



Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring

Concept Eindrapport | november 2018

In opdracht van

VIONA onderzoeksprogramma
Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Albert II-laan 35, bus 201030 Brussel

Deze studie werd uitgevoerd door:

An De Coen
Daphné Valsamis
Valentijn Vanoeteren

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel

T: +32 2 282 17 10

F: +32 2 282 17 15

info@ideaconsult.be

IDEA 
CONSULT *thinking ahead*

member of
IDEAGROUP



Inhoudsopgave

1 / Inleiding	4
1.1. De beleidscontext	4
1.2. De doelstellingen van het onderzoek	5
1.3. De ingezette kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden	5
1.4. Structuur van het rapport	8
2 / De werking van TWE-OCMW	9
2.1. De filosofie en doelstellingen van het nieuw beleid	9
2.2. Het TWE-OCMW-traject	11
2.3. De hoofdprincipes uit de afsprakenkaders tussen VDAB en VVSG	14
3 / Het gebruik van TWE trajecten en Artikel 60§7 contracten	16
3.1. Het aantal TWE-OCMW-trajecten	16
3.2. Het bereik van TWE	19
3.3. De evolutie van het aantal Artikel 60§7 contracten	20
4 / De instroom in TWE	23
4.1. Het profiel van leefloongerechtigden in TWE	23
4.2. De toeleiding van leefloongerechtigden in TWE	26
5 / De aangeboden begeleiding	30
5.1. De evolutie van de aangeboden begeleiding sinds de invoering van TWE	31
5.2. De toepassing van de principes van de afsprakenkaders	33
5.3. De kenmerken van de aangeboden begeleiding	41
6 / De werkplekken	45
6.1. De evolutie van het type werkplekken	46
6.2. Het beleid van OCMW's voor het aantrekken van werkplekken	48
7 / De resultaten van TWE	52
7.1. De eerste uitstroomcijfers van TWE	53
7.2. De perceptie van OCMW's op de uitstroomdoelstellingen van TWE	55
8 / De samenwerking met de VDAB	56
8.1. De tevredenheid over de samenwerking met de VDAB	57
8.2. Het gebruik van de instrumenten van de VDAB	61

9 / De algemene tevredenheid van de belanghebbenden	63
9.1. De visie van OCMW's (activeringsconsulenten)	64
9.2. De visie van leefloongerechtigden	69
9.3. De visie van werkplekken	70
10 / Conclusies en aanbevelingen	71
Bijlage 1 / Bibliografie	76
Bijlage 2 / Extra figuren	77



1 / Inleiding

1.1. De beleidscontext

Integratie van de maatregel 'artikel 60' in het stelsel van Tijdelijke Werkervaring

De Artikel 60§7 maatregel werd in het leven geroepen door de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's. Wie recht heeft op maatschappelijke integratie onder de vorm van leefloon of gelijkwaardige financiële steun, kan aan het werk via de maatregel Artikel 60§7 OCMW-wet. De werknemer is dan in dienst van het OCMW. Ofwel werkt de persoon in diensten van het OCMW, ofwel stelt het OCMW hem ter beschikking aan een derde (de zogenaamde 'gebruiker'). Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer moet deze binnen een bepaalde referentieperiode een bepaald aantal arbeids- of gelijkgestelde dagen presteren zodat er op het einde van de tewerkstelling recht is op volledige sociale zekerheidsrechten¹.

De OCMW's beschikken met Artikel 60§7 over een instrument om leefloongerechtigden via tewerkstelling rechten in de sociale zekerheid te laten opbouwen. Dit instrument was echter aan vernieuwing toe. Meer en meer wordt er op de arbeidsmarkt de focus gelegd in termen van loopbanen, competenties en competentieprofielen, elders verworven competenties en –ervaringen, (werkplek)leren... Bovendien was de overdracht tussen de OCMW's en de VDAB van het activeringstraject op het einde van het Artikel 60§7 contract vaak niet optimaal, wat de motivatie van de leefloongerechtigde kon bekoelen.

Na de zesde staatshervorming werd besloten om de tewerkstelling in het kader van Artikel 60§7 enkel mogelijk te maken met toelage in het stelsel van Tijdelijke Werkervaring. Het traject tijdelijke werkervaring (TWE) richt zich naar werkzoekenden en leefloongerechtigden die door een gebrek aan (recente) werkervaring en arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het normaal economisch circuit. Tijdens de duur van het traject tijdelijke werkervaring (dat maximaal 24 maand kan duren) wordt er naar gestreefd dat de werkzoekende voldoende competenties verwerft zodoende dat hij/zij na afloop van het traject kan uitstromen naar het Normaal Economisch Circuit (NEC). Indien tewerkstelling in de reguliere arbeidsmarkt niet haalbaar blijkt, wordt bekeken of een ander passend aanbod of stelsel meer aangewezen is, zoals onder andere tewerkstelling in de sociale economie.

Dit heeft tot gevolg dat een OCMW eerst een traject tijdelijke werkervaring moet opstarten met de betrokkene, om dan over te gaan tot de arbeidsovereenkomst Artikel 60§7. De beslissing over wie kan starten in een 'artikel 60'-tewerkstelling is een autonome beslissing van de OCMW's. Op deze manier wordt er voor gezorgd dat een betrokkene niet slechts een tewerkstelling krijgt om voldoende gewerkte dagen te kunnen aantonen in functie van het verkrijgen van een recht op werkloosheidsuitkeringen, maar voortaan ook de zekerheid heeft dat hij in een overkoepelend traject naar activering en inzet op de arbeidsmarkt terechtkomt. Ook na een traject Artikel 60§7, voor zover dit binnen een totale termijn van 2 jaar valt, blijft het OCMW verantwoordelijk voor de begeleiding. Dit is dus een uitbreiding van de taak van OCMW's waarvoor ze ook bijkomende financiering krijgen.

De integratie van de maatregel 'Artikel 60§7' in het stelsel van Tijdelijke Werkervaring biedt opportuniteiten om de samenwerking tussen de OCMW's en VDAB verder te versterken en te structureren. Vertrekkende vanuit de expertise van

¹ Bron: VVSG, 2015, Van artikel 60'er naar leerwerknemer: Voorstel naar aanleiding van de regionalisering Artikel 60§7.

elke organisatie kunnen ze samen de juiste begeleiding aanbieden aan de meest kwetsbare doelgroep. De OCMW's vertrekken vanuit hun ervaring met armoede, welzijn, en activering van kwetsbare groepen². De VDAB bouwt voort op zijn ervaring als arbeidsmarktdeskundige, bemiddelaar en opleider: welke eisen stelt de arbeidsmarkt/een werkgever en hoe kunnen de OCMW's een leefloongerechtigde de juiste competenties bijbrengen om aan die vereisten te voldoen³.

Nieuwe maatregel impliceert een belangrijke verandering voor de OCMW's

Tijdelijke werkervaring voor leefloongerechtigden biedt een nieuw kader van samenwerking tussen VDAB en OCMW's. Het betekent een aanpassing in de begeleidingsaanpak van leefloongerechtigden door OCMW's waarbij de focus komt liggen op competentieversterking (generieke competenties), inzet van werkplekleervormen, werken aan een realistisch jobdoelwit en uitstroom naar het normaal economisch circuit. Leefloongerechtigden die voor 1 januari 2017 in een Artikel 60§7 werden tewerkgesteld, worden nog volgens de oude modaliteiten begeleid. De OCMW's worden dus nog enige tijd geconfronteerd met beide systemen.

Naast de aanpassingen binnen OCMW's door het nieuw systeem van tijdelijke werkervaring, dient ook opgemerkt te worden dat OCMW's geconfronteerd worden met andere grote uitdagingen die leiden tot volledige interne reorganisaties. Denk maar onder meer aan de integratie OCMW-gemeente (in uitzonderlijke gevallen ook fusies van gemeenten), of nog de uitbreiding van het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI).

1.2. De doelstellingen van het onderzoek

Nood aan een eerste evaluatie van het nieuw systeem van tijdelijke werkervaring

In deze context is er nood aan een evaluatieonderzoek naar het nieuwe stelsel van tijdelijke werkervaring. Deze studie focust op onderstaande onderzoeksvragen:

- ▶ Welke begeleiding wordt door de OCMW's aangeboden? Wat is de filosofie en aanpak van de begeleiding? In welke mate is ze anders sinds de opstart van TWE? Hoe wordt deze ervaren? Hoe verschilt het tussen OCMW's?
- ▶ Wat zijn de vaststellingen, knelpunten, sterke punten na 1 jaar? Wat leren we hieruit over de doelgroep? Is de doelstelling richting NEC haalbaar?
- ▶ Welke extra afsprakenkaders zijn uitgewerkt in 2017? Welke onderwerpen zijn verder uitgediept/vormgegeven?
- ▶ Hoe verloopt het partnerschap en de samenwerking VDAB-OCMW?

Tot slot worden concrete aanbevelingen naar OCMW's toe, maar ook naar de samenwerking tussen de OCMW's en VDAB en naar de Vlaamse overheid geformuleerd.

1.3. De ingezette kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden

Voor deze evaluatie werd een **triangulatie van methoden** (een mix van kwantitatieve en kwalitatieve methodes) gebruikt. Triangulatie van methodes verhoogt de geldigheid en betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten. Meer specifiek werden volgende methoden ingezet:

- ▶ Desk research
- ▶ Exploratieve interviews
- ▶ Online enquête
- ▶ Focusgroepen en diepgaande interviews
- ▶ Case studie analyses
- ▶ Workshop

Deze methodes worden hieronder toegelicht.

² OCMW's waren reeds voor de 6^{de} staats hervorming verplicht om alle gerechtigden (leefloon en equivalente maatschappelijke hulp) in te schrijven als werkzoekende bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst, met uitzondering van de gerechtigden die niet arbeidsgeschikt zijn wegens gezondheids- of billijkheidsredenen (omzendbrief van 7 februari 2014 betreffende de verplichting voor de OCMW's om hun gerechtigden in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst).

³ Bron: VVSG, 2015, Van artikel 60'er naar leerwerknemer Voorstel naar aanleiding van de regionalisering Artikel 60§7 §7.

Desk research

Eerst en vooral werden alle beschikbare documenten en gegevens over TWE verzameld en geanalyseerd. In bijlage wordt de lijst met geconsulteerde bronnen opgenomen. Wat de administratieve gegevens betreft, werden gegevens van de VDAB verzameld en geanalyseerd m.b.t. alle TWE-OCMW-trajecten voor leefloongerechtigden opgestart tussen januari 2017 en 30 juni 2018, en de kenmerken van deze trajecten en de leefloongerechtigden. Ook werden gegevens m.b.t. het aantal Artikel 60§7 contracten van de POD MI verzameld en geanalyseerd.

Exploratieve interviews

Volgende stakeholders werden bevraagd om eerste inzichten te verwerven in de probleemstelling, de werking van het nieuwe stelsel, de meerwaarde en knelpunten die worden ervaren, enz.:

- ▶ Departement WSE
- ▶ Kabinet van Vlaams minister van Werk
- ▶ VVSG
- ▶ VDAB
- ▶ Sociale partners (UNIZO, VOKA, ABVV, ACV)

Online enquête

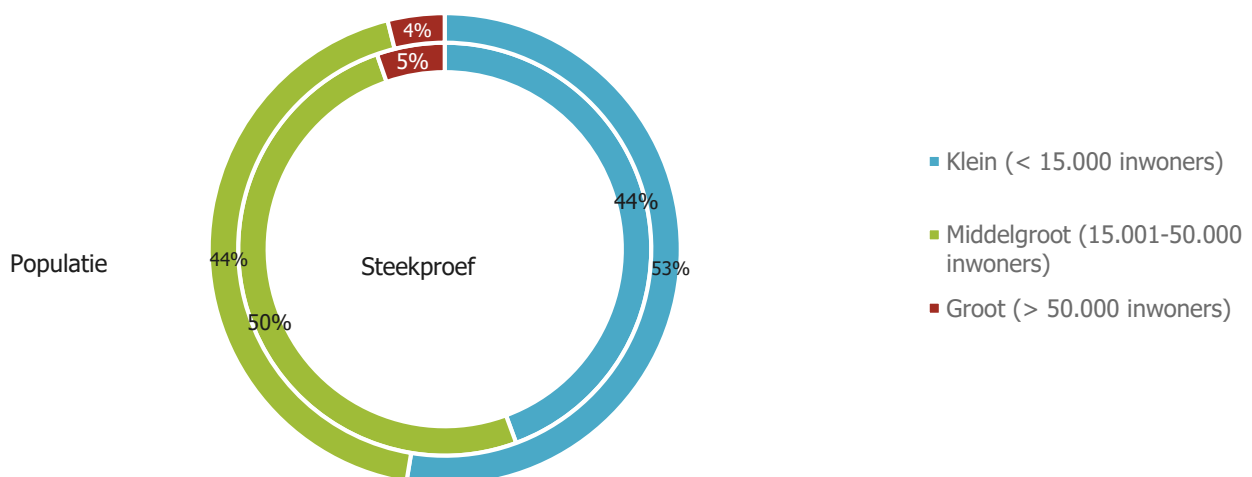
Alle Vlaamse OCMW's werden uitgenodigd om deel te nemen aan onze online enquête. OCMW's werden hierbij bevraagd omtrent volgende topics:

- ▶ Het gebruik van TWE/Artikel 60§7 contracten;
- ▶ De aangeboden begeleiding in het kader van TWE;
- ▶ De aanpassingen in hun begeleiding sinds de invoering van TWE;
- ▶ De implementatie van de principes van de afsprakenkaders;
- ▶ Hun tevredenheid m.b.t. TWE;
- ▶ Hun samenwerking met VDAB.

In totaal vulden 170 OCMW's, of 55% van alle OCMW's, de enquête volledig in. Bovendien maakten 15 respondenten deel uit van een cluster van gemeentes en vertegenwoordigden 41 unieke OCMW's. De enquête werd voornamelijk door trajectbegeleiders of maatschappelijke werkers ingevuld.

Zoals aangegeven in onderstaande figuur is er een relatief evenwichtige spreiding in de respondenten over kleine OCMW's, middelgrote OCMW's en OCMW's van de centrumsteden, indien er rekening wordt gehouden met clusters van gemeentes.

Figuur 1: Spreiding naar grootte van de respondenten versus de hele populatie



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij 170 OCMW's

Voor de indeling van de OCMW's op basis van grootte hanteerden we de indeling van de POD MI. Op deze manier kunnen er eenvoudig vergelijkingen gemaakt worden met andere studies en de data van de POD MI. De beperking van deze indeling is dat het uitgaat van het Belgisch OCMW-landschap, en niet enkel het Vlaamse. Zo kunnen we de 'cluster van de 5 grote steden' niet overnemen, aangezien voor Vlaanderen enkel Gent en Antwerpen hieronder vallen. Het isoleren uit de analyse zou de vertrouwelijkheid van de surveygegevens in het gedrang brengen.

Het is ook belangrijk om op te merken dat de afbakening van de categorieën een puur statistische indeling is. De exacte afbakening van deze categorieën geeft dus geen absolute grens aan tussen de aanpak van OCMW's.

Om de robuustheid van de analyses waarbij we de OCMW's opsplitsen volgens grootte na te gaan, deden we dezelfde analyses met een licht andere indeling op basis van het aantal leefloongerechtigden in plaats van het aantal inwoners van de gemeente. Dit leverde steeds sterk vergelijkbare resultaten op.

Focusgroepen

Om diepgaande informatie te verkrijgen bij OCMW's over de gehanteerde begeleiding en mogelijke knelpunten van TWE, werden vervolgens focusgroepen en diepgaande interviews georganiseerd met 23 OCMW's, waarvan 7 centrumsteden, 8 middelgrote gemeentes en 8 Kleine gemeentes/clustergemeentes. De selectie van OCMW's werd opgemaakt op basis van volgende criteria:

- ▶ Grootte van de OCMW's;
- ▶ Clusters van gemeentes;
- ▶ Regionale spreiding van de OCMW's;
- ▶ Reeds TWE-OCMW-traject ingevoerd;

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de bevroegde OCMW's.

Tabel 1: Lijst van OCMW's geselecteerd voor de focusgroepen/diepgaande interviews

Geografische spreiding	Centrumsteden	Middelgrote gemeenten	Kleine gemeenten
West-Vlaanderen	Brugge		Avelgem
	Kortrijk		
	Oostende		
Oost-Vlaanderen	Gent	Wetteren	Zomergem
		Oudenaarde	Brakel
Antwerpen	Mechelen	Lier	Cluster Herselt, Hulshout en Westerlo
		Heist-op-den-Berg	
Vlaams-Brabant	Leuven	Grimbergen	Haacht
			Rotselaar
			Cluster Hageland
Limburg	Hasselt	Heusden-Zolder	Borgloon
		Lanaken	
		Welzijnsregio Noord-Limburg	

Case studie analyses

3 OCMW's werden geselecteerd voor een case study analyse (Gent, Wetteren en Sociale Activering Cluster Hageland (SACHA)). Bij elk van de cases werden een drietal maatschappelijke werkers, private en publieke werkgevers en leefloongerechtigden gesproken. Het doel van deze cases is om verdieping en kwalitatieve aanvulling te geven op de inzichten uit de enquête, focusgroepen en data. Hierbij is het niet de bedoeling om de resultaten van deze 3 cases te extrapoleren voor alle OCMW's maar eerder interessante goede praktijken te identificeren en ervaringen van de bevroegde stakeholders te belichten.

Workshop

Tot slot werden verschillende stakeholders uitgenodigd op een finale workshop met als doelstelling de resultaten van ons onderzoek te bevestigen en aanbevelingen te identificeren. Volgende stakeholders werden hierbij uitgenodigd:

- ▶ Departement WSE
- ▶ Kabinet van Vlaams minister van Werk
- ▶ VVSG
- ▶ VDAB
- ▶ Sociale partners (UNIZO, VOKA, ABVV, ACV)
- ▶ Een selectie van OCMW's

1.4. Structuur van het rapport

Alle verzamelde informatie en gegevens op basis van bovenstaande methodes worden in volgende hoofdstukken op een overzichtelijke wijze samengevat. Hierbij komen volgende hoofdstukken aan bod:

- ▶ De werking van TWE;
- ▶ Het gebruik van TWE trajecten;
- ▶ De instroom in TWE;
- ▶ De aangeboden begeleiding door OCMW's;
- ▶ De werkplekken;
- ▶ De resultaten van TWE;
- ▶ De samenwerking met de VDAB;
- ▶ De algemene tevredenheid m.b.t. TWE van de belanghebbenden;

Tot slot worden de [conclusies en aanbevelingen](#) van het rapport in een laatste hoofdstuk opgenomen.





2 / De werking van TWE-OCMW

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de werking van het TWE-beleid. Meer specifiek wordt op volgende aspecten ingezoomd:

- ▶ De filosofie en doelstellingen van het nieuw beleid;
- ▶ Het TWE-OCMW-traject;
- ▶ De belangrijkste principes uit de afsprakenkaders;

2.1. De filosofie en doelstellingen van het nieuw beleid

[Artikel 60§7 maatregel: aan vernieuwing toe](#)

“Met de regionalisatie van de maatregel was het de moment om de Artikel 60§7 maatregel beter in te kantelen in het Vlaams activeringsbeleid”

– Quote uit interviews met stakeholders

De Artikel 60§7 maatregel werd in het leven geroepen door de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's. Wie recht heeft op maatschappelijke integratie onder de vorm van leefloon of gelijkwaardige financiële steun, kan aan het werk via de maatregel Artikel 60§7 OCMW-wet. De werknemer is dan in dienst van het OCMW. Ofwel werkt de persoon in diensten van het OCMW, ofwel stelt het OCMW hem ter beschikking aan een derde (de zogenaamde 'gebruiker'). Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer moet deze binnen een bepaalde referentieperiode een bepaald aantal arbeids- of gelijkgestelde dagen presteren zodat er op het einde van de tewerkstelling recht is op volledige sociale zekerheidsrechten⁴.

De OCMW's beschikken met Artikel 60§7 over een instrument om leefloongerechtigden via tewerkstelling rechten in de sociale zekerheid te laten opbouwen. Dit instrument was echter aan vernieuwing toe. Volgende knelpunten van deze maatregel kunnen hierbij opgelijst worden.

- ▶ **Gebrek aan loopbaan en competentiedenken:** Meer en meer wordt er op de arbeidsmarkt de focus gelegd in termen van loopbanen, competenties en competentieprofielen, elders verworven competenties en –ervaringen, (werkplek)leren... Artikel 60§7 contracten waren niet helemaal mee met deze evoluties en waren vaak vooral ingezet om voldoende gewerkte dagen te kunnen aantonen om recht op werkloosheidsuitkeringen te verkrijgen.

⁴ Bron: VVSG, 2015, Van artikel 60'er naar leerwerknemer: Voorstel naar aanleiding van de regionalisering Artikel 60§7.

- ▶ **Gebrek aan linken met private werkgevers:** Artikel 60§7 contracten werden vooral ingezet voor werkplaatsen bij OCMW's zelf of werkgevers uit de sociale economie. Dit bemoeilijkte de doorstroom naar het NEC op langere termijn. Bovendien waren OCMW's verplicht om een tussenkomst te vragen voor werkplaatsen bij private werkgevers, in tegenstelling tot bij andere type werkgevers (waar sommige OCMW's zelf een tegemoetkoming betalen voor de tewerkstelling van Artikel 60§7 werknemers).
- ▶ **Gebrek aan juridisch verankerde stages vóór de tewerkstelling met Artikel 60§7 contracten:** Een kortdurende stage ter voorbereiding van een Artikel 60§7 contract is voor een gebruiker en leefloongerechtigde een goede manier om af te tasten of de wederzijdse verwachtingen effectief worden ingelost. Het is dus voor beide partijen een veilige manier om de eerste samenwerking af te tasten. Deze stages werden vaak gerealiseerd via een vrijwilligerscontract of via het GPMI, binnen een min of meer juridisch vacuüm.
- ▶ **Gebrek aan warme overdracht tussen de OCMW's en de VDAB:** Na beëindiging van Artikel 60§7 duurde het te lang voor leefloongerechtigden werden opgenomen in de VDAB-dienstverlening. Het activeringstraject moet echter warm gehouden worden om de motivatie van de leefloongerechtigde niet te laten bekoelen.

Basisprincipes van TWE beantwoorden aan de knelpunten van Artikel 60§7 maatregel

Sinds 1 januari 2017 werd de gesubsidieerde tewerkstelling Artikel 60§7 geïntegreerd in één programma van tijdelijke werkervaring. Het traject tijdelijke werkervaring (TWE) heeft een tweeledige doelstelling:

- ▶ De afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen
- ▶ Een competentieversterkend traject aangaan

Onderstaande basisprincipes illustreren de handvaten die bij het uitrollen van het TWE-OCMW-traject voor leefloongerechtigden werden gehanteerd:

- ▶ Voorzien van een gelijkaardige activeringsmaatregel voor leefloongerechtigden en werkzoekenden;
- ▶ Behouden van de lokale autonomie waarover OCMW's beschikken;
- ▶ Focussen op competentieversterking en werkervaring;
- ▶ Opvolging door 1 begeleider doorheen een traject van 2 jaar (vaste vertrouwenspersoon);
- ▶ Toewerken naar uitstroom in het NEC;
- ▶ Voorzien van een vervolgtraject na een 60§7 contract;
- ▶ Werkplekken verbreden naar private werkgevers;
- ▶ Budgetneutraliteit.

Verschillende van deze principes beantwoorden aan de knelpunten van de oude Artikel 60§7 maatregel, zoals ze ook in vorig paragraaf werden beschreven. In volgende hoofdstukken zal men nagaan hoe deze principes zich concretiseren in de praktijk.



2.2. Het TWE-OCMW-traject

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende kenmerken van een TWE-OCMW-traject voor leefloongerechtigde, met name:

- ▶ De instroomcriteria in TWE;
- ▶ De looptijd van een TWE-OCMW-traject;
- ▶ De financiering van een TWE-OCMW-traject.

[De instroomcriteria van TWE: ruimte voor interpretatie](#)

“De instroomcriteria kunnen zo strikt of zo breed geïnterpreteerd worden als men maar wilt”

– Quote uit interviews/focusgroepen met OCMW’s

Het traject TWE 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 NEC. De doelgroep van TWE heeft dan ook twee belangrijke kenmerken:

- ▶ Een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt door een gebrek aan generieke competenties en (recente) werkervaring;
- ▶ Voldoende leerpotentieel om de obstakels die een job in het NEC in de weg staan, weg te werken en na maximum 2 jaar op een duurzame manier tewerkgesteld zijn in het NEC.

Werkzoekenden/leefloongerechtigden voor wie sociale economie het hoogst haalbare is, voor wie andere instrumenten meer aangewezen zijn of die sneller kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt, kunnen niet instromen in TWE.

In de afsprakenkaders tussen VDAB en de VVSG werden de instroomcriteria duidelijker afgebakend. De insteek is wel dat de instroom geen mathematisch gegeven is. Er wordt dus bewust enige ruimte gelaten aan OCMW’s voor de bepaling van wie al dan niet kan instromen in het traject.

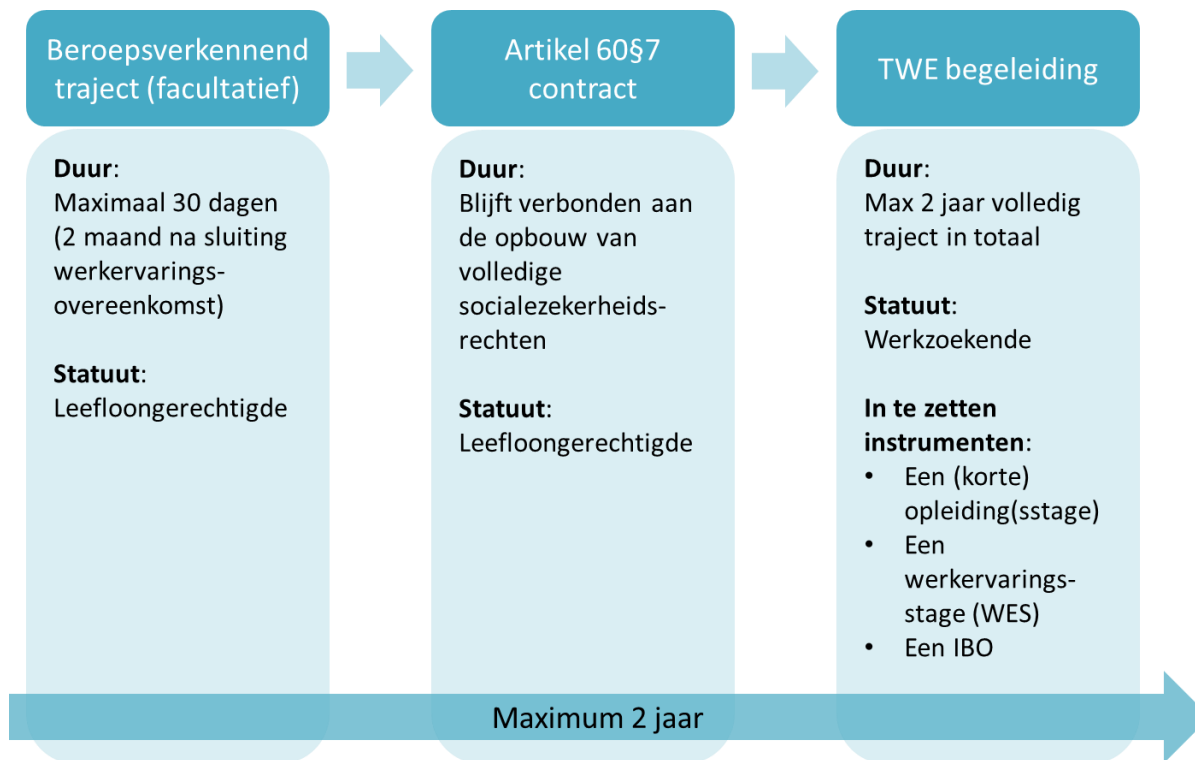


“Mensen die twee jaar in Artikel 60§7 moeten werken, krijgen geen nazorg van ons OCMW”

– Quote uit interviews/focusgroepen met OCMW’s

Onderstaande figuur geeft een standaard TWE-OCMW-traject grafisch weer. Zoals aangegeven in onderstaande figuur duurt een TWE-OCMW-traject maximaal 2-jaar. Het OCMW is verantwoordelijk voor het volledige traject. Bij de start van een traject en gedurende maximaal 2 maand kan de leefloongerechtigde in TWE een beroepsverkennde stage volgen. Na het einde van een Artikel 60§7 contract, start de nazorg en kunnen verschillende opeenvolgende instrumenten ingezet worden (IBO, WES, opleidingsstage⁵).

Figuur 2: Het TWE-OCMW-traject



Bron: IDEA Consult

Een belangrijke kenmerk van Artikel 60§7 contracten is dat de duurtijd van een Artikel 60§7 contract varieert van persoon tot persoon en afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer. De vereiste arbeidstijd stijgt naarmate de aanvrager ouder wordt, en kan variëren van 1 jaar tot 2 jaar. De duur van de nazorgperiode zal dus ook verschillen van persoon tot persoon. De totale duur van een TWE-OCMW-traject blijft 2 jaar.

Tijdens zijn Artikel 60§7 contract zal de leefloongerechtigde een loon verkrijgen van zijn OCMW. OCMW's kiezen zelf welk verloningssysteem ze hanteren, waardoor er verschillen bestaan tussen OCMW's:

- ▶ Sommige OCMW's verlonen volgens schalen van openbare besturen;
- ▶ Andere financieren Artikel 60§7 contract volgens het gewaarborgd maandinkomen;
- ▶ Sommige OCMW's trekken het loon op doorheen het traject;
- ▶ Sommige OCMW's verlonen anders volgens de aard van de tewerkstellingsplek;
- ▶ Ook naar extralegale voordelen (vb. maaltijdcheques), verlofdagen, etc. hanteren OCMW's hun eigen beleid waardoor er verschillen zijn tussen leefloongerechtigden afhankelijk van hun woonplaats.

⁵ Er kan of een korte opleiding of een korte opleiding en stage gevolgd worden of een stage horend bij een opleiding die bv. tijdens de Artikel 60§7 tewerkstelling al gevolgd werd.

Na hun Artikel 60§7 contract en tijdens hun nazorgbegeleiding ontvangen leefloongerechtigden een werkloosheidsuitkering van de RVA. De dag na het einde van het TWE-OCMW-traject volgt een 1ste uitstroombetaling, de 2de uitstroombetaling volgt 3 maanden later

De financiering van TWE: een complex verhaal

“De resultaatsfinanciering is er eigenlijk niet. Als je het niet van één kant krijgt, krijg je het wel van de andere”

– Quote uit interviews met stakeholders

In het oude Artikel 60§7 systeem kregen OCMW's 2 soorten vergoedingen voor hun Artikel 60§7 contracten van de POD MI:

- ▶ **Tussenkost in het loon:** hetzelfde voor iedereen, ongeacht het loon uitbetaald door het OCMW. De loontoelage is o.a. afhankelijk van het arbeidsregime. Wanneer het om een Artikel 60§7 tewerkstelling gaat in de sociale economie kan er een verhoogde staatstoelage toegekend worden.
- ▶ **RSZ-korting voor Artikel 60§7 werknemers:** om middelen in te zetten voor de ondersteuning en begeleiding van Artikel 60§7 contracten. De RSZ-korting was gebaseerd op het loon dat het OCMW zelf vastlegde en betaalde: hoe hoger het loon, hoe hoger de korting.

Met de invoering van TWE blijft de POD MI de tussenkost in het loon betalen maar werd de RSZ-korting vervangen door volgende financieringsstromen van de VDAB:

- ▶ **Inspanningsvergoeding:** De inspanningsvergoeding bedraagt € 250,00 per maand dat er een TWE-OCMW-traject is op de laatste dag van de betreffende maand;
- ▶ **Resultaatsvergoeding (gelinkt aan uitstroombetalingen):** van maximaal 900 euro per traject, afhankelijk van de positieve uitstroom op verschillende meetmomenten;
- ▶ **Compensatievergoeding:** bedraagt € 195,00 per maand dat er een Artikel 60§7 tewerkstelling is. Dit bedrag wordt gesplitst in € 150,00/maand die het OCMW tijdens de Artikel 60§7 tewerkstelling krijgt en € 45,00/maand die het OCMW ontvangt na de tweede resultaatmeting.

Vanuit het principe van budgetneutraliteit zal in de praktijk elk OCMW dezelfde vergoeding krijgen voor een traject, ongeacht of er een positieve uitstroom werd geboekt of niet. De uitzondering hierop zijn korte trajecten waarbij er een positieve resultaatmeting is bij beide meetmomenten. In dat geval worden er resultaatvergoedingen uitbetaald die men zonder positieve meetresultaten niet zou ontvangen.

Artikel 60§7 contracten die voor 1/1/2017 werden afgesloten, maken nog steeds gebruik maken van de oude financiering (en dit tot uiterlijk 31/12/2018). Voor contracten afgesloten vanaf 1/1/2017 geldt de nieuwe financiering. In de praktijk betekent dit dat er gedurende twee jaar twee financieringsystemen bestaan.



2.3. De hoofdprincipes uit de afsprakenkaders tussen VDAB en VVSG

VDAB werkte samen met een werkgroep van VVSG gezamenlijke afsprakenkaders uit om de reglementaire aspecten van het TWE-beleid voor leefloongerechtigden te kunnen vertalen in hun dagdagelijkse werking.

De discussies van de werkgroep resulteerde in gezamenlijke afsprakenkaders voor wat betreft de instroomcriteria, de mijlpalen in het traject TWE en de samenwerkingsstructuur. Deze afsprakenkaders vormen de basis voor het TWE draaiboek, dat nog verder uitgewerkt dient te worden.

In dit hoofdstuk worden de verschillende aspecten van de afsprakenkaders samengevat. In volgende hoofdstukken wordt dan ook nagegaan op welk manier OCMW's deze afsprakenkaders hanteren.

De bepaling van de instroom: de verantwoordelijkheid van OCMW's

Zoals vermeld in de conceptnota TWE en de afsprakenkaders, bepaalt het OCMW zelf wie kan starten in een 'artikel 60'-tewerkstelling/TWE-OCMW-traject, op basis van eigen instrumenten of gedeelde instrumenten.

De beslissing om al dan niet in te stromen gebeurt op basis van een uniform kader, waarbij volgende aspecten in kaart dienen worden gebracht:

- ▶ Welke (recente) werkervaring de betrokkene beschikt;
- ▶ De arbeidsmatige sterkten, drempels en randvoorwaarden van de persoon;
- ▶ Het leerpotentieel van de betrokkene.

Het traject kan pas starten wanneer de instroomcriteria in kaart werden gebracht.

Het TWE-OCMW-traject: verschillende nieuwe principes vertaald in de afsprakenkaders

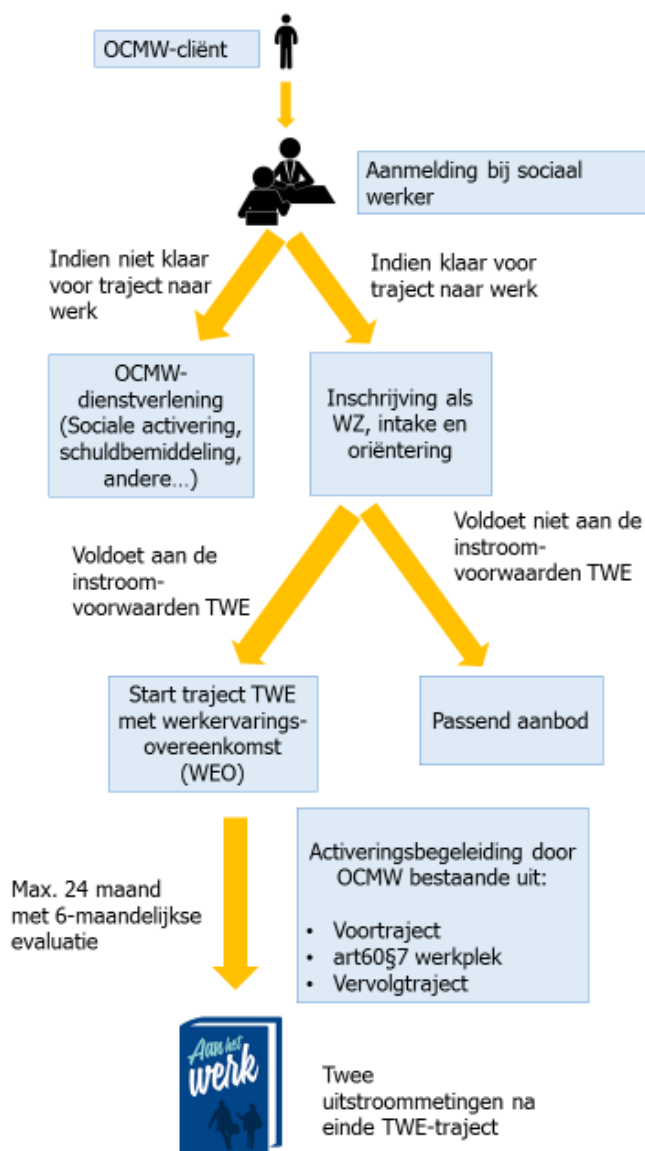
Zoals vermeld in de conceptnota TWE en vertaald in de afsprakenkaders, dienen OCMW's volgende principes te hanteren in hun TWE-OCMW-trajecten:

- ▶ De leefloongerechtigde wordt in principe doorheen zijn traject begeleid door **één trajectbegeleider**;
- ▶ Er wordt gewerkt op **maat van de klant**, in functie van zijn groeipotentieel. Het TWE traject is een competentieversterkend traject. indien een stap in het traject te hoog gegrepen is, zal het traject aangepast worden;
- ▶ De begeleider bepaalt het **jobdoelwit** samen met de leefloongerechtigde, maakt een **POP** op en bepaalt welke stappen ondernomen zullen worden in het TWE-OCMW-traject;
- ▶ Minimum om de 6 maanden worden de **ontwikkelde competenties en progressies geëvalueerd**;
- ▶ In functie van de progressie worden **nieuwe werkplekken gezocht of wordt het takenpakket bijgestuurd**. Rotatie tussen werkplekken primeert op rotatie tussen/naar andere werkgevers;
- ▶ **Andere werkplekken of andere competentieversterkende acties** worden hierna ingezet in functie van de noden.

Volgend figuur geeft dan ook het gevolgd traject weer van een leefloongerechtigde in TWE.



Figuur 3 : Traject voor de activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring



Bron: IDEA Consult op basis van Afsprakenkader Tijdelijke Werkervaring

Samenwerkingsstructuur

Zoals bepaald in de conceptnota en afsprakenkader is het nieuw systeem van TWE een unieke kans om de samenwerking tussen VDAB en de OCMW's op het terrein structureel te versterken. De samenwerking behelst volgende aspecten:

- ▶ Inbedding van de samenwerking i.h.k.v. TWE in de reeds bestaande samenwerkingsovereenkomsten VDAB/OCMW, met voldoende ruimte voor regionaal initiatief;
- ▶ Uitwisseling en gebruik van alle binnen het partnerschap beschikbare instrumenten, maximale uitwisseling van expertise, samenstelling van multidisciplinaire teams;
- ▶ Monitoring en opvolging door VDAB;
- ▶ Opleidingen via methodenmix.
- ▶ Gedeelde expertiseontwikkeling, expertisedeling en disseminatie.



3 / Het gebruik van TWE trajecten en Artikel 60§7 contracten

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op het gebruik van TWE trajecten en Artikel 60§7 contracten. Meer specifiek wordt op volgende aspecten ingezoomd:

- ▶ Het aantal TWE-OCMW-trajecten;
- ▶ Het bereik van TWE;
- ▶ De evolutie van het aantal Artikel 60§7 contracten;

Hiervoor worden zowel administratieve gegevens van de VDAB en POD MI gebruikt, als informatie uit de enquête en veldwerk.

3.1. Het aantal TWE-OCMW-trajecten

Leeuwendeel OCMW's zijn actief aan de slag met TWE

In totaal werden 8.388 TWE-OCMW-trajecten voor leefloongerechtigden gestart tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018; waarvan 5.444 in 2017 en 2.944 in de eerste 6 maanden van 2018. Zoals blijkt uit onderstaande tabel zijn vooral grote OCMW's (centrumsteden) actief bezig met TWE. De 13 centrumsteden vertegenwoordigen samen 62% van alle gestarte trajecten, terwijl de 162 middelgrote OCMW's 31% van alle trajecten en de 133 kleine OCMW's slechts 7% van alle trajecten vertegenwoordigen.

Tabel 2: Aantal TWE-OCMW-trajecten tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018 per grootte van OCMW's

Type OCMW	Aantal TWE trajecten in 2017	Aantal TWE trajecten eerste 6 maanden van 2018	Aantal TWE trajecten in totaal (2017 tot en met juni 2018)
Groot (13 centrumsteden)	3.370	1.837	5.207 (62%)
Middelgroot (162 OCMW's)	1.678	904	2.582 (31%)
Klein (133 OCMW's)	396	203	599 (7%)
Totaal	5.444	2.944	8.388 (100%)

Bron: IDEA Consult op basis van VDAB-data



Ongeacht het aantal trajecten, is het merendeel OCMW's actief bezig met TWE. Zo hebben 268 OCMW's tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018 minstens 1 TWE-OCMW-traject aangeboden. Dit komt overeen met 87% van alle Vlaamse OCMW's⁶. Ter vergelijking boden 293 OCMW's minstens 1 Artikel 60§7 contract in 2016 (of 95% van alle OCMW's).

... maar vooral kleine OCMW's blijven achter door een gebrek aan personeel en kennis van de werking van de maatregel

“Bij de invoering van het TWE werd er geen rekening gehouden met de zeer beperkte mogelijkheden van kleine OCMW's. Wij beschikken niet over trajectbegeleiders en moeten naast het beheren van leefloondossiers ook instaan voor budgetdossiers, algemene administratie en financiële controle. Dit heeft als gevolg dat we over te weinig tijd beschikken voor de activering van leefloongerechtigden.”

– Quote uit de enquête bij OCMW's

Er zijn echter opnieuw verschillen op te merken in het aanbod van TWE trajecten naargelang de grootte van de OCMW's. Zo blijken alle centrumsteden en 96% van de middelgrote OCMW's actief bezig te zijn met TWE. In het geval van kleine OCMW's valt dit percentage terug tot 78%.

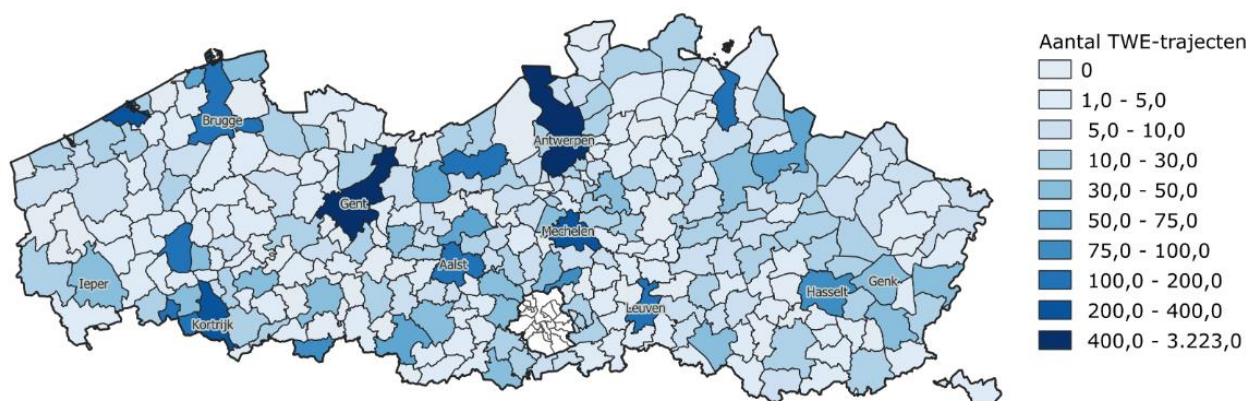
Tabel 3: Aantal gemeentes die TWE traject boden tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018 per grootte van OCMW's

Type OCMW	Aantal OCMW's die TWE traject boden	Totaal aantal OCMW's	% bereik van TWE binnen OCMW's
Groot (13 centrumsteden)	13	13	100%
Middelgroot (162 OCMW's)	128	133	96,2%
Klein (133 OCMW's)	127	162	78,4%
Totaal	268	308	87,0%

Bron: IDEA Consult op basis van VDAB-data

Het verschil in gebruik van TWE naar grootte van de OCMW's is ook op te merken uit onderstaande kaart dat het aantal TWE-OCMW-trajecten tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018 per gemeente weergeeft.

Kaart 1: Aantal TWE-OCMW-trajecten tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018 per gemeente



Bron: IDEA Consult op basis van VDAB-data

In de enquête bij Vlaamse OCMW's werd gepolst naar de redenen om nog geen TWE-OCMW-trajecten aan te bieden, bij OCMW's die er effectief nog geen aanboden, noch via cluster, noch alleen. De voornaamste reden is dat men de maatregel

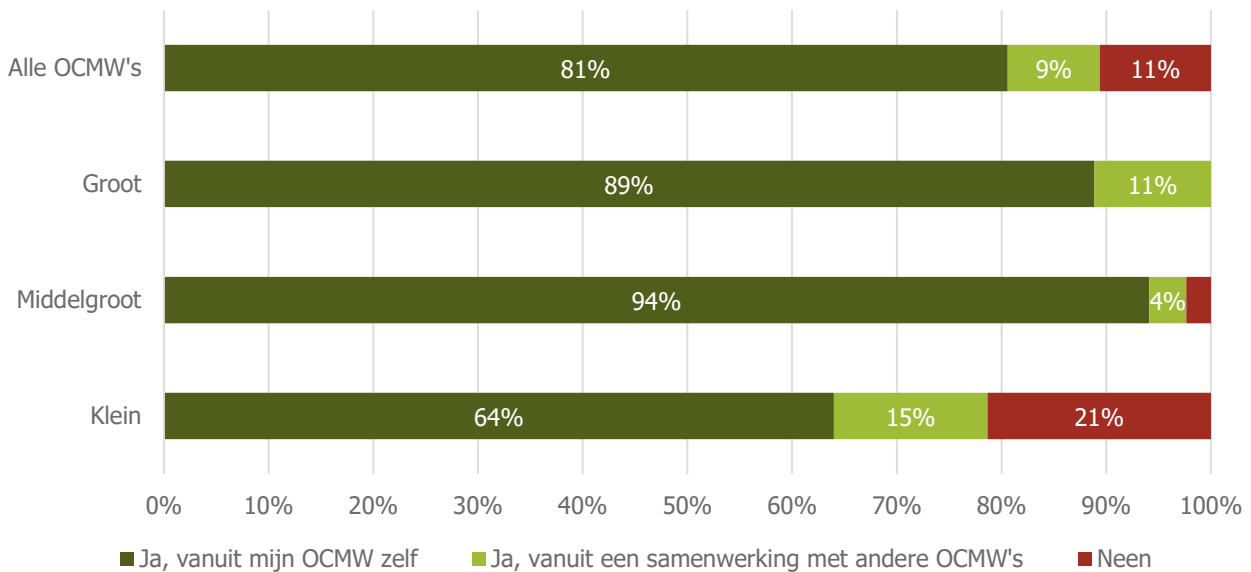
⁶ Hierbij verwijzen we naar het aantal OCMW's waarbij minstens 1 leefloongerechtigde een traject heeft gestart, ongeacht of dit in cluster is of niet.

nog niet in de vingers heeft (56%) of de regelgeving te complex vindt (44%). Ook veel andere redenen werden aangehaald (44%), waaronder vooral specifieke lokale omstandigheden, zoals het gebrek aan personeel.

15% kleine OCMW's werken via samenwerkingen met andere OCMW's

Voor het aanbieden van TWE-OCMW-trajecten werken 9% van alle OCMW's samen met andere OCMW's in een cluster. Dit percentage loopt op tot 15% bij kleine OCMW's. De intensiteit en samenstelling van deze clusters loopt sterk uiteen. Een aantal OCMW's besteedt maar een deel van hun trajectbegeleiding uit. Andere OCMW's vormen een structureel samenwerkingsverband waarbinnen ook andere aspecten van de OCMW werking in worden opgenomen. Qua samenstelling zien we zowel kleine OCMW's die elkaar opzoeken als centrumsteden die zich verenigen met de omliggende gemeenten.

Figuur 4: Zijn er vanuit uw OCMW reeds TWE-OCMW-trajecten voor leefloongerechtigden opgestart sinds de invoer van het nieuwe TWE-systeem voor leefloongerechtigden (sinds 1 januari 2017)? (N=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

3.2. Het bereik van TWE

TWE bereikt een beperkt aandeel leefloongerechtigden

Hoewel het merendeel OCMW's actief bezig zijn met TWE, worden een beperkt aandeel leefloongerechtigden effectief bereikt door de maatregel. Zoals blijkt uit onderstaande tabel startte slechts 6,4% leefloongerechtigden een TWE-OCMW-traject in 2017. Dit percentage bedraagt zelfs slechts 5,7% leefloongerechtigden in het geval van kleine OCMW's.

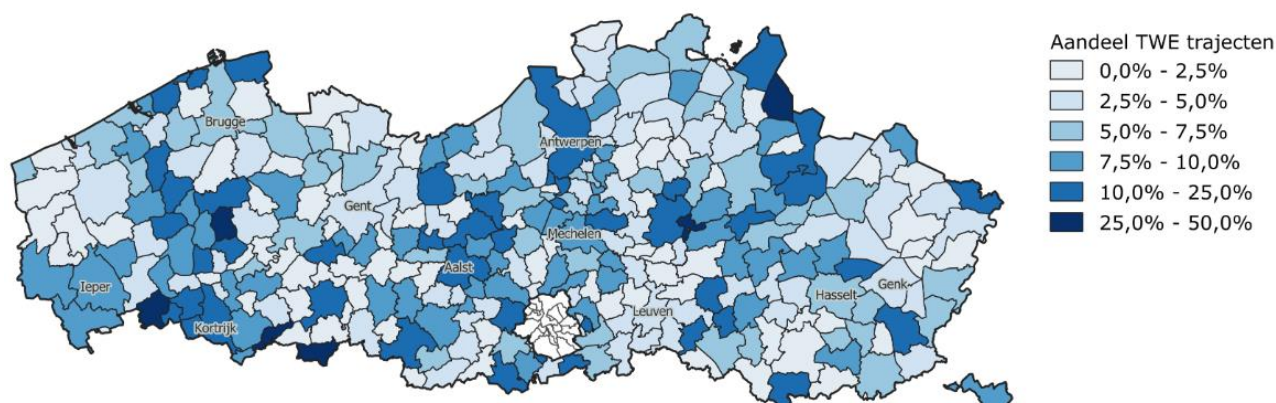
Tabel 4: Aandeel TWE-OCMW-trajecten t.o.v. aantal leefloongerechtigden in 2017 per grootte van OCMW's

Type OCMW	% bereik van leefloongerechtigden via TWE
Groot (13 centrumsteden)	7,8%
Middelgroot (162 OCMW's)	7,0%
Klein (133 OCMW's)	5,7%
Totaal	6,4%

Bron: IDEA Consult op basis van VDAB-data en POD MI data

Het bereik van leefloongerechtigden varieert echter zeer sterk van gemeente tot gemeente en is niet enkel gelinkt aan de grootte van het OCMW. Dit blijkt uit onderstaande kaart dat het aandeel TWE-OCMW-trajecten t.o.v. het aantal leefloongerechtigden weergeeft in 2017.

Kaart 2: Aandeel TWE-OCMW-trajecten t.o.v. aantal leefloongerechtigden in 2017



Bron: IDEA Consult op basis van VDAB-data en POD MI-data

3.3. De evolutie van het aantal Artikel 60§7 contracten

Daling van het aantal en bereik van Artikel 60§7 contracten, vooral bij kleine OCMW's

Zoals blijkt uit onderstaande figuur waren volgens data van de POD MI 9.382 Artikel 60§7 contracten lopend in 2017, waaronder een deel vóór 2017 nog onder het oude systeem werden afgesloten. Dit is een daling met 12,9% sinds 2016, toen het aantal afgesloten Artikel 60§7 contracten 10.766 bedroeg. De sterkste daling in het aantal Artikel 60§7 contracten is op te merken bij kleine OCMW's. Het aantal Artikel 60§7 contracten is er tussen 2016 en 2017 gedaald met 19,3%, terwijl het percentage daling 10,6% bedraagt voor grote OCMW's en 14,6% voor middelgrote OCMW's.

Parrallel aan de daling van het aantal Artikel 60§7 contracten in de periode 2016-2017 is het aantal leefloongerechtigden echter met 7,5% gestegen in Vlaanderen in dezelfde periode. De studiedienst van de POD MI schrijft de groei van het aantal leefloongerechtigden toe aan drie factoren. Ten eerste een structurele stijging van de populatie. Ten tweede de groter wordende groep van erkende vluchtelingen. Ten derde een aantal uiteenlopende factoren zoals de gevolgen van de hervorming van de werkloosheidsreglementering, het stijgend aantal personen in schuldbemiddeling,... Als gevolg is het bereik van leefloongerechtigden met Artikel 60§7 contracten gedaald van 15,8% in 2016 naar 13,3% in 2017. Hier zijn echter alweer verschillen naar grootte van de OCMW's op te merken. Kleine OCMW's bereikten slechts 12,2% van hun leefloongerechtigden met Artikel 60§7 contracten in 2017, versus 14,5% van de leefloongerechtigden van grote en middelgrote OCMW's.

Tabel 5: Aantal Artikel 60§7 contracten in 2016 en 2017 per grootte van OCMW's

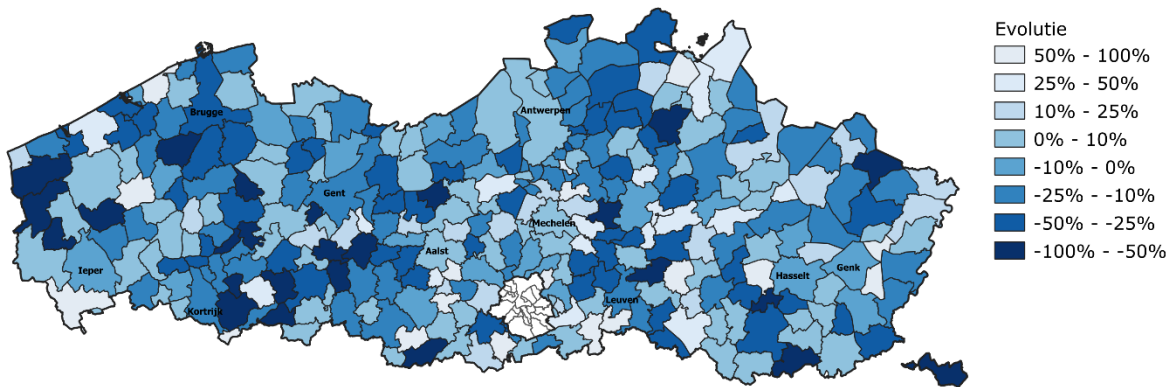
Type OCMW	Aantal Artikel 60§7 contracten in 2016	Aantal Artikel 60§7 contracten in 2017	Bereik van leefloongerechtigden met Artikel 60§7 contracten in 2016	Bereik van leefloongerechtigden met Artikel 60§7 contracten in 2017	% evolutie Artikel 60§7 contracten tussen 2016 en 2017
Groot (13 centrumsteden)	5.892	5.267	16,4%	14,3%	-10,6%
Middelgroot (162 OCMW's)	3.847	3.286	17,0%	14,5%	-14,6%
Klein (133 OCMW's)	1.027	829	14,7%	12,2%	-19,3%
Totaal	10.766	9.382	15,8%	13,3%	-12,9%

Bron: IDEA Consult op basis van POD MI-data⁷

Hoewel het aantal Artikel 60§7 contracten is gedaald tussen 2016 en 2017 in de grote meerderheid OCMW's (200 OCMW's op de 308) hebben een deel OCMW's wel een stabilisatie of zelfs een stijging gekend van hun aantal Artikel 60§7 contracten (108 OCMW's op 308). Dit blijkt ook uit onderstaande kaart die de evolutie weergeeft tussen 2016 en 2017 van het aantal Artikel 60§7 contracten in alle Vlaamse OCMW's.

⁷ Deze cijfers zijn nog niet definitief. De OCMW's kunnen nog wijzigingen doorvoeren en de data werd nog niet gecontroleerd door de VDAB. De cijfers moeten dus met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Kaart 3: Evolutie van het aantal Artikel 60§7 contracten tussen 2016 en 2017



Bron: IDEA Consult op basis van data POD MI

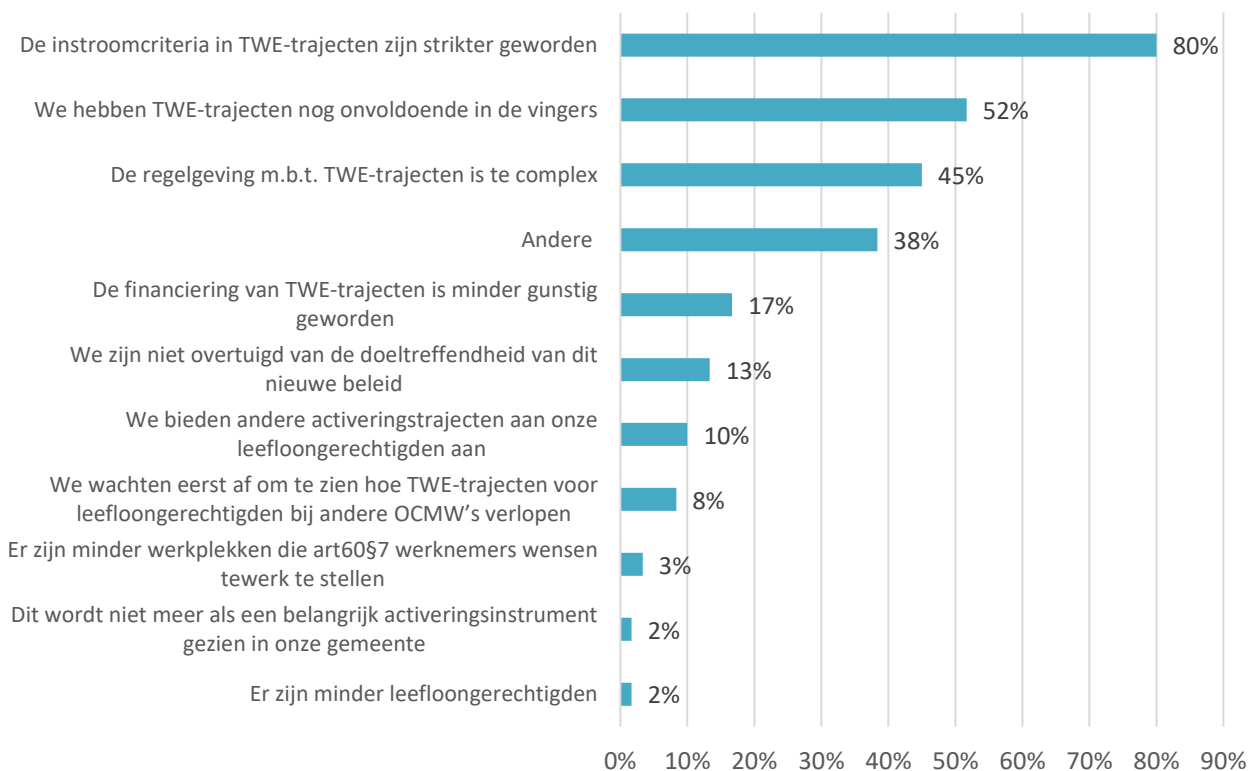
De daling van Artikel 60§7 contracten is vooral te verklaren door striktere instroomcriteria in TWE-OCMW-trajecten...

“Cliënten worden steeds zwakker. Spijtig dat de focus zoveel op het NEC ligt, waardoor veel mensen niet in aanmerking komen voor TWE”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW’s

In de enquête werden OCMW’s bevraagd omtrent de oorzaken voor de daling van Artikel 60§7 contracten. Zoals blijkt uit onderstaande figuur geeft 8 op 10 OCMW’s aan dat dit te wijten is aan de striktere instroomcriteria in TWE-OCMW-trajecten. Daarnaast geven ongeveer 1 op 2 OCMW’s aan dat ze TWE-OCMW-trajecten nog onvoldoende in de vingers hebben of dat de regelgeving m.b.t. TWE-OCMW-trajecten te complex is. Ook onder de restcategorie ‘andere’ werd door de respondenten voornamelijk verwezen naar de complexiteit en het gebrek aan kennis over TWE-OCMW-trajecten.

Figuur 5: Hoe kunt u het dalende gebruik van Artikel 60§7 contracten verklaren? (N=60)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW’s

“Het TWE beleid werd uitgestippeld voor grotere OCMW's met meerdere trajectbegeleiders. Voor kleinere OCMW's is het onmogelijk om voor een paar dossiers per jaar alle vormen van werkplekieren volledig uit te werken. De cliënten zouden in alle gemeente hetzelfde aanbod moeten krijgen maar door het beperkt aantal uren dat er een trajectbegeleider aanwezig is, is dit voor kleine OCMW's niet haalbaar.”

– Quote uit de enquête bij OCMW's

Alle grote en middelgrote OCMW's die hebben deelgenomen aan de enquête zijn van mening dat de daling van Artikel 60§7 contracten te wijten is aan de striktere instroomcriteria van TWE. Slechts 1 op 10 grote OCMW's is van mening dat de daling te verklaren is door hun beperkte kennis van TWE-OCMW-trajecten. Voor de grote meerderheid kleine OCMW's (7 op 10) wordt echter dit laatste argument - het feit dat ze TWE-OCMW-trajecten onvoldoende in de vingers hebben - het meest aangehaald ter verklaring van de daling van Artikel 60§7 contracten. Deze bevindingen tonen aan dat kleine OCMW's nog niet volledig mee zijn met het TWE-verhaal, wat in fine repercussies heeft op het aanbod van gepaste trajecten voor leefloongerechtigden in deze gemeenten.

Naast bovenstaande redenen werden verschillende andere redenen ook aangehaald in de enquête - maar ook tijdens de focusgroepen - voor de daling van het aantal Artikel 60§7 contracten, namelijk:

- ▶ Trajectbegeleiders die voorzichtiger zijn geworden in hun toeleiding;
- ▶ De verzwakking van de groep van leefloongerechtigden, namelijk door een beperkte kennis van het Nederlands (vluchtelingen);
- ▶ De doorstroom van de sterkere leefloongerechtigden naar het NEC omwille van de gunstige economische klimaat;
- ▶ De te zware administratieve lasten van TWE;
- ▶ Lokale uitdagingen, zoals personeelwissels.





4 / De instroom in TWE

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de instroom in TWE trajecten. Meer specifiek wordt op volgende aspecten ingezoomd:

- ▶ Het profiel van leefloongerechtigden in TWE;
- ▶ De toeleiding van leefloongerechtigden in TWE;

Hiervoor worden zowel administratieve gegevens van de VDAB gebruikt, als informatie uit de enquête en veldwerk.

4.1. Het profiel van leefloongerechtigden in TWE

7 op 10 TWE'ers hebben een migratieachtergrond

Onderstaande tabel geeft het profiel weer van leefloongerechtigden in TWE en vergelijkt deze met het profiel van Vlaamse leefloongerechtigden en werkzoekenden⁸.

Tabel 6: Profiel van leefloongerechtigden in TWE tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018

	Leefloongerechtigden in TWE	Vlaamse leefloongerechtigden	Vlaamse Werkzoekenden
Geslacht – M	66,6%	51,4%	53,5%
Jongeren (< 25)	23,8%	30,2%	19,9%
50+ers	7,5%	17,7%	28,1%
Kortgeschoold	60,8%	/	46,6%
Middengeschoold	27,3%		34,6%
Hooggeschoold	11,9%		18,9%
Personen met een arbeidshandicap	5,2%	/	15,6%
Personen met een migratieachtergrond	72,4%	/	/
Personen met niet-EU-nationaliteit	/	42,5%	12,5%

* Personen van allochtone origine

Bron: IDEA Consult op basis van VDAB en POM MI data

Volgende vaststellingen kunnen gemaakt worden op basis van deze tabel:

- ▶ **Geslacht:** het grote merendeel leefloongerechtigden in TWE zijn mannen (66,6%). In vergelijking met Vlaamse leefloongerechtigden en werkzoekenden zijn mannen oververtegenwoordigd in TWE.

⁸ Voor kenmerken waarvoor vergelijkingen mogelijk zijn.

- ▶ **Leeftijd:** Jongeren en 50+ers zijn ondervertegenwoordigd in TWE. Terwijl ze respectievelijk 30,2% en 17,7% van de Vlaamse leefloongerechtigden vertegenwoordigen, zijn slechts 23,8% TWE'ers jonger dan 25 jaar en 7,5% ouder dan 50 jaar.
- ▶ **Scholingsniveau:** De meerderheid TWE'ers zijn kortgeschoold (60,8%). Door gebrek aan data kan men het scholingsniveau van TWE'ers echter niet vergelijken met deze van leefloongerechtigden, maar enkel met deze van werkzoekenden. Hieruit blijkt dat kortgeschoolden oververtegenwoordigd zijn in TWE in vergelijking met het aandeel kortgeschoolden in de groep werkzoekenden.
- ▶ **Personen met een arbeidshandicap:** 5% van TWE'ers hebben een arbeidshandicap terwijl het aandeel personen met een arbeidshandicap 15,6% van de Vlaamse werkzoekenden vertegenwoordigen.
- ▶ **Migratieachtergrond:** 7 op 10 TWE'ers hebben een migratieachtergrond. Dit aandeel kan echter niet vergeleken worden met het aandeel van deze groep bij Vlaamse leefloongerechtigden of werkzoekenden door een verschil in definitie.

OCMW 's ervaren dat vooral sterkere profielen in aanmerking komen voor TWE

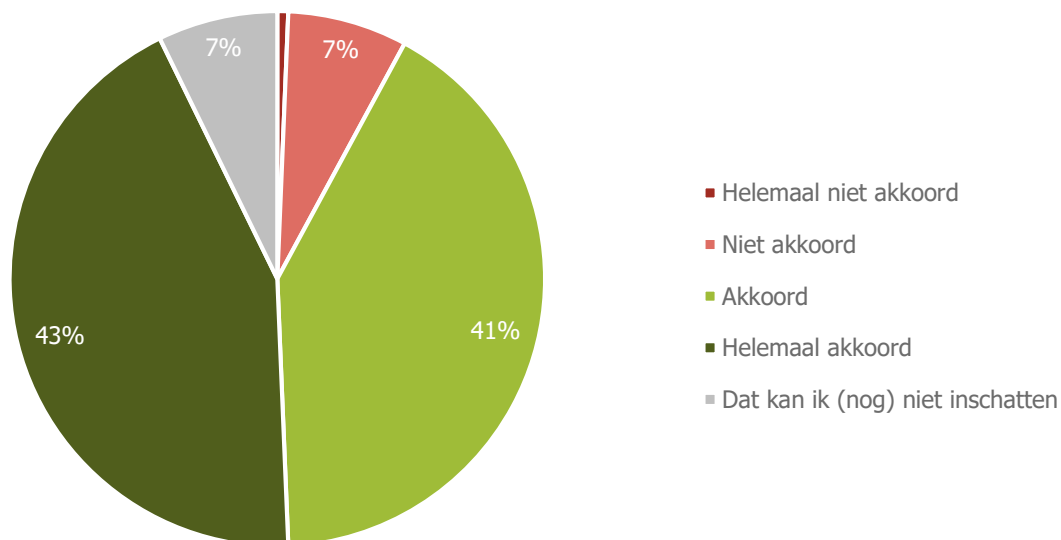
“TWE roomt de sterkste profielen af, maar laat het aan de OCMW's over om met de grote restgroep aan de slag te gaan.”

– Quote uit de enquête bij OCMW's

Hoewel dit niet helemaal blijkt uit de profielcijfers van TWE'ers op basis van administratieve data (ook omwille van de moeilijkheid om data met elkaar te vergelijken), ervaren OCMW's dat vooral sterkere profielen in aanmerking komen voor TWE (84%). We baseren ons hiervoor zowel op de enquête bij OCMW's als uit de focusgroepen en interviews met OCMW's.

Zo geven OCMW's aan dat Artikel 60§7 contracten vroeger soms te breed werden ingezet, maar dat nu de meeste OCMW's geen risico meer durven te nemen als er twijfelgevallen zijn. Vooral bij het begin van TWE waren OCMW's voorzichtiger in de instroom, ook omwille van de onduidelijkheid m.b.t. de nazorg of resultaatsfinanciering.

Figuur 6: Mening op stelling "Het zijn gemiddeld sterkere profielen die in aanmerking komen voor TWE trajecten voor leefloongerechtigden" (N=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

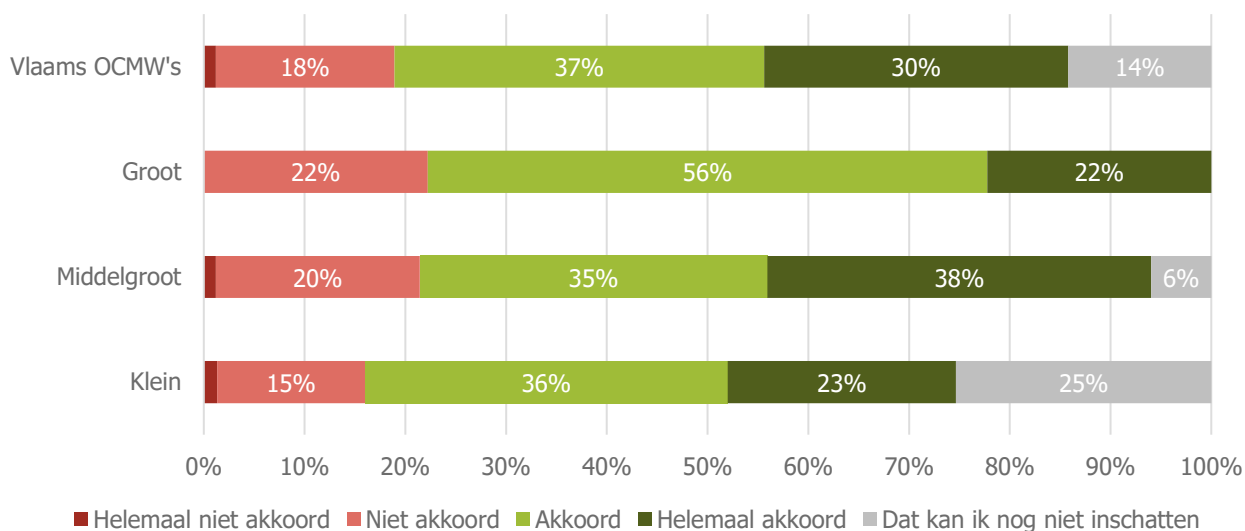
Hoewel de grote meerderheid OCMW's aangeeft dat vooral sterkere profielen instromen in TWE, geven een aantal kleine OCMW's echter aan bewust geen rekening te houden met de instroomcriteria en Artikel 60§7 contracten nog steeds heel breed in te zetten.

“Het traject dat voor een aantal leefloongerechtigden zou passen bestaat nu niet. Vroeger kon Artikel 60§7 wel een antwoord bieden, nu niet meer”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Als gevolg van de striktere instroomcriteria die zich vooral richten op sterkere profielen, is de 'restgroep' van leefloongerechtigden die niet in aanmerking komen voor TWE steeds groter aan het worden. Zo is 67% van de OCMW's van mening dat met het nieuwe TWE-beleid veel leefloongerechtigden uit de boot vallen. Bij grote OCMW's stijgt dit aandeel tot 78%.

Figuur 7: Mening op stelling: "Met het nieuwe TWE-beleid vallen veel leefloongerechtigden uit de boot" (N=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Volgens de OCMW's komen volgende groepen van leefloongerechtigden die vroeger wel binnen Artikel 60§7 pasten, veel moeilijker in aanmerking voor TWE:

- ▶ Leefloongerechtigden die een langdurige opleiding willen volgen na Artikel 60§7, zelfs als het kadert in hun traject;
- ▶ Vluchtelingen, doordat de drempel van taalkennis vaak te groot is om na 2 jaar naar het NEC door te stromen;
- ▶ Leefloongerechtigden met een "niet-toeleidbaar" label;
- ▶ Ouderen door de duur van het traject;
- ▶ ...

“Jongeren zonder diploma moeten in het huidige systeem kiezen tussen een formele opleiding of TWE, of eventueel een opleiding gevolgd door TWE. Veel cliënten willen kiezen voor de opleiding vanuit een gezonde ambitie, maar kiezen uiteindelijk voor een tewerkstelling omdat ze hun geldnood als het dringendste ervaren.”

– Quote uit de enquête bij OCMW's

Volgens de OCMW's bestaan er in theorie alternatieven voor deze doelgroepen, maar in de praktijk zijn er niet genoeg plaatsen beschikbaar (vb. Sociale economie, beschutte werkplaatsen,...). Bovendien zijn een aantal alternatieven wel beschikbaar maar niet afgestemd op zwakkere doelgroepen door een gebrek aan begeleiding (vb. vrijwilligerswerk, wijkwerken,...). Als gevolg zijn verschillende OCMW's zelf projecten aan het ontwikkelen via alternatieve financieringen (vb. ESF). Dit zijn echter geen structurele projecten.

“Er is geen alternatief voor de restgroep momenteel, we zijn zelf aan het uitzoeken welke alternatieven we kunnen bieden”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

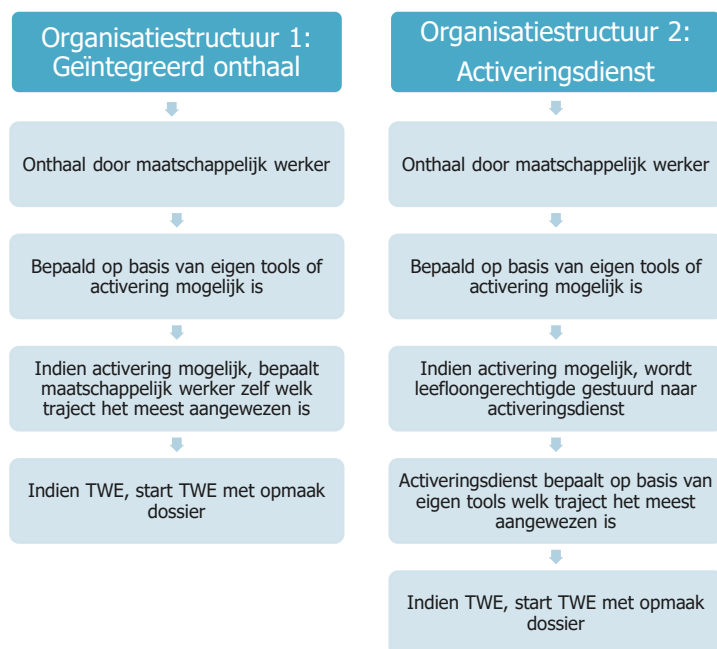
4.2. De toeleiding van leefloongerechtigden in TWE

De procedure van toeleiding naar TWE varieert sterk tussen OCMW's

De manier waarop de toeleiding naar TWE wordt georganiseerd, verschilt sterk tussen OCMW's en is afhankelijk van de organisatiestructuur van het OCMW. Zoals beschreven in onderstaande figuur kunnen we in het algemeen 2 verschillende manieren identificeren om het onthaal binnen OCMW's te organiseren:

- ▶ In een eerste organisatiestructuur wordt het onthaal op een **geïntegreerde manier** georganiseerd. In dit scenario bepaalt een maatschappelijk werker op basis van eigen tools of de onthaalde leefloongerechtigde geactiveerd kan worden en indien ja, via welk traject. Indien de maatschappelijke werker bepaald dat TWE het meest aangewezen is voor de leefloongerechtigde, wordt het dossier opgemaakt en het traject gestart. Dit geïntegreerd onthaal is vooral aanwezig in kleinere OCMW's. In dit scenario dient de maatschappelijk werker een brede kennis te hebben over alle mogelijke (activerings)trajecten.
- ▶ In een tweede organisatiestructuur is er een **aparte activeringsdienst** naast het algemeen onthaaldienst beschikbaar. In dit scenario bepaalt een maatschappelijk werker op basis van eigen tools of de onthaalde leefloongerechtigde geactiveerd kan worden. Indien ja, wordt de leefloongerechtigde naar de activeringsdienst gestuurd. De begeleiders uit de activeringsdienst zullen dan zelf bepalen, via bijkomende tools, welk traject het meest aangewezen is voor de leefloongerechtigde. Indien het TWE is, zal het dossier opgemaakt worden en het traject gestart worden. Aparte activeringsdiensten zijn vooral aanwezig in grote en middelgrote OCMW's. In dit scenario kunnen begeleiders zich specialiseren in activeringstrajecten en HR-componenten van de trajecten.

Figuur 8: Toeleidingprocedure voor elk organisatiestructuur van OCMW's



Bron: IDEA Consult

De tools die door OCMW's worden gebruikt om te bepalen of een leefloongerechtigde activeerbaar is of niet en al of niet kan instromen in TWE zijn sterk verschillend van OCMW tot OCMW:

- ▶ Sommige OCMW's gebruiken zeer **geformaliseerde tools**. Dit is vooral het geval van grote en middelgrote OCMW's. Bepaalde OCMW's hebben dan ook volledige nieuwe tools ontwikkeld bij de invoer van TWE om rekening te houden met de nieuwe doelstellingen en instroomcriteria van TWE. Onderstaande box illustreert het nieuwe aanpak van OCMW Wetteren wat de instroom van leefloongerechtigden in TWE betreft.
- ▶ Andere OCMW's hanteren eerder **persoonlijke inschattingen** en hebben een minder gestructureerde aanpak. Dit is vooral het geval van kleinere maar ook middelgrote OCMW's.

In het algemeen speelt ook wel het 'buikgevoel' een belangrijke rol bij de toeleiding, al dan niet in aanvulling met geformaliseerde instrumenten.

Box 1: Tool voor instroom ontwikkeld door OCMW Wetteren

Bij opstart van TWE in 2017 heeft het OCMW van Wetteren al zijn methodieken voor instroom en begeleiding herbekeken en afgestemd op TWE. Het belang van screening en oriëntatie werd daarbij verhoogd.

De toeleiding naar TWE gebeurt er in verschillende stappen:

- ▶ Eerst en een vooral melden mensen zich aan bij het onthaalteam om hun leefloondossiers te starten. Eens het loopt worden ze naar het **begeleidingsteam** gestuurd.
- ▶ Het **begeleidingsteam** screent daarna of de persoon klaar is voor tewerkstelling op basis van een **zelfredzaamheidsmatrix (ZRM)**. Deze ZRM meet hoe zelfredzaam iemand is op 11 domeinen: financiën, werk & opleiding, tijdsbesteding, huisvesting, huiselijke relaties, geestelijke gezondheid, lichamelijke gezondheid, middelengebruik, basale ADL, instrumentele ADL, sociaal netwerk, maatschappelijke participatie en justitie. Als mensen klaar zijn voor tewerkstelling volgens de zelfredzaamheidsmatrix worden ze doorgestuurd naar de **dienst tewerkstelling**.
- ▶ De **dienst tewerkstelling** bepaalt welk traject het meest aangewezen is voor de persoon op basis van verschillende instrumenten:
 - **Screeningsfase:** de screeningsfase bestaat uit gemiddeld 3 à 4 gesprekken die zich richten op profielbepaling: wie is de cliënt? Schoolloopbaan? Werkervaring? Interesses?
 - **Oriëntatiefase:** tijdens deze fase wordt een traject uitgestippeld: regulier solliciteren, opleiding volgen, vrijwilligerswerk, indicering, tijdelijke werkervaring,...

Vanuit verschillende OCMW's is er vraag om de ontwikkelde tools voor instroom van OCMW Wetteren te leren kennen. Deze interesse toont aan dat er nood is van OCMW's voor uitwisseling van goede praktijken.

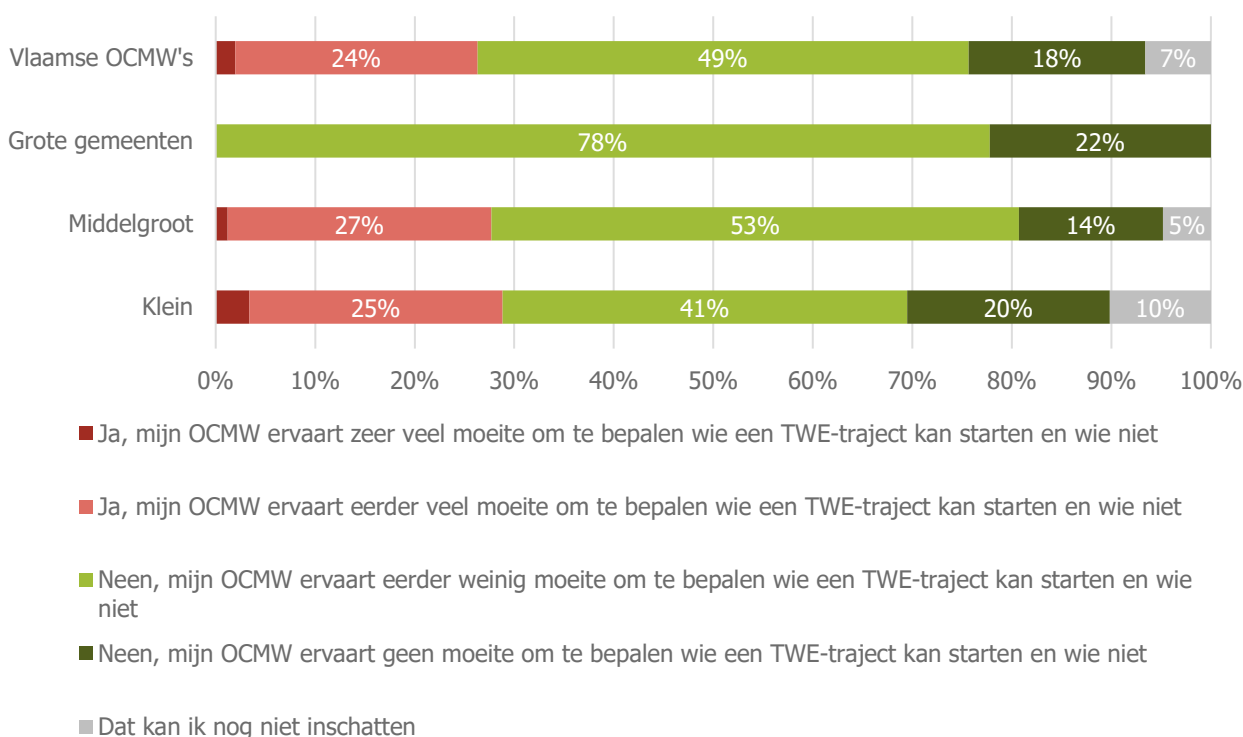


“Wie zijn wij om in te schatten of een persoon klaar zal zijn voor het NEC binnen de 2 jaar?”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Volgens de enquête bij OCMW's, ervaart 1 op 4 OCMW's moeilijkheden om te bepalen wie een TWE traject kan starten. Zoals aangegeven in onderstaande figuur zijn er echter zeer grote verschillen op te merken naargelang de grootte van het OCMW. Zo ervaren geen enkel van de grote OCMW's die hebben deelgenomen aan de enquête moeite om te bepalen wie al dan niet kan instomen in TWE, terwijl dit percentage stijgt tot bijna 3 op 10 kleine en middelgrote OCMW's. De verschillen in aanpak en in beschikbare instrumenten tussen OCMW's voor de toeleiding van leefloongerechtigden kunnen deze grote variaties verklaren (zie ook volgend paragraaf).

Figuur 9: Ervaart uw OCMW al dan niet moeite om te bepalen wie een TWE-OCMW-traject kan starten en wie niet? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

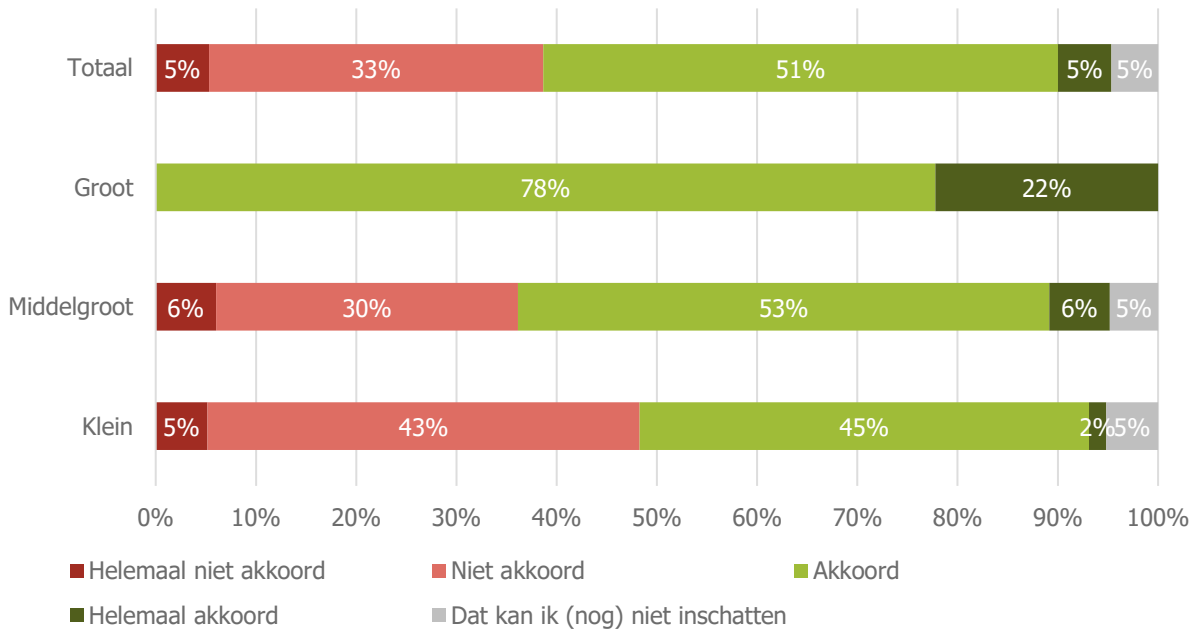
OCMW's geven aan dat volgende criteria uit het afsprakenkader relatief gemakkelijk zijn in kaart te brengen: werkervaring, generieke competenties en randvoorwaarden. Het leerpotentieel is daarentegen moeilijker te bepalen en wordt vooral duidelijk 'als men al bezig is'.

Kleine OCMW's ontbreken aan nuttige instrumenten om te bepalen wie al dan niet kan instromen in TWE

Als we kijken naar de redenen waarom OCMW's moeite ervaren om te bepalen wie al dan niet kan instromen in TWE, merken we op dat dit vooral te wijten is aan het gebrek aan nuttige instrumenten.

Onderstaande figuur toont inderdaad aan dat bijna 4 op 10 OCMW's van mening zijn dat ze over onvoldoende nuttige instrumenten beschikken om te bepalen wie al dan niet kan instromen in TWE. Hier zijn echter alweer grote verschillen op te merken naar grootte van het OCMW. Zo zijn alle bevroegde grote OCMW's van mening dat ze over voldoende nuttige instrumenten beschikken. Bij middelgrote OCMW's zijn echter 1 op 3 van mening dat ze niet voldoende instrumenten beschikken en dit percentage loopt zelfs tot bijna 1 op 2 bij kleine OCMW's. 1 op 4 kleine OCMW's ervaren ook dat hun begeleiders onvoldoende bagage hebben om dit in te schatten.

Figuur 10: Mening op stelling: "Mijn OCMW beschikt over nuttige instrumenten om te bepalen wie in een TWE-traject kan starten" (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's



5 / De aangeboden begeleiding

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de aangeboden begeleiding door OCMW's, in het kader van TWE. Meer specifiek wordt in dit hoofdstuk op volgende aspecten ingezoomd:

- ▶ De evolutie in de aangeboden begeleiding;
- ▶ De toepassing van de principes van de afsprakenkaders;
- ▶ De kenmerken van de aangeboden begeleiding.

Hiervoor wordt vooral informatie gebruikt uit de enquête en het veldwerk.



5.1. De evolutie van de aangeboden begeleiding sinds de invoering van TWE

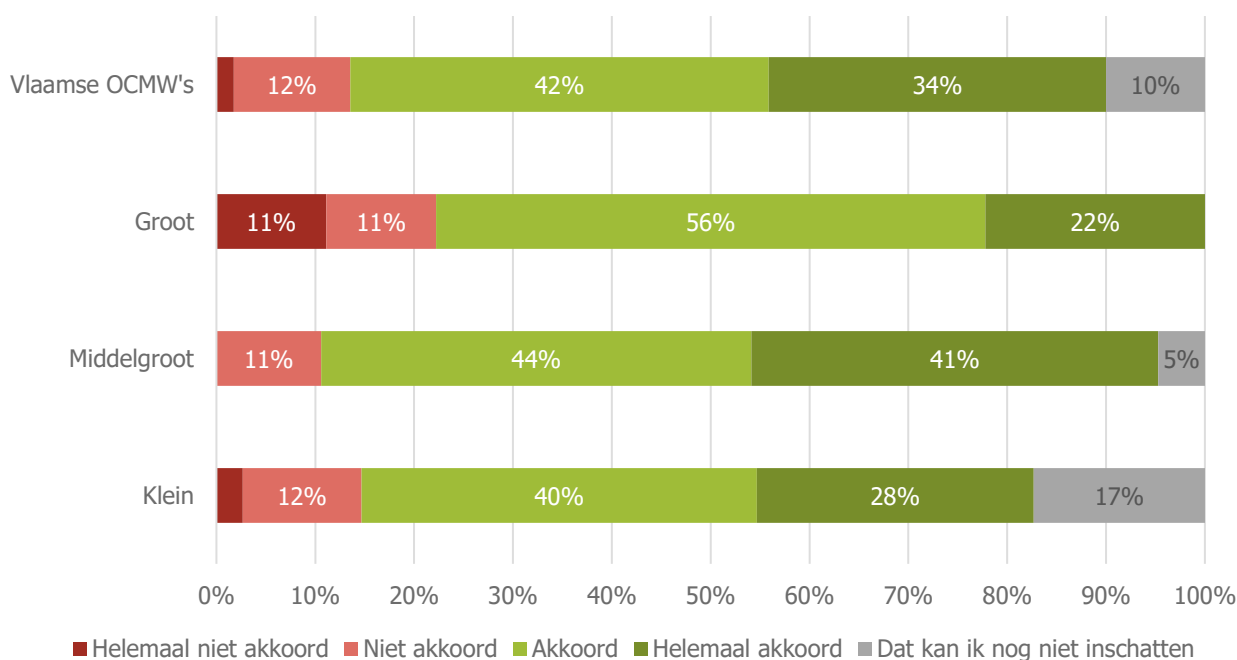
Het nieuwe TWE-beleid heeft een grote impact gehad op de werking van vooral middelgrote OCMW's

“TWE is heel zwaar en we zijn nog wat zoekend, maar het heeft ons activeringsbeleid een nieuw wind kunnen geven”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Voor de meeste OCMW's heeft het nieuwe TWE-beleid voor leefloongerechtigden een grote impact gehad op hun manier van werken. Zoals blijkt uit onderstaande figuur is dit het geval van 76% bevroegde OCMW's. Opvallend is dat vooral middelgrote OCMW's deze grote impact ervaren (88% versus 68% kleine OCMW's en 78% grote OCMW's). Dit kan mogelijks verklaard worden door het feit dat grote OCMW's reeds een meer uitgewerkt activeringsbeleid hanteerden, waardoor het nieuwe TWE-beleid een beperktere impact heeft gehad op hun werking. Wat kleine OCMW's betreft, deze staan vaak minder ver wat de implementatie van TWE betreft, wat zich dan ook uit tot een beperktere impact van TWE op hun werking.

Figuur 11: Mening op stelling: "Het nieuwe TWE-beleid voor leefloongerechtigden heeft een grote impact gehad op onze manier van werken" (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

De grootte van een OCMW is echter niet de enige factor die de implementatie van TWE en dus de impact ervan op de werking van het OCMW bepaalt. Uit de focusgroepen en interviews blijkt duidelijk dat besturen in OCMW's – en dus ideologische aspecten - ook een grote rol hierin kunnen spelen. Consulents voelen nog vaak de druk vanuit hun besturen om TWE op een bepaald manier in te vullen.

“We moeten nog vaak ‘vechten’ met ons bestuur dat niet mee is met het nieuw beleid en dat plaatsen wil invullen”

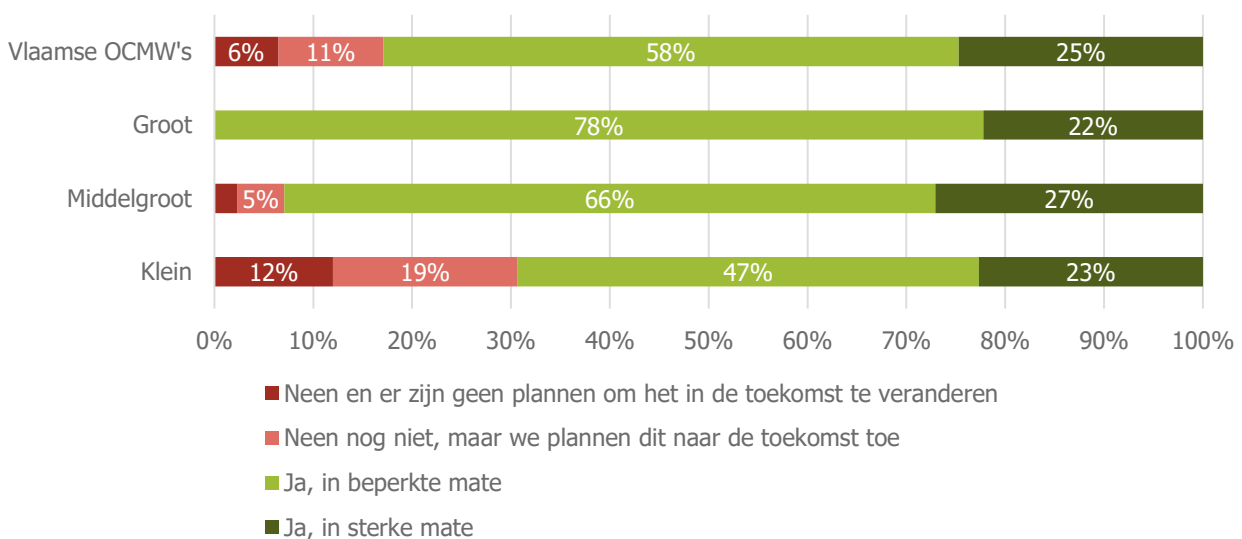
– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

“Vroeger werd er vooral vertrokken vanuit de werkplekken zelf, nu meer vanuit de noden van de leefloongerechtigden. We staan langer stil bij wie de persoon is en wat we voor hem kunnen doen.”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

83% van de OCMW's hebben hun manier van werken veranderd sinds de opstart van TWE. Nog eens 11% was op het moment van de enquête van plan om hun werking aan te passen. Slechts een kleine minderheid (6%) is niet van plan om de trajectbegeleiding binnen hun OCMW aan te passen. Het TWE-beleid blijkt dus duidelijk een grote impact te hebben gehad op de aangeboden begeleiding door OCMW's.

Figuur 12: Is de trajectbegeleiding die binnen uw OCMW wordt aangeboden aan leefloongerechtigden veranderd sinds de opstart van tijdelijke werkervaring? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

In het algemeen is er in de meeste OCMW's een **cultuurswitch** richting meer:

- ▶ Doel- en klantgericht werken in plaats van richting werkplekken;
- ▶ Competentiedenken;
- ▶ Private werkgevers;

Een aantal OCMW's (vooral grote) zijn echter van mening dat deze cultuurswitch al een tijdje bezig is en niet enkel te wijten is aan TWE.

“Voor ons heeft TWE niets veranderd, we werkten al met private werkgevers en vertrokken van het doelwit van onze klanten”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Opvallend is bovendien dat hier alweer grote verschillen zijn tussen OCMW's, afhankelijk van hun grootte. Terwijl alle grote OCMW's aangeven hun begeleiding te hebben aangepast sinds de invoering van TWE, hebben 3 op 10 kleine OCMW's dit niet gedaan. 1 op 10 kleine OCMW's geeft bovendien aan dit ook niet van plan te zijn en hun oude manier van werken te blijven hanteren.

“Het enig verschil wat ons betreft is dat we nu alles registreren in MLP. We pakken voor de rest de principes heel pragmatisch aan”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

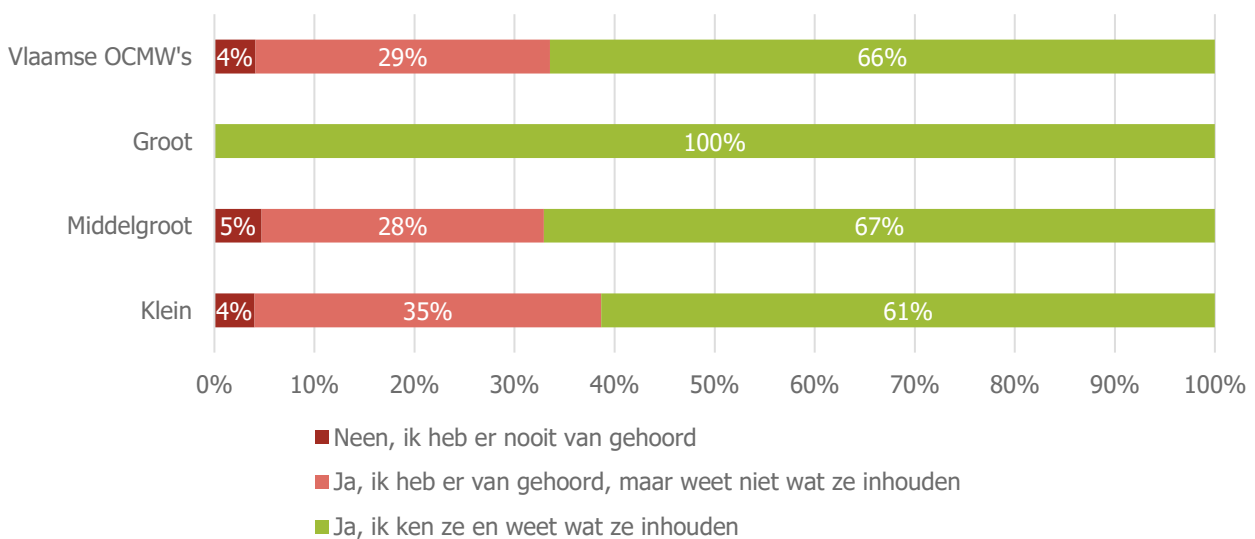
5.2. De toepassing van de principes van de afsprakenkaders

De verandering in de aangeboden begeleiding binnen OCMW's is vooral te wijten aan de toepassing van de principes van de afsprakenkaders. Zoals in hoofdstuk 2.3. uitgelegd zijn de afsprakenkaders een vertaling van de reglementaire aspecten van het TWE-beleid voor de dagdagelijkse werking van OCMW's. Zoals blijkt uit dit hoofdstuk zijn een aantal van deze principes nieuw voor de meeste OCMW's, terwijl andere een formalisering zijn van bestaande praktijken.

Principes uit de afsprakenkaders zijn niet door alle OCMW's goed gekend

Niet alle OCMW's zijn goed vertrouwd met het afsprakenkader tussen de VVSG en de VDAB. 1/3^{de} van de OCMW's heeft er wel van gehoord, maar weet niet wat ze precies inhouden⁹. 4% van de OCMW's heeft er nog nooit van gehoord. Vooral kleinere OCMW's kennen het afsprakenkader minder goed.

Figuur 13: Bent u vertrouwd met de afsprakenkaders die werden uitgewerkt tussen de VDAB en de OCMW's (vertegenwoordigd door de VVSG) voor de begeleiding van leefloongerechtigden in TWE? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) als grootste aanpassing voor middelgrote en kleine OCMW's

“Een POP is echt een sterk instrument. Door een POP op te maken en aan te vullen zien mensen dat hun wensen weergegeven worden en dat er opvolging is, op een heel persoonlijke manier. Cliënten zijn soms verwonderd dat dit zo op maat is voor hen. Inhoudelijk is de opvolging hierdoor verbeterd. Er is wel meer papierwerk, maar het is in verhouding met het resultaat.”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

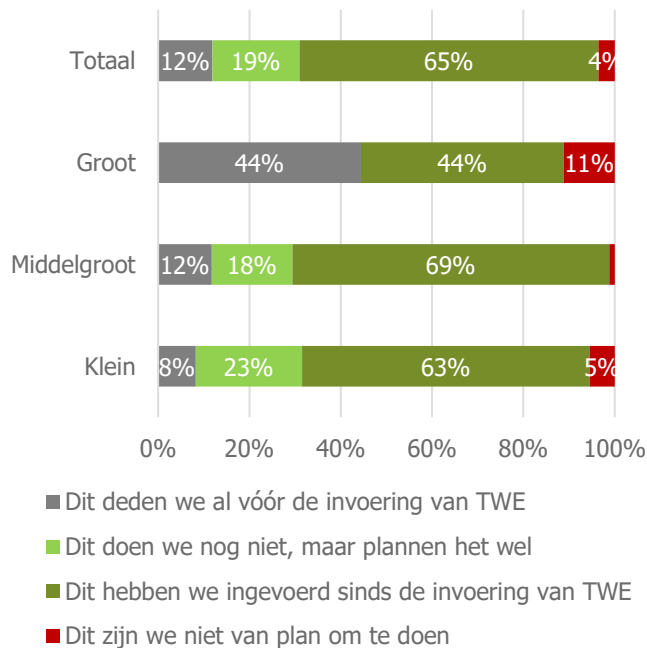
Het [persoonlijk ontwikkelingsplan](#) is een hulpmiddel voor burgers bij het ontwikkelen van zijn of haar loopbaandoel(en) en competenties. Een POP geeft dus een doel en een traject ernaartoe weer. Binnen het TWE-OCMW-traject kan het POP ook gebruikt worden als evaluatiemiddel.

- ▶ Voor 2/3^{de} van de OCMW's was de opmaak van een [POP een nieuw gegeven](#) waarmee ze effectief aan de slag gingen naar aanleiding van TWE. Nog eens 25% was op het moment van de enquête van plan om dit instrument te gebruiken. 12% was er al voor TWE mee bezig. In totaal is dus slechts 4% van de bevroegde OCMW's niet van plan om een POP te gebruiken. De meeste grote OCMW's gebruikten reeds een POP vóór de invoering van TWE. Dit is echter niet het geval van kleine en middelgrote OCMW's. Zo werd bij 7 op 10 middelgrote OCMW's en 6 op 10 kleine OCMW's het POP ingevoerd na de start van TWE.

⁹ Of alleszins 1/3^{de} van de maatschappelijke werkers of trajectbegeleiders die werden bevroegd.

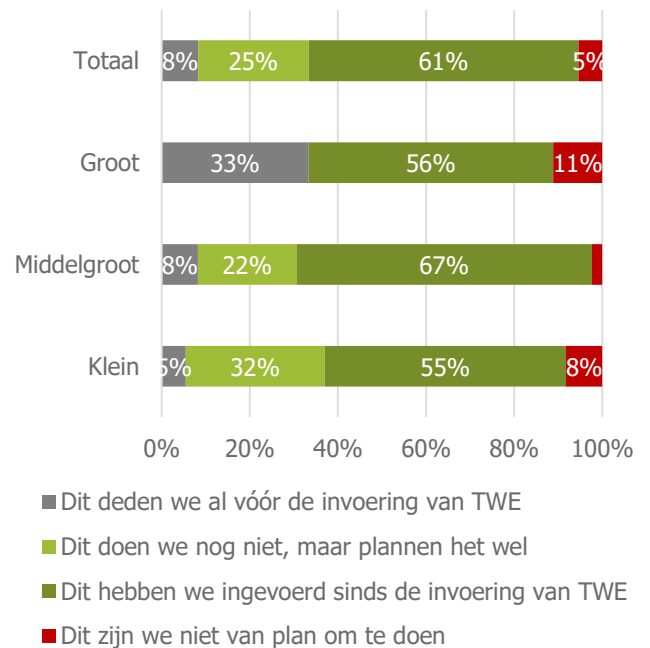
- ▶ Sinds de start van TWE maakt 6 op 10 OCMW's niet alleen een POP op, maar vult het ook aan na evaluatiemomenten. Dit komt alweer vooral voor bij middelgrote OCMW's (67%).

Figuur 14: % OCMW's dat gebruik maakt van een POP (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Figuur 15: % OCMW's dat een POP aanvult na evaluatiegesprekken (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Het POP is dus relatief breed ingeburgerd bij de OCMW's als hulpmiddel om doelstellingen te stellen en op te volgen bij hun cliënten binnen een TWE-OCMW-traject. In die zin vormde het een professionalisering van de begeleiding, vooral voor middelgrote OCMW's. Hierbij hoort echter een belangrijke nuancering. Uit de interviews en focusgroepen bleek dat heel wat OCMW's voordien een eigen registratiesysteem hadden, dat soms uitgebreider was dan het POP. Voor hen vormde de invoering van het POP niet noodzakelijk een professionalisering. In heel wat gevallen leidde het zelfs tot dubbele registratie. Dit is deels een overgangssituatie, waarbij de bestaande instrumenten moeten worden afgestemd op de nieuwe. In heel veel situaties is het echter een noodzakelijk kwaad. Door rapportageverplichtingen en privacy-issues is deze dubbele rapportage heel moeilijk te vermijden.

“Ik beschouw mijn POP als een persoonlijke handleiding, het is zeer nuttig”

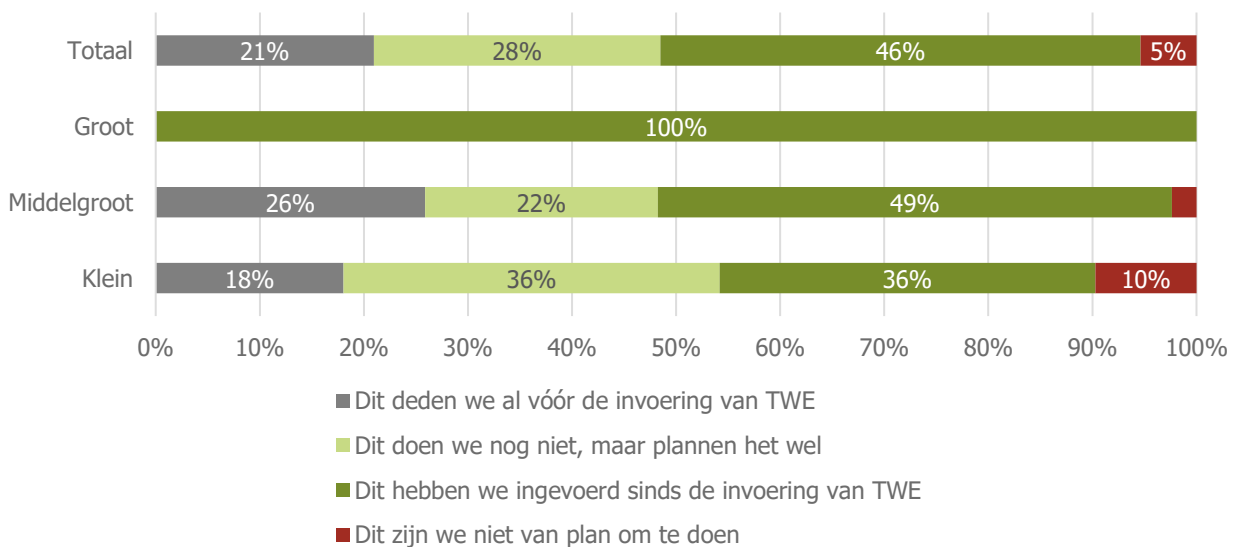
– Quote uit de interviews met leefloongerechtigden

“Om bijsturingen van takenpakketten slim aan te pakken hebben we functieprofielen opgemaakt waarin duidelijk aangegeven wordt hoe taken kunnen evolueren binnen een functie”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Binnen een TWE-OCMW-traject is het ook de bedoeling dat OCMW's in functie van de progressie van de leefloongerechtigde zoeken naar nieuwe werkplekken of het takenpakket bijsturen. Bijna de helft van de bevroegde OCMW's ging hiermee aan de slag naar aanleiding van TWE, 1 op 5 deed dit al eerder, terwijl 3 op 10 het plannen te doen. Slechts 5% van alle OCMW's zijn niet van plan om dit principe toe te passen.

Figuur 16: % OCMW's dat nieuwe werkplekken zoekt of het takenpakket bijstuurt in functie van de progressie (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Opvallend is dat alle grote OCMW's dit hebben ingevoerd sinds de start van TWE, terwijl bijna 4 op 10 kleine OCMW's en 2 op 10 middelgrote OCMW's dit nog moeten doen. In de praktijk worden vooral takenpakketten bijgestuurd en wordt er zelden effectief van werkplek veranderd. Voor de bijsturingen van de takenpakketten hebben verschillende OCMW's functieprofielen opgemaakt. Deze goede praktijk wordt in volgend box geïllustreerd.

Box 2: Goede praktijk: functieprofielen

Verschillende OCMW's hebben na de invoering van TWE functieprofielen opgemaakt voor de meest voorkomende werkplekken/functies in het kader van Artikel 60§7 contracten in hun OCMW. Deze functieprofielen geven voor elk profielniveau van de leefloongerechtigde aan welke technische en generieke competenties nodig zijn en hoe de taken gaan evolueren doorheen de tijd. Deze functieprofielen hebben verschillende doelstellingen:

- ▶ Checken of er een match is tussen de werkplek/functie en de leefloongerechtigde;
- ▶ Een duidelijk beeld geven aan de leefloongerechtigde m.b.t. wat ze moeten kunnen en wat hun taken zullen zijn doorheen de tijd;
- ▶ Een duidelijk beeld geven aan werkgevers m.b.t. wat ze kunnen verwachten van hun 60§7-werknemer doorheen de tijd;
- ▶ Duidelijke doelstellingen geven aan de leefloongerechtigde m.b.t. hun evolutie in de functie;
- ▶ Een duidelijk kader geven aan activeringsconsulenten voor de verschillende evaluatiemomenten;
- ▶ Een duidelijk kader hebben voor de bijsturing van taken.

Deze functieprofielen hebben dus verschillende doelstellingen en maken het mogelijk voor OCMW's die deze hebben ontwikkeld om de bijsturing van takenpakketten slim aan te pakken. De keerzijde hiervan is echter dat elk OCMW die

dit invoert dit momenteel op zijn eentje ontwikkelt, in functie van eigen werkplekken en dat de ontwikkeling van zulke functieprofielen zeer tijdsintensief zijn.

Uit de focusgroepen en interviews blijkt dat er wat onduidelijkheid is bij de OCMW's over de precieze invulling van dit principe. De perceptie leeft ten onrechte dat het verplicht zou zijn om effectief van werkplek te veranderen na 6 maanden. Een aantal OCMW's hebben dit ook effectief op deze manier ingevoerd.

De meeste OCMW's zijn hier echter geen voorstander van voor verschillende redenen:

- ▶ Het vraagt een intensievere begeleiding vanuit het OCMW om de wijzigingen te kaderen, te ondersteunen en te organiseren, zowel naar de leefloongerechtigde als de werkplekken toe;
- ▶ Voor de doelgroep is het niet evident om van werkplek en/of takenpakket te veranderen. Dit vraagt een grote flexibiliteit;
- ▶ De werkplekken verliezen een werkkracht, die vaak pas begint te 'renderen' na een bepaalde tijd.

“Zowel onze klanten als de werkplekken zijn geen vragende partij om van werkplek te veranderen na 6 maand. Het vraagt tijd om te wennen aan een werkplek en onze klanten hebben nood aan stabiliteit.”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

TWE formaliseerde bestaande praktijken, zijnde: de begeleiding door 1 begeleider, 6-maandelijkse evaluaties en de bepaling van het jobdoelwit

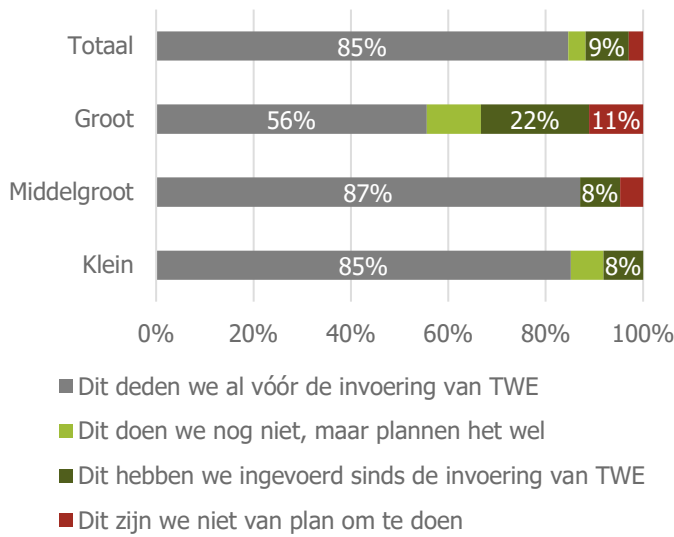
“Het principe van 1 begeleider per traject heeft geleid tot een volledige omvorming van de werking van onze OCMW”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Een aantal van de principes in het afsprakenkader waren al standaardpraktijken in de meeste Vlaamse OCMW's vóór de invoering van het TWE-beleid. In die zin is het vooral een formalisering of een verankering van bestaande praktijken.

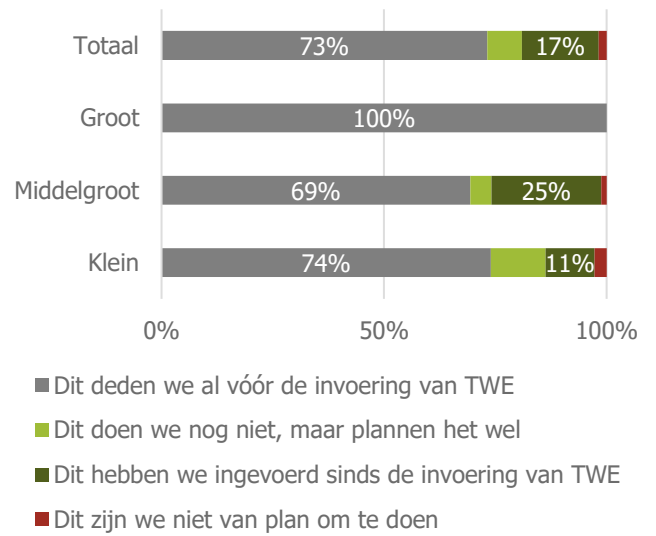
- ▶ **Begeleiding door 1 begeleider:** in 85% van de OCMW's werd de begeleiding van de leefloongerechtigde reeds uitgevoerd door één trajectbegeleider vóór de invoering van TWE. Opvallend is dat dit minder het geval was bij grote OCMW's. Zij hebben dit vaker na de start van TWE moeten invoeren (in 2 op 10 OCMW's), waardoor ze heel hun werking hebben moeten herstructureren. Dit is bvb. het geval van grote OCMW's waar begeleiders gekoppeld waren aan vaste werkplaatsen. Veranderen van werkplaats betekende dus veranderen van begeleiders, wat in principe niet meer past in het huidig systeem. De nood om volledig te hervormen voor bepaalde OCMW's om dit principe te kunnen volgen verklaart waarschijnlijk waarom 1 van de bevraagde grote OCMW's aangeeft niet van plan te zijn om dit principe in te voeren.
- ▶ **Bepalen van het jobdoelwit:** Het samen bepalen van het jobdoelwit met de leefloongerechtigde was in 73% van de OCMW's al het geval. Alle grote OCMW's geven aan dat dit reeds het geval was in hun OCMW vóór de invoering van TWE. 1 op 4 middelgrote OCMW's hebben dit echter na de start van TWE ingevoerd terwijl 1 op 10 kleine OCMW's dit nog moeten invoeren. OCMW's geven hierbij als aandachtspunt aan dat het jobdoelwit vaak duidelijker wordt in de loop van de tewerkstelling van de leefloongerechtigde.
- ▶ **6-maandelijkse evaluaties:** De 6-maandelijkse evaluatie van de ontwikkelde competenties en progressie van de leefloongerechtigde was bij 2 op 3 OCMW's vóór TWE ook al een standaardpraktijk. 1 op 4 hebben dit echter na de start van TWE moeten invoeren. Opvallend is dat alweer bijna alle grote OCMW's dit al deden vóór de start van TWE terwijl bijna 3 op 10 middelgrote OCMW's pas na de start van TWE hebben ingevoerd. Een belangrijke opmerking hierbij is dat een groot deel OCMW's reeds meer dan 6-maandelijks evaluaties organiseerde vóór de invoering van TWE (zie ook volgend hoofdstuk). Bovendien geven OCMW's ook aan dat 6-maandelijkse evaluaties vaak onvoldoende zijn met oog op de 6-maandelijkse rotatie. Hierdoor worden deze 6-maandelijkse evaluaties eerder als een minimum gehanteerd.

Figuur 17: % OCMW's dat 1 begeleider heeft per traject (n=170)



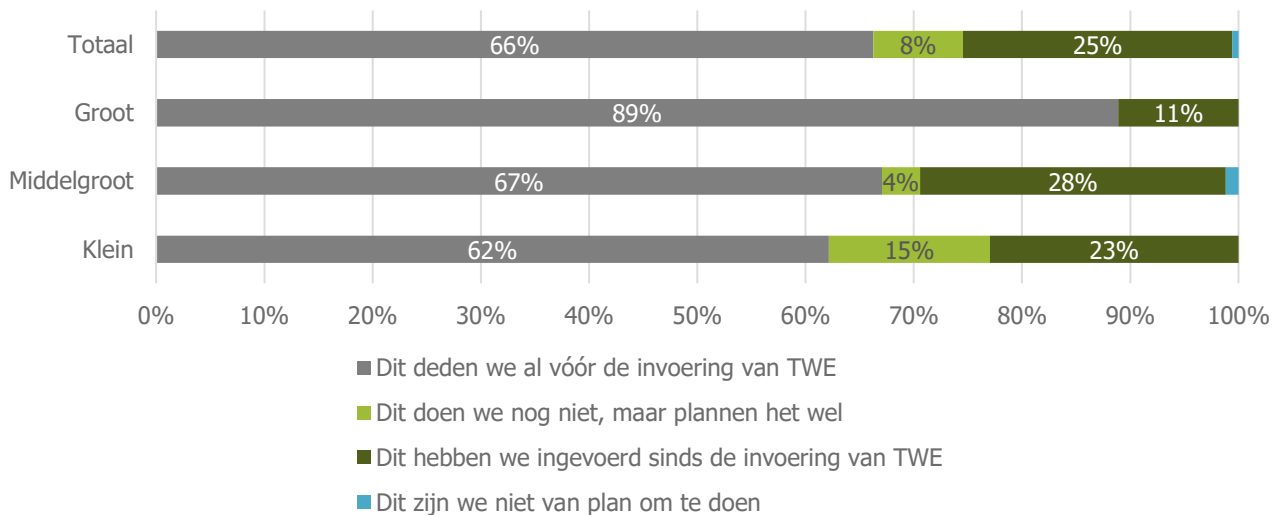
Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Figuur 18: % OCMW's dat het jobdoelwit samen met de leefloongerechtigde bepaalt (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Figuur 19: % OCMW's dat 6-maandelijks evaluaties hanteert (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

“Beroeps- verkennende stages zijn veel te rigide en brengen te veel administratieve rompslomp met zich mee voor zo’n korte periode. Daar doen we niet aan mee. We bieden liever beroeps- verkennende stages aan onze leefloongerechtigden buiten het kader van TWE, dit is veel eenvoudiger”

– Quote uit de focusgroepen met OCMW’s

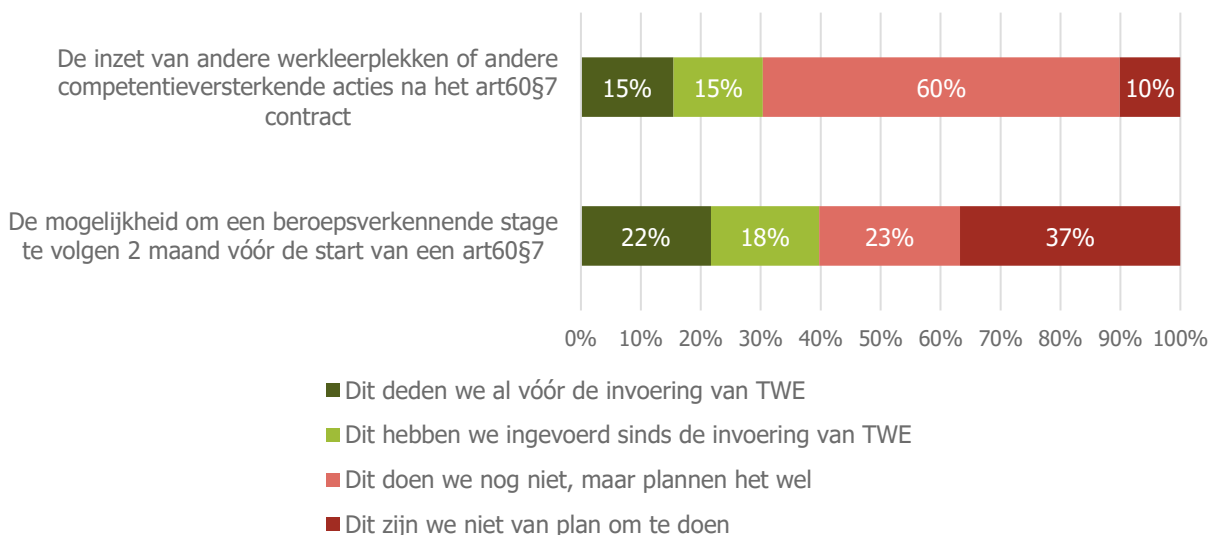
Een aantal principes uit het afsprakenkader wordt nog maar door een heel beperkt deel van de OCMW’s toegepast. Concreet gaat het over:

- ▶ **De inzet van andere werkplekken of andere competentieversterkende acties na het Artikel 60§7 contract.** Op het moment van de enquête was slechts 30% van de OCMW’s hier mee aan de slag. De voornaamste oorzaak is dat de mogelijkheid zich nog maar in een beperkt aantal gevallen voordeed. Door de duur van een gemiddeld Artikel 60§7 contract, in combinatie met een latere start van TWE in heel wat OCMW’s, waren de meeste TWE-OCMW-trajecten nog niet in deze fase.

Uit de interviews en focusgroepen bleek wel een grote bezorgdheid bij OCMW’s over de precieze invulling hiervan. De OCMW’s wijzen op de complexiteit van de mogelijke natrajecten. Mogelijke pistes zoals IBO zijn volledig nieuw voor OCMW’s. Dit vraagt een zekere expertise en voldoende tijd om dit onder de knie te krijgen. Voorlopig is volgens OCMW’s de informatie hierrond vooral beperkt tot online duiding en opleiding, weliswaar aangevuld met een bredere face to face opleiding rond werkplekieren.

- ▶ **De beroepsverkennde stage 2 maand voor de start van een Artikel 60§7 contract.** 60% van de OCMW’s was hier op het moment van de enquête nog niet mee aan de slag. 4 op 10 geeft bovendien aan niet van plan te zijn om dit te doen. De voornaamste reden hiervoor is dat de praktische uitvoering ervan binnen een TWE-OCMW-traject heel complex is volgens OCMW’s. Vooral de administratieve lasten die gepaard gaan met het systeem staan volgens de OCMW’s niet in verhouding met de korte duur van de beroepsverkennde stage. Als het wel wordt gebruikt is het vooral om te zien of er een match is met de werkplek, en veel minder als algemene oriëntering.

Figuur 20: Geef aan of u onderstaande principes van het nieuwe TWE-beleid al of niet reeds volgde vóór de invoering van TWE (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW’s

De beperkte inzet van instrumenten vóór of na Artikel 60§7 contracten blijkt ook uit de administratieve gegevens van de VDAB. Tabel 7 toont welke instrumenten werden ingezet in het meest recente TWE-OCMW-traject van leefloongerechtigden. Concreet wordt bijgehouden of personen sinds de start van het traject:

- ▶ Gewerkt hebben (inclusief tewerkstelling via Artikel 60§7);
- ▶ Een stage volgden;
- ▶ Opleiding volgden;
- ▶ Een IBO volgden.

Van de 8.543 trajecten die opgestart werden in de periode januari 2017-juni 2018 waren er 7.415 waarin leefloongerechtigden gebruik maakten van deze instrumenten (i.e. in hun meest recente TWE-OCMW-traject). Onderstaande tabel toont dat 98% werkervaring opbouwde, o.a. via Artikel 60§7-tewerkstelling. Daarnaast volgde 1 op 10 leefloongerechtigden een stage, doorgaans vóór hun Artikel 60§7 contract. Een minderheid volgde een opleiding (3%) of een IBO (1%). Daarbij mag echter niet uit het oog verloren worden dat een IBO traditioneel als sluitstuk van een TWE-OCMW-traject beschouwd wordt, en dat de meeste trajecten in de geobserveerde periode nog minstens 6 maanden tellen.

Tabel 7: Gebruik van instrumenten tijdens TWE-OCMW-trajecten

	Totaal	
Werkervaring (incl. Artikel 60§7)	7.281	98%
Stage	878	12%
Opleiding	239	3%
IBO	48	1%
Totaal met minstens 1 instrument	7.415	

Bron: IDEA Consult o.b.v. VDAB-cijfers

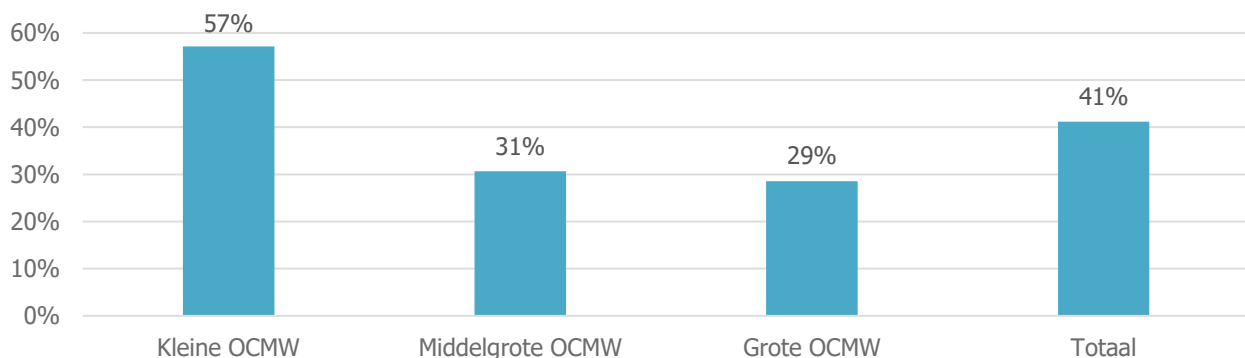
4 op 10 OCMW's vragen geen vergoeding aan private werkgevers

“We overwegen om geen vergoeding meer te vragen om meer private werkgevers aan te trekken”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Sinds de invoering van TWE krijgen OCMW's de mogelijkheid om geen vergoeding meer te vragen aan private werkplekken. Voordien was dit een verplichting. Uit de enquête blijkt dat 4 op 10 OCMW's dit effectief ook niet vragen. Dit percentage loopt zelfs tot 6 op 10 bij kleine OCMW's. Bij middelgrote en grote OCMW's zijn ze 3 op 10 die het niet meer vragen.

Figuur 21: % OCMW's dat geen vergoeding vragen aan private werkgevers (N=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

De bedragen van deze vergoedingen kunnen bovendien zeer sterk variëren tussen OCMW's: van 250 euro per maand tot 1.500 euro per maand. Andere OCMW's geven bvb. 1 maand vrijstelling van de vergoeding, als vorm van stage.

Uit de focusgroepen en interviews blijkt echter dat de verschillende vergoedingen naar werkgevers per OCMW een aandachtspunt zijn. Deze verschillen maken het voor bedrijven complex, vooral voor degene die over verschillende regio's actief zijn. Dit leidt bovendien tot een vorm van concurrentie tussen OCMW's. Daarnaast zijn er ook verschillen met de vergoedingen gevraagd door de VDAB. Dit maakt het landschap weinig transparant voor bedrijven. In sommige regio's zijn er echter wel afspraken naar gevraagde vergoedingen.

*“We vissen allemaal in dezelfde pool maar vragen allemaal andere vergoedingen.
Werkgevers gaan gewoon bij de goedkoopste”*

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's



5.3. De kenmerken van de aangeboden begeleiding

In dit hoofdstuk analyseren we meer in detail de kenmerken van de aangeboden begeleiding in termen van:

- ▶ Het aantal gesprekken met de leefloongerechtigden en de evolutie van het aantal gesprekken sinds de invoering van TWE;
- ▶ Het aantal evaluaties van de leefloongerechtigden en de evolutie van het aantal evaluaties sinds de invoering van TWE;
- ▶ De uitbesteding van het traject naar externe partners.

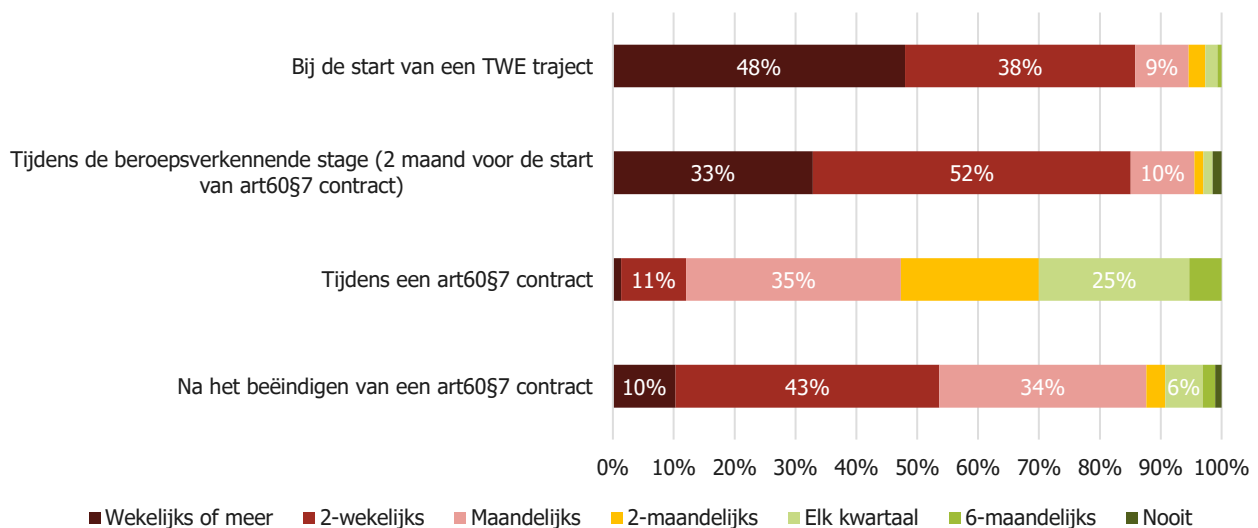
De frequentie van de gesprekken met leefloongerechtigden is gelijk gebleven of gestegen met TWE

“Vroeger konden we mensen uit het oog verliezen. Nu zijn we intensiever met het traject bezig”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW’s

De start van een TWE traject is voor OCMW’s de meest intensieve begeleidingsperiode. De overgrote meerderheid van de OCMW’s ziet zijn of haar cliënt wekelijks (48%) of tweewekelijks (38%). OCMW’s die gebruik maken van een beroepsverkennde stage vóór de start van een Artikel 60§7 contract behouden een vergelijkbare frequentie van gesprekken. Tijdens een Artikel 60§7 contract neemt de frequentie van gesprekken af en is er meer verschil tussen OCMW’s onderling. Het grootste deel (35%) blijft maandelijks gesprekken hebben met de leefloongerechtigde. In 23% van de OCMW’s neemt dit af tot 2-maandelijks, bij 25% daalt de frequentie van de gesprekken naar elk kwartaal. De intensiteit van de begeleiding neemt weer toe na het beëindigen van het Artikel 60§7 contract. 43% van de OCMW’s heeft dan opnieuw 2-wekelijks contact met de cliënt. Sinds de invoer van TWE is de frequentie van de gesprekken in 1 op 4 OCMW’s gestegen¹⁰. Bij de overige OCMW’s is het contact grotendeels gelijk gebleven. We zien geen significante verschillen tussen kleinere en grotere OCMW’s in de frequentie van de gesprekken of evolutie ervan.

Figuur 22: Hoe vaak worden gesprekken georganiseerd met leefloongerechtigden in TWE in een doorsnee TWE-OCMW-traject in uw OCMW? (n=170)

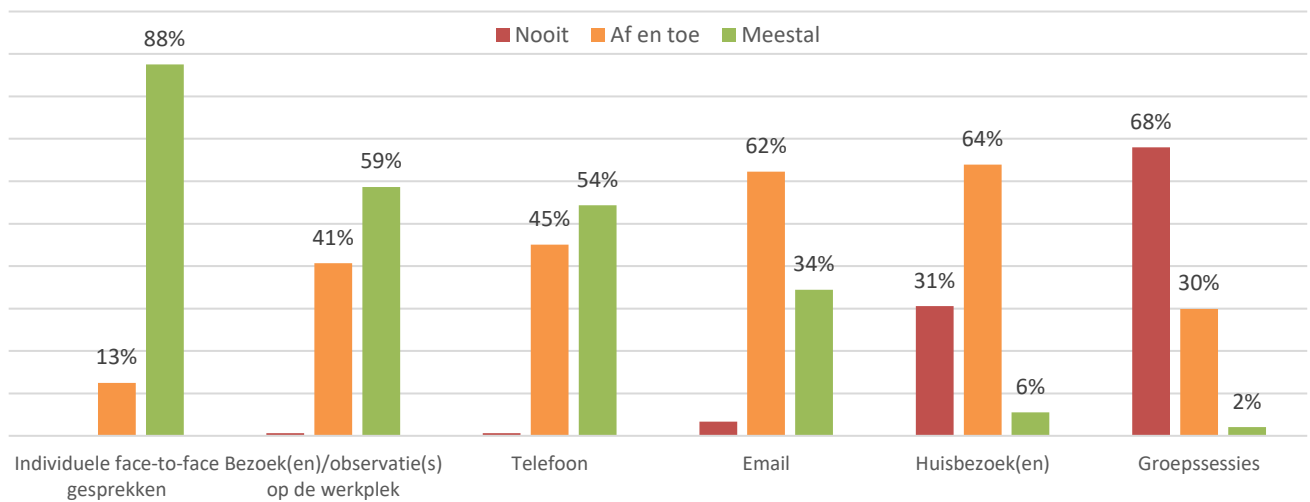


Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW’s

De OCMW’s zetten hoofdzakelijk in op persoonlijk contact. OCMW’s houden vooral individuele face-to-face gesprekken (88%), bezoeken op de werkplek (59%) en telefonische gesprekken (54%). E-mail en huisbezoeken worden minder vaak ingezet, groepssessies zijn al helemaal zeldzaam.

¹⁰ Zie grafiek in bijlage.

Figuur 23: Op welke manier verloopt het contact tussen leefloongerechtigden in TWE en hun begeleiders in uw OCMW? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's



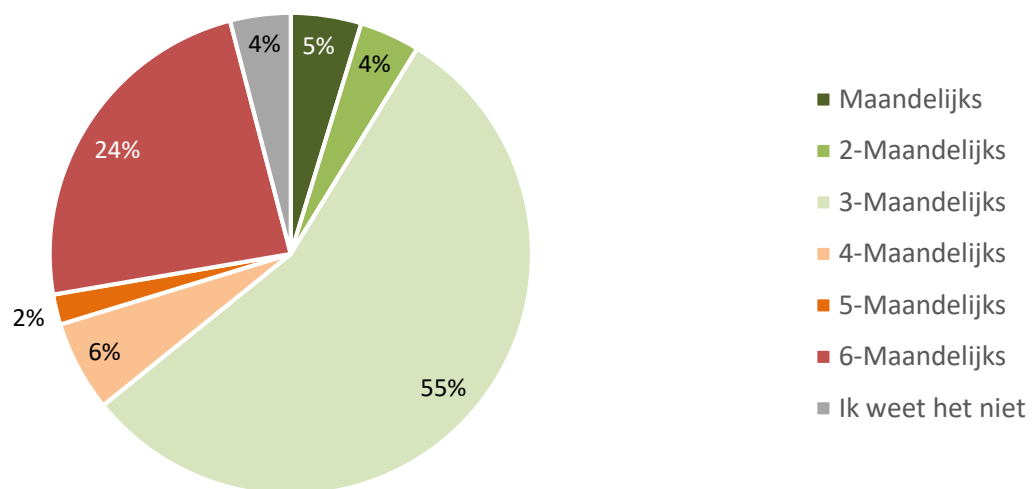
“Een 6-maandelijkse evaluatie is niet voldoende met het oog op job of taakrotatie om de 6 maand.”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

De meerderheid van de OCMW's organiseert gemiddeld 3-maandelijks een evaluatie met de leefloongerechtigde tijdens een TWE-OCMW-traject. Bij 1 op 4 gebeurt dit gemiddeld 6-maandelijks.

Bij 1 op 5 OCMW's is de frequentie van de evaluatie verhoogd sinds de invoer van TWE¹¹. Bij de meeste OCMW's bleef de frequentie gelijk en bij een kleine minderheid (3%) nam de frequentie af. We zien geen significante verschillen tussen kleinere en grotere OCMW's wat de frequentie en evolutie van aantal evaluatiegesprekken betreft.

Figuur 24: Om de hoeveel maanden worden leefloongerechtigden in een TWE-OCMW-traject gemiddeld geëvalueerd in uw OCMW? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

¹¹ Zie figuur in bijlage.

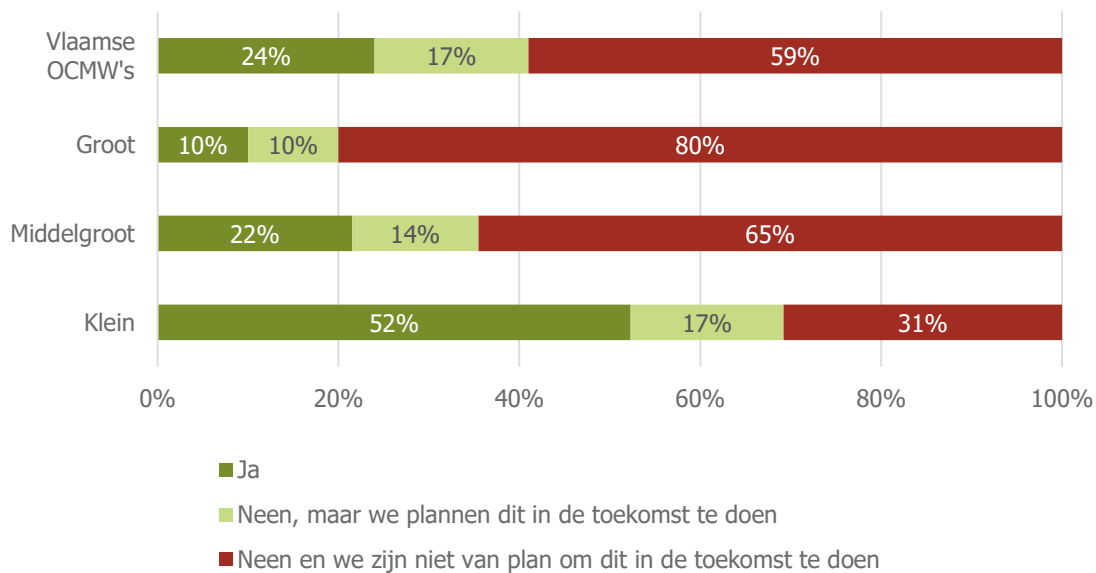
(Delen van) TWE-OCMW-trajecten worden in ¼ OCMW's uitbesteed aan externe partners

Het uitbesteden van bepaalde aspecten van een TWE-OCMW-traject is een gangbare praktijk bij ongeveer 1 op 4 van de Vlaamse OCMW's. Nog eens 17% is van plan om dit in de toekomst te doen.

De aspecten die worden uitbesteed lopen sterk uiteen. Een deel van de OCMW's besteedt hun volledige activeringswerking uit via samenwerkingsverbanden. Anderen beperken zich tot het uitbesteden van bepaalde opleidingen aan opleidingscentra.

Het zijn vooral kleine OCMW's die beroep doen op externe partners. Iets meer dan de helft doet dit nu al, nog eens 17% is dit van plan in de toekomst.

Figuur 25: Worden (delen van) TWE-OCMW-trajecten in uw OCMW uitbesteed aan externe partners? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's



6 / De werkplekken

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de aangeboden werkplekken in het kader van TWE. Meer specifiek wordt in dit hoofdstuk op volgende aspecten ingezoomd:

- ▶ De evolutie van het type werkplekken;
- ▶ Het beleid van OCMW's voor het aantrekken van werkplekken;

Hiervoor wordt vooral informatie gebruikt uit de enquête en het veldwerk.



6.1. De evolutie van het type werkplekken

Stijging van het aantal private werkplekken... maar de sociale economie blijft vaakst aangeboden werkplek voor Artikel 60§7

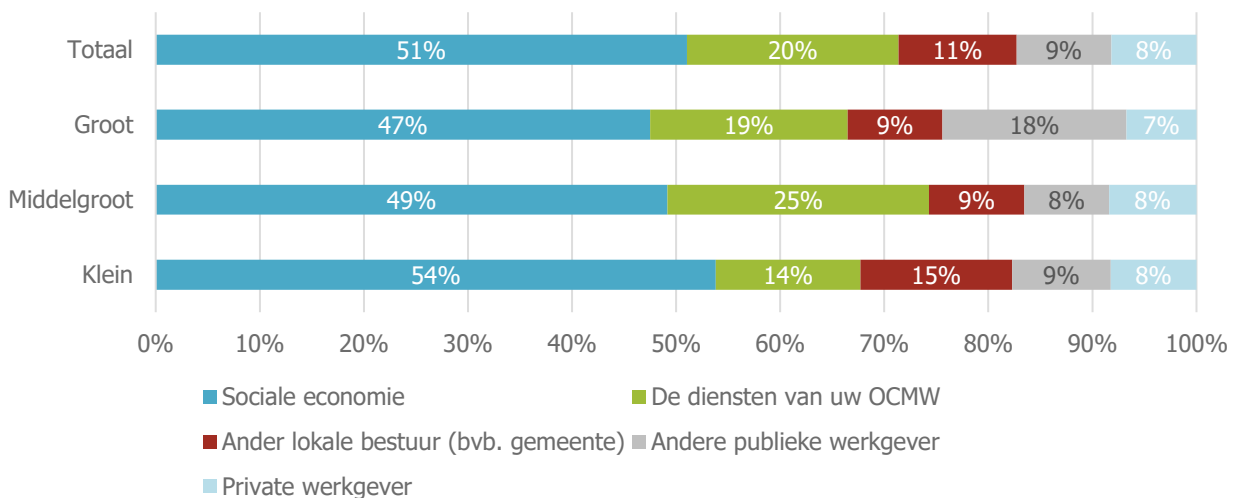
“We waren al een tijdje bezig met private werkgevers te benaderen, maar met TWE is onze focus op deze werkgevers nog belangrijker geworden”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

OCMW's maken nog vooral gebruik van publieke werkgevers. Uit de enquête blijkt dat iets meer dan 90% van de aangeboden werkplekken binnen TWE in de (semi-)publieke sector is. Hierbinnen maken OCMW's vooral gebruik van de sociale economie, goed voor de helft van alle aangeboden werkplekken. In tweede instantie gaan OCMW's op zoek naar werkplekken binnen hun eigen diensten. Dit vormt 20% van de aangeboden werkplekken. Andere lokale besturen en andere publieke werkgevers zijn elk goed voor ongeveer 10% van de werkplekken.

Met een aandeel van 8% van de aangeboden werkplekken, vormen private werkgevers nog steeds meer de uitzondering dan de regel binnen TWE. Opmerkelijk is bovendien dat dit percentage niet varieert naargelang de grootte van OCMW's.

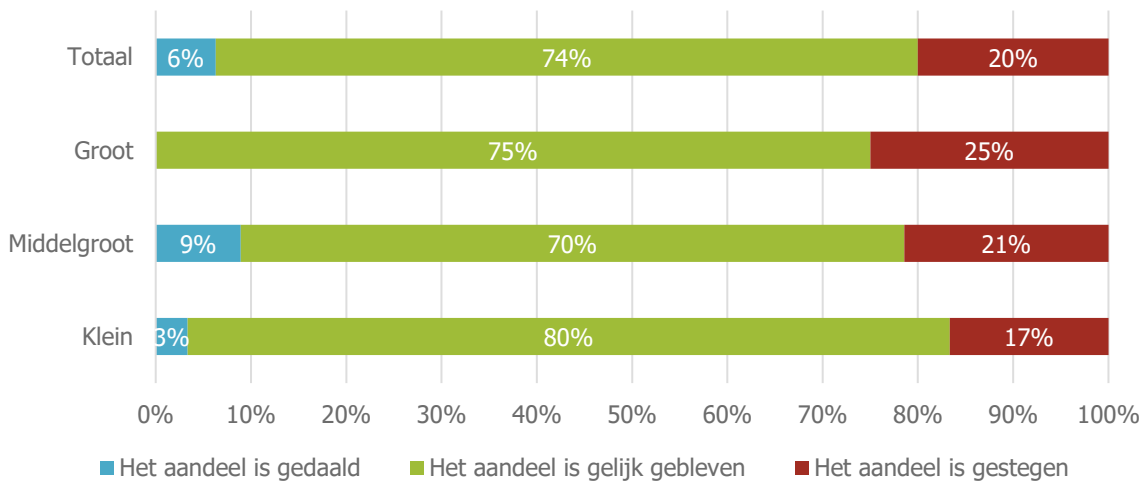
Figuur 26: Gemiddeld percentage werkplekken naar type (N=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

We zien wel een evolutie richting meer private werkgevers. Bij 20% van de OCMW's is het aandeel private werkgevers gestegen. Dit is een belangrijke shift, maar tegelijk blijft de verandering beperkt tot een relatief kleine groep OCMW's. Deze stijging wordt ook meer opgemerkt bij grote OCMW's dan bij kleine.

Figuur 27: Evolutie van het aantal private werkgevers binnen OCMW's (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Als gevolg van deze stijging richting private werkplekken komen werkplekken uit de sociale economie minder aan bod dan vóór TWE voor Artikel 60§7 contracten. Dit veroorzaakt volgens de bevraagde werkplekken uit de sociale economie een daling van hun werkkrachten, wat in fine tot problematische situaties kan leiden wat hun werking betreft.



6.2. Het beleid van OCMW's voor het aantrekken van werkplekken

OCMW's ondervinden vooral moeilijkheden om werkplekken bij private werkgevers te vinden

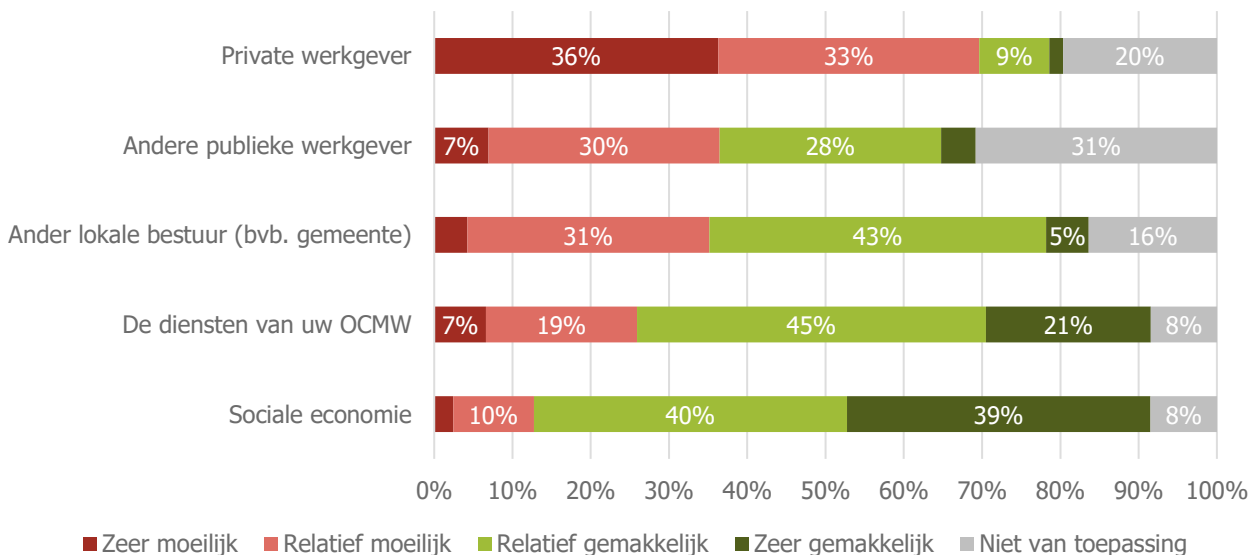
“We moeten uit onze comfortzone komen om private werkgevers te vinden”
– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Bijna 70% van de OCMW's geeft aan dat het moeilijk is om werkplekken bij private werkgevers te vinden voor leefloongerechtigden in TWE. Slechts 11% heeft hier niet echt moeilijkheden mee, de overige OCMW's konden dit nog niet inschatten. Het contrast is groot met bijvoorbeeld de sociale economie, waar bijna 80% van de OCMW's zegt (relatief) gemakkelijk een werkplek te vinden.

Er is een duidelijke samenhang tussen de vaakst aangeboden werkplekken en de moeilijkheid om een werkplek te vinden. Hoe hoger het aandeel van een type werkplek bij de aangeboden plaatsen, hoe vaker OCMW's aangeven dat het relatief gemakkelijk is om hier een werkplek voor te vinden.

Kleine OCMW's geven iets vaker aan dat ze het zeer moeilijk hebben om private werkgevers te vinden dan grotere OCMW's. Het verschil is echter beperkt.

Figuur 28: Geef voor elk type organisatie aan in welke mate het moeilijk of gemakkelijk is om werkplekken te vinden voor leefloongerechtigden in TWE (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

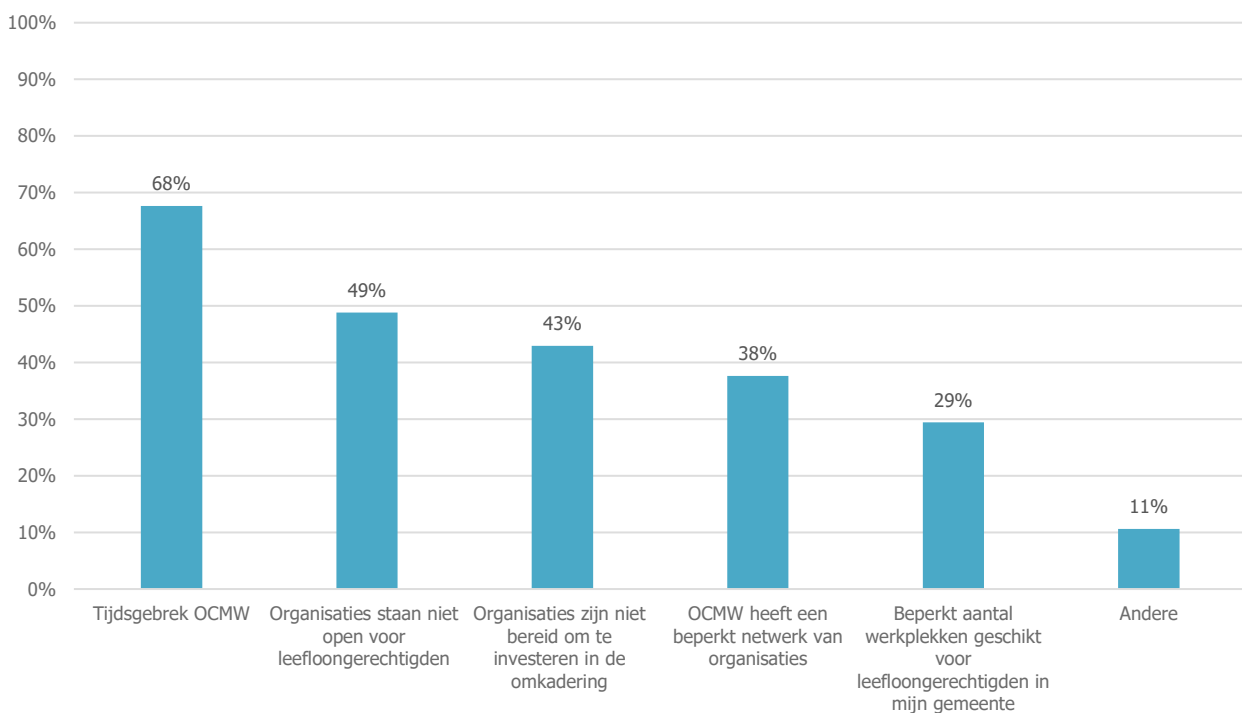
“We zijn maatschappelijke werkers, geen HR-specialisten. Dit maakt het echt moeilijk om private werkgevers te overtuigen”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Bij de zoektocht naar nieuwe werkplekken, botsen de OCMW's op een aantal belangrijke knelpunten (zie onderstaande figuur). Eerst en vooral ontbreekt het bij de OCMW's vaak aan capaciteit op vlak van tijd en ervaring:

- ▶ 2/3^{de} van de Vlaamse OCMW's geeft aan dat **tijdsgebrek** één van de belangrijkste knelpunten is bij het vinden van nieuwe werkplekken. Zeker het vinden van nieuwe private werkgevers blijkt een tijdsintensief werk te zijn, waar veel OCMW's niet aan toekomen.
- ▶ 38% van de OCMW's geeft aan dat hun **netwerk van organisaties te beperkt** is om nieuwe werkgevers te vinden. Het is dan ook niet evident om op maat van de cliënt te werken en tegelijk een grote pool van potentiële werkgevers tevreden te houden. De werkgevers hebben immers ook nood aan een bepaalde mate van zekerheid dat hun vacatures ingevuld kunnen raken als ze zich beschikbaar houden. Tegelijk kan een OCMW niet altijd op voorhand zeggen of er een match mogelijk is met de vacature en de cliënten binnen TWE.

Figuur 29: Belangrijkste knelpunten voor het vinden van (nieuwe) werkplekken (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

“Werkgevers zien ons niet graag komen. Ze hebben liever kandidaten van de VDAB dan van het OCMW”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Daarnaast is de 'markt' (nog) niet altijd klaar voor dit soort tewerkstelling:

- ▶ Bijna de helft van de OCMW's ervaart dat sommige organisaties **niet open staan voor leefloongerechtigden**. Tijdens de interviews en focusgroepen werd gewezen op een aantal vooroordelen die bestaan ten opzichte van het OCMW en hun cliënten. Dit vormt volgens de OCMW's nog steeds een drempel om leefloongerechtigden via TWE tewerk te stellen.

- ▶ 43% van de OCMW's denkt dat nieuwe potentiële werkplekken niet bereid zijn om de [nodige investeringen te doen in de omkadering](#) die nodig is voor een goede tewerkstelling binnen TWE. Tijdens de interviews met private werkplekken waar leefloongerechtigden tewerkgesteld zijn via TWE werd bevestigd dat het als werkgever wel een inspanning vraagt qua administratie en persoonlijke ondersteuning. De geïnterviewden benadrukten echter ook dat ze hierbij goed werden ondersteund door het OCMW en dat het meestal heel positieve ervaringen waren.

Actieve prospectie voornaamste kanaal om nieuwe werkplekken te vinden

“We hebben geen hele database van private werkgevers, maar zoeken op maat van onze klant”

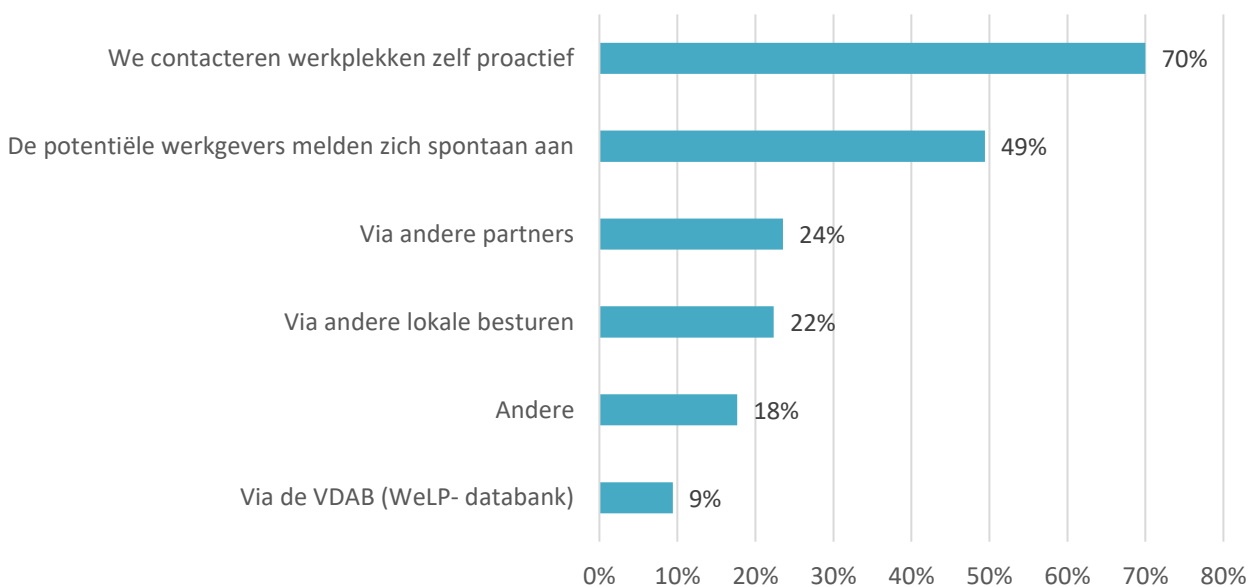
– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

De evolutie richting meer private werkgevers is geen toeval, maar het resultaat van actief in te zetten op het vinden van private werkplekken door de OCMW's, mede onder impuls van TWE. 70% van de OCMW's geeft aan dat het proactief contacteren van werkplekken hun voornaamste kanaal is om nieuwe werkplekken te vinden.

Uit de interviews en focusgroepen bleek dat OCMW's verschillende prospectiemethodes gebruiken om private werkgevers te overtuigen. Ze zijn aanwezig op jobbeurzen, stappen naar bedrijven toe, maken flyers voor bedrijven op, communiceren hier actief over in gemeentebladen, updaten hun website naar bedrijven toe, enz.

De zoektocht naar nieuwe werkplekken vraagt echter niet altijd een zware inspanning. De helft van de OCMW's geeft aan dat er zich (ook) potentiële werkgevers spontaan aanbieden.

Figuur 30: Kanalen voor het verzamelen van Artikel 60§7 werkplekken (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

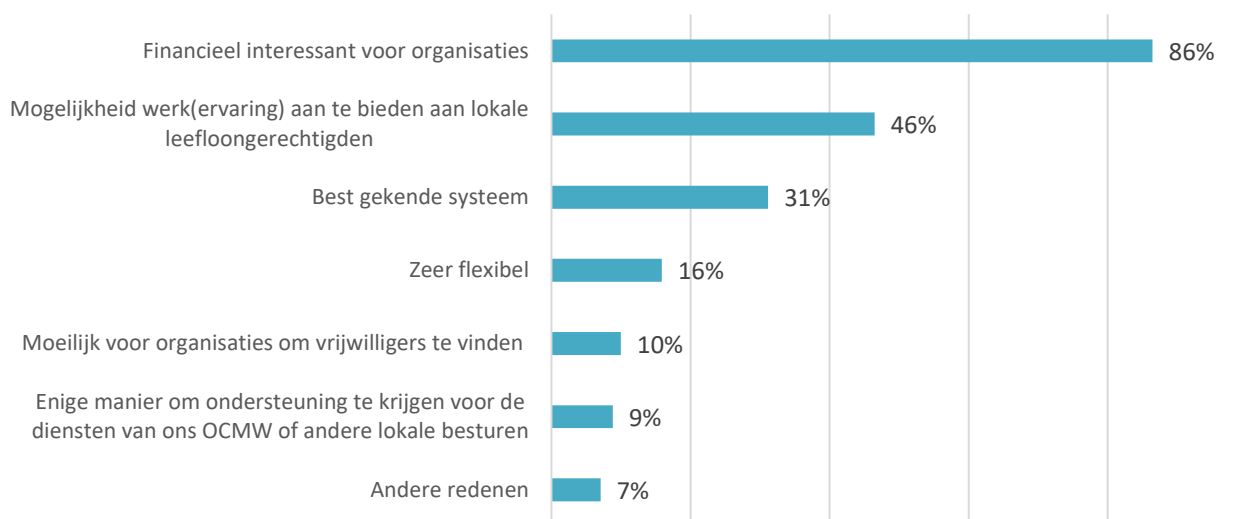


“Mijn eerste werkplek binnen TWE was een slechte ervaring. Het was een private werkgever die mij vooral gebruikte als goedkope arbeidskracht. Er was totaal geen begeleiding”

– Quote uit de interviews met leefloongerechtigden

De evolutie richting meer private werkgevers en werkplekken op maat van de cliënt is een leerproces, zowel voor OCMW's als voor de private werkgevers. Het voornaamste verschil met werken voor de publieke sector is het relatief grotere belang van financiële aspecten. OCMW's zijn zich hier heel bewust van. 86% van de OCMW's denkt dat de werkplekken die beroep doen op leefloongerechtigden met een Artikel 60§7 contract dit doen omdat het een financieel interessant systeem is. In die opzicht ervaren sommige consultants het gebruik van Artikel 60§7 contracten door private werkplekken als valse concurrentie tegenover andere private bedrijven die dit niet doen.

Figuur 31: Wat is volgens u de motivatie van werkplekken om beroep te doen op leefloongerechtigden met een Artikel 60§7 contract? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

De vrees leeft bij OCMW's dat een deel van de private werkgevers tewerkstelling via Artikel 60§7 contracten vooral beschouwt als een goedkope werkkraft, en niet als een maatschappelijk engagement. Volgens OCMW's bieden private werkgevers ook niet altijd een gepaste begeleiding aan de leefloongerechtigde op de werkvloer.

De financiële motivatie voor tewerkstelling binnen TWE van private werkgevers en de begeleiding bij het traject is zeker een aandachtspunt, maar dit moet in belangrijke mate genuanceerd worden:

- ▶ De OCMW's geven zelf aan dat er ook andere belangrijke motivaties spelen bij private werkgevers. Zo denkt bijna de helft van de OCMW's dat private werkgevers gemotiveerd zijn om **werkervaring te bieden** aan lokale leefloongerechtigden. Het is ook een relatief gekend systeem, dat een zekere flexibiliteit biedt aan werkgevers.
- ▶ De geïnterviewde private werkgevers beschouwden het systematisch als een **maatschappelijk engagement**. De financiële rendabiliteit is een basisvoorwaarde voor hen, maar zeker niet de belangrijkste motivatie om te werken met een leefloongerechtigde via Artikel 60§7.

Zowel de OCMW's als de private werkgevers moeten elkaar dus nog in belangrijke mate leren kennen. Bij de OCMW's leeft sterk de vraag naar ondersteuning op vlak van omgaan met private werkgevers van de VDAB. Zij kunnen expertise aanreiken, zowel wat betreft prospectie van werkplekken als begeleiding van cliënten naar werkplekken. Naar potentiële werkgevers toe is sensibilisering aangewezen. Het systeem van Artikel 60§7 is relatief gekend, maar de nieuwe invulling onder TWE is dat minder. De stigma's die gepaard gaan met "OCMW-clieuten" vormen ook een drempel naar private werkgevers toe.



7 / De resultaten van TWE

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de eerste resultaten van TWE. Hier moet men echter zeer voorzichtig zijn. TWE werd ingevoerd in januari 2017 en trajecten hebben maximaal een duur van 2 jaar. De eerste resultaten van TWE kunnen dus enkel geanalyseerd worden voor trajecten die minder dan 2 jaar duurden. Hierdoor zal men in dit hoofdstuk, naast eerste resultaatcijfers van de VDAB – die voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden – ook meer subjectieve aspecten m.b.t. de resultaten van TWE in kaart brengen. In dit hoofdstuk komen volgende aspecten aan bod:

- ▶ De eerste uitstroomcijfers van TWE;
- ▶ De perceptie van OCMW's op de uitstroomdoelstellingen van TWE;

Hiervoor worden zowel administratieve gegevens van de VDAB gebruikt, als informatie uit de enquête en veldwerk.



7.1. De eerste uitstroomcijfers van TWE

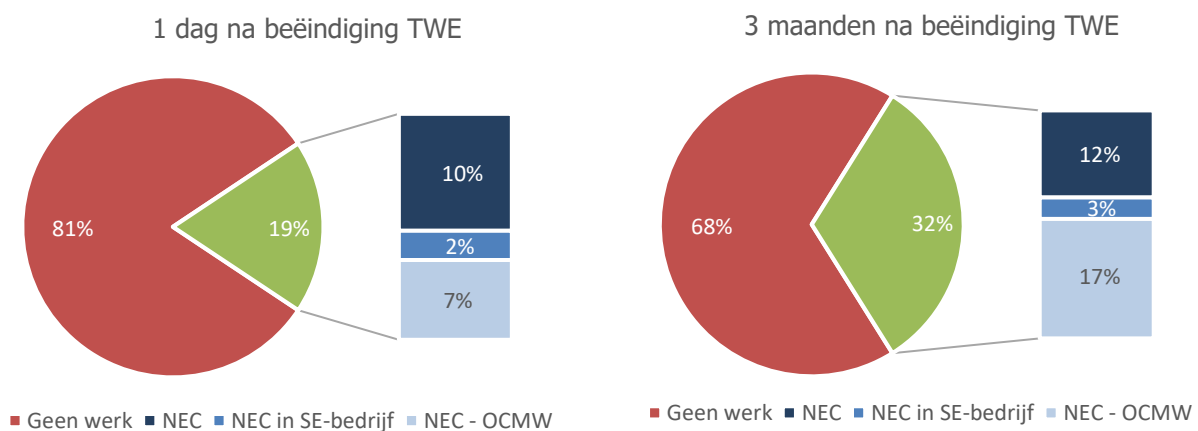
1 op 3 leefloongerechtigden waren aan het werk 3 maanden na het einde van hun TWE-OCMW-traject

In onderstaande figuren worden de resultaten weergegeven na 1 dag en 3 maanden van afgelopen TWE-OCMW-trajecten tussen januari 2017 en juni 2018. Zoals hieronder blijkt waren 1 dag na de beëindiging van hun traject 19% leefloongerechtigden aan het werk, waaronder 10% in het NEC, 7% bij een OCMW zelf en 2% in de sociale economie. Na 3 maanden waren 1 op 3 leefloongerechtigden aan het werk waaronder 17% in een OCMW, 12% in het NEC en 3% in de sociale economie.

Zoals hierboven vermeld moeten deze cijfers echter voorzichtig geïnterpreteerd worden aangezien enkel trajecten geanalyseerd kunnen worden die vroeger beëindigden dan de doorlooptijd van 2 jaar. Deze cijfers geven dus nog geen realistisch beeld van de te verwachten uitstroom na TWE naar het NEC. Er zijn immers verschillende mogelijke oorzaken van vervroegde stopzetting:

- ▶ de leefloongerechtigde is langdurig ziek en een re-integratie in het traject is niet meer mogelijk ;
- ▶ de leefloongerechtigde wil een langdurige opleiding volgen (die meer dan 3 maanden duurt, exclusief stage) ;
- ▶ de leefloongerechtigde is te zwak voor het NEC (indiceringsprocedure) ;
- ▶ de leefloongerechtigde werkt niet meer mee. Als de leefloongerechtigde reeds werkloosheidsuitkering ontvangt, dan is er mogelijkheid tot transmissie via een bemiddelingsaanvraag ;
- ▶ vertrouwensbreuk. Als dit gebeurt tijdens de Artikel 60§7 periode, dan blijft het OCMW bevoegd voor de volgende stap ;
- ▶ de leefloongerechtigde verhuist naar een ander gewest. TWE OCMW is een Vlaamse maatregel en bestaat niet in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Wallonië. Er is geen overdracht van of afspraak over een TWE –traject mogelijk tussen de OCMW's over de gewesten heen.

Figuur 32: Tussentijdse resultaten van TWE 1 dag en 3 maanden na beëindiging van TWE-OCMW-traject (respectievelijk N= 1.985 en N = 1.554)



Bron: IDEA Consult op basis van VDAB data januari 2017 – juni 2018

Leefloongerechtigden met migratieachtergrond zijn vaker aan het werk 3 maand na TWE

In onderstaande tabel worden de uitstroomresultaten van TWE 3 maanden na beëindiging van een TWE-OCMW-traject opgesplitst naar profielkenmerk. De meeste van deze uitstroomresultaten volgen de klassieke kansen op werk van de verschillende doelgroepen. Zo zijn vrouwen, jongeren, kortgeschoolden en personen met een arbeidshandicap minder vaak aan het werk 3 maand na het beëindigen van TWE dan hun tegenhangers. We benadrukken opnieuw dat deze cijfers voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden, aangezien het niet over uitstroom na een traject van 2 jaar gaat.

Opvallend is echter dat dit niet geldig is voor leefloongerechtigden met een migratieachtergrond. Zo zijn zij vaker aan het werk 3 maand na het beëindigen van hun TWE-OCMW-traject (38%) dan leefloongerechtigden zonder migratieachtergrond (24,7%). Opvallend is bovendien dat leefloongerechtigden met een migratieachtergrond vooral uitstromen voor een tewerkstelling in het OCMW zelf (22,2% versus 9,7% in het geval van leefloongerechtigden zonder migratieachtergrond).

Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat deze leefloongerechtigden hoogstwaarschijnlijk vluchtelingen zijn, met ervaring en diploma's uit hun thuisland. Deze leefloongerechtigden beschikken dus vaak over nuttige competenties voor de arbeidsmarkt, waardoor ze snel hun weg kunnen vinden na het beëindigen van hun traject en eens een betere kennis van het Nederlands.

Tabel 8: Tussentijdse resultaten van TWE 3 maanden na beëindiging van TWE-OCMW-traject per profielkenmerk

		Geen werk	NEC	NEC - OCMW	SE-bedrijf
Geslacht	Man	66,9%	13,1%	16,9%	3,0%
	Vrouw	69,3%	10,9%	16,7%	3,1%
Leeftijd	-25 jaar	71,7%	13,1%	12,4%	2,8%
	25 tot en met 54 jaar	66,5%	11,9%	18,4%	3,2%
	55 jaar en + ¹²	-	-	-	-
Scholingsniveau	Kortgeschoold	71,3%	11,6%	14,5%	2,6%
	Middengeschoold	59,0%	15,1%	22%	3,9%
	Hooggeschoold	62,4%	11,4%	22,1%	4%
Origine	Met migratieachtergrond	62,0%	12,2%	22,2%	3,6%
	Zonder migratieachtergrond	76,3%	12,4%	9,1%	2,2%
Arbeidshandicap	Arbeidshandicap	86,7%	8,0%	4,4%	0,9%
	Zonder arbeidshandicap	66,3%	12,6%	17,8%	3,2%

Bron: IDEA Consult op basis van VDAB data januari 2017 – juni 2018

¹² Te lage N.

7.2. De perceptie van OCMW's op de uitstroomdoelstellingen van TWE

Gemengde meningen van OCMW's m.b.t. de impact van TWE op de uitstroomresultaten van leefloongerechtigden

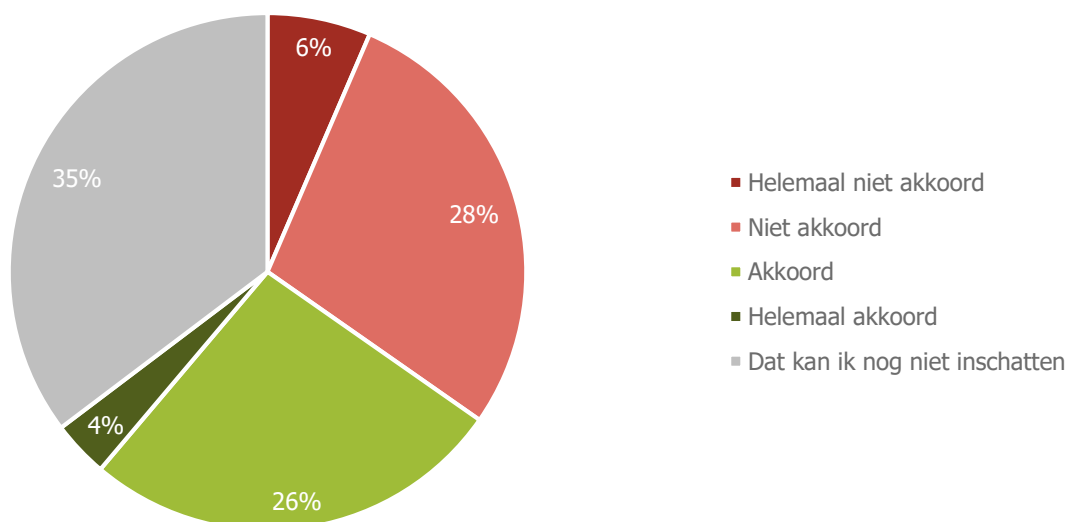
“De gedachte van TWE is positief, maar leefloongerechtigden zijn er niet voor niets. Soms is de sociale economie het hoogst haalbaar voor hen.”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Gezien de meeste trajecten nog lopen, kunnen OCMW's moeilijk bepalen of TWE de kansen op tewerkstelling in het Normaal Economisch Circuit voor leefloongerechtigden verhoogt. De gemengde meningen van OCMW's hierover blijkt ook uit de resultaten van de enquête opgenomen in onderstaande figuur:

- ▶ Een deel van de OCMW's zijn van mening dat TWE de kans op werk van leefloongerechtigden zal verhogen. Zo hebben OCMW's met TWE meer oog voor de jobdoelwit van de leefloongerechtigde, is er meer samenwerking met private werkplekken, is er meer opvolging van leefloongerechtigden, enz. In vergelijking was het vorig Artikel 60§7-systeem vaak heel vrijblijvend. Bovendien richt TWE zich volgens hen vaker op sterkere profielen. Al deze aspecten zouden moeten leiden tot hogere uitstroomresultaten dan voordien.
- ▶ Een ander deel van OCMW's zijn niet overtuigd dat TWE de kans op werk van leefloongerechtigden zal verhogen. Volgens hen is de doorstroomdoelstelling richting NEC niet realistisch voor een groot deel leefloongerechtigden. De sociale economie is het hoogste dat bepaalde doelgroepen kunnen bereiken.

Figuur 33: Mening op stelling: "Het nieuwe TWE-beleid verhoogt de kansen van tewerkstelling in het Normaal Economisch Circuit voor leefloongerechtigden"



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's



8 / De samenwerking met de VDAB

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de samenwerking tussen de VDAB en OCMW's in het kader van TWE. Meer specifiek wordt in dit hoofdstuk op volgende aspecten ingezoomd:

- ▶ De tevredenheid van OCMW's over de samenwerking met de VDAB;
- ▶ Het gebruik van de instrumenten van de VDAB;

Hiervoor worden vooral informatie gebruikt uit de enquête en het veldwerk.

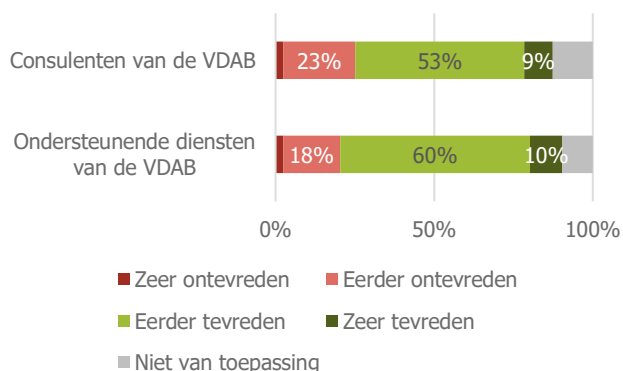


8.1. De tevredenheid over de samenwerking met de VDAB

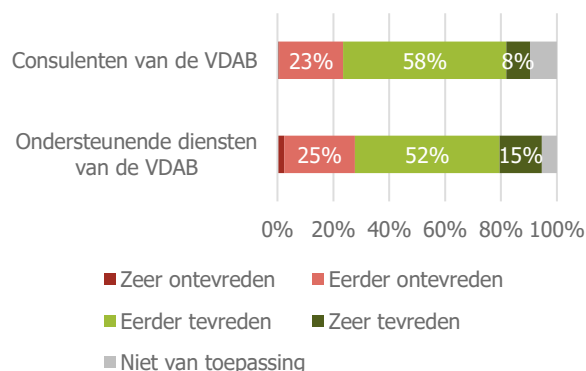
OCMW's zijn over het algemeen tevreden over de frequentie en kwaliteit van de contacten met de VDAB

Sinds de invoering van TWE zijn de contacten tussen de OCMW's en vooral de ondersteunende diensten van de VDAB fors gestegen¹³. In het algemeen zijn de OCMW's tevreden over de frequentie en kwaliteit van de contacten met de consulente en ondersteunende diensten van de VDAB. Zoals blijkt uit onderstaande figuren zijn 7 op 10 OCMW's tevreden over de contacten met de ondersteunende diensten van de VDAB.

Figuur 34: Hoe tevreden bent u in het algemeen over de frequentie van de contacten met de VDAB? (n=170)



Figuur 35: Hoe tevreden bent u in het algemeen over de kwaliteit van de contacten met de VDAB? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Hoewel de meerderheid OCMW's in de enquête aangeven tevreden te zijn met de frequentie en kwaliteit van de contacten met de VDAB, geven toch 1 op 4 OCMW's hier niet tevreden van te zijn. Tijdens de focusgroepen en interviews met OCMW's werden verschillende redenen aangehaald voor de ontevredenheid m.b.t. de contacten met de VDAB of algemener m.b.t. de samenwerking met de VDAB.

De voornaamste problemen die werden aangehaald zijn de volgende volgens OCMW's:

- ▶ Bepaalde zaken worden met TWE opgelegd, er is geen echte partnerschap. De OCMW's geven aan dat ze weinig inspraak hebben in de aanpak van de VDAB;

“We hebben het gevoel dat we geen echte partner zijn van de VDAB maar eerder een onderaannemer”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

¹³ Zie figuren in bijlage.

- ▶ De instructies zijn te laattijdig: Nog niet alle informatie is uitgewerkt in het draaiboek. Er is bvb. steeds beperkte informatie over de nazorg.

“Alles komt veel te laat. Er is nog altijd geen afgewerkt draaiboek. Hoe kan je je voorbereiden als je niet weet wat je moet doen?”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

- ▶ De instructies zijn niet duidelijk: Wat kan en niet? Wat is verplicht of niet?

“Er is heel veel onzekerheid over wat mag en niet mag. We zijn hierdoor sterk op onze hoede”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

- ▶ De instructies en regels veranderen doorheen de tijd;

“Met de VDAB veranderen de regels à la minute”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

- ▶ De informatie varieert per regio, of afhankelijk van de consultant bij de VDAB;

“De communicatie van de VDAB is niet dezelfde afhankelijk van de regio”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

- ▶ Er is geen directe communicatie van de informatie via bvb. een mailing of intranet. OCMW's moeten zelf vragen stellen of informatie zoeken als er iets is veranderd.

“We moeten nu alles zelf opzoeken, we hebben nood aan een actievere communicatie vanuit de VDAB”

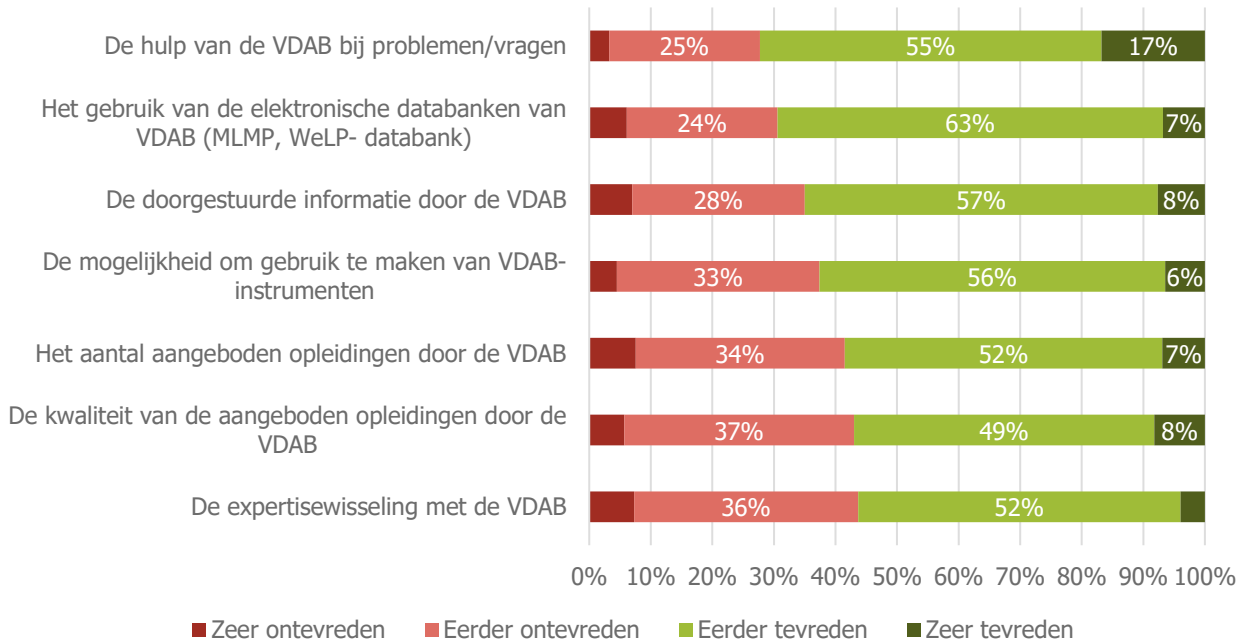
- Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's



OCMW's zijn relatief ontevreden over de expertise-uitwisseling met de VDAB, de aangeboden opleidingen en de doorgestuurde informatie

Vervolgens werden de OCMW's in de enquête bevraagd m.b.t. verschillende aspecten van de samenwerking met de VDAB. Zoals blijkt uit onderstaande figuur zijn de meerderheid van de OCMW's tevreden over de verschillende bevroegde aspecten van de samenwerking met de VDAB.

Figuur 36: Hoe evalueert u onderstaande aspecten van de samenwerking met de VDAB? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Hoewel de meerderheid OCMW's tevreden zijn, is de ontevredenheid van OCMW's toch relatief hoog voor verschillende aspecten van de samenwerking:

- ▶ De **expertisewisseling met de VDAB**: Bijna 1 op 2 OCMW's zijn hier ontevreden over. Dit werd ook bevestigd tijdens de focusgroepen en interviews met OCMW's. Zo ervaren OCMW's momenteel de samenwerking niet als een partnerschap, waar expertise wordt gedeeld en partners van elkaar leren. OCMW's ervaren dan ook een zekere vorm van concurrentie met de VDAB, bvb. voor het aantrekken van private werkplekken. Een aangehaalde voorbeeld van beperkte expertisewisseling is namelijk het gebrek aan uitwisseling m.b.t. kennis van IBO, de arbeidsmarkt in het algemeen, enz.

“Jobs verdwijnen, maar wij hebben te weinig zicht op de veranderingen in het joblandschap om hier zelf op in te kunnen spelen, wat ertoe kan leiden dat wij meegaan in een jobdoelwit van de cliënten dat weinig doorstroompotentieel heeft”

- Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

- ▶ Het **aantal en de kwaliteit van de opleidingen**: 4 op 10 OCMW's zijn hier ontevreden over. Uit de focusgroepen en interviews blijkt dat OCMW's vooral heel kritisch zijn m.b.t. opleidingen over IBO. Volgens OCMW's is er momenteel een online opleiding rond IBO terwijl VDAB IBO-specialisten wekenlange opleidingen hierover volgen. OCMW's ervaren dat ze niet voldoende kennis hebben over IBO momenteel om het te kunnen toepassen.

“VDAB heeft IBO-specialisten, ze zijn de hele dag enkel daarmee bezig na wekenlange opleidingen over IBO. VDAB verwacht dat wij dit instrument ook in de vingers hebben na een online cursus.”

- Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

- ▶ De **VDAB-instrumenten**: 4 op 10 OCMW's zijn hier ontevreden over. Zoals we in volgend hoofdstuk zullen zien worden deze instrumenten in beperkte mate gebruikt door OCMW's, vooral door gebrek aan informatie en kennis over deze instrumenten.

“De aangeboden instrumenten zijn te log en te uitgebreid om mee te kunnen werken”

– Quote uit de enquête bij OCMW's

- ▶ De **doorgestuurde informatie**: 35% van de OCMW's zijn hier ontevreden over. Zoals hierboven beschreven kaarten OCMW's aan dat de geleverde informatie door de VDAB vaak te laattijdig is en niet eenduidig.

“Er is veel te weinig informatie vanuit de VDAB wat de nazorg betreft. We moeten vandaag beslissingen hierover nemen op basis van informatie die er nog niet is”

- Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

- ▶ Het **gebruik van elektronische databanken**: 3 op 10 OCMW's zijn hier ontevreden over. Hierbij wordt aangegeven dat de WELP-database niet up-to-date is. OCMW's zijn ook bezorgt over wat er precies in MLP opgenomen moet worden en wat met deze informatie wordt gedaan. Ook zouden OCMW's informatie opgenomen in MLP willen kunnen uittrekken voor eigen analyses en monitoring, wat momenteel niet kan en hen verplicht op dubbel te rapporteren.

“We weten niet wat de VDAB doet met de informatie dat we in MLP opnemen. Bub. het feit dat iemand drankproblemen heeft, we willen dit niet zomaar delen. We hebben nood aan meer duidelijkheid hierover”

- Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

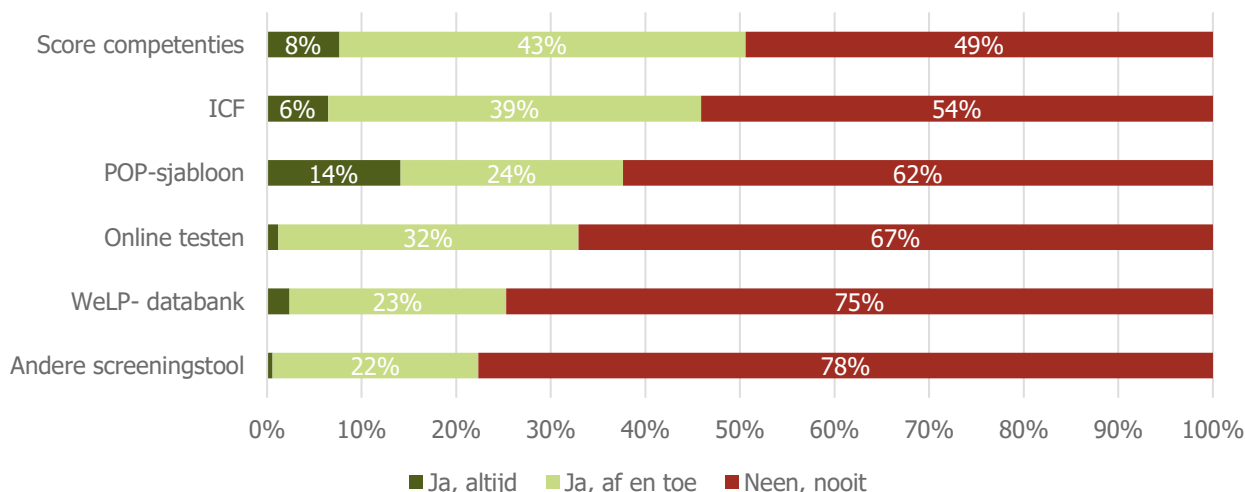


8.2. Het gebruik van de instrumenten van de VDAB

Kleine OCMW's doen het minst beroep op instrumenten van de VDAB

Zoals blijkt uit onderstaande figuur wordt er relatief weinig gebruik gemaakt van de instrumenten van de VDAB door OCMW's. Score competenties, ICF en POP-sjablonen worden het meest gebruikt, maar door een minderheid van OCMW's.

Figuur 37: Gebruikt u onderstaande instrumenten van de VDAB? (n=170)

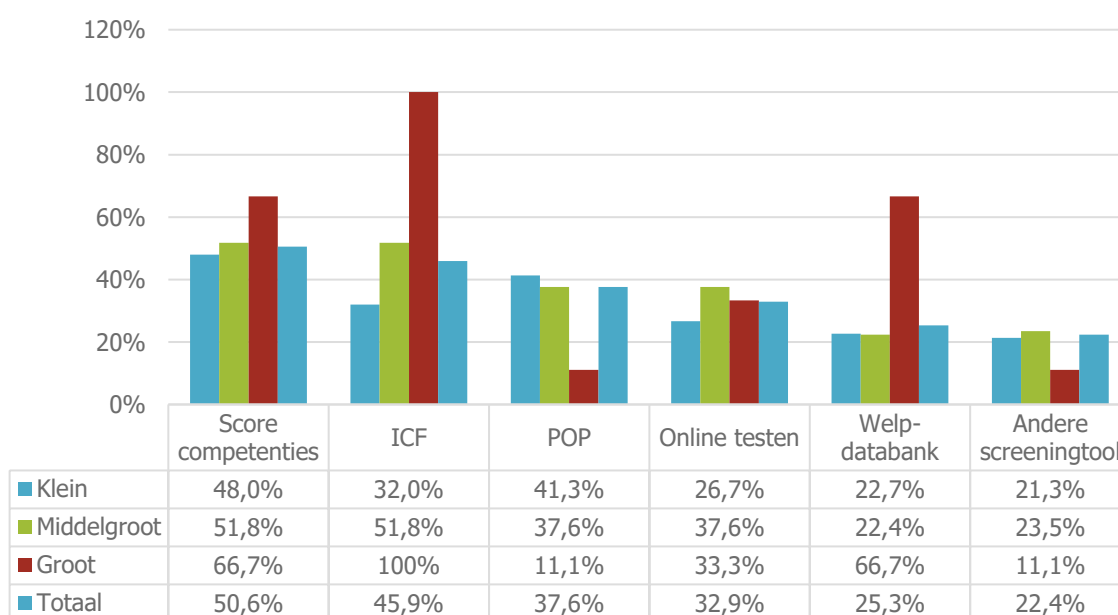


Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Het gebruik van de verschillende instrumenten hangt echter alweer sterk af van de grootte van het OCMW. Zoals blijkt uit onderstaande figuur maken OCMW's gebruik van andere instrumenten naargelang hun grootte:

- ▶ **Kleine OCMW's:** Doen in het algemeen het minst beroep op de verschillende instrumenten, terwijl zij er het meeste nood aan hebben. Zij hebben echter ook het minste tijd om kennis over instrumenten te vergaren. Kleine OCMW's doen gemiddeld meer beroep op het POP-sjabloon dan grote en middelgrote OCMW's.
- ▶ **Middelgrote OCMW's:** Doen meer beroep op het POP-sjabloon en online testen dan grote OCMW's.
- ▶ **Grote OCMW's:** Gebruiken vooral ICF, score competenties en de WELP-databank.

Figuur 38: Gebruik van instrumenten naar grootte van de OCMW's (n=170)



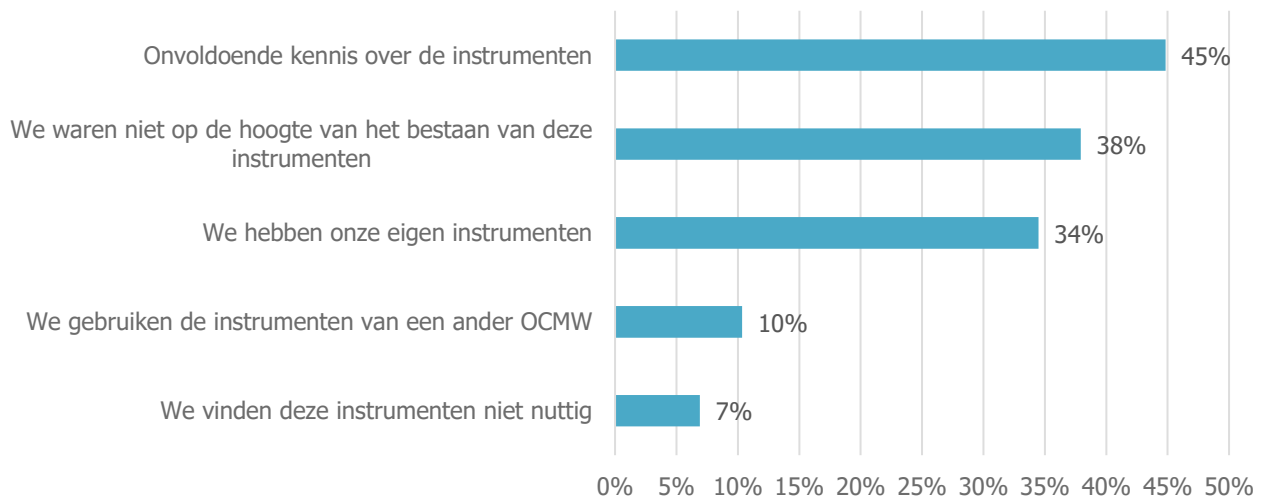
Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Ten slotte werd in de enquête ook gevraagd naar de redenen van OCMW's om geen beroep te doen op instrumenten van de VDAB. Hierbij zijn de voornaamste reden dat er te weinig kennis is van de instrumenten of dat ze niet op de hoogte waren van het bestaan van bepaalde instrumenten.

“We hebben geen tijd om op te zoeken hoe deze instrumenten werken”

- Quote uit de enquête bij OCMW's

Figuur 39: Waarom maakt u geen gebruik van de opgelijste instrumenten van de VDAB? (n=29)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's





9 / De algemene tevredenheid van de belanghebbenden

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de algemene tevredenheid van volgende belanghebbenden m.b.t. TWE:

- ▶ OCMW's en meer specifiek activeringsconsulenten;
- ▶ Leefloongerechtigden;
- ▶ Werkplekken;

We gebruiken hiervoor materiaal uit de enquête maar vooral ook uit de interviews met deze actoren.



9.1. De visie van OCMW's (activeringsconsulenten)

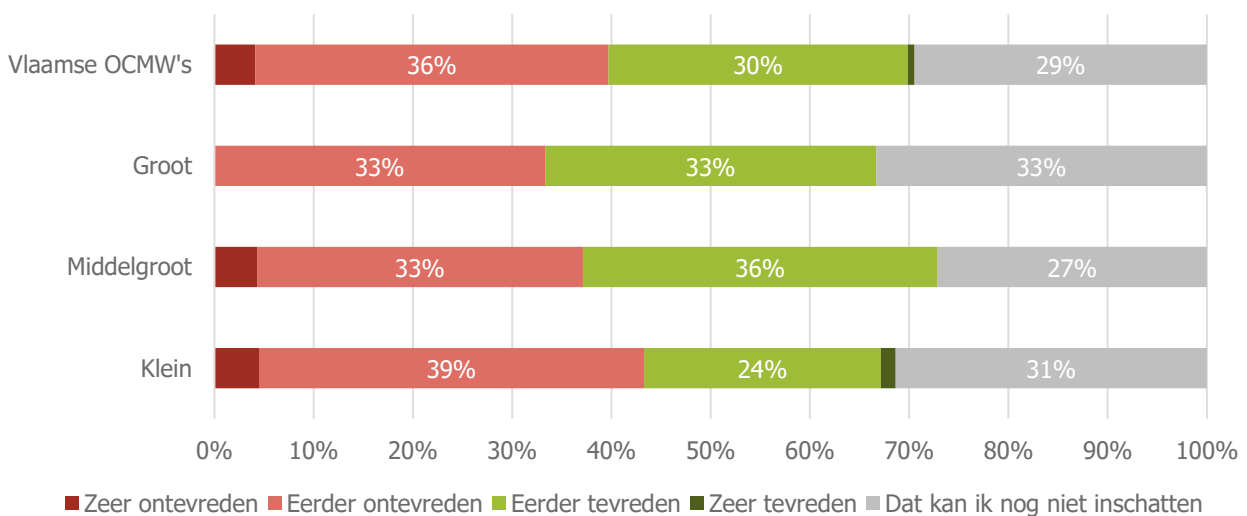
De OCMW's werden uitgebreid bevestigd via de survey, interviews, focusgroepen en casestudies. Hieronder bespreken we hun algemene tevredenheid over de veranderingen onder het TWE beleid. We bieden een verklaring voor de eerder lage tevredenheidscijfers en wijzen op de evoluties onder TWE waarvoor een draagvlak bestaat bij de OCMW's.

Verdeelde meningen van OCMW's wat betreft TWE

De algemene tevredenheid bij OCMW's over TWE voor leefloongerechtigden is eerder laag. 40% van hen is ontevreden tot zeer ontevreden. Opvallend is dat kleine OCMW's minder tevreden zijn over TWE dan grote en middelgrote OCMW's.

We bespreken hieronder in detail de voornaamste punten van kritiek vanuit de OCMW's. Algemeen stelden we tijdens de interviews en focusgroepen wel een zekere veranderbaarheid vast bij de OCMW's. De combinatie van nieuwe maatregelen zoals de inkanteling van OCMW en gemeente, uitbreiding van het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie, de hervorming van PWA, enz. legt een grote druk op de normale werking van de OCMW's.

Figuur 40: Hoe tevreden bent u in het algemeen over de nieuwe TWE-maatregel voor leefloongerechtigden? (n=170)

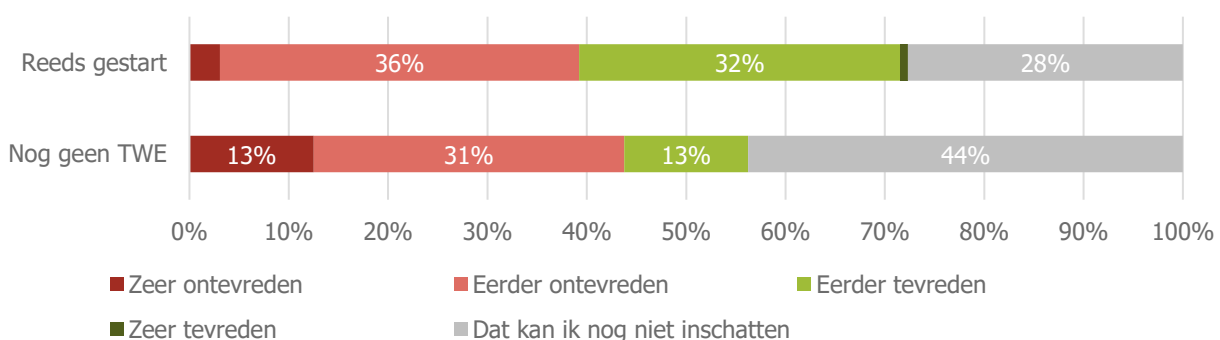


Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Bij de eerder lage tevredenheidscijfers horen ook enkele belangrijke nuancerings. Zeker niet alle OCMW's zijn ontevreden. 30% geeft aan eerder tevreden te zijn met TWE. Een even groot aandeel van de OCMW's vindt het ook nog te vroeg om aan te geven of ze al dan niet tevreden zijn.

Een interessante vaststelling is dat de OCMW's die reeds gestart zijn met TWE over het algemeen tevredener zijn over het beleid dan degene die nog geen TWE trajecten opstarten. Het aandeel tevreden OCMW's is meer dan dubbel zo hoog bij OCMW's die reeds gestart zijn met OCMW's. OCMW's die nog niet starten met TWE geven vooral aan dat ze nog niet kunnen inschatten wat ze van het beleid vinden. Dit aandeel neemt aanzienlijk af bij de OCMW's die reeds gestart zijn, en wordt vervangen door OCMW's die eerder tevreden zijn. Het aandeel ontevreden OCMW's blijft echter hoog bij de OCMW's die al TWE aanbieden (4 op 10).

Figuur 41: Hoe tevreden bent u in het algemeen over de nieuwe TWE-maatregel voor leefloongerechtigden? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

De ontevredenheid bij OCMW's kan samengevat worden in 3 grote uitdagingen:

- ▶ De OCMW's ervaren een grote administratieve last;
- ▶ Het kader van TWE wordt als te beperkend gezien voor een goede werking;
- ▶ Er heerst heel wat onduidelijkheid bij OCMW's over de precieze invulling van TWE.

Deze uitdagingen worden in volgende paragrafen verder toegelicht.

Eerst en vooral is er onder OCMW's grote eensgezindheid over de uitdaging van **extra administratieve lasten** die met TWE gepaard gaan. Dit wordt ervaren door meer dan 9 op 10 OCMW's. Trajectbegeleiders geven aan dat ze een groter deel van hun tijd moeten spenderen aan administratie en registratie. Dit verhoogt de werkdruk en gaat in het slechtste geval ten koste van de tijd die aan begeleiding van de cliënt kan besteed worden.

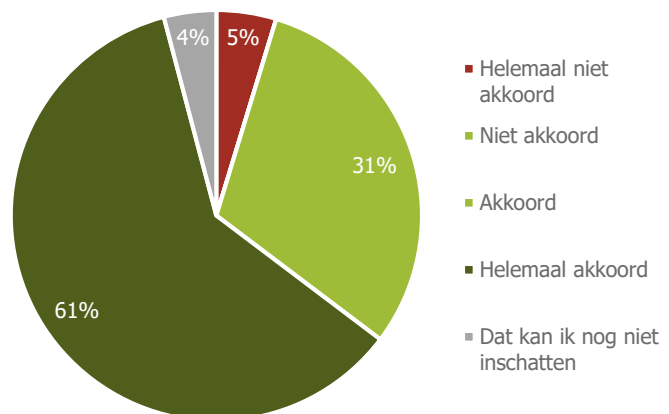
“De bijkomende administratieve overlast staat niet altijd in verhouding met het resultaat”

– Quote uit de enquête bij OCMW's

De verhoogde administratieve lasten hebben verschillende oorzaken:

- ▶ Er gebeurt veel **dubbele registratie**. In een aantal gevallen is dit te verklaren door een overgangsfase, waarbij de registratie-instrumenten van het OCMW nog niet volledig zijn aangepast aan de nieuwe manier van werken of de samenwerking met de VDAB. Maar het meer structurele probleem is dat de OCMW's niet alle informatie die ze nodig hebben, kunnen of willen registreren in Mijn Loopbaan voor partners (MLP) van de VDAB. Dit heeft twee oorzaken. Enerzijds zijn er privacy-issues met de registratie. Persoonlijke, gevoelige informatie over cliënten kan niet zomaar doorgegeven worden aan een andere organisatie. Anderzijds kunnen de OCMW's niet alle informatie die ze nodig hebben voor andere verantwoording en registratie (vb. naar de federale overheid toe of Europese subsidiedossiers) op een handige manier uit de tool van VDAB halen. Hierdoor zijn ze vaak genoodzaakt om te blijven werken met verschillende registratiemiddelen.

Figuur 42: Mening op stelling: "Het nieuwe TWE beleid brengt veel administratieve lasten mee voor mijn OCMW" (N=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

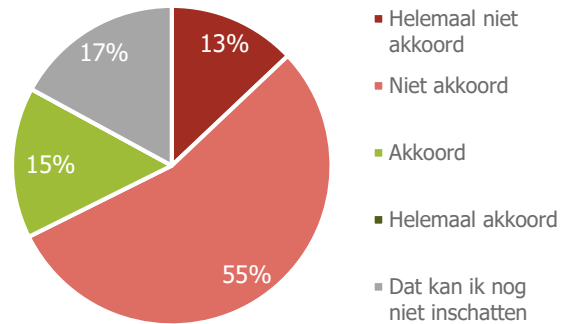
- ▶ Er zijn een aantal **nieuwe administratieve procedures die bestaande praktijken formaliseren**. Het duidelijkste voorbeeld is de invoer van de beroepsverkennde stage. Dit werd vroeger al vaak in OCMW's toegepast, maar niet altijd binnen de beroepsverkennde stage via VDAB. De beroepsverkennde stage binnen TWE biedt wel een juridische houvast voor de OCMW's. Heel wat OCMW's blijven echter gebruik maken van een stage buiten TWE, doordat de administratieve lasten volgens hen niet in verhouding zijn met de duurtijd van de stage. Zo is het bvb. voor veel OCMW's niet evident om de nodige attesten binnen deze korte tijd te verzamelen.
- ▶ Het kader dat TWE rond Artikel 60§7 contracten plaatst, zorgt ervoor dat er **extra contracten** moeten worden afgesloten met de leefloongerechtigde. De OCMW's hebben over het algemeen wel begrip voor deze formaliteiten. De extra tijdsinvestering die ermee gepaard gaat, is ook eerder beperkt. Het kan echter wel voor onduidelijkheid zorgen bij de cliënten onder TWE. We gaan hier later verder op in.

Heel wat OCMW's ervaren het kader van TWE ook als te beperkend. Twee op drie OCMW's vinden dat het niet beantwoordt aan de noden van hun OCMW (zie Figuur 43).

De argumenten die daarvoor worden aangehaald, werden besproken in de voorgaande hoofdstukken, namelijk:

- ▶ De meeste OCMW's zijn van mening dat het NEC geen realistische doelstelling is voor iedereen.
- ▶ Voor de leefloongerechtigden die uit de boot vallen, zijn er voorlopig niet genoeg haalbare alternatieven.
- ▶ Onder TWE kunnen Artikel 60§7 contracten ook niet meer in dezelfde mate gebruikt worden als opstap naar een opleiding.
- ▶ De rigiditeit van het kader uit zich ook heel concreet in de vaste duurtijd van 2 jaar. Een tijdsbeperking wordt door de OCMW's niet als problematisch ervaren. Het is echter vreemd dat oudere werkgevers voor wie het Artikel 60§7 contract soms tot 2 jaar duurt dan geen nazorg van het OCMW meer krijgen door de stopzetting van de financiële ondersteuning.

Figuur 43: Mening op stelling: "Het nieuwe TWE-beleide beantwoordt aan de noden van mijn OCMW" (N=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

De meeste OCMW's geven ook aan dat er nog heel wat onduidelijkheid is over de invulling van TWE (zie ook hoofdstuk 8). Dit heeft een aantal oorzaken:

- ▶ De OCMW's ervaren de communicatie over TWE vaak als laattijdig en onduidelijkheid. Zo is er op dit moment nog weinig informatie over de invulling van de nazorg vanuit het OCMW.
- ▶ TWE vereist nieuwe expertise van de OCMW's. Consultanten beschikken niet altijd over de nodige ervaring en informatie voor een kwaliteitsvolle begeleiding. We denken bijvoorbeeld aan relevante evoluties op de arbeidsmarkt, informatie over IBO, enz.
- ▶ Het is voor consultanten niet altijd duidelijk wat kan en niet kan in TWE. Zo leven er onder OCMW's nog heel wat misverstanden over de precieze invulling van de jobrotatie. Er wordt soms nog verkeerdelijk vanuit gegaan dat het verplicht is om van werkgever te veranderen na 6 maanden.

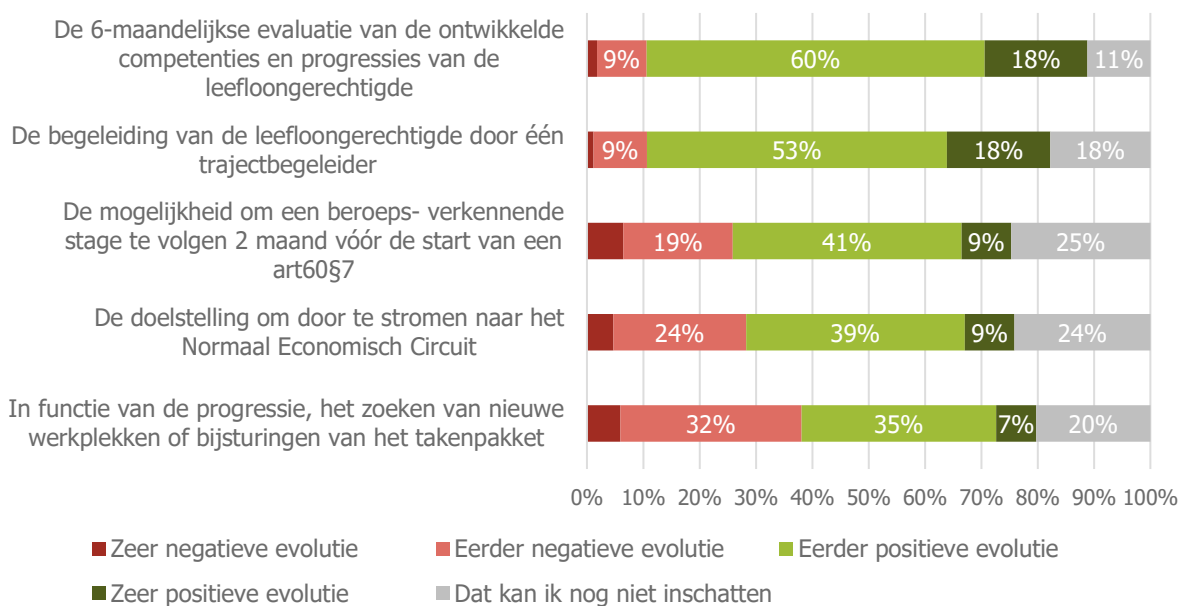


OCMW's zien wel een aantal positieve evoluties onder TWE

Het grootste deel van de OCMW's staat wel positief tegenover een aantal evoluties onder TWE - die voor een stuk al aan de gang waren bij sommige OCMW's. We hebben het in eerste instantie over de [6 maandelijks evaluatie van de progressie van de leefloongerechtigde en de begeleiding door één trajectbegeleider](#). Meer dan 2 op 3 OCMW's beschouwen dit als positieve tot zeer positieve evoluties.

Een aantal minder evidente evoluties worden ook als eerder positief beoordeeld door de OCMW's, maar met minder grote eensgezindheid. Zo is er wel een draagvlak bij de OCMW's voor de [beroepsverkennde stage voor de start van Artikel 60§7 contracten](#) en de [doelstelling om door te stromen naar het normaal economisch circuit](#). Ook het zoeken naar nieuwe werplekken of taken in functie van de progressie van de leefloongerechtigde kan rekenen op de steun van een nipte meerderheid van de OCMW's die denken dat ze dit al kunnen inschatten. Dit is opvallend, omdat er wel bedenkingen waren bij de OCMW's tijdens focusgroepen over de haalbaarheid en de implementatie van deze drie maatregelen (zie eerder).

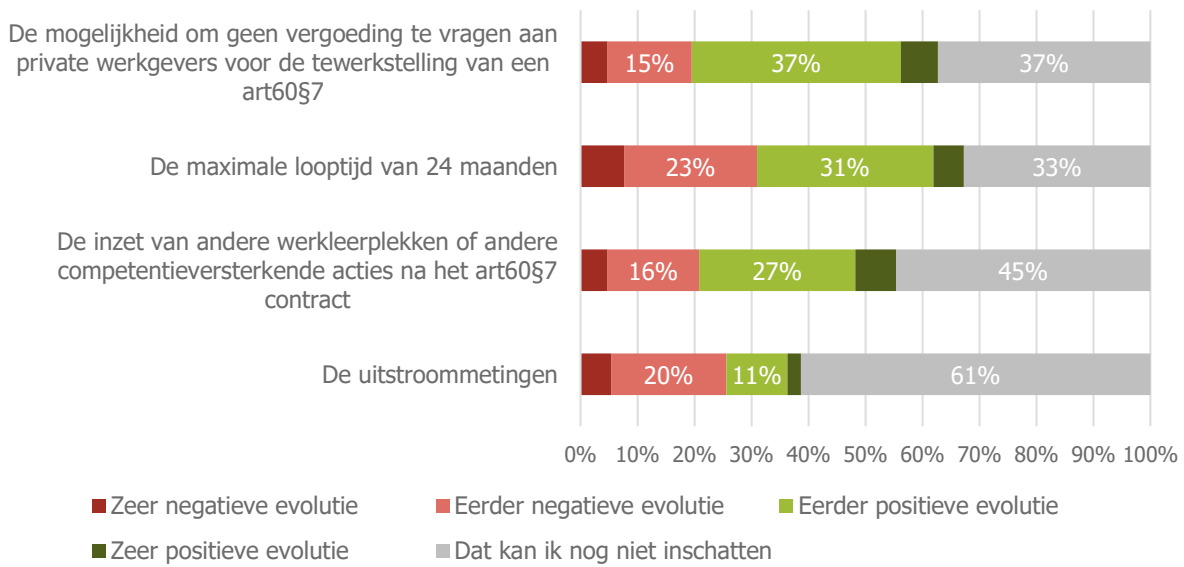
Figuur 44: De nieuwe TWE-maatregel heeft een aantal wijzigingen aangebracht aan de begeleiding van Artikel 60§7 werknemers. Hoe evalueert u deze aanpassingen? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Voor een aantal evoluties vonden de meeste OCMW's het nog te vroeg om een inschatting te maken. Ze staan eerder positief tegenover de mogelijkheid om [geen vergoeding te vragen aan private werkgevers](#), de maximale [looptijd van 24 maanden](#) en de inzet van [andere werkplekken of competentieversterkende acties na het Artikel 60§7 contract](#). Deze voorzichtige houding werd ook bevestigd in de interviews en focusgroepen. OCMW's staan zeker open voor deze evoluties, maar hebben nog niet ten volle kunnen ondervinden wat de werking in de praktijk betekent. Vooral bij de nazorg zijn er nog veel vragen vanuit activeringsconsulenten. Ze stellen zich bvb. de vraag of ze hun klanten effectief gaan kunnen stimuleren om hun traject te vervolledigen, terwijl ze op dat moment een uitkering van de VDAB zullen krijgen.

Figuur 45: De nieuwe TWE-maatregel heeft een aantal wijzigingen aangebracht aan de begeleiding van Artikel 60§7 werknemers. Hoe evalueert u deze aanpassingen? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's



9.2. De visie van leefloongerechtigden

In dit hoofdstuk bespreken we de ervaring van de leefloongerechtigden zelf onder TWE. Dit doen we op basis van de leefloongerechtigden die we spraken tijdens de casestudies en op basis van hoe de trajectbegeleiders inschatten dat hun cliënten de veranderingen in begeleiding ervaren.

De bevindingen moeten heel voorzichtig geïnterpreteerd worden. Het totaal aantal gesproken leefloongerechtigden is beperkt in verhouding met de diversiteit binnen de doelgroep. Voor de leefloongerechtigden zelf is het ook heel moeilijk om de vergelijking te maken tussen de situatie voor en na de invoering van TWE. Ze ervaren enkel het systeem zoals het nu is, en kunnen dus moeilijk inschatten in welke mate dit al dan niet een verbetering is. Toch levert het een interessant inzicht in hun ervaring.

[TWE wordt als positief ervaren door leefloongerechtigden die het traject volgen](#)

“Leefloongerechtigden krijgen meer perspectief, we proberen een duidelijk doel met hen te bereiken”

- Quote uit de interviews

De leefloongerechtigden die aan de slag zijn onder TWE hebben over het algemeen een positieve houding ten opzichte van de maatregel. Ze beschouwen het vaak als een kans op werkervaring, een beter inkomen en een opstap naar de reguliere arbeidsmarkt.

De gesproken leefloongerechtigden waren inderdaad positief over de begeleiding die ze kregen in het kader van TWE. Als troef halen ze aan dat ze intensief begeleid worden. De begeleiding door één begeleider doorheen het volledige traject zorgt voor duidelijkheid. Het is mogelijk om een vertrouwensrelatie op te bouwen, wat voor de meer kwetsbare profielen een groot voordeel is en vooral voor leefloongerechtigden met een migratieachtergrond – die de arbeidsmarktlandschap minder goed kennen.

“Het feit dat we door 1 begeleider worden gevolgd is positief. Nu is alles aaneensluitend, vroeger was er de risico dat we in een valkuil vielen na onze Artikel 60§7-contract”

– Quote uit de interviews met leefloongerechtigden

Dit vertrouwen is ook nodig om het traject te kunnen duiden aan de leefloongerechtigde. Het is bijvoorbeeld niet vanzelfsprekend om uit te leggen wat de betekenis is van de verschillende documenten die moeten worden ingevuld en ondertekend. Dit leidt vaak tot verwarring en soms zelfs tot een zekere weerspanning bij de begeleide cliënten.

Het traject binnen TWE wordt in de mate van het mogelijke op de noden van de leefloongerechtigde afgestemd. De duidelijke finale doelstelling biedt perspectief, gaven de geïnterviewde leefloongerechtigden en hun begeleiders aan. Het jobdoelwit is voor hen dus meer dan een administratieve vereiste. Een belangrijke nuancering is dat het niet voor iedere leefloongerechtigde evident is om een haalbaar jobdoelwit te formuleren. OCMW's proberen dit te remediëren via gesprekken met de cliënt of ondersteuning via de VDAB.

De grotere nadruk op het veranderen van takenpakket of werkplek is voor een deel van de leefloongerechtigden wel een uitdaging. Enerzijds stimuleert het hen om te groeien, anderzijds is het voor een deel een te grote stap om de vertrouwde omgeving al te verlaten na enkele maanden. Het is aan de trajectbegeleiders om hier een goed evenwicht in te vinden.

[TWE stuit op onbegrip bij leefloongerechtigden die buiten het systeem vallen](#)

De cijfers over het aantal Artikel 60§7 contracten en de ervaringen van de OCMW's tonen aan dat dit instrument minder breed wordt ingezet dan vroeger. Dit is voor leefloongerechtigden zelf het meest voelbare effect van de beleidswijziging. OCMW's krijgen dan ook nog regelmatig de vraag van cliënten of ze niet binnen Artikel 60§7 aan de slag kunnen. Sommigen stellen zelf een werkgever voor die het systeem kent. Dergelijke cliënten die dan toch niet binnen het systeem passen (omdat ze rechtstreeks klaar zijn voor de arbeidsmarkt of omdat ze nog een te grote afstand hebben) begrijpen niet altijd waarom ze niet onder TWE aan de slag kunnen.

9.3. De visie van werkplekken

Het TWE beleid zorgde voor een evolutie van publieke werkplekken naar een toenemend belang van private werkgevers. We beschrijven hieronder hoe de werkplekken deze omschakeling ervaren. We baseren ons hiervoor op de werkgevers die we spraken tijdens de casestudies.

Verschillende ervaringen afhankelijk van het type werkgever

De perceptie over de veranderingen onder TWE verschillen sterk tussen private werkgevers en publieke werkgevers.

Voor **private werkgevers** is het systeem nog in grote mate nieuw en onbekend. De gesproken werkgevers die al mensen tewerkstelden via TWE waren overwegend positief over hun ervaringen. Het vraagt van de werkgevers wel een aanzienlijke tijdsinvestering, maar die staat in het algemeen in verhouding met de resultaten. De geïnterviewden ervoeren de administratieve aspecten niet als problematisch. Een aantal van de werkgevers die al meerdere mensen via Artikel 60§7 contracten tewerkstelden, gaven wel aan dat er in het verleden al stopzettingen of problemen op de werkvloer waren geweest. Ze waren echter wel tevreden over de manier waarop het betrokken OCMW hiermee omging.

“Hoe beter we iemand uit Artikel 60§7 tewerkstelling opleiden, hoe beter voor ons bedrijf”

- Quote uit interviews met private werkgever

Een aandachtspunt in de privésector is dat de sectoren waarin een groot aantal jobs zijn die geschikt zouden kunnen zijn voor mensen via TWE vaak via interimcontracten worden ingevuld. Dit is momenteel niet verenigbaar met tewerkstelling via TWE. OCMW's worden soms voor de keuze geplaagd om voor onmiddellijke tewerkstelling te gaan in de private sector via een tijdelijk contract of verder in te zetten op een TWE-OCMW-traject.

De grootste impact van TWE op **publieke werkgevers** is dat sommigen nu een lager aantal mensen via Artikel 60§7 contracten tewerkstellen. Doordat Artikel 60§7 contracten in het algemeen minder toegepast worden en dat er een shift is richting meer private werkplekken, krijgen klassieke publieke werkgevers zoals kringwinkels en gemeenten hun vacatures moeilijker ingevuld via Artikel 60§7 contracten. De grotere aandacht voor de privé betekent ook dat publieke werkgevers vaker de minder 'sterke' werknemers over de vloer krijgen.

Zowel publieke als private werkgevers zijn eerder kritisch over de rotatie van takenpakket of werkplekken na 6 maanden. Het idee leeft dat ze een arbeidskracht verliezen voordat hij of zij echt begint te 'renderen'.

Box 3: Peter principe in de sociale economie

Binnen de sociale economie wordt er steeds meer nadruk gelegd op doorstroom. Die doorstroom kan zowel intern (vb. veranderen van takenpakket of rol) als extern (vb. van sociale economie naar NEC) zijn. De motivatie vanuit het beleid hiervoor is duidelijk. Het levert een aantal voordelen op voor het individu, de werkgever en de maatschappij:

- ▶ Op individueel niveau verhoogt het de weerbaarheid op de arbeidsmarkt en kunnen extra competenties verworven worden.
- ▶ Voor de werkgever betekent dit mogelijk een gemotiveerdere en beter getrainde werknemer.
- ▶ Op maatschappelijk niveau zorgt het ervoor dat mensen trapsgewijs kunnen groeien. Dit zorgt ervoor dat er plaatsen vrijkomen voor mensen die intensievere begeleiding nodig hebben.

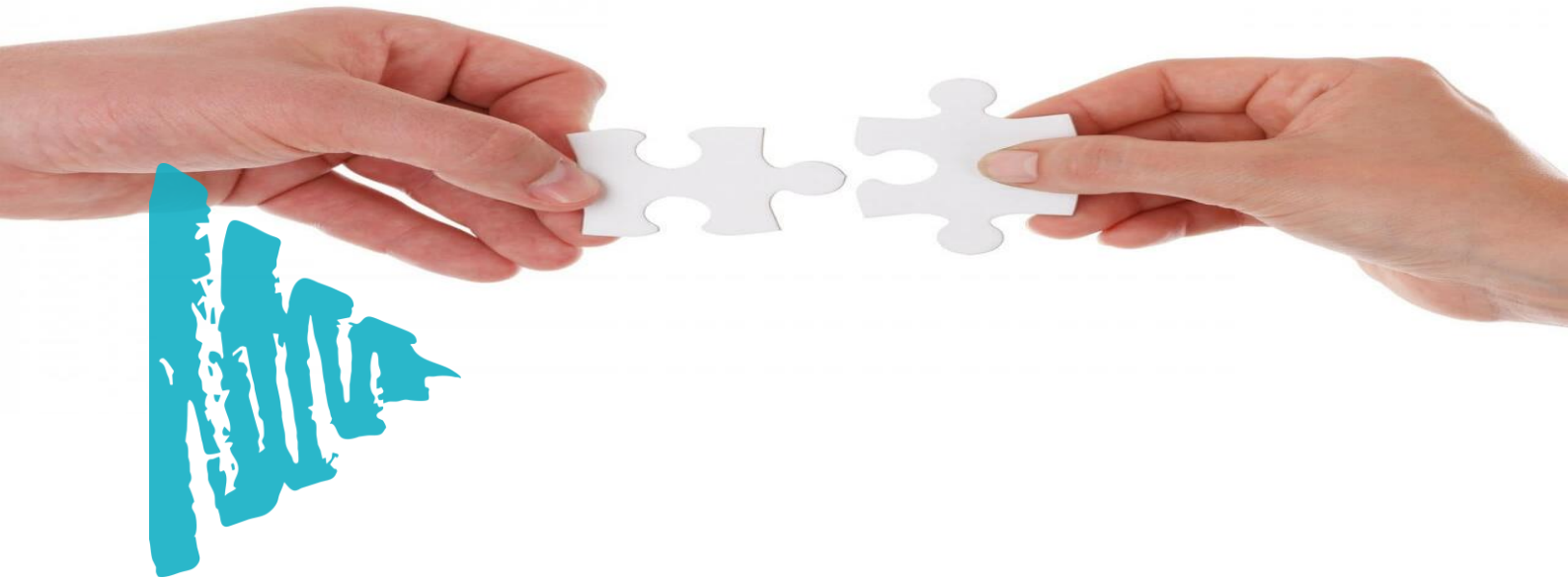
TWE vormt in die zin een belangrijk sluitstuk tussen de sociale economie en de reguliere arbeidsmarkt. Idealiter stromen mensen binnen de 2 jaar onder begeleiding van het OCMW door naar een duurzame job in het NEC.

De implementatie op organisatieniveau is echter verre van evident. Dit bleek uit een bezoek aan een sociale werkplek. De druk op de organisatie en de werknemers is groot om zo snel mogelijk intern of extern door te stromen. Dit loopt in veel gevallen goed, maar soms komt de goede werking van de werkplek of de vooruitgang van de cliënt in het gedrang.

Het doet wat denken aan het 'Peter principe'. Volgens dit principe stijgt elke werknemer in een hiërarchie tot zijn niveau van incompetentie. Iemand stroomt met andere woorden door tot hij of zij eigenlijk niet meer geschikt is om een bepaalde rol op te nemen. Dit zorgt er op termijn voor dat een organisatie mank loopt.

Het hoeft gelukkig niet noodzakelijk zo ver te komen. Er zijn bijvoorbeeld ESF-projecten lopende om na te gaan hoe deze doorstroom best in de praktijk georganiseerd wordt. In de 'Gids doorstroom sociale economie' worden ook een aantal praktische tips meegegeven voor organisaties om beter om te gaan met doorstroom.

<https://www.socialeconomie.be/sites/default/files/documents/doorstroomgids.pdf>



10 / Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies uit het rapport samengevat. Hieraan worden ook concrete aanbevelingen naar het beleid toe gekoppeld.

TWE is een belangrijke hefboom in het lokaal activeringsbeleid

“TWE geeft een hefboom om een coherent tewerkstellingsbeleid te ontwikkelen tussen OCMW’s”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW’s

Tussen 1 januari 2017 en 30 juni 2018 werden 8.388 TWE-OCMW-trajecten voor leefloongerechtigden opgestart door 268 OCMW’s, wat overeenkomt met 87% van alle Vlaamse OCMW’s¹⁴. Ter vergelijking boden 293 OCMW’s minstens 1 Artikel 60§7 contract in 2016 (of 95% van alle OCMW’s). Het [merendeel OCMW’s zijn dus actief bezig met TWE](#).

De invoering van het TWE beleid had bovendien een [grote impact op de werking van de Vlaamse OCMW’s](#). Bij 83% van de OCMW’s zorgde dit voor een wijziging in de manier waarop ze hun trajectbegeleiding organiseren en uitvoeren. Nog eens 11% was op het moment van de enquête van plan om hun werking aan te passen.

Het TWE beleid biedt een [duidelijker algemeen kader](#) voor de activering van leefloongerechtigden aan de OCMW’s. De invulling ervan loopt in de praktijk wel sterk uiteen naar grootte, historiek van de activeringsaanpak en specifieke lokale context bij de OCMW’s. In heel wat OCMW’s (vooral grotere) was de evolutie naar meer doel- en klantgericht werken en richting NEC al gaande ook zonder TWE.

Onder impuls van TWE zette zich een [professionalisering](#) voort van de trajectbegeleiding bij OCMW’s. Vooral het gebruik van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) als manier om in overleg met de cliënt doelen te stellen en de progressie tijdens een traject te evalueren vond brede ingang en werd positief onthaald. Het bijsturen van het takenpakket of een nieuwe werkplek zoeken in functie van de evolutie van een leefloongerechtigde binnen TWE was voor bijna de helft van de OCMW’s een grote aanpassing. Een aantal principes van TWE waren voor de meeste OCMW’s dan weer vooral een verankering of formalisering van de bestaande werking. Zo zijn de begeleiding door 1 begeleider, de bepaling van het jobdoelwit in overleg met leefloongerechtigde en de 6-maandelijkse evaluatie voor de meeste OCMW’s al standaardpraktijken. Het aantal gesprekken en evaluaties met leefloongerechtigden zijn wel gestegen bij 1 op 4 OCMW’s. OCMW’s zijn in het algemeen intensiever bezig met de begeleiding en de trajecten hebben een duidelijker doelstelling. Verschillende instrumenten werden dan ook door OCMW’s ontwikkeld om hen hierin te ondersteunen (bvb. functieprofielen met duidelijke evoluties van competenties en taken doorheen het traject).

¹⁴ Hierbij verwijzen we naar het aantal OCMW’s waarbij minstens 1 leefloongerechtigde een traject heeft opgestart, ongeacht of dit in cluster is of niet.

De verandering bij OCMW's zit echter niet alleen in de aanpak en instrumenten, maar ook in de **cultuur**. OCMW's geven aan dat er een evolutie is richting (nog) meer doel- en klantgericht werken. Er wordt minder uitgegaan van het aanbod van werkplekken, en meer van de noden en mogelijkheden van de cliënt. Er is ook een grote bereidheid en openheid om met private werkgevers samen te werken.

De **openheid naar private werkgevers** toe uit zich ook in de cijfers. Het aandeel private werkgevers groeit bij 20% van de OCMW's. 4 op 10 OCMW's vragen ook geen vergoeding aan private werkgevers om deze aan te zetten om werkplekken aan te bieden. Toch blijft het aandeel private werkgevers heel beperkt (8% van de aangeboden werkplekken). OCMW's ervaren dan ook heel wat uitdagingen bij het vinden van private werkgevers. Het ontbreekt hen vaak aan tijd of aan netwerken van private werkgevers. Bij private werkgevers vormen vooroordelen of gebrek aan omkadering voor sociale tewerkstelling belangrijke drempels. Daarnaast zijn ook de verschillende vergoedingen naar werkgevers per OCMW een aandachtspunt. Deze verschillen maken het voor bedrijven complex, vooral voor degene die over verschillende regio's actief zijn. Dit leidt bovendien tot een vorm van concurrentie tussen OCMW's. Daarnaast zijn er ook verschillen met de vergoedingen gevraagd door de VDAB. Dit maakt het landschap weinig transparant voor bedrijven.

Aanbevelingen

- ▶ Verder verspreiding van goede praktijken, bijvoorbeeld functieprofielen met duidelijke evoluties van competenties en taken, instrumenten voor screening, enz. Het ontwikkelen van instrumenten is zeer tijdsintensief en OCMW's kunnen veel meer van elkaar leren (vooral kleine OCMW's). Het lerend netwerk is een goede stap, maar het omvat momenteel onvoldoende overkoepelende kennisdelingen.
- ▶ Sensibiliseren van private werkgevers om ze te stimuleren om meer private werkplaatsen aan te bieden, bvb. door de promotie van succesverhalen.
- ▶ OCMW's uit zelfde regio aansporen om zelfde vergoeding aan te vragen aan private werkgevers en zelfde verloningsbeleid te hanteren naar leefloongerechtigden toe om transparantie te vergroten naar (private) werkplekken en onnodige concurrentie tussen OCMW's te vermijden.

Toegenomen doelgerichtheid door TWE is mes dat aan twee kanten snijdt

“De doelstelling van uitstroom richting NEC is positief maar is niet haalbaar voor een grote groep leefloongerechtigden.”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

TWE-OCMW-trajecten zijn er expliciet op gericht om de **doorstroom naar het normaal economisch circuit (NEC) te verhogen**. Kandidaten moeten voldoende leerpotentieel hebben om na maximum 2 jaar op een duurzame manier tewerk gesteld te zijn in het NEC.

Voor definitieve conclusies uit de **uitstroomresultaten** komt dit onderzoek nog te vroeg. Opvallend is wel dat, in tegenstelling tot andere tewerkstellingsmaatregelen, leefloongerechtigden met een migratieachtergrond vaker aan het werk geraken na hun traject dan leefloongerechtigden zonder migratieachtergrond. Zo vonden 38% onder hen een job 3 maand na het beëindigen van hun TWE-OCMW-traject tegenover 24,7% leefloongerechtigden zonder migratieachtergrond. Bovendien hebben 7 op 10 TWE'ers een migratieachtergrond, wat aantoont dat TWE voor een grote groep een uitstap kan zijn uit het leefloon. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat deze leefloongerechtigden vaak vluchtelingen zijn, met ervaring en diploma's uit hun thuisland. Deze leefloongerechtigden beschikken dus vaak over nuttige competenties voor de arbeidsmarkt, waardoor ze snel hun weg kunnen vinden na het beëindigen van hun traject en eens een betere kennis van het Nederlands. Deze cijfers moeten echter voorzichtig geïnterpreteerd worden aangezien enkel trajecten geanalyseerd kunnen worden die vroeger beëindigden dan de doorlooptijd van 2 jaar.

Een belangrijke keerzijde aan de doelstelling om door te stromen naar het normaal economisch circuit (NEC) is dat OCMW's ervaren dat vooral sterkere profielen in aanmerking komen voor TWE en dat **veel leefloongerechtigden uit de boot vallen** met het nieuwe TWE-beleid. De eerste cijfers tonen alvast aan dat de instroom in Artikel 60§7 contracten lager is dan vóór de invoer van TWE. Zo werden 9.382 Artikel 60§7 contracten afgesloten in 2017, waaronder 3.522 onder het nieuwe systeem. Dit is een daling met 12,9% sinds 2016, toen het aantal afgesloten Artikel 60§7 contracten 10.766 bedroeg. Parallel aan de daling van het aantal Artikel 60§7 contracten in de periode 2016-2017 is het aantal leefloongerechtigden echter met 7,5% gestegen in Vlaanderen in dezelfde periode. Als gevolg is het bereik van leefloongerechtigden met Artikel 60§7 contracten gedaald van 15,8% in 2016 naar 13,3% in 2017.

De **lagere instroom in Artikel 60§7 contracten** is volgens OCMW's vooral te verklaren door de striktere voorwaarden in TWE-OCMW-trajecten. 84% van de Vlaamse OCMW's ervaart dat vooral sterkere profielen in aanmerking komen voor TWE. Als gevolg van de striktere instroomcriteria die zich vooral richten op de sterkste leefloongerechtigden, is de 'restgroep' van leefloongerechtigden die niet in aanmerking komen voor TWE steeds groter aan het worden. Zo is 67% van de OCMW's van mening dat met het nieuwe TWE-beleid veel leefloongerechtigden uit de boot vallen. Bij grote OCMW's



stijgt dit aandeel tot 78%. Volgens de OCMW's komen volgende groepen van leefloongerechtigden die vroeger wel binnen Artikel 60§7 pasten, veel moeilijker in aanmerking voor TWE. We denken onder andere aan leefloongerechtigden die een opleiding willen volgen na Artikel 60§7, vluchtelingen voor wie de taalkennis een te grote drempel vormt, enz.

Volgens de OCMW's bestaan er in theorie [alternatieven voor deze doelgroepen](#), maar in de praktijk zijn er niet genoeg plaatsen beschikbaar (vb. Sociale economie, beschutte werkplaatsen,...). Bovendien zijn een aantal alternatieven voor deze doelgroepen wel beschikbaar maar niet afgestemd op zwakkere doelgroepen door een gebrek aan begeleiding (vb. vrijwilligerswerk, wijk-werken,...). Als gevolg zijn verschillende OCMW's zelf projecten aan het ontwikkelen via alternatieve financieringen (vb. ESF).

Aanbevelingen

- ▶ Een grondige analyse voorzien van de uitstroomresultaten van TWE vanaf 2019, 2 jaar na de invoering van TWE.
- ▶ Artikel 60§7 contracten worden gerichter ingezet dan vroeger. Als gevolg is het bereik van leefloongerechtigden met deze maatregel gedaald en vallen een aantal leefloongerechtigden – voor wie er geen alternatieven meer bestaan - uit de boot. Deze situatie dringt een beleidskeuze op: een gepast alternatief en structureel aanbod voorzien voor leefloongerechtigden die niet meer in aanmerking komen voor Artikel 60§7 binnen het kader van TWE of een bredere invulling voorzien van wat er onder duurzame uitstroom begrepen wordt (bvb. opleidingen toelaten).
- ▶ Een analyse voorzien van het profiel van leefloongerechtigden om beter zicht te hebben op wie de (nieuwe) leefloongerechtigden zijn en wat het meest passend aanbod is voor hen.

Risico dat de groeipijnen van TWE-beleid permanente knelpunten worden

“OCMW's worden geconfronteerd met heel veel veranderingen, dit zorgt voor een zekere veranderingsmoeheid bij OCMW's en een negatieve perceptie over TWE, terwijl TWE wel potentieel heeft”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

De algemene tevredenheid bij OCMW's over het TWE-beleid is eerder laag. Slechts 1 op 3 onder hen geeft aan tevreden te zijn met TWE, 1 op 4 geeft daarentegen aan ontevreden te zijn, terwijl de rest dit nog niet kan inschatten. Opvallend is dat kleine OCMW's vaker minder tevreden zijn over TWE dan grote en middelgrote OCMW's. Verandering gaat natuurlijk altijd gepaard met groeipijnen. Er heerst ook een zekere veranderingsmoeheid bij een deel van de Vlaamse OCMW's na een aantal drastische hervormingen, waarvan het nieuwe TWE-beleid er één van is. De combinatie van nieuwe maatregelen zoals de inkanteling van OCMW en gemeente, de uitbreiding van het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie, de hervorming van PWA, enz.... legt een grote druk op de normale werking van de OCMW's. Maar dit is slechts een deel van de verklaring. Heel wat groeipijnen dreigen permanente knelpunten te worden als ze niet aangepakt worden.

De ontevredenheid bij OCMW's kan samengevat worden in [3 grote uitdagingen](#) die hieronder worden toegelicht, namelijk:

- ▶ De administratieve lasten die gepaard gaan met het proces;
- ▶ Het kader van TWE dat op een aantal punten als te beperkend wordt ervaren;
- ▶ De onduidelijkheid over de invulling van TWE;

De meest uitgesproken klacht van de OCMW's zijn de [administratieve lasten](#) die gepaard gaan met het proces. Zo zijn 92% OCMW's van mening dat TWE te veel administratieve lasten met zich mee brengt. Trajectbegeleiders geven aan dat ze een groter deel van hun tijd moeten spenderen aan administratie en registratie. Dit verhoogt de werkdruk en gaat in het slechtste geval ten koste van de tijd die aan begeleiding van de cliënt kan besteed worden. Dit kan voor een stuk verklaard worden door veel dubbele registratie. Een aantal instrumenten van OCMW's moeten nog worden aangepast aan het nieuwe systeem of de instrumenten van de VDAB. Er zijn echter ook belangrijke privacy-issues bij de informatieoverdracht naar de VDAB toe, waardoor OCMW's moeilijker anders kunnen dan dubbel werk doen. TWE zorgde ook voor een formalisatie van bestaande praktijken, die voordien gebeurden maar met minder administratieve last. Zo maakt maar een beperkt deel van de OCMW's gebruik van beroepsverkennde stages binnen een TWE-OCMW-traject omdat de procedure te rigide en tijdrovend is.

Heel wat OCMW's ervaren het [kader van TWE als te beperkend op een aantal punten](#). 2/3^{de} van de OCMW's vindt dan ook dat het nieuwe TWE-beleid niet beantwoordt aan de noden van hun OCMW of van de leefloongerechtigden. De rigiditeit van het kader uit zich ook heel concreet in de vaste duurtijd van 2 jaar. Een tijdsbeperking wordt door de OCMW's niet als problematisch ervaren. Het is echter vreemd dat oudere werkgevers voor wie het Artikel 60§7 contract soms tot 2 jaar duurt dan geen nazorg van het OCMW meer krijgen doordat de financiële ondersteuning dan stopt.

Daarnaast geven de meeste OCMW's ook aan dat er nog heel wat **onduidelijkheid is over de invulling van TWE**. Dit heeft een aantal oorzaken:

- ▶ De OCMW's ervaren de communicatie over TWE vaak als laattijdig en onduidelijk. Zo is er op dit moment nog weinig informatie over de invulling van de nazorg vanuit het OCMW. Ook dat de informatie verschillen tussen regio's.
- ▶ TWE vereist nieuwe expertise van de OCMW's. Consultanten beschikken niet altijd over de nodige ervaring en informatie voor een kwaliteitsvolle begeleiding. We denken bijvoorbeeld aan informatie over IBO, relevante evoluties op de arbeidsmarkt, enz.
- ▶ Het is voor consultanten niet altijd duidelijk wat kan en niet kan in TWE. Zo leven er onder OCMW's nog heel wat misverstanden over namelijk de precieze invulling van de jobrotatie. Er wordt soms nog verkeerdelijk vanuit gegaan dat het verplicht is om van werkgever te veranderen na 6 maanden. Het gebrek aan kennis m.b.t. TWE binnen OCMW's blijkt ook uit de resultaten van de enquête. Zo heeft 1/3^{de} van de OCMW's reeds van de principes van de afsprakenkaders gehoord, maar weet niet wat ze precies inhouden¹⁵. 4% heeft er zelf nog nooit van gehoord. Vooral kleinere OCMW's kennen het afsprakenkader minder goed.

Dit uit zich dan ook in ontevredenheden m.b.t. de **samenwerking met VDAB**. Over het algemeen zijn de OCMW's eerder tevreden over de 'basisondersteuning' door de VDAB. De beide organisaties spreken echter nog een andere taal. De expertise-uitwisseling verloopt vaak moeizaam of is onvoldoende. Ook het opleidingsaanbod strookt niet met de noden van de OCMW's. Om TWE succesvol te maken, is een goed partnerschap tussen de OCMW's en de VDAB echter onontbeerlijk.

Aanbevelingen

- ▶ Administratieve lasten inperken door:
 - Nagaan welke administratieve documenten overbodig zijn, bvb. talloze contracten en administratieve documenten die door leefloongerechtigden getekend moeten worden;
 - Vereenvoudiging van de administratie voor beroepsverkennde stages;
 - OCMW's aanzetten om dubbele registratie te vermijden door een betere integratie van hun tools in TWE te voorzien;
 - MLP beter afstemmen op de noden van OCMW's. Bvb. het mogelijk maken om noodzakelijke informatie uit MLP te kunnen halen en te monitoren, ook met oog op andere verantwoording en registratie (vb. naar de federale overheid toe of Europese subsidiedossiers). Daarnaast ook een vertrouwelijke zone in MLP voorzien, die OCMW's wel kunnen raadplegen maar VDAB niet.
- ▶ Bepaalde aspecten die als te rigide door OCMW's worden ervaren aanpakken:
 - De vaste duurtijd van 2 jaar voor TWE aanpassen en eerder een nazorgtraject van 1 jaar voorzien na Artikel 60§7;
 - Meer flexibiliteit voorzien om langere opleidingen binnen TWE traject toe te laten. Een doordachte opleiding kan op langere termijn tot een duurzamer tewerkstelling leiden.
- ▶ De communicatie en informatie m.b.t. TWE verbeteren:
 - Alle aspecten van TWE, alsook wat kan en niet kan binnen TWE, op een éénduidige manier opnemen in een draaiboek en communiceren naar alle medewerkers betrokken met TWE binnen OCMW's;
 - Een directere communicatie voorzien, bvb. via een mailing of Intranet waarbij belangrijke informatie of mogelijke aanpassingen worden gecommuniceerd;
 - Een duidelijke contactpersoon of infolijn voor TWE binnen VDAB toewijzen aan elk OCMW;
 - OCMW's op eigen verantwoordelijkheid wijzen: ze hebben autonomie en expertise, ze kunnen aan bepaalde zaken zelf invulling geven binnen het algemeen kader van TWE.
- ▶ Meer expertise-uitwisseling voorzien met de VDAB:
 - Meer praktijkgerichte opleidingen voorzien, namelijk rond nazorg, IBO, tools van de VDAB, enz.;
 - Netwerk van werkgevers en expertise rond werken met private werkgevers delen;
 - Samen met VDAB gezamenlijke campagne voeren bij werkgevers omtrent TWE.

¹⁵ Of alleszins 1/3de van de maatschappelijke werkers of trajectbegeleiders die werden bevraagd.

“In praktijk wordt er minder geactiveerd in kleine OCMW's door gebrek aan tijd en expertise”

– Quote uit de focusgroepen/interviews met OCMW's

Kleinere OCMW's zijn nog niet volledig mee in het TWE verhaal. 1 op 4 van de kleine OCMW's startte nog geen TWE trajecten op meer dan 1 jaar na de lancering van de maatregel. Het aantal Artikel 60§7 contracten is er dan ook opmerkelijk gedaald tussen 2016 en 2017. Zo is het aantal Artikel 60§7 contracten in kleine OCMW's met 19,3% gedaald tussen 2016 en 2017, terwijl deze daling in grote OCMW's beperkt bleef tot 10,6% en bij middelgrote tot 14,6%. TWE bereikt dan ook minder leefloongerechtigden in kleine OCMW's (5,7% van alle leefloongerechtigden in 2017) dan in middelgrote OCMW's (7% leefloongerechtigden) en vooral in centrumsteden (7,8%).

Het lagere bereik van TWE in kleine gemeentes valt voor een stuk te verklaren door een [beperkte kennis over TWE bij deze OCMW's](#). Zo geeft de grote meerderheid kleine OCMW's (7 op 10) aan dat ze TWE-OCMW-trajecten onvoldoende in de vingers hebben, waardoor Artikel 60§7 contracten minder worden aangeboden in hun gemeente. Deze bevindingen tonen aan dat kleine OCMW's nog niet volledig mee zijn met het TWE-verhaal, wat in fine repercussies heeft op het aanbod van gepaste trajecten voor leefloongerechtigden in deze gemeenten.

Kleine OCMW's hebben ook minder vaak hun begeleiding aan TWE aangepast. Zij ervaren dan ook de meeste moeite om te bepalen wie al dan niet kan instromen in TWE (1 op 3) vooral omdat ze over [onvoldoende nuttige instrumenten](#) hiervoor beschikken (1 op 2 OCMW's). Het ontbreekt hen aan capaciteit om de nodige kennis op te doen en de instrumenten/methodieken die hiervoor nodig zijn te ontwikkelen. Trajectbegeleiding is voor hen vaak slechts een (klein) deel van het takenpakket. De eerder gespecialiseerde kennis die dan nodig is voor sommige dossiers ontbreekt. Dit uit zich dan ook in een grotere ontevredenheid bij kleine OCMW's wat TWE betreft.

Een aanzienlijk deel van de kleine OCMW's lossen dit capaciteitsgebrek op door beroep te doen op externe partners voor delen van hun traject (1 op 2 kleine OCMW's) of zich te engageren in [samenwerkingsverbanden](#). De schaal waarop ze dit doen, loopt sterk uiteen. Een kwalitatief activeringsbeleid is dan meer dan enkel een capaciteitsvraagstuk, maar hangt ook af van lokale ambities (vb. beschikbare middelen, goede beleidsplanning,...) en context (vb. aandeel leefloongerechtigden, personeelsproblemen,...). We zien ook heel wat uitzonderingen op de regel. De statistische afbakening van kleine OCMW's die we hier hanteerden (minder dan 15.000 inwoners), mag dan ook niet gelezen worden als een absolute ondergrens voor een goede implementatie van het TWE beleid.

Aanbevelingen

- ▶ Stimuleren van uitwisseling van goede praktijken en nuttige instrumenten, specifiek gericht op kleine OCMW's.
- ▶ Kleine OCMW's stimuleren om krachten te bundelen via samenwerkingsverbanden.





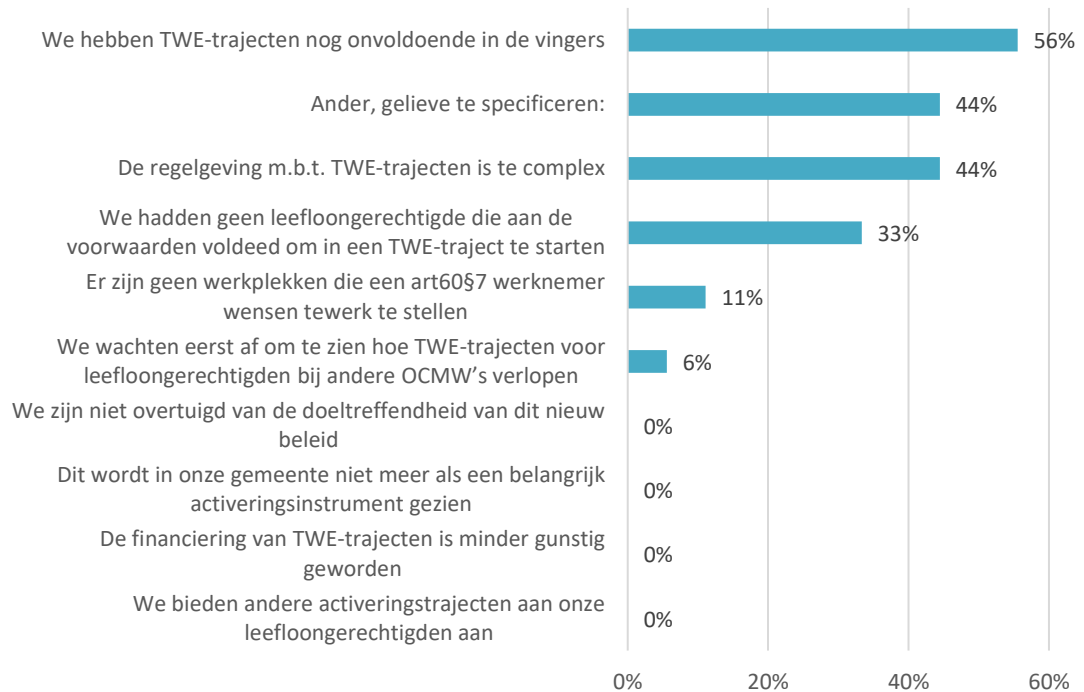
Bijlage 1 / Bibliografie

- Bourgeois, G. (2012). Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de groepen van assistentiewoningen, 79059–79073.
- Bourgeois, G., & Muyters, P. Gemeenschaps- En Gewestregeringen Gemeinschafts- Und Regionalregierungen, Pub. L. No. 2016/36771, 1.
- Bourgeois, G., & Muyters, P. Ontwerp van decreet betreffende de tijdelijke werkervaring , het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming, 922 §.
- Cousaert, P. (2015). Van Artikel 60§7 ' er naar leerwerknemer.
- Cousaert, P. (2016). *De rol van de OCMW's binnen Tijdelijke Werkervaring*.
- Dooren, G. Van, Kuppens, J., Druetz, J., Struyven, P. L., & Franssen, A. (2011). Sociale activering, tussen actief burgerschap en betaalde arbeid: een verkennend onderzoek naar de praktijk van sociale activering in de Belgische OCMW's. <https://doi.org/2012/4718/4>
- Muyters, P. (2015). *Conceptnota VR 30-10-2015* (No. 1159/1TER).
- Muyters, P. (2016). Brief tav OCMW-voorzitter DAEB-mandatering definitief.pdf.
- Muyters, P. (2017a). Omzendbrief 2017/2. Brussel: Kabinet van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.
- Muyters, P. (2017b). Omzendbrief 2017/3. Brussel: Kabinet van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.
- SERV. (2015). Advies Tijdelijke werkervaring.
- SERV. (2016a). Advies Ontwerpdecreet Tijdelijke werkervaring. SERV.
- SERV. (2016b). BVR Tijdelijke werkervaring & BVR Werkervaringsstage.
- Stappen in het traject TWE-OCMW*. (2017).
- VDAB. (2017). Begeleiding.
- Vlaamse Regering. (2014). *Regeerakkoord Vlaamse Regering 2014-2019. Publicatie Vlaamse overheid*. Retrieved from https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/organisatieontwikkeling/Het_regeerakkoord_Vlaamse_Regering_2014_2019.pdf



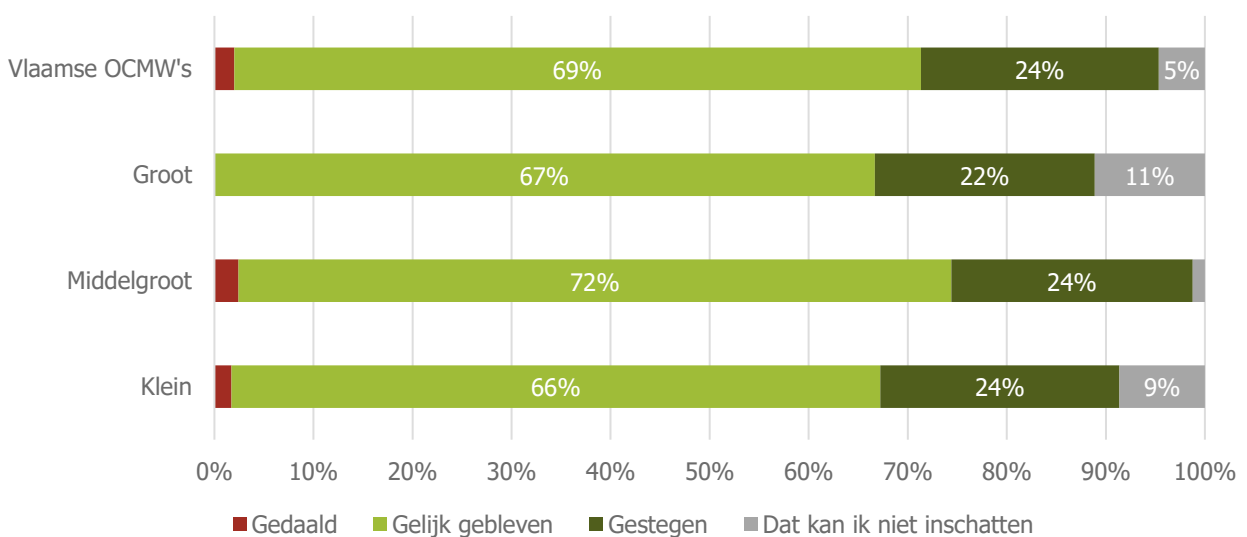
Bijlage 2 / Extra figuren

Figuur 46: Waarom heeft u nog geen TWE-OCMW-trajecten georganiseerd? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk) (N=18)



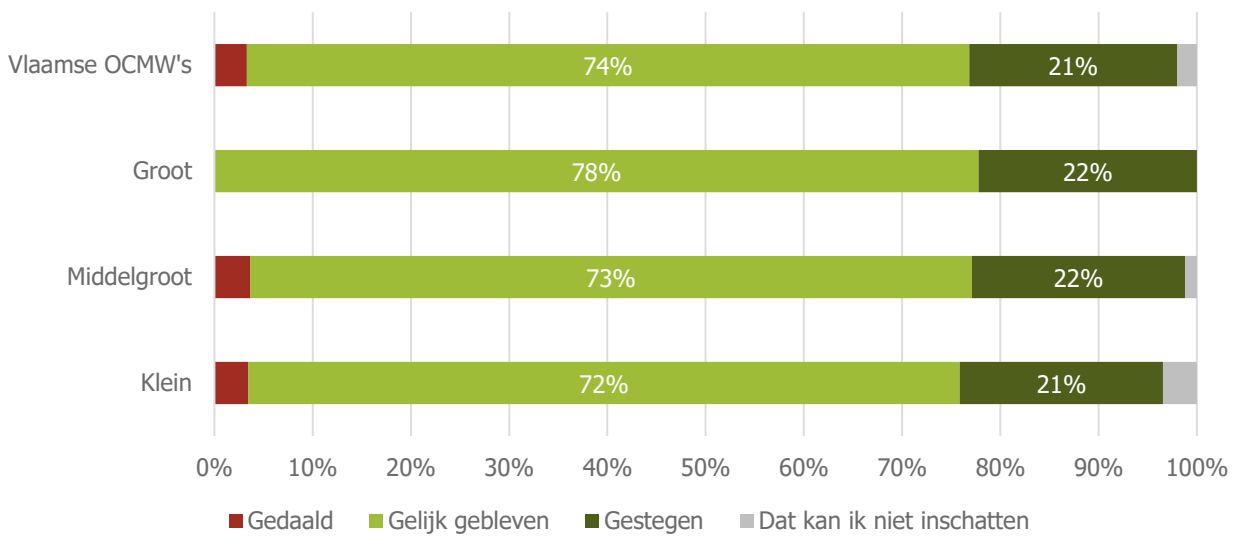
Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Figuur 47: Hoe is de frequentie van het aantal gesprekken tussen begeleiders en leefloongerechtigden in Artikel 60§7 - contract geëvolueerd in uw OCMW sinds de invoer van TWE voor leefloongerechtigden? De frequentie van de gesprekken is.... (n=170)



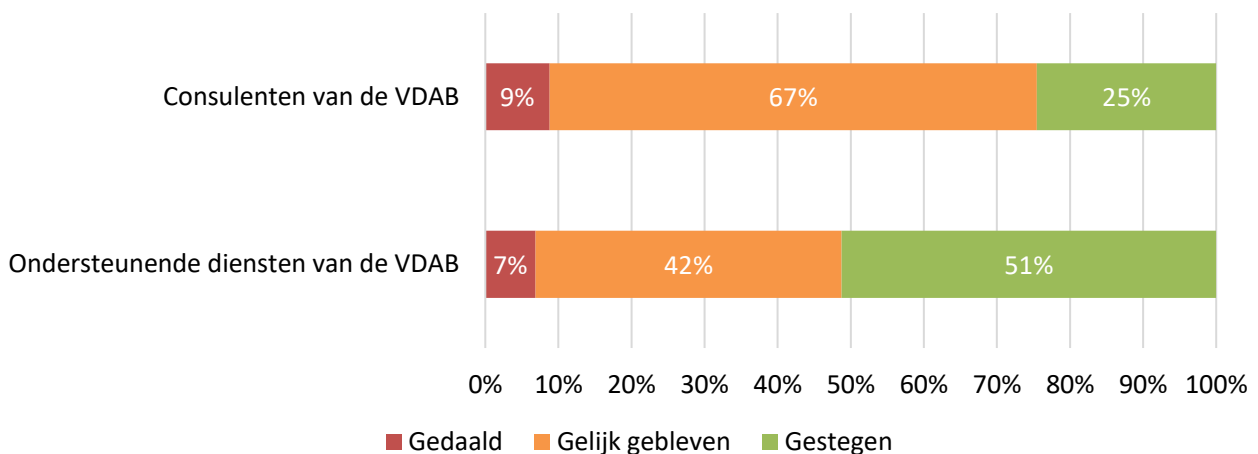
Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Figuur 48: Hoe evolueerde de frequentie van het aantal evaluaties voor leefloongerechtigden in een TWE-OCMW-traject in uw OCMW sinds de invoer van TWE voor leefloongerechtigden? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

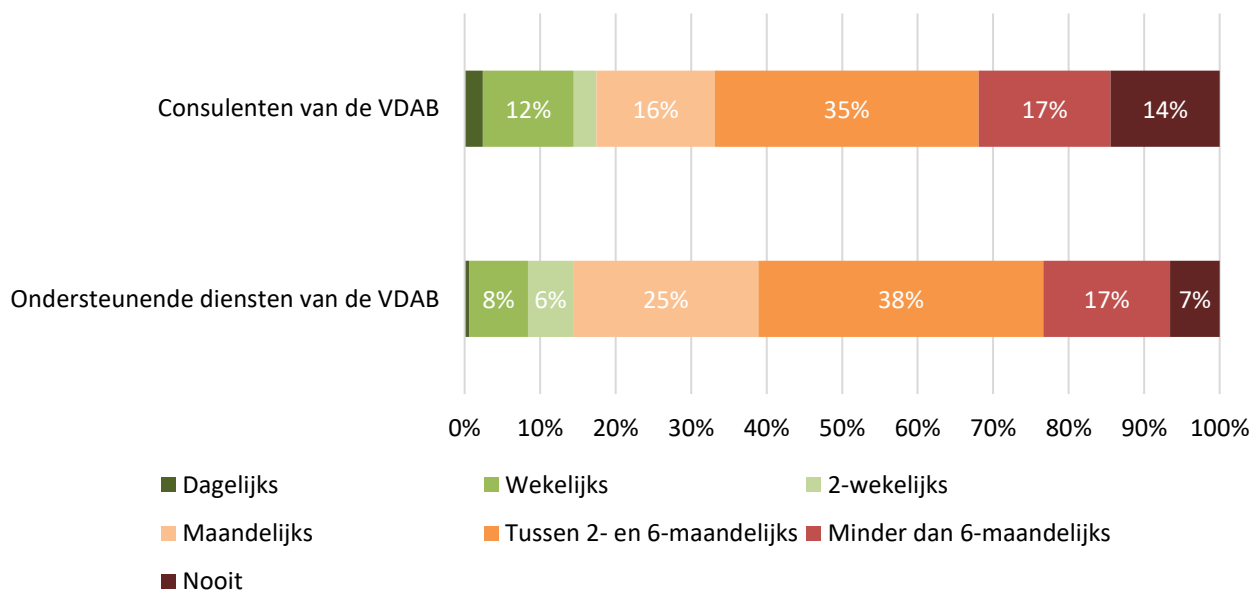
Figuur 49: Hoe is de frequentie van deze contacten geëvolueerd sinds de introductie van TWE voor leefloongerechtigden? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

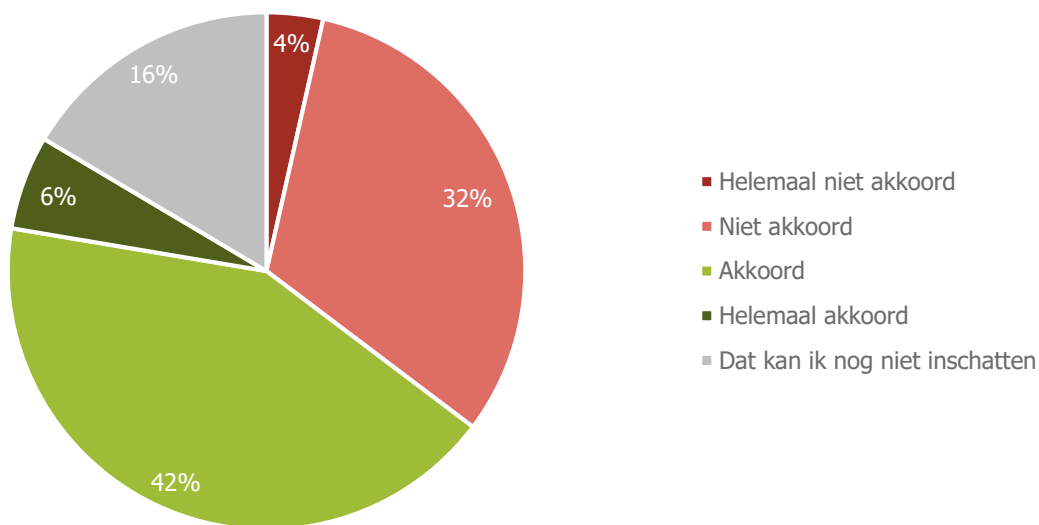


Figuur 50: Hoe vaak komt u in contact met de VDAB in het kader van TWE voor leefloongerechtigden? (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's

Figuur 51: Mijn OCMW bewaart nog steeds zijn autonomie onder het nieuw TWE-beleid (n=170)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij Vlaamse OCMW's



IDEA Consult
Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel
België

Contact

T: +32 (0)2 282 17 10

E: info@ideaconsult.be

