

TITEL: ACTIVERING VAN LEEFLOONGERECHTIGDEN VIA TIJDELIJKE WERKERVARING

Auteur(s): An De Coen, Valentijn Vanoeteren, Daphné Valsamis (IDEA Consult)

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

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...

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. 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. 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.

Tijdelijke werkervaring voor leefloongerechtigden biedt dus 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. In deze context is er nood aan een evaluatieonderzoek naar het nieuwe stelsel van tijdelijke werkervaring.

Key words:

Tijdelijke werkervaring, Artikel 60§7, leefloongerechtigden, activering, activeringsbegeleiding

2. Doelen van het onderzoek

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.

Tijdelijke werkervaring: Tijdelijke Werkervaring is een activeringstraject die zich richt op werkzoekenden en leefloongerechtigden die door een gebrek aan (recente) werkervaring en arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het normaal economisch circuit. Het traject heeft als doelstelling om deze doelgroep competenties en werkervaring te laten opbouwen binnen een reële werkomgeving.

Artikel 60§7: Tewerkstelling overeenkomstig Artikel 60§7 is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW een baan bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. Wettelijke basis: organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 60 § 7.

Leefloongerechtigde: Wanneer een tewerkstelling niet of nog niet mogelijk is, hebben leefloongerechtigden recht op een financiële tussenkomst van het OCMW, leefloon genaamd.

3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

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:

- ▶ **Analyse van administratieve data:** Gegevens van de VDAB werden verzameld en geanalyseerd m.b.t. alle TWE-OCMW-trajecten voor leefloongerechtigden opgestart tussen januari 2017 en 30 juni 2018. Ook werden gegevens m.b.t. het aantal Artikel 60§7 contracten van de POD MI verzameld en geanalyseerd.
- ▶ **Exploratieve interviews:** Verschillende 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.:
- ▶ **Online enquête:** Alle Vlaamse OCMW's werden uitgenodigd om deel te nemen aan een 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.
- ▶ **Focusgroepen en diepgaande interviews:** 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.
- ▶ **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 bevraagde 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.

Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)

- 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.
- Er is 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.

4. Bevindingen

TWE is een belangrijke hefboom in het lokaal activeringsbeleid

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's¹. 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-maandelijke 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).

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.

Toegenomen doelgerichtheid door TWE is mes dat aan twee kanten snijdt

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.

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

4. Bevindingen (vervolg)

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).

Risico dat de groei pijnen van TWE-beleid permanente knelpunten worden

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 groei pijnen. 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 groei pijnen 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 moeilijk 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.

4. Bevindingen (vervolg)

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 consultants 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 inhouden². 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.

TWE is een complex gegeven voor kleine 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.

² Of alleszins 1/3de van de maatschappelijke werkers of trajectbegeleiders die werden bevraagd.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

Voor elk van bovenstaande bevindingen werden verschillende aanbevelingen geïdentificeerd:

- ▶ 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.
- ▶ Een grondige analyse voorzien van de uitstroomresultaten van TWE vanaf 2019, 2 jaar na de invoering van TWE.
- ▶ Artikel 60§7 contracten worden gericht 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.
- ▶ 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.
- ▶ 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.