



Advies

Tijdelijke werkervaring

Brussel, 30 november 2015

Adviesvraag: Conceptnota Naar een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring (VR 2015/10/30)

Adviesvrager: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Ontvangst adviesvraag: 3 november 2015

Adviestermijn: 30 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 27 november 2015

Contactpersoon: Sandra Hellings - shellings@serv.be



De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Sandra Hellings
shellings@serv.be

ons kenmerk
SERV_20151130_CN_Tijdelijke_werkervaring_ADV

Brussel
30 november 2015

SERV-advies op Conceptnota “Naar een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring”

Mijnheer de minister

Op 3 november 2015 ontving de SERV uw adviesvraag over de conceptnota “*Naar een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring*” (principeel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 30 oktober 2015). De SERV werd gevraagd om uiterlijk tegen 2 december te adviseren.

Op 21 oktober 2015 werd het banenpact gesloten. Tijdelijke werkervaring is één van de luiken binnen dit pact. Niettegenstaande dat u in uw conceptnota wel naar het banenpact verwijst, stellen de Vlaamse sociale partners vast dat de conceptnota op een aantal belangrijke punten van het banenpact afwijkt. De Vlaamse sociale partners vragen dat het banenpact effectief maximaal wordt gehonoreerd hetgeen betekent dat er met alle afspraken uit dit pact wordt rekening gehouden, wat meermaals door u werd aangegeven. Dit is erg belangrijk gezien het pact het resultaat vormt van een weloverwogen compromis tussen Vlaamse sociale partners.

Daarom knoopt de SERV in dit advies aan bij hetgeen er in het banenpact tussen sociale partners werd vastgelegd. De SERV zal in dit advies vooral de aandacht vestigen op de verschilpunten tussen het banenpact en de conceptnota en vraagt daarnaast om een aantal zaken uit de conceptnota te verduidelijken.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Inhoud

Inhoud	4
Krachtlijnen	5
Advies	8
1 Het banenpact als uitgangspunt	8
1.1 Het traject tijdelijke werkervaring	9
1.2 Doelgroep	11
1.3 Toeleiding naar tijdelijke werkervaring	12
1.4 Toewijzing trajectbegeleiders	13
1.5 Werkplekken	14
1.6 Statuut in een traject “tijdelijke werkervaring”: statuut en financiële incentives	15
1.7 Incentives voor werkgevers	16
1.8 Impact op bestaande maatregelen en tijdspad voor hervorming	18
1.8.1 Hervorming van WEP+	18
1.8.2 Hervorming van GESCO	18
1.8.3 Hervorming van art60§7/61	18
1.8.4 Hervorming van het PWA-stelsel	19
1.9 Aanvullend bij de conceptnota	20
1.9.1 Aantal trajecten en budget	20
1.9.2 Monitoring en evaluatie	20
1.9.3 Tijdspad	21
Bibliografie	22

Krachtlijnen

- ▀ De SERV knoopt in zijn advies aan bij het Banenpact. Niettegenstaande dat de minister in zijn conceptnota wel naar het banenpact verwijst, stellen de Vlaamse sociale partners vast dat de conceptnota op een aantal belangrijke punten van het banenpact afwijkt, waaronder inzake de doelgroep, de duurtijd, de modulaire opbouw, gesimuleerde werkplekken, de aanwervingsstimulans, PWA, art.60§7/art.61 enz. Andere belangrijke elementen ontbreken of zijn beperkt uitgewerkt, nl. het budget, het aantal te bereiken personen/trajecten, het tijdspad, de inhoud van een traject, de toeleidingsmethodiek en –procedure, de toewijzing van de trajectbegeleiders, de inhoud van begeleiding op de werkvloer, monitoring en evaluatie enz.
- ▀ De SERV vraagt dat het banenpact effectief maximaal wordt gehonoreerd hetgeen betekent dat er met alle afspraken uit dit pact wordt rekening gehouden. De minister gaf meermaals aan dat te zullen doen. De SERV vraagt m.a.w. om de conceptnota met onderstaande zaken aan te passen.
- ▀ Het werkervaringstraject duurt maximum één jaar, indien nodig verlengbaar tot 18 maanden. Enkel voor art.60 –voor het opbouwen van sociale zekerheidsrechten- zijn langere trajecten mogelijk.
 - Verschillende instrumenten (VDAB-stage, al dan niet gesimuleerde werkvloeren, art.60, PWA (tot uitdoof), IBO) kunnen modulair en met een zekere vrijheid (bv. qua duur) worden ingezet in een traject tijdelijke werkervaring. De instrumenten worden ingezet naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt om zo individueel maatwerk te realiseren.
 - Het systeem van tijdelijk werkervaring is met prioriteit gericht op langdurig werkzoekenden.
 - De toeleiding en screening moeten op korte termijn worden geoperationaliseerd. Het systeem van tijdelijke werkervaring staat of valt immers met een correcte screening en toeleiding. ICF is niet haalbaar en niet nodig en logge procedures die wachtlijsten creëren, moeten worden vermeden. Enkel een eenvoudig, voorafgaand gesprek volstaat echter ook niet. De sociale partners gaan er van uit dat ze via de VDAB verder inhoudelijk worden betrokken bij de operationalisering van zowel de methodiek als de procedure van toeleiden.
 - De toewijzing van trajectbegeleiders dient op korte termijn meer in detail te worden uitgewerkt. Bij tender-opdrachten is expertise inzake het werken met langdurig werkzoekenden een must en ervaring met andere werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap) een meerwaarde.
 - Deelnemers aan een werkervaringstraject krijgen een werkplek op maat. Indien mogelijk gaat de werkzoekende in een IBO aan de slag. Indien een IBO niet mogelijk is, kan werkervaring worden voorzien via andere vormen, zoals in een gesimuleerde arbeidsomgeving. De werkervaring in een gesimuleerde werkomgeving kan, indien gewenst of noodzakelijk, worden gevolgd door een IBO.
 - Rotatie is geen must maar wel mogelijk en dit onder volgende voorwaarden: met een realistisch tijdsperspectief binnen één werkplek, op een organisatorisch werkbare wijze voor de werkgever en indien nuttig voor de competentieopbouw van de betrokkene.

- Begeleiding op de werkvloer wordt gegarandeerd. Deze begeleiding staat in functie van de ondersteuning van zowel de werknemer als de werkgever. Dit betekent dat de begeleiding aan een aantal voorwaarden moet voldoen opdat deze zou slagen. Elke deelnemer aan een tijdelijk werkervaringstraject krijgt begeleiding, ongeacht de overeenkomst. De werkgever die werkplekken ter beschikking stelt, wordt hierin ondersteund, inhoudelijk gecoacht, begeleid, gefaciliteerd. Het systeem moet voldoende aantrekkelijk zijn voor alle betrokkenen, ook wat betreft de kost van de begeleiding voor de werkgever, om zo een aanbod aan voldoende kwalitatieve werkplekken te garanderen. Elke werkgever die een langdurig werkzoekende aanwerft, heeft recht op deze ondersteuning.
- Met de federale overheid worden afspraken gemaakt om de degressiviteit van de werkloosheidsvergoeding tijdens de duurtijd van het werkervaringstraject tegen te gaan. Het doel is een vrijstelling van de degressiviteit op niveau van het traject en niet op het niveau van de individuele instrumenten.
- Tijdelijke werkervaring is geen bijkomend instrument, noch een bijkomende juridische overeenkomst, noch een bijkomend statuut, maar eerder een generiek begrip of overkoepelende maatregel, met gerichte inzet van specifieke instrumenten om werkervaring op een (gesimuleerde) werkplek mogelijk te maken, die modulair is opgebouwd, die maatwerk beoogt en die is gekoppeld aan een financieel groeiende incentive, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt, waarbij het eindpunt een werknemersstatuut in een job in het NEC is.
- Elke werkgever die een langdurig werkzoekende aanwerft, heeft recht op een aanwervingsstimulans in de vorm van een RSZ-korting of een premie gedurende een bepaalde periode. Het budget aan activa-middelen dat overkomt naar de regio's wordt hiervoor aangewend.
- Alle principes m.b.t. art.60§7/art.61 zoals vastgelegd in het banenpact worden gevolgd waaronder aandacht voor alle aspecten van optimalisatie en behoud van het statuut bij gebrek aan een volwaardig alternatief.
- Er is een uitdoofscenario voor de zittende werknemers binnen PWA: de personen die momenteel in het PWA-systeem werken, kunnen hierin aan de slag blijven tot aan de pensioenleeftijd. Er is geen nieuwe instroom in het PWA-stelsel. Deze groep moet worden opgevangen binnen het bestaande en te ontwikkelen Vlaamse kader.
- De (aangepaste) conceptnota bevat duidelijke budgettaire berekeningen. De impact van oa. de taxshift is uitgeklaard, de link met andere dossiers (zoals SINE) is gelegd.
- De ambitie van het beleid is opgenomen in de (aangepaste) conceptnota, zowel het aantal personen dat men wil bereiken als het aantal trajecten en werkplekken dat men boogt.
- In de (aangepaste) conceptnota worden daarnaast ook meer punctuele zaken verduidelijkt, waaronder: (1) de inkanteling van het tijdelijke werkervaringstraject in een ruimer traject (combinatie van professionele en sociale activering); een aantal aspecten inzake het inzetten van IBO (zie advies); de externe toeleiding; de passage inzake de vergoeding door werkgevers en de integratie van TIW/SIW.
- Het nieuwe systeem van tijdelijke werkervaring is zowel inhoudelijk als budgettair onderwerp van een jaarlijkse, adequate monitoring en evaluatie. Hierbij wordt nagegaan hoeveel en hoe snel deelnemers die een werkervaringstraject succesvol doorlopen effectief aan de slag gaan in het NEC. Ook de vergelijking met de vorige

systemen wordt meegenomen. Het bereik van kansengroepen is een belangrijk aandachtspunt. Er wordt jaarlijks over de effecten van het beleid gerapporteerd op het VESOC-overleg en indien nodig wordt de maatregel bijgestuurd. De Vlaamse sociale partners volgen de ontwikkelingen en het groeipad ook van nabij op binnen de VDAB.

- Tijdelijke werkervaring maar ook andere arbeidsmarktinstrumenten die al jarenlang bestaan, zoals IBO, worden eindelijk ook effectief ingezet voor de verschillende kansengroepen en dit met een duurzaam effect. Dit bereik is onderwerp van vermelde frequente monitoring en evaluatie. De rapportering hiervan gebeurt ook jaarlijks op de SERV-commissie diversiteit. Op basis van deze monitoring kan deze commissie beleidsaanbevelingen formuleren aangaande de vertegenwoordiging van kansengroepen.
- De (aangepaste) conceptnota bevat een duidelijk tijdspad met informatie over de volgende stappen en hieraan gekoppelde deadlines. De sociale partners worden als beheerder van de VDAB en als leden van de VESOC-werking verder nauw bij dit dossier betrokken. Dit en andere dossiers die deel uitmaken van het banenpact krijgen verder vorm via tripartite overleg.

Advies

1 Het banenpact als uitgangspunt

Op 3 november 2015 ontving de SERV een adviesvraag van Minister Muylers over de conceptnota “*Naar een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring*” (principeel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 30 oktober 2015). De SERV werd gevraagd om uiterlijk tegen 2 december te adviseren.

Op 21 oktober 2015 sloten ABVV, ACLVB, ACV, Boerenbond, UNIZO en Voka een banenpact. Tijdelijke werkervaring is één van de luiken binnen dit pact. De minister stelt dat er in zijn conceptnota maximaal werd rekening gehouden met dit akkoord tussen sociale partners.

Niettegenstaande dat de minister in zijn conceptnota wel naar het banenpact verwijst, stellen de Vlaamse sociale partners vast dat de conceptnota op een aantal belangrijke punten van het banenpact afwijkt. De Vlaamse sociale partners vragen dat het banenpact effectief maximaal wordt gehonoreerd hetgeen betekent dat er met alle afspraken uit dit pact wordt rekening gehouden, wat meermaals door de minister werd aangegeven. Dit is erg belangrijk gezien het pact het resultaat vormt van een weloverwogen compromis tussen Vlaamse sociale partners.

De SERV wil in zijn advies dan ook vooral de aandacht vestigen op de verschillenpunten tussen het banenpact en de conceptnota en daarnaast een aantal zaken uit de conceptnota verduidelijkt zien. Daarom knoopt de SERV in zijn advies aan bij hetgeen er in het banenpact tussen sociale partners werd vastgelegd.

Uitgaande van het banenpact wordt er ingegaan op de verschillende onderdelen van de conceptnota, aangevuld met een aantal onderwerpen die niet in de conceptnota aan bod komen maar volgens de sociale partners eveneens verdere aandacht behoeven, met name:

1. Het traject tijdelijke werkervaring
2. De doelgroep
3. Toeleiding naar tijdelijke werkervaring
4. Toewijzing trajectbegeleiders
5. Werkplekken
6. Statuut in een traject “tijdelijke werkervaring”: statuut en financiële incentives
7. Incentives voor werkgevers
8. Impact op bestaande maatregelen en tijdspad voor hervorming: hervorming van WEP+, hervorming van GESCO, hervorming van art60§7/61, hervorming van het PWA-stelsel
9. Aanvullend bij de conceptnota
 - a. Aantal trajecten en budget
 - b. Monitoring en evaluatie
 - c. Tijdspad

1.1 Het traject tijdelijke werkervaring

Werkervaring als methodiek

Via het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid gaven de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering op het vlak van loopbaangerichte activering onder meer prioriteit aan werkervaringstrajecten. Voor de Vlaamse sociale partners is het (opnieuw) opdoen van werkervaring als methodiek nog altijd een belangrijke schakel in de transitie van werkloosheid naar werk.

Het doel van een traject tijdelijke werkervaring

Voor de Vlaamse sociale partners is het doel van een systeem van tijdelijke werkervaring langdurig werkzoekenden met een grote, maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en maximaal te laten doorstromen naar het NEC (normaal economisch circuit). Door het aanbieden onder begeleiding van competentieversterkende ervaring op de werkvloer wordt de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner en zal de stap naar een job in het reguliere arbeidscircuit sneller kunnen worden gezet. De Vlaamse sociale partners onderstrepen het belang van het bereiken van een duurzaam effect, waarbij duurzaam wordt begrepen als continuïteit in de tewerkstelling.

Tijdelijke werkervaring is maatwerk

De Vlaamse sociale partners willen inzetten op een volwaardig werkervaringstraject met begeleiding en opleiding, aangepast aan de noden van de individuele deelnemer. Het verhogen van de arbeidsmarktkansen gebeurt m.a.w. zoveel mogelijk 'op maat'.

Bovenstaande elementen, nl. het belang van werkervaring als methodiek, het doel van doorstroom naar het NEC en het principe van maatwerk komen ook in de conceptnota van minister Muylers aan bod.

Snelle en duurzame doorstroom

De conceptnota stelt dat de duurtijd van een werkervaringstraject tussen 1 en 2 jaar varieert. Op dit punt wijkt de conceptnota af van hetgeen in het banenpact werd vastgelegd.

Voor de Vlaamse sociale partners moet er worden gestreefd naar snelle en duurzame doorstroom naar het NEC. Het banenpact stelt dan ook dat het werkervaringstraject maximum één jaar duurt, indien nodig verlengbaar tot 18 maanden. Enkel voor art.60 – meer bepaald voor het opbouwen van sociale zekerheidsrechten- zijn langere trajecten mogelijk. De conceptnota moet als zodanig worden aangepast.

Verschillende instrumenten

Verschillende instrumenten kunnen worden ingepast in een traject tijdelijke werkervaring. In tegenstelling tot de conceptnota stelt het banenpact dat deze instrumenten modulair kunnen worden ingezet naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt om zo individueel maatwerk te realiseren. Het gaat om: een voortraject (met eventueel een beroepsverkennde stage), werkervaring op de werkvloer, IBO, nazorg. De duurtijd waarin de verschillende instrumenten (al of niet opeenvolgend) kunnen worden ingezet, kan (binnen bepaalde grenzen) variëren. Verder is het belangrijk dat de instrumenten (VDAB-stage, al dan niet gesimuleerde werkvloeren,

art.60, PWA (tot uitdoof), IBO) met een zekere vrijheid kunnen worden ingezet en niet via een strak keurslijf met steeds dezelfde te doorlopen stappen.

In tegenstelling tot de conceptnota beschouwt de SERV tijdelijke werkervaring niet als een nieuw bijkomend instrument, noch als een nieuwe bijkomende overeenkomst of statuut (zie verder).

In de conceptnota staat dat verschillende instrumenten kunnen worden ingepast in een traject tijdelijke werkervaring en dat voor sommige werkzoekenden dit traject op zijn beurt kan passen binnen een nog ruimer traject, namelijk een combinatie van professionele en sociale activering. Hoe dit concreet gebeurt, wordt niet uitgewerkt in de conceptnota. De SERV vraagt dat de (volgende versie van de) conceptnota beschrijft hoe dit ruimere traject er zal uitzien en hoe de inkanteling van tijdelijke werkervaring in een ruimer traject concreet vorm krijgt.

Inhoud van een traject

De conceptnota gaat niet in op de inhoud van het werkervaringstraject. Dit is een essentiële lacune. In het banenpact schuiven sociale partners volgende inhoud van een traject naar voor:

- In het voortraject wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld en een jobdoelwit bepaald. Het voortraject is een oriënterende fase. Een beroepsverkennde stage kan worden ingezet. Tijdens dit voortraject wordt er naar een werkplek op maat gezocht. Dit voortraject duurt minimum een maand en maximum zes maanden.
- In de module werkervaring staat het werken op de werkvloer centraal. Deze werkervaringsmodule omvat een kwalitatieve en competentieversterkende leerwerkervaring op één of meerdere werkplekken. Deze module wordt begeleid door een werkervaringsbegeleider. Werkervaring beoogt meer dan enkel het verwerven van technische of beroepsspecifieke competenties. Er is ook aandacht voor algemene competenties m.a.w. voor het versterken van de deelnemer om zo de kans op snelle en duurzame doorstroom te vergroten.
- In de nazorg is er een intensieve begeleiding om de werkervaring maximaal te valoriseren. De nazorgmodule moet bijdragen aan een warme overdracht naar een job in het NEC.

Dit betekent dat er nazorg moet worden voorzien, dat er aandacht moet zijn voor algemene én beroepstechnische / beroepsspecifieke competenties en dat maatwerk wordt gerealiseerd via een modulaire opbouw. De SERV vraagt dat de conceptnota (in een volgende versie) met deze elementen wordt aangevuld. De inhoud van het werkervaringstraject (alook andere elementen die nog verder in dit advies aan bod komen) moeten via tripartite overleg stapsgewijs verder worden uitgeklaard en geconcretiseerd.

IBO

In de conceptnota staat: *“De stap via (c-)IBO binnen een traject tijdelijke werkervaring moet deze transitie faciliteren en de kans op duurzame tewerkstelling in het NEC vergroten.”* In het banenpact staat dat de werkzoekende indien mogelijk in een IBO aan de slag gaat. De IBO kan zich bij alle werkgevers in het NEC bevinden. Indien een IBO niet mogelijk is, kan werkervaring worden voorzien via andere vormen van werkplekieren.

De SERV vraagt:

- dat in de conceptnota in de geciteerde zin het woord “moet” wordt vervangen door het woord “kan” want niet voor elke organisatie, werkgever of werkzoekende is IBO een haalbare kaart;
- dat in de conceptnota steeds eenduidig wordt aangegeven of onder de term IBO alle IBO-vormen begrepen zijn (vb. op pag. 5 wanneer het gaat over een IBO-contract);
- dat er bij de verdere uitwerking van het traject ook aandacht gaat naar de groep voor wie IBO niet het sluitstuk van het traject vormt/kan vormen.

1.2 Doelgroep

In de inleiding van de conceptnota staat dat in uitvoering van het regeerakkoord zal worden ingezet op een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring, dat vooral langdurig werkzoekenden hun afstand tot de arbeidsmarkt helpt overbruggen. Doorheen de conceptnota ontbreekt verdere verwijzing naar deze specifieke doelgroep.

Het banenpact schuift personen met een grote, maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt als doelgroep naar voor. Het gaat om personen die nog niet klaar zijn voor een job in het NEC, maar leer- en groeipotentieel hebben om door te stromen naar een job in het NEC. Het systeem is met prioriteit gericht op langdurig werkzoekenden. Werkzoekenden die een te grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben om op korte termijn via een werkervaringstraject te worden toegeleid naar het NEC, moeten naar meer aangepaste maatregelen worden toegeleid.

De SERV ziet in het instrument tijdelijke werkervaring een belangrijke opportuniteit voor de doelgroep van langdurig werkzoekenden¹. De SERV benadrukt in dit advies dan ook dat het systeem van tijdelijke werkervaring met prioriteit moet worden ingezet voor langdurig werkzoekenden die hier nood aan hebben. De SERV vraagt dat de conceptnota als dusdanig wordt aangepast. De werkloosheidsduur (meer bepaald langdurige werkloosheid) is het belangrijkste criterium in de toeleiding naar het systeem van tijdelijke werkervaring.²

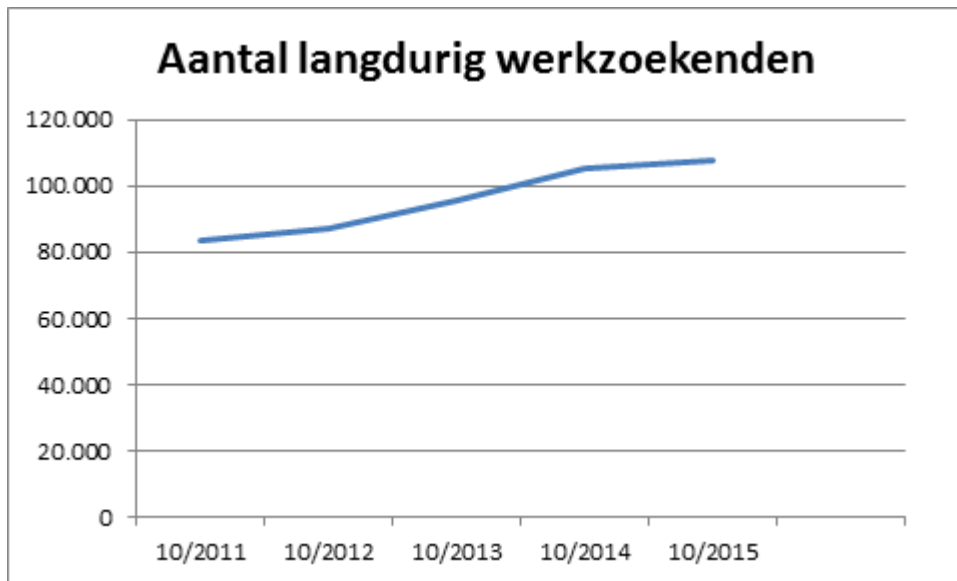
¹ Zie ook Europese Commissie, *Voorstel voor een Aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt*, 17/9/2015.

² Dit beantwoordt ook aan volgende:

Beleidsbrief Werk, 2015, pag 53: “In antwoord op de landen specifieke aanbevelingen en de nieuwe beleidsaccenten van de Europese Commissie diende het departement WSE een voortgangsrapport in dat vooral het accent legde op *tijdelijke werkervaring in de strijd tegen de langdurige werkloosheid*, het activeren van jongeren en in het bijzonder van vroegtijdige schoolverlaters (als antwoord op de jeugdwerkgarantie) en formules van werkplekieren (om de aanwerving en inzetbaarheid van laaggeschoolde jongeren te stimuleren).”

Beleidsnota Werk, 2014, pag 36: “We creëren één systeem van tijdelijke werkervaring waarin de verschillende instrumenten geïntegreerd worden en dat openstaat voor alle werkgevers met als doel competenties en werkervaring op te bouwen binnen een reële werksituatie. We breiden het aanbod begeleiding op de werkvloer uit voor werknemers die uitstromen uit langdurige werkloosheid.” (en pag 41) “Hierbij kunnen de steden eigen accenten leggen, bijvoorbeeld wat betreft het voorkomen en remediëren van de ongekwalificeerde uitstroom, het realiseren van een aanbod op maat voor jonge werkzoekenden en *een systeem van tijdelijke werkervaring voor langdurig werkzoekenden*.”

Figuur 1: aantal langdurig werkzoekenden



Bron: VDAB – ARVASTAT

De SERV vindt het belangrijk dat werkzoekenden met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt worden toegeleid naar andere maatregelen. De conceptnota sluit hier bij aan.

Voor personen met een arbeidshandicap vormen redelijke aanpassingen een fundamenteel onderdeel van het concept 'overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt'. De SERV is van mening dat er naar een oplossing moet worden gezocht zonder directe kosten voor de deelnemer of voor de werkgever. De toeleidende of begeleidende instantie moet in redelijke aanpassingen voorzien.

1.3 Toeleiding naar tijdelijke werkervaring

Toeleiding van werkzoekenden en de rol van de VDAB als toeleider

Het banenpact stelt dat de instroom van de werkzoekenden gebeurt na screening door de VDAB. De VDAB leidt langdurig werkzoekenden (cfr. definitie van de VDAB) met een grote maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt toe op basis van een kwalitatieve indicering en met een performant screeningsinstrument.

Het banenpact stelt verder dat de wijze waarop de VDAB zijn regierol vervult, cruciaal is voor het welslagen van het werkervaringssysteem. Als toeleider staat de VDAB in voor de attestering en validering. Dit betekent dat de VDAB formeel bevestigt dat een persoon voldoet aan de formele voorwaarden voor werkervaring en dat werkervaring bovendien een gepaste stap is in zijn of haar traject.

Net als de inhoud van het traject zijn ook de toeleidingsmethodiek en -procedure niet uitgewerkt in de conceptnota. Het standaard toepassen van ICF is niet haalbaar en wellicht moet het alternatief, namelijk de bestaande inschattinglijst, nog beter worden geconcretiseerd. Hoe de toeleiding in de praktijk daadwerkelijk zal worden georganiseerd, blijft dus een onbeantwoorde vraag.

De SERV wil daarom ook in dit advies wijzen op het belang van een correcte screening en indicering bij de toeleidingsprocedure. Dit is cruciaal gezien het om trajecten van een jaar (of

langer) gaat, gezien maatwerk wordt beoogd en gezien leemtes en overlap met (de doelgroep van) andere maatregelen (waaronder LDE, Maatwerk) moeten worden vermeden. De SERV is er van overtuigd dat het systeem van tijdelijke werkervaring staat of valt met een correcte toeleiding. Zowel administratief zware en starre procedures die wachtlijsten creëren als te vrijblijvende en oppervlakkige bevragingen moeten worden vermeden. ICF is niet haalbaar en niet nodig maar enkel een eenvoudig, voorafgaand gesprek volstaat ook niet.

Via de VDAB moeten de sociale partners bij de operationalisering van de methodiek en procedure verder inhoudelijk worden betrokken.

Externe toeleiding

De conceptnota stelt dat voor werkzoekenden, niet behorend tot de doelgroep van werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB, toeleiding vanuit verschillende organisaties mogelijk is.

De SERV vraagt dat in de conceptnota wordt verduidelijkt wie er (behoudens leefloners) nog van buitenaf kan worden toegeleid. Ook moet worden uitgeklaard wie (welk deel van) de kostprijs van werkervaring opneemt, zeker bij toeleiding van buitenaf.

De SERV vindt het belangrijk dat het nieuwe systeem van tijdelijke werkervaring als opportuniteit wordt aangegrepen om de samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's op het terrein structureel te versterken. Dit engagement werd al eerder genomen, maar moet nu dringend ook effectief naar de praktijk worden vertaald. Alle aanwezige knowhow en informatie moet worden benut en gebundeld.

1.4 Toewijzing trajectbegeleiders

Het banenpact stelt het volgende over de toewijzing van de begeleiding:

- De begeleiding wordt door middel van een tender toegewezen aan tenderpartners die verantwoordelijk zijn voor het voortraject, het vinden van een werkplek, de begeleiding bij het werkervaringstraject en de nazorg.
- De VDAB schrijft een tender uit voor de begeleiding tijdens het werkervaringstraject, het vinden van een werkplek alsook de nazorg. Een externe partner zal de begeleiding en de nazorg, gericht op tewerkstelling in het NEC via competentieversterking door middel van werkplekcleren, op maat van het individu, uitwerken in samenspraak met de VDAB.
- Het systeem van tijdelijke werkervaring richt zich tot een vrij complexe groep van werkzoekenden. Dit vraagt om specifieke omkadering waarbij de klemtoon niet enkel ligt op technische expertise maar ook en vooral op het omgaan met deze groep van werkzoekenden. Het betreft meer specifiek knowhow en ervaring inzake competentieversterking, begeleiding, coaching en inschakeling (o.a. sollicitatietraining) van langdurig werkzoekenden / werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De conceptnota omschrijft de taken van de trajectbegeleider alsook het belang van expertise met de doelgroep en de methodiek. Op het vlak van de toewijzing van trajectbegeleiders blijft de conceptnota echter vaag. In tegenstelling tot in het banenpact, is er in de conceptnota geen verwijzing naar tendering.

De SERV vindt het belangrijk dat de toewijzing van trajectbegeleiders snel meer in detail wordt uitgewerkt. Bij tender-opdrachten is expertise inzake het werken met langdurig werkzoekenden

voor de SERV een must. Ook ervaring met andere werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap) is een meerwaarde.

1.5 Werkplekken

Voor alle werkgevers

Het banenpact en de conceptnota stellen dat het systeem van tijdelijke werkervaring open staat voor alle werkgevers.

Meerdere vormen van werkplekken waaronder gesimuleerde arbeidsomgeving

In de conceptnota (en in de Beleidsbrief Werk op p.55.) wordt het opdoen van werkervaring en het opbouwen van competenties op “reële” werkvloeren (reële arbeidsmarktomgeving) beklemtoond. De mogelijkheid van gesimuleerde arbeidsomgevingen wordt niet vermeld. Wel wordt gesteld dat aan het begin van het traject (tijdelijk en beperkt) een werkplek binnen de sociale economie mogelijk is.

Het banenpact stelt uitdrukkelijk dat er naar een werkplek op maat moet worden gezocht. Indien mogelijk gaat de werkzoekende in een IBO aan de slag. Indien een IBO niet mogelijk is, kan werkervaring worden voorzien via andere vormen van werkplekieren, zoals in een gesimuleerde arbeidsomgeving. De werkervaring in een gesimuleerde werkomgeving kan, indien gewenst of noodzakelijk, worden gevolgd door een IBO.

In dit advies wil de SERV nogmaals wijzen op het belang van een aanbod aan gesimuleerde werkplekken. De SERV vraagt zich af of de minister de werkplekken binnen sociale economie als alternatief voor deze gesimuleerde arbeidsomgeving beschouwt.

Rotatie

In de conceptnota wordt rotatie naar meerdere werkplekken binnen één traject expliciet naar voor geschoven. *“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 werkplekken).”*

De SERV vraagt of dit wel realistisch is, zowel gezien de beoogde doelgroep als vanuit praktisch/organisatorisch oogpunt. Binnen het banenpact is werkervaring op meerdere werkplekken enkel een optie. Er staat: *“Deze werkervaringsmodule omvat een kwalitatieve en competentieversterkende leerwerkervaring op één of meerdere werkplekken.”* Rotatie is m.a.w. geen must maar wel mogelijk en dit onder volgende voorwaarden: met een realistisch tijdsperspectief binnen één werkplek, op een organisatorisch werkbare wijze voor de werkgever en indien nuttig voor de competentieopbouw van de betrokkene. Een werkplekkencarrousel moet worden vermeden. De SERV vraagt om de passage in de conceptnota als dusdanig aan te passen.

Begeleiding op de werkvloer

Nergens in de conceptnota wordt ‘begeleiding op de werkvloer’ inhoudelijk toegelicht of uitgediept in relatie tot tijdelijke werkervaring. De SERV dringt dan ook aan op een

gemeenschappelijke inhoudelijke uitklaring, vertrekkende van en voortbouwend op de recente VIONA-studie over begeleiding op de werkvloer, uitgevoerd door het HIVA.

De SERV vindt dat begeleiding op de werkvloer moet worden gegarandeerd. Deze begeleiding moet in functie staan van de ondersteuning van zowel de werknemer als de werkgever. Dit betekent dat de begeleiding aan een aantal voorwaarden moet voldoen opdat deze zou slagen. De begeleiding moet voldoende flexibel zijn en met een duidelijk concept. Het is duidelijk wie de begeleiding aanbiedt en wie de partners zijn en er is vrijheid bij de keuze met wie er wordt samengewerkt. Er is verder voldoende expertise inzake begeleiding.

De werkgever moet hierin worden ondersteund, gecoacht, begeleid, gefaciliteerd. In die zin kan de SERV zich niet vinden in de tonaliteit van de conceptnota die erg verplichtend en daardoor weinig uitnodigend is. Het systeem moet voldoende aantrekkelijk zijn voor alle betrokkenen, ook wat betreft de kost van de begeleiding voor de werkgever, om zo een aanbod aan voldoende kwalitatieve werkplekken te garanderen. Dit is een bekommernis die ook meermaals in andere SERV-adviezen aan bod kwam.

Begeleiding op de werkvloer bij opvolger van PWA

De conceptnota stelt dat de begeleiding op de werkvloer door de werkgever gebeurt, behoudens bij de opvolger van PWA.

De SERV vraagt dat alle deelnemers aan een tijdelijk werkervaringstraject begeleiding krijgen ongeacht de overeenkomst. Zij wensen m.a.w. dat ook bij de doelgroep PWA begeleiding wordt voorzien. Het voorzien van begeleiding op de werkvloer is inherent aan een kwalitatieve werkplek. In het banenpact staat dat de arbeidsmogelijkheden van deze doelgroep zo ver als mogelijk versterkt moeten worden en de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt maximaal moet worden nagestreefd. Dit kan enkel indien tijdelijke werkervaring als een kwalitatief versterkende maatregel wordt ingezet.

Aanbod aan werkplekken

De SERV beklemtoont het belang van een voldoende gedifferentieerd aanbod aan kwalitatieve werkplekken. Het beleid wordt daarom gevraagd strategieën uit te werken om dit aanbod te stimuleren.

De SERV is er niet van overtuigd dat de databank voor werkervarings- en leerwerkplekken die de VDAB ontwikkelde (de WeLP-databank) ook daadwerkelijk voor een verruiming van het huidige aanbod aan werkplekken zal zorgen – zoals wordt verondersteld in de conceptnota-. De SERV vermoedt dat de meerwaarde van deze databank voor werkgevers beperkt is: omwille van het tegengaan van overbevraging en het kiezen voor samenwerking met één of enkele geprefereerde partners.

1.6 Statuut in een traject “tijdelijke werkervaring”: statuut en financiële incentives

Statuut

In de conceptnota is opgenomen dat het bekomen van de stopzetting van de degressiviteit van de uitkering tijdens het werkervaringstraject bijzondere aandacht verdient.

Het banenpact stelt dat met de federale overheid afspraken moeten worden gemaakt om, rekening houdend met de evaluaties, de degressiviteit van de werkloosheidsvergoeding tijdens de duurtijd van het werkervaringstraject tegen te gaan.

Voor de SERV is het opnemen van dit engagement een belangrijke voorwaarde. Voor de SERV moet “de bijzondere aandacht” zoals vermeld in de conceptnota, dus ook effectief tot resultaten leiden. Voor de SERV is het doel een vrijstelling van de degressiviteit op niveau van het traject en niet op het niveau van de individuele instrumenten.

Financiële incentives

Het banenpact stelt dat het belangrijk is om voor de deelnemers aan een werkervaringstraject te voorzien in groeiende incentives, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt, waarbij het eindpunt een werknemersstatuut in een job in het NEC is. In de conceptnota wordt gesteld dat er “als algemeen principe” naar wordt gestreefd om personen in tijdelijke werkervaring toenemende financiële incentives te geven, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt.

In dit SERV-advies willen we er op wijzen dat de financiële incentive mede afhangt van het instrument dat wordt ingezet. De SERV beklemtoont verder dat er steeds sprake moet zijn van oplopende incentives. In het banenpact wordt bijvoorbeeld voor IBO opgenomen dat tijdens de IBO de werkloosheidsvergoeding, zoals vandaag het geval is, wordt verhoogd met een oplopende productiviteitspremie. De hoogte van de premie is afhankelijk van de uitkering en het loon dat men zal verdienen nadat de werkzoekende in dienst is genomen. Het percentage stijgt doorheen de opleiding met 5% per maand.

Verder vermeldt de conceptnota vijf verschillende instrumenten, financiële incentives en juridische overeenkomsten.

De SERV herhaalt hier hetgeen al eerder in dit advies en in het banenpact werd opgenomen: voor de sociale partners is tijdelijke werkervaring een generieke overkoepelende maatregel, die modulair is opgebouwd, die maatwerk beoogt en daarom meerdere instrumenten **kan** omvatten, en die is gekoppeld aan een financieel groeiende incentive, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt, waarbij het eindpunt een werknemersstatuut in een job in het NEC is. Voor de SERV is tijdelijke werkervaring dus geen bijkomend instrument, noch een bijkomende juridische overeenkomst, noch een bijkomend statuut. maar eerder een overkoepelend, generiek begrip dat duidt op gerichte inzet van specifieke instrumenten om werkervaring op een (gesimuleerde) werkplek mogelijk te maken. Enkel op die manier kan er sprake zijn van vereenvoudiging.

1.7 Incentives voor werkgevers

Voor de SERV moet er een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de incentives voor werkgevers die tijdelijke werkervaring aanbieden en de aanwervingsstimulans nl. de stimulans voor werkgevers bij aanwerving van langdurig werkzoekenden. Dit is een aparte incentive.

Ondersteuning van de werkgever in de begeleiding van de werkzoekende

Het banenpact stelt dat de contouren en eindverantwoordelijkheid van het werkervaringstraject voor alle betrokken partijen (werkgever, deelnemer, externe partner, VDAB) duidelijk moeten zijn. Er is ondersteuning van de werkgever tijdens het werkervaringstraject. De werkgever die

werkervaringsplaatsen ter beschikking stelt, wordt hierbij inhoudelijk gecoacht, begeleid en omkaderd.

Wat de coaching of ondersteuning van werkgevers betreft, stelt de conceptnota dat de werkgever op de werkvloer instaat voor de begeleiding van de competentieontwikkeling en dat hij of zij hierin ondersteund wordt door de externe trajectbegeleider.

De SERV herhaalt in zijn advies dat begeleiding op de werkvloer cruciaal is maar dat de werkgever hierin moet worden ondersteund, gecoacht, begeleid, gefaciliteerd. Voor verdere concretisering verwijst de SERV o.a. naar de (al eerder in dit advies geciteerde) HIVA-studie inzake begeleiding op de werkvloer.

De SERV beklemtoont dat ook elke werkgever die een langdurig werkzoekende rechtstreeks aanwerft, recht heeft op deze ondersteuning.

Vergoeding door werkgevers

De passage uit de conceptnota over incentives voor werkgevers (pag.5) is niet duidelijk want gaat niet over incentives betaald *aan* maar wel over vergoedingen betaald *door* de werkgever. Er wordt in de conceptnota gesteld dat werkgevers die werkplekken aanbieden een beperkte vergoeding moeten betalen voor de geleverde prestaties van de persoon in tijdelijke werkervaring. Deze bijdrage is afhankelijk van de productiviteitsbijdrage op de werkplek en kan in het begin van het traject voor bepaalde werkzoekenden op nul liggen. Elders stelt de conceptnota dan weer: *“Werkgevers die werkervaringsplaatsen ter beschikking stellen moeten weinig of geen rendementsverwachtingen hebben ten aanzien van de personen tijdens een traject tijdelijke werkervaring.”* Bovenstaande passages uit de conceptnota zijn tegenstrijdig. Er wordt ook gesteld dat het instrument van IBO, en C-IBO in het bijzonder, al een financiële incentive voor de werkgever omvat.

Volgens de SERV is de passage inzake ‘de incentives voor werkgevers’ weinig genuanceerd en hierdoor erg onduidelijk. Voor een werkgever die werkplekken aanbiedt, moet het steeds duidelijk zijn of hij een vergoeding moet betalen (alook hoeveel) en welke incentive hij zal krijgen.

Aanwervingsstimulans

De conceptnota stelt: *“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.”*

Voor de SERV is een aanwervingsstimulans in de vorm van een premie of een RSZ-korting bij aanwerving van langdurig werkzoekenden een must en dit ongeacht het al dan niet voorafgaand volgen van een werkervaringstraject. Het is m.a.w. een generieke maatregel die niet aan tijdelijke werkervaring is gebonden. Dit is noodzakelijk om meerdere redenen. Door enkel een stimulans toe te kennen bij aanwerving na een traject worden werkgevers ontmoedigd om nog aan te werven zonder dat er voorgaand een traject heeft plaatsgevonden. Het risico bestaat dat langdurig werkzoekenden onnodig bijkomende trajecten volgen. Hierdoor wordt hun werkloosheidsduur verlengd. De sociale partners kiezen voor de kortste weg naar duurzaam werk; sommige langdurig werkzoekenden zullen zonder een voorafgaand werkervaringstraject werk vinden. Bovendien mag het al dan niet toekennen van een stimulans aan werkgevers niet afhangen van een voorafgaand iets (nl. een traject bij de VDAB) waarop de

werkgever geen impact heeft. De stimulans moet voldoende aantrekkelijk zijn opdat deze ook daadwerkelijk in aanwerving resulteert, zowel qua hoogte als duur. Het gaat dan ook niet om een éénmalige stimulans (zoals gesuggereerd in de conceptnota) maar om een incentive gedurende een bepaalde periode.

De SERV vraagt dan ook uitdrukkelijk dat de conceptnota als volgt wordt aangepast: elke werkgever die een langdurig werkzoekende aanwerft, heeft recht op deze aanwervingsstimulans. De SERV vraagt dat het budget aan activa-middelen dat overkomt naar de regio's hiervoor wordt aangewend.

De sociale partners worden betrokken bij de uitrol van deze aanwervingsstimulans. Het is belangrijk dat de budgettaire mogelijkheden snel worden uitgeklaard.

1.8 Impact op bestaande maatregelen en tijdsfad voor hervorming

1.8.1 Hervorming van WEP+

De conceptnota stelt dat op termijn de tender intensief werkplekieren kan worden geïntegreerd in het stelsel van de tijdelijke werkervaring. De beleidsbrief Werk vermeldt dat er op kruissnelheid jaarlijks 5000 werkzoekenden via dit instrument zullen worden begeleid.

Het is onduidelijk hoe het nieuwe stelsel zich verhoudt tot TIW/SIW. Hoe zal de integratie van beide gebeuren? Hoe zal er bijvoorbeeld rekening worden gehouden met de verschillende duur van de trajecten (1 jaar voor TIW/SIW, maximaal 2 jaar in het nieuwe stelsel) en de deels verschillende doelgroep?

De SERV wijst er op dat ook het beoogde bereik en het budget van het (geïntegreerde) stelsel van tijdelijke werkervaring moeten worden geduid in de (aangepaste) conceptnota.

1.8.2 Hervorming van GESCO

In het banenpact vragen de Vlaamse sociale partners om de geregulariseerde middelen van de project-GESCO's in het domein Werk maximaal aan te wenden in projecten die gericht zijn op de kwalitatieve begeleiding en opleiding van de langdurig en laaggeschoolde werklozen en dit in samenwerking met de betrokken partijen.

Verder verwijzen we naar het SERV-advies van 12 januari 2015 inzake de contingent-GESCO's alsook het SERV-advies van 9 november 2015 inzake de project-GESCO's.

1.8.3 Hervorming van art60§7/61

Bij gebrek aan een volwaardig alternatief vragen Vlaamse sociale partners in het banenpact het behoud van het huidig statuut van wie tewerkgesteld is via art.60§7 en art.61. Vlaamse sociale partners wijzen er op dat het volgen van een werkervaringstraject vanuit leefloon een dubbele finaliteit heeft, nl. enerzijds duurzame doorstroom naar het NEC en anderzijds het opbouwen van het recht op een werkloosheidsuitkering via tewerkstelling. Het opbouwen van sociale zekerheidsrechten is een noodzakelijke voorwaarde opdat het OCMW door de federale overheid betoelaagd wordt voor de tewerkstelling.

Vlaamse sociale partners dringen er verder op aan dat de werking van art.60§7 en art.61 wordt geoptimaliseerd, rekening houdend met de aanbevelingen van VVSG ter zake, o.a.:

- samenwerking tussen VDAB en OCMW qua begeleiding en toeleiding naar de arbeidsmarkt;
- grotere nadruk op de activerende en kwalitatief versterkende component;
- afstemming met het Vlaamse W²-kader;
- voldoende flexibiliteit in de duurtijd van de trajecten.

Voor de kleine steden en gemeenten wordt de regie best bij de VDAB gelegd, in nauw overleg met de OCMW's.

In dit advies vraagt de SERV dat alle principes m.b.t. art.60§7/art.61 zoals vastgelegd in het banenpact zouden worden gevolgd – waaronder aandacht voor *alle* aspecten van optimalisatie, zoals afstemming met W², en behoud van het statuut bij gebrek aan een volwaardig alternatief.

De SERV wijst er op dat moet worden uitgeklaard wat moet worden voorzien voor de personen die langer dan twee jaar (maximale duur van een werkervaringstraject volgens de conceptnota) nodig hebben om rechten in de sociale zekerheid op te bouwen.

1.8.4 Hervorming van het PWA-stelsel

De conceptnota stelt: “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.” Er staat echter ook: “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” (voetnoot pag 1). Verdere uitwerking volgt in een aparte conceptnota.

In het banenpact en in het akkoord over de zesde staatshervorming stellen sociale partners in consensus dat de lopende contracten en individuele verbintenissen blijven gevaloriseerd tot bij de uitdoving, d.w.z. dat de personen die momenteel in het PWA-systeem werken, hierin aan de slag kunnen blijven tot de pensioenleeftijd.

Er is geen nieuwe instroom in het PWA-stelsel. Deze groep moet worden opgevangen binnen het bestaande en te ontwikkelen Vlaamse kader. De arbeidsmarktmogelijkheden van deze doelgroep moeten zo ver als mogelijk worden versterkt en de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt moet maximaal worden nagestreefd. De resultaten van een recente VIONA-studie inzake het PWA-stelsel kunnen hierbij inspirerend zijn.

Dit betekent dat de SERV niet instemt met een uitlooperperiode noch met nieuwe instroom zoals opgenomen in de conceptnota. De SERV vraagt om de conceptnota aan te passen conform de tekst uit het banenpact.

Daarnaast wil de SERV nog op volgende aspecten wijzen.

- De SERV vraagt dat ook in de toekomst voor een (beperkte) groep minder uren werken per week mogelijk zou zijn. Dit kan verder worden opgenomen binnen het W²-kader.
- De SERV wijst er ook op dat wachtlijsten bij bestaande maatregelen (ten gevolge van de nieuwe instroom) moeten worden vermeden.
- De opvolger van het PWA-stelsel wordt niet uitgewerkt in deze conceptnota. Hierover zal er een aparte conceptnota komen. Er wordt m.a.w. in een conceptnota verwezen naar een

hervorming die onderwerp is van een andere conceptnota. De SERV is verwonderd over deze werkwijze en wijst er op dat deze manier van werken veel vragen onbeantwoord laat, zoals bijvoorbeeld: Hoe ziet de minister “de specifieke ‘PWA-arbeidsovereenkomst’ tijdens PWA” waarvan sprake bij 7.2. Financiële incentives?

- Er dient aandacht te zijn voor de impact op de dienstverlening.
- Er is nood aan duidelijke communicatie aan alle betrokkenen: aan de zittende werknemers, de gebruikers van de dienstverlening,

1.9 Aanvullend bij de conceptnota

1.9.1 Aantal trajecten en budget

Het aantal personen dat men wil bereiken en het aantal trajecten en werkplekken dat men boogt, worden niet vermeld in de conceptnota, niet voor de totaliteit, noch voor de onderscheiden vormen van werkervaring. De SERV vraagt om in de conceptnota meer informatie over de ambitie van het beleid op te nemen.

Er is dringend nood aan budgettaire berekeningen. Er wordt niet vermeld of het om een open dan wel een gesloten enveloppe gaat. De implicaties van de taxshift moeten in kaart worden gebracht.

In deze is ook afstemming met andere dossiers, waaronder SINE, nodig.

1.9.2 Monitoring en evaluatie

Het banenpact stelt dat het nieuwe systeem van tijdelijke werkervaring zowel inhoudelijk als budgettair onderwerp moet zijn van een jaarlijkse, adequate monitoring en evaluatie. Het is belangrijk na te gaan hoeveel en hoe snel deelnemers die een werkervaringstraject succesvol doorlopen effectief aan de slag gaan in het NEC. In de monitoring moet ook de vergelijking met de vorige systemen worden meegenomen. Ook het bereik van kansengroepen is een belangrijk aandachtspunt. Er wordt jaarlijks over de effecten van het beleid gerapporteerd op het VESOC-overleg en indien nodig wordt de maatregel bijgestuurd. Aangezien de regie van het systeem bij de VDAB ligt, zullen de Vlaamse sociale partners de ontwikkelingen en het groeipad ook van nabij volgen binnen de VDAB.

Het bereik van kansengroepen als aandachtspunt

In het banenpact beklemtonen Vlaamse sociale partners dat de maatregelen om werkzoekenden kwalitatief te versterken op de arbeidsmarkt alle kwetsbare groepen moeten bereiken. Via instrumenten zoals werkervaring (PWA, art. 60 en 61, ...), jobcoaching, taalondersteuning, IBO enz. moet er blijvend worden ingezet op het versterken van laag- en middengeschoolde jongeren, 55+ers, personen met een arbeidshandicap, langdurig werkzoekenden, personen van allochtone afkomst enz. In de conceptnota tijdelijke werkervaring ontbreekt elke verwijzing naar personen van allochtone afkomst.

In dit advies vraagt de SERV aandacht voor het bereik van deze en andere vermelde kansengroepen bij arbeidsmarktinstrumenten zoals IBO en tijdelijke werkervaring. Alle instrumenten die al jarenlang bestaan moeten eindelijk ook effectief worden ingezet voor de verschillende kansengroepen en dit met een duurzaam effect. IBO werkt hoofdzakelijk vraaggericht en IBO-Taal is onvoldoende gekend en wordt onvoldoende benut.

Dit bereik is onderwerp van vermelde frequente monitoring en evaluatie, waarvan de rapportering ook jaarlijks zou moeten gebeuren op de SERV-commissie diversiteit. Op basis van deze monitoring kan deze commissie beleidsaanbevelingen formuleren aangaande de vertegenwoordiging van kansengroepen.

1.9.3 Tijdspad

De SERV vraagt dat er snel meer informatie zou worden gegeven over de volgende stappen en hieraan gekoppelde deadlines in dit dossier, dit gezien de linken met andere conceptnota's en gezien het belang van bepaalde budgettaire berekeningen die nog moeten worden uitgevoerd (bv. voor de aanwervingsstimulans).

De sociale partners gaan er van uit dat zij als beheerder van de VDAB en als leden van de VESOC-werking verder nauw bij dit dossier zullen worden betrokken. In dit kader onderstreept de SERV het belang van verder tripartite overleg om dit en andere dossiers die deel uitmaken van het banenpact verder vorm te geven.

Bibliografie

Banenpact - Akkoord Vlaamse sociale partners. (2015).

SERV. (2015) Advies project-GESCO's

SERV. (2015). Advies Contingent-GESCO's.

SERV (2012). Akkoord op hoofdlijnen over de uitvoering van de zesde staatshervorming in Vlaanderen, 27 juni 2012, met update 21 november 2012.

Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2014-2019. Geraadpleegd op: <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-werk-economie-wetenschap-en-innovatie>

Beleidsbrief Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2015-2016. Geraadpleegd op: <https://www.vlaamsparlement.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1011632>

Toelichting Banenpact op Vlaams parlement Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid (12 november 2015). Geraadpleegd op: <https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/1012724>

HIVA. (2015). Naar een nieuw concept van begeleiding op de werkvloer? BODW participatief doorgelicht, VIONA-studie. Geraadpleegd op: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs-bij-nieuwsitems/ZL730273-Eindrapport-Naar-een-nieuw-concept-van-begeleiding-op-de-werkvloer>

IDEA-consult. (2015). Het PWA-stelsel in kaart gebracht, VIONA-studie. Geraadpleegd op: <http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/2012-2015/eindrapportviona-onderzoek-pwa-stelsel-30062015.pdf>

Europese Commissie. (2015). Voorstel voor een aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt.