan voor de hervorming van PWA ziet er als volgt uit:

<p>Tegen eind 2015</p>	<p>Aanpak PWA-vrijstelling op korte termijn (detectie werkzoekenden met PWA-vrijstelling op basis van gegevens aangereikt door RVA)</p> <p>Verlenging samenwerkingsprotocol met RVA tot eind 2016: operationele uitvoering situeert zich in 2016 nog bij RVA.</p> <p>Opstart voorbereiding beëindiging cumulregeling voor PWA-beambten werkzaam in een PWA-vzw met een sui-generis dienstencheque-afdeling</p>
<p>In 2016</p>	<p>Verhoging intensiteit samenwerking VDAB – PWA op lokaal niveau (screening profiel en potentieel “stock” PWA-werknemers ifv doorstroom naar andere maatregelen / stelsels vanaf 1/1/2017)</p> <p>Verderzetting PWA-stelsel in huidige vorm</p> <p>Vorbereiding + realisatie beëindiging cumulregeling op 31/12/2016</p> <p>Vorbereiding inhoudelijke hervorming PWA (financieel, regelgeving)</p>
<p>Vanaf 1/1/2017</p>	<p>Ontsluiting “doelgroep PWA”:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heroriëntering PWA-werknemers die terechtkunnen in andere maatregelen /stelsels - Bepaling “restgroep stock” PWA-werknemers die kunnen blijven in PWA-systeem tot alternatief is ontwikkeld (met behoud bestaande rechten) <p>Inkanteling PWA-beambten binnen VDAB</p> <p>Geen cumulregeling meer mogelijk in PWA-vzw’s waar tevens een sui generis-afdeling “dienstencheques” aanwezig is</p>

6. Voorstel van beslissing Vlaamse regering

- 1) De Vlaamse Regering gaat akkoord met de inhoud van deze conceptnota. In deze conceptnota worden geen budgettaire engagementen aangegaan.
- 2) De Vlaamse Regering beslist om deze conceptnota voor te leggen aan de sociale partners.
- 3) Minister Muyters bespreekt deze conceptnota met betrokken stakeholders.
- 4) De Vlaamse Regering gelast minister Muyters met de verdere uitwerking.

Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Philippe Muyters