

De participatieladder | woord vooraf

2014 was een overgangsjaar voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid in het algemeen en de sociale economie in het bijzonder. Het was een jaar van vele Vlaamse hervormingen inzake tewerkstelling en participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het was ook een jaar waarin verschillende decreten werden gestemd die nog hun uitvoeringsbesluiten moeten krijgen, waarin uitvoeringsbesluiten werden gestemd voor decreten, of waarbij conceptnota's werden voorbereid die er pas in 2015 of 2016 aankwamen. Er is veel veranderd en er komt nog veel op ons af. Dit maakt het niet evident om een cijferanalyse uit te voeren.

We willen als POM West-Vlaanderen rekening houden met deze talrijke verschuivingen in het beleid van de huidige Vlaamse Regering (2014-2019), zelfs al hebben niet alle verschuivingen en vernieuwingen een (cijfermatige) impact op het jaar 2014. Deze vele beleidswijzigingen zetten ons aan om een andere voorstellingswijze te kiezen voor de cijfermatige weergave van de tewerkstellings- en participatieplaatsen voor kansengroepen in West-Vlaanderen.

De hervormingen van de regelgeving inzake de tewerkstelling (collectief maatwerk, LDE (lokale diensteneconomie), Vlaams doelgroepenbeleid, individueel maatwerk, ...) en activering (werk- en zorgtrajecten, tijdelijke werkervaring, ...) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kaderen binnen de ambitie van de Vlaamse Regering om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 76% te behalen.

We kozen voor de participatieladder als beeld om de verschillende vormen van tewerkstelling en participatie van kansengroepen helder weer te geven. De participatieladder is een Nederlands instrument dat vertaald werd naar de Vlaamse context en als beleidskader werd gebruikt in het decreet werk- en zorgtrajecten. Elke trede weerspiegelt een niveau waarop volwassenen op vandaag participeren in de samenleving/arbeidsmarkt: ofwel met een arbeidscontract (trede 5 en 6), ofwel zonder arbeidscontract (trede 1 tot en met 4).

De aantallen op de verschillende treden zijn een momentopname. In wezen is de participatieladder een dynamisch instrument: volwassenen kunnen klimmen of dalen op de ladder, afhankelijk van hun groeipotentieel, persoonlijke en competentieontwikkeling en omgevings- of andere factoren. Er wordt gestreefd naar een optimale participatie van alle betrokkenen.

Deze nota bundelt voor u de werkvormen op de zes treden, met een woordje duiding (opzet, doelgroep, inhoud van de maatregel, ...). Het kan dienen als een naslagwerk en 'hulplijn', en geeft wat meer tekst en uitleg bij de samenvattende *infographic en uitgebreide cijferbijlage (in Excelformaat)*.

Daarnaast vindt u tevens een schematisch overzicht van de Vlaamse beleidshervormingen aangaande tewerkstelling en participatie van kansengroepen. Ook deze worden trede per trede iets meer in detail uitgewerkt.

Wij hopen van harte dat deze documenten u kunnen helpen om de 'bomen door het bos' en/of 'het bos door de bomen' (terug) te zien.

Uiteraard staan we altijd ter beschikking om verdere toelichting te geven waar gewenst.

Rebekka Celis | Annelies Demeyere | Ilse Van Houtteghem

POM West-Vlaanderen

Trede 6 – betaald werk



Betaald werk

Op trede 6 staan mensen die een betaalde job uitoefenen zonder persoonsgebonden ondersteuning¹. Op deze trede komt het overgrote deel van de loontrekkenden en zelfstandigen voor (het andere deel van personen met een arbeidscontract bevindt zich op trede 5). Niettegenstaande er op deze trede geen persoonsgebonden ondersteuning van toepassing is, kunnen heel wat werkgevers wel genieten van diverse economisch gestoelde kortingen gekoppeld aan de kenmerken van de werkgever of aan een specifieke sector.

We zoomen even in op de economisch gestoelde kortingen van de patronale bijdragen op trede 6. Met de zesde staatshervorming (van kracht sinds 1 juli 2014) is Vlaanderen bevoegd geworden voor het doelgroepenbeleid (zie verder bij trede 5). De federale overheid blijft bevoegd voor:

- de structurele verminderingen van de patronale bijdragen voor de sociale zekerheid;
- de verminderingen van de werknemersbijdragen;
- de verminderingen van de patronale bijdragen voor de sociale zekerheid in functie van de werkgever of in functie van de activiteitensector.

Ook die verminderingen betekenen een financiële tegemoetkoming voor de werkgever, alleen is deze niet gekoppeld aan de kenmerken van de werknemer. Voor ruim twee op de drie (67,5%) werknemers geniet de werkgever van een niet-persoonsgebonden RSZ-korting. In die zin zijn er ook 'gesubsidieerde werknemers' op trede 6.

West-Vlaanderen investeert sterk in de industrie² als motor voor de West-Vlaamse economie. Speerpunt van 'Westdeal'³, het strategisch economisch beleidsplan van West-Vlaanderen voor de periode 2013-2018, zijn de Fabrieken voor de Toekomst (clusters). Deze bundelen de krachten en expertise om gezamenlijk werk te maken van strategische domeinen waarmee de clusters zich kunnen versterken. De vier Fabrieken voor de Toekomst zijn Nieuwe Materialen, Voeding, Blue Energy en Mechatronica & Machinebouw. De Academie voor de Toekomst geeft vorm aan de sociale pijler binnen de ruimere werking van de Fabrieken voor de Toekomst. Het is een provinciaal samenwerkingsverband van opleidingsinstellingen, sectorfondsen en de VDAB. Het is een initiatief van de POM West-Vlaanderen, met Syntra West als operationeel partner. De doelstelling van de Academie voor de Toekomst is de instroom van gemotiveerde en competente werknemers naar technische (knelpunt)functies in de West-Vlaamse speerpuntclusters te bevorderen, en de retentie van deze werknemers te versterken. Tevens wordt er ingezet op het stimuleren en ondersteunen van sociale innovatie in ondernemingen. Anders gezegd, de Academie voor de Toekomst tracht de werkenden actief op trede 6 (en 5), op trede 6 (en 5) te houden.

Gezien de maatwerkbedrijven een troef zijn om de industrie hier in West-Vlaanderen te houden, zet de POM sterk in op de verankering van deze bedrijven in onze industriële provincie. Op vandaag werkt één op vier van de industriële ondernemingen uit de clusters van West-Vlaanderen samen met één van de 28 West-Vlaamse maatwerkbedrijven. Deze samenwerking en wisselwerking zorgt voor een nog betere verankering van de industriële bedrijven in West-Vlaanderen. Samen met 4Werk vzw

¹ Dit is het onderscheid met trede 5 waar mensen mét persoonsgebonden ondersteuning aan het werk zijn. Hun ondersteuning is persoonsgerelateerd, gekoppeld aan de kenmerken van de werknemer.

² West-Vlaanderen is een sterk geïndustrialiseerde provincie met 27,2% van zijn loontrekkenden werkzaam binnen de secundaire sector, waar dit voor Vlaanderen slechts 22,8% bedraagt.

³ Met dit strategisch plan wil de Provincie samen met de POM West-Vlaanderen de basisvoorwaarden helpen ontwikkelen voor een duurzame economische transformatie. Het is de rol van de Provincie om deze samenwerkingsverbanden te faciliteren en te stimuleren met als doel de West-Vlaamse economie te transformeren naar een sterke, toekomstgerichte en kennisgedreven economie.

onderzoekt de POM wat de verankeringswaarde is van de maatwerkbedrijven voor de West-Vlaamse economie. Wat betekenen de maatwerkbedrijven (actief op trede 5) in economische termen voor ons economische weefsel, voor onze industrie (trede 5 en 6)?

Trede 5 – betaald werk met ondersteuning



Betaald werk met
ondersteuning

Op trede 5 staan mensen die een betaalde job uitoefenen mét ondersteuning. Concreet zijn het mensen die omwille van persoonsgebonden kenmerken (nog) moeilijkheden ondervinden om op trede 6 te functioneren. Om de toegang tot de arbeidsmarkt (een betaalde job) te vergemakkelijken, is een persoonsgebonden ondersteuning (gekoppeld aan de werknemer) voorzien. Een werkgever ontvangt een financieel voordeel ter compensatie van zijn extra inspanningen.

Op deze trede komen twee vormen van inschakeling voor:

- individuele inschakeling (doelgroepkortingen en individueel maatwerk);
- *collectieve* inschakeling (collectief maatwerk en lokale diensteneconomie).

Dit zowel binnen de gekende 'sociale economie', alsook binnen het klassieke bedrijfsleven.

A. INDIVIDUELE inschakeling van werknemers, met een persoonsgebonden ondersteuning

DOELGROEPKORTINGEN met onder meer het (geregionaliseerde) Vlaams doelgroepenbeleid

Doelgroep | Werknemers met een lager rendementsverlies dan werknemers binnen individueel of collectief maatwerk (waardoor tussenkomst in loonpremie lager ligt dan 40%) en geen geïndiceerde begeleidingsnood⁴ (dit is bevoegdheidsafbakening tussen Vlaams beleid Werk en Vlaamse beleid Sociale Economie waardoor geen overlap meer mogelijk is).

Concreet | Met de bevoegdheidsoverdracht in het kader van de zesde staatshervorming kan Vlaanderen sinds 1 juli 2014 een stelsel voor de werkgeversbijdrageverminderingen inrichten dat gericht is op de aanwerving of tewerkstelling van bepaalde doelgroepen.

Het Vlaams regeerakkoord stelt een vereenvoudiging van het **Vlaams doelgroepenbeleid**⁵ voorop, waarbij gefocust wordt op (slechts) **drie doelgroepen**: jongeren (< 25 jaar), 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. De bedoeling is om de aanwerving en het aan het werk houden van deze doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt financieel te ondersteunen via ofwel:

- de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP-premie), voor de personen met een arbeidshandicap (pmah) (zoals het al was), nu uitgebreid met personen met een psychosociale problematiek (PSP) (beide samengenomen, wordt er gesproken over personen met een arbeidsbeperking). Ook zal de VOP kunnen worden ingezet voor doorstroomtrajecten uit collectief maatwerk (zowel doorstroom binnen als buiten maatwerkbedrijven);
- het systeem van de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (geregionaliseerd met de zesde staatshervorming) voor de ouderen (55-plussers) en de jongeren (< 25 jaar en laag- en middengeschoold⁶). Voor de ouderen bestaat er nog steeds de Vlaamse loonpremie 50+ (vermindering van loonkost). Sinds 1 januari 2015 komen de niet-werkende werkzoekenden tussen 50 en 55 jaar die minder dan één jaar ingeschreven zijn bij de VDAB, niet meer in aanmerking voor de premie 50+. De leeftijdsgrens wordt vanaf dan opgetrokken naar 55+. Vanaf 1 juli 2016 zal de premie worden afgeschaft (onder voorbehoud van het definitieve uitvoeringsbesluit).

⁴ De VDAB staat als arbeidsmarktregisseur in voor de toeleiding. De VDAB bepaalt de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende, bepaalt de nood aan compensatie van rendementsverlies én de nood aan begeleiding.

⁵ Binnen het doelgroepenbeleid worden maatregelen genomen die de tewerkstelling bevorderen van doelgroepen die, omwille van een specifiek kenmerk als groep, een nadeel op de arbeidsmarkt ondervinden.

⁶ Zonder diploma hoger onderwijs.

De vereenvoudiging van de doelgroepkortingen vormt een belangrijke maatregel binnen het ruimer doelgroepenbeleid. Dit vormde het zogenaamde 'kwantitatieve luik' van het Vlaamse banenpact (21 oktober 2015).

De (geregionaliseerde) RSZ-kortingen op patronale bijdragen voor de **langdurig werklozen** worden afgeschaft. Vlaanderen wil deze groep vooral benaderen via het nieuwe (dynamischere) systeem van tijdelijke werkervaring (zie trede 4) om zo hun overbrugbare afstand tot een betaalde job sneller weg te werken. Dit valt onder het 'kwalitatieve luik' van het Vlaamse banenpact. Maatregelen hierin moeten focussen op het versterken van de individuele werkzoekende en werknemer in zijn/haar arbeidsmarktpositie.

Gesco staat voor **gesubsidieerde contractuelen** en werd in de jaren '80 in het leven geroepen om de tewerkstelling van bepaalde categorieën van werknemers (langdurig en vooral laaggeschoolde werklozen) bij lokale besturen en OCMW's te bevorderen en te vereenvoudigen (nieuw en eenvormig statuut: de contingentgesco's of weerwerkgesco's). Dit nieuwe gescostatuu⁷ werd in 1999⁷ veralgemeend (veralgemeende gesco's of projectgesco's) voor de instellingen van openbaar nut, onderwijsinstellingen en vzw's met een sociaal, humanitair of cultureel doel.

In het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 is beslist tot een hervorming van de gesco's:

- de contingentgesco's zijn vanaf april 2015 geregulariseerd (beslissing van 27 februari 2015);
- de projectgesco's zullen in beslissing van 18 december 2015 ofwel uitdoven (vanaf 1 januari 2016) ofwel geregulariseerd worden.

Hervorming van de SINE-maatregel tot INDIVIDUEEL MAATWERK

(Hervormde) doelgroep | Doelgroepwerknemers (DGWN's) met grote afstand tot de arbeidsmarkt (loonpremie groter dan 40% wegens groot rendementsverlies) en mét geïndiceerde begeleidingsnood.

De VDAB bepaalt de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekenden (ofwel met attest voor personen met een arbeidshandicap (pmah) ofwel op basis van ICF⁸-indicering) en bepaalt de nood aan begeleiding en de compensatie voor het rendementsverlies.

Achterliggende filosofie | Doelgroepwerknemers met dezelfde noden moeten dezelfde ondersteuning kunnen krijgen, ongeacht de plaats van tewerkstelling (collectief binnen sociale economie of individueel binnen reguliere economie).

Om aldus een gelijke behandeling van alle werkgevers en werknemers met een ondersteuningsnood te realiseren, is er nood aan een kader waarin doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en een begeleidingsnood recht hebben op dezelfde ondersteuning, ongeacht de plaats van tewerkstelling. De hervorming van de geregionaliseerde SINE-maatregel tot individueel maatwerk regelt aldus dit kader en de individuele inschakeling van doelgroepwerknemers binnen de reguliere economie. Dit individueel maatwerk (volgens de conceptnota) vervangt de maatwerkafdeling (collectieve inschakeling van vijf VTE in reguliere economie). De maatwerkafdelingen (voorzien binnen het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling) worden opgeheven of hervormd. De norm van vijf

⁷ Beslissing in 1993, maar uitvoeringsbesluiten pas in 1999.

⁸ ICF staat voor de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) en is een wetenschappelijk instrument dat door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) erkend is sinds 2002. Het ICF-instrument brengt aan de hand van de classificatie van gezondheids- (gerelateerde)problemen het functioneren van een persoon in kaart.

VTE voor een maatwerkafdeling wordt verlaten ten gunste van de individuele inschakeling van doelgroepwerknemers (DGWN's).

Het werkondersteuningspakket dat wordt voorzien in de hervormde SINE-maatregel, bestaat minimaal uit één module loonpremie en één module begeleiding op de werkvloer. In tegenstelling tot collectief maatwerk dient de begeleider, die voorziet in de begeleiding op de werkvloer, niet tewerkgesteld te zijn bij de werkgever die de DGWN inschakelt.

Voorgesteld wordt om de huidige SINE-maatregel (loonpremie en RSZ-korting voor zeer moeilijk te plaatsen werklozen en fiscale voordelen voor het bedrijf) stop te zetten op 1 januari 2017. Vanaf die datum is nieuwe instroom in de maatregel niet meer mogelijk. Voor wat betreft de min-45-jarigen (die voor deze datum in dienst waren) is er een uitdoof van de toegekende rechten (11 of 21 kwartalen) voorgesteld. Na afloop van deze rechten wordt verondersteld dat de betrokken persoon aan de slag kan met een regulier contract bij dezelfde werkgever. Voor wat betreft de plus-45-jarigen wordt een stopzetting van de maatregel na vijf jaar voorgesteld.

B. COLLECTIEVE inschakeling van werknemers, met een persoonsgebonden ondersteuning

LOKALE DIENSTENECONOMIE (LDE)

Belangrijkste inhoudelijke zaken van het gewijzigde LDE-besluit (ter vervanging van het eerste besluit op LDE van 5 oktober 2007, met ingang per 1 januari 2008):

Doelgroep | Inschaling van de doelgroepwerknemer (DGWN) gebeurt door de VDAB op basis van hun grote afstand tot de arbeidsmarkt, in plaats van opleidingsniveau en werkloosheidsduur (indicering nu op basis van ICF⁹). Verschil met doelgroep bij maatwerkdecreet: de DGWN heeft nood aan een langdurig begeleid en competentieversterkend traject (langer dan twee jaar (en dus geen tijdelijke trajecten zoals bij TWE) en korter dan vijf jaar (en aldus niet bij collectief maatwerk)). Na dit traject moet de DGWN klaar zijn voor doorstroom naar een job zonder ondersteuning.

Dubbele opdracht LDE | Focus op competentieversterking en begeleiding van kansengroepen naar volwaardig werk, alsook het antwoord bieden op lokale noden (diensten aan huis, aan een buurt, ...).

De aanvullende dienstverlening van het LDE-initiatief wordt vastgelegd door het lokale bestuur (en niet meer door de Vlaamse overheid).

De LDE-organisatie biedt de DGWN's (minstens vijf VTE per LDE-initiatief) een kwaliteitsvol begeleid en competentieversterkend inschakelingstraject aan, en gaat zo het engagement aan om na een inschakelingstraject van vijf jaar zijn mensen te laten doorstromen. Dit impliceert dat er geen contracten van onbepaalde duur meer zijn (zoals voordien het geval was). De hervormde regelgeving LDE kadert binnen de ambitie van de Vlaamse Regering om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 76% te behalen, wat impliceert dat er extra wordt ingezet op de activering van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Zowel interne (binnen de eigen LDE-organisatie, maar dan zonder ondersteuning in het kader van LDE) als externe doorstroom zijn mogelijk. De VDAB beoordeelt de kansen op doorstroom en houdt rekening met de persoonlijke situatie van de DGWN, en de continuïteit op het vlak van de bedrijfsvoering van de LDE-onderneming. Er is doorstroombegeleiding voorzien vanuit een

⁹ Zie voetnoot 8.

gemandateerd doorstroombegeleider. Deze begeleiding duurt gemiddeld 140 uren en is verspreid over een voortraject, jobmatching, stage en nazorgbegeleiding. De vergoeding voor het inschakeltraject (voor de doorstroombegeleiding) bedraagt € 4.200. De LDE-organisatie ontvangt een vergoeding van maximaal € 12.600 per VTE tewerkgestelde DGWN.

MAATWERK BIJ COLLECTIEVE INSCHAKELING (COLLECTIEF MAATWERK)

Doelgroep | Werknemers met een hoog rendementsverlies (waardoor recht op een tussenkomst in loonpremie van minstens 40%) en mét een geïndiceerde begeleidingsnood. Meer bepaald:

- mensen met een arbeidshandicap;
- mensen met een arbeidsbeperking (ICF);
- uiterst kwetsbare personen (minstens twee jaar niet-werkend werkzoekend en met begeleidingsnood).

Doel collectief maatwerk | Uniform subsidiëringkader voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking in het kader van collectieve inschakeling.

Indicering | Indicering en inschaling van de doelgroep wordt opgenomen door de VDAB. Gekoppeld aan het advies/label 'collectief maatwerk' is er voor de doelgroepwerknemer een recht op werkondersteunende maatregelen voor maximum vijf jaar.

Werkondersteuningspakket (WOP) | Loonpremie (45% of 60%) van geplafonneerd referteloon (voor maatwerkbedrijven (MWB) wordt het referteloon geplafonneerd tot 1,4 keer het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen) + begeleiding op de werkvloer.

Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt dat de DGWN heeft, krijgt de DGWN al dan niet een hoge loonpremie (60%) gekoppeld aan een lage intensiteit van begeleiding op de werkvloer (één begeleider op 13 DGWN's) of een gemiddelde begeleiding (1 op 10 DGWN's) ofwel een lage loonpremie (45%) met een hoge begeleiding (1 op 7 DGWN's).

De aanwerving van een DGWN opent het recht voor een maatwerkbedrijf/maatwerkafdeling op een begeleidingspremie. Deze premie bestaat uit een forfaitair aandeel (€ 497/kwartaal per tewerkgestelde DGWN) alsook een variabel aandeel (afhankelijk van het aantal DGWN's met een lage/gemiddelde/hoge begeleidingsnood).

Concreet | Maatwerkbedrijven stellen minstens 20 VTE DGWN's tewerk, waarbij de DGWN's minstens 65% van het personeelsbestand uitmaken.

Bemerking | In het decreet over collectief maatwerk staat ook nog de vermelding van 'maatwerkafdelingen', zijnde collectieve inschakeling voor minstens vijf VTE. In de conceptnota van 30 oktober 2015 over de hervorming van de SINE-maatregel tot het individueel maatwerk, worden de maatwerkafdelingen echter verlaten ten gunste van de individuele inschakeling van minstens één VTE.

Doorstroom | Binnen het decreet gaat er heel veel aandacht uit naar het bevorderen van **doorstroom** (intern/extern), vanuit de visie van de Vlaamse Regering dat de (gesubsidieerde) plaatsen beperkt zijn en deze maximaal dienen te worden ingezet voor zij die de ondersteuning echt nodig hebben. De VDAB houdt bij de beoordeling van de kansen op doorstroom rekening met de persoonlijke situatie van de DGWN, met de continuïteit op het vlak van de bedrijfsvoering van het MWB en de mogelijkheid van een duurzame, reguliere tewerkstelling zonder ondersteuning in de regio van de

woonplaats van de DGWN. Er zijn mogelijkheden tot zowel interne doorstroom (binnen het maatwerkbedrijf, maar dan zonder werkondersteunende maatregelen) als externe doorstroom. Er is doorstroombegeleiding voorzien vanuit een gemandateerd doorstroombegeleider. Deze begeleiding duurt gemiddeld 140 uren en is verspreid over een voortraject, jobmatching, stage en nazorgbegeleiding. De vergoeding voor het inschakeltraject bedraagt € 4.200.

Targets inzake doorstroom | Een LDE-organisatie gaat het engagement aan om al zijn mensen na vijf jaar (inschakelingstraject) te laten doorstromen. Bij collectief maatwerk zal er om de vijf jaar een evaluatie gebeuren van alle WOP-pakketten (gelinkt aan DGWN's) met het oog op mogelijke doorstroom. Er wordt gemikt op ongeveer 10% doorstroomtrajecten op het totale aantal DGWN's binnen collectief maatwerk, over een periode van vier jaar.

Enclavewerk | Begeleide inschakeling van één of meer DGWN's in de kernactiviteit van een andere onderneming op zijn werkvloer, onder begeleiding van het maatwerkbedrijf. De zorg om de DGWN's en de economische belangen van het bedrijfsleven ontmoeten elkaar.

Schorsing uitvoeringsbesluiten | Op 26 januari 2016 werden de uitvoeringsbesluiten van het maatwerkdecreet geschorst door de Raad van State wegens onwettige overgangsbepalingen en schending van rechtszekerheid van de maatwerkbedrijven. Na de betekening en dus vanaf 8 februari 2016 zijn de uitvoeringsbesluiten van het decreet maatwerk niet meer van toepassing. De oude reglementering voor de beschutte en sociale werkplaatsen treedt automatisch opnieuw in voege. Later dit jaar beoordeelt de Raad Van State het dossier ten gronde. Wanneer de Raad van State op dat moment de maatwerkbesluiten of onderdelen hiervan vernietigt, heeft die vernietiging een retroactieve weerslag. Wat zou betekenen dat de oude regelgeving vanaf 1 april 2015 moet worden toegepast.

Situatie West-Vlaanderen voor wat betreft de doorstroombegeleiding | Twee consortia vroegen aan de VDAB eind 2015 hun mandaat aan als gemandateerd dienstverlener voor doorstroombegeleiding voor zowel DGWN's binnen LDE, als voor collectief maatwerk. De twee consortia zijn de volgende: Jobcentrum West-Vlaanderen (samen met Mentor), en West7 (bestaande uit de werkplekarchitecten Groep Intro, de Poort, Wonen & Werken, Loca Consult, Tot uw dienst, Argos en Werkperspectief). Beide consortia maakten afspraken met maatwerkbedrijven en LDE-ondernemingen dat ook zij doorstroombegeleiding kunnen opnemen, indien zij dat wensen. Het mandaat werd opgeschort wegens de opschorting van de uitvoeringsbesluiten van het maatwerkdecreet. Beide consortia dienden eveneens een aanvraag in voor de ESF¹⁰-oproep 'doorstroom sociale economie' voor de periode 2016-2017 (1.190 Vlaamse doorstroomtrajecten, men rekent op een 240-tal voor West-Vlaanderen) en dat voor de financiering van de doorstroombegeleidingen. Ook deze ESF-oproep staat nu 'on hold' wegens de schorsing. Beide consortia kunnen (éénmaal terug beleid kan gevoerd worden) een contingent van 60 doorstroomtrajecten toegewezen krijgen. Als deze 60 trajecten uitgevoerd (en 60 DGWN's doorgestroomd) zijn, kan een nieuw pakket aangevraagd worden. Concreet worden er nu (april 2016) geen doorstroomtrajecten opgezet, wegens gebrek aan financiering.

¹⁰ ESF staat voor Europees Sociaal Fonds

Trede 4 – Tijdelijke activerende trajecten



Tijdelijke activerende trajecten

Trede 4 is een tijdelijke (activerings-)trede voor **mensen zonder arbeidscontract**¹¹. Mensen op deze trede hebben **nood aan een combinatie van werk-, welzijns- en zorgbegeleiding** en kunnen door het volgen van dit **tijdelijke traject** mogelijk (opnieuw) een stap zetten naar betaald werk. Ze participeren tijdelijk met als doel competenties en werkervaring op te doen die een doorgroei naar trede 5 of 6 mogelijk maken. Vanuit deze filosofie vindt u volgende tijdelijke activerende trajecten terug op trede 4: tijdelijke werkervaring, het stelsel ‘leren en werken’, de activiteitencoöperatie Starterslabo alsook de doorstroom uit arbeidszorg.

TIJDELIJKE WERKERVARING (TWE)

Er is een stapsgewijze hervorming van Werkplekklere of *synoniem* Tijdelijke werkervaring (TWE) in twee sporen.

- Eerste spoor is een hervorming van Werkervaring (WEP+) tot intensief werkplekklere (beslissing Vlaamse Regering van 28 november 2014) en als dusdanig te integreren in het nieuwe stelsel TWE.
- Het tweede spoor is een ééngemaakt systeem van TWE met inkanteling van bestaande tewerkstellingsinstrumenten als gesco, PWA¹², art. 60 §7 en art. 61, IBO, stages, WEP+, ... (conceptnota van 30 oktober 2015). Vooropgestelde timing voor het opstarten van het nieuwe stelsel TWE is 1 januari 2017.

Doel | Competenties en werkervaring opbouwen binnen reële arbeidsmarktomgeving, om de afstand naar de arbeidsmarkt te verkleinen en zo de transitie van werkloosheid naar betaald werk te faciliteren.

Doelgroep | Voor wie duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit (NEC) na twee jaar een haalbare kaart is en voor wie beschikt over voldoende leerpotentieel om de obstakels, die instroom naar een job in het NEC verhinderen, binnen beperkte tijd weg te werken. Het zijn dus werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waar een gebrek aan zowel (recente) werkervaring als juiste arbeidsattitudes ervoor zorgen dat ze niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het NEC.

Belangrijk | Duidelijk te onderscheiden van maatregelen en doelgroep binnen ‘sociale economie’. Er is hier geen sprake van een (blijvende) arbeidsbeperking of (blijvende) nood aan een aangepaste werkomgeving, voortdurende ondersteuning en begeleiding op de werkvloer.

Concreet | Toeleiding voor werkzoekenden via VDAB, maar ook via OCMW (mensen met een leefloon). De werkzoekende wordt begeleid door een trajectbegeleider, die zoekt naar ondermeer werkplekken, ... Duurtijd van een werkervaringstraject varieert tussen één en twee jaar. Voldoende rotatie naar diverse werkplekken tijdens een TWE-traject is noodzakelijk om de stap naar betaald werk te kunnen zetten (in conceptnota staat te lezen dat op twee jaar tijd minstens drie verschillende werkplekken nagestreefd worden (mag binnen dezelfde werkgever, maar met verschillende werkplek)). Sociale economie kan enkel werkplek zijn in het begin van TWE, gezien de finaliteit van doorstroom naar het NEC. TWE wordt beschouwd als een opleidingstraject, de werkzoekende verricht ‘beperkte’ arbeidsprestaties met het oog op het verwerven van competenties. Enige uitzondering zijn de mensen met recht op een leefloon binnen art. 60 §7/art. 61, zij ontvangen wel een tijdelijke

¹¹ Cfr. infra, met uitzondering van art. 60 §7 en art. 61.

¹² PWA staat voor Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap

arbeidsovereenkomst net omwille van het essentiële aspect van opbouw van sociale zekerheidsrechten. Werkgevers die werkplekken aanbieden, betalen een beperkte vergoeding voor de geleverde prestaties.

Binnen het traject TWE kunnen diverse instrumenten gehanteerd worden: een specifiek IBO-contract¹³ bij een IBO, een arbeidsovereenkomst tijdens art. 60, een specifieke PWA-arbeidsovereenkomst tijdens PWA, een stageovereenkomst bij stages en een nieuw te voorziene overeenkomst: werkervaringsovereenkomst.

Wat betreft *'hervorming WEP+'* tot intensief werkplekieren: gemiddelde duur van de trajecten is één jaar, maximaal anderhalf jaar.

Wat betreft de *'hervorming van de art. 60 §7/art. 61'*, zullen in 2016 de nodige regelgevende initiatieven genomen worden om vanaf 1 januari 2017 te kunnen starten met de hervormde art. 60 §7-maatregel, geïntegreerd binnen een tijdelijk werkervaringstraject.

Wat betreft de *'hervorming van het PWA-stelsel'* werd op 4 maart 2016 door de Vlaamse Regering de conceptnota *'hervorming van het PWA-stelsel: naar een nieuw instrument 'wijk-werken' binnen het Vlaamse activeringsbeleid'* goedgekeurd.

- Focus zal liggen op het uitvoeren van maatschappelijk relevante activiteiten op lokaal niveau, vandaar de naam *'wijk-werken'*. Nog uit te zuiveren en update van deze taken op basis van de huidige PWA-taken, de lokale maatschappelijke behoeften en het lokale aanbod vanuit de lokale (sociale) economie.
- Het is een geleidelijke opstap (minder dan halftijds) richting tewerkstelling in een laagdrempelige omgeving (bij particulieren, non-profit, ...). Er is geen permanente begeleiding op de werkplek.
- Het wordt (in tegenstelling tot het huidige PWA) een tijdelijk traject naar werk, de maximale duurtijd wordt zes maanden (maximum eenmalig verlengbaar). De PWA-werknemer wordt blijvend opgevolgd en begeleid door de VDAB of haar partners.
- De werknemers die op 1 januari 2017 nog aan het werk zijn binnen het PWA-stelsel worden ofwel geheroriënteerd naar een andere bestaande maatregel (inclusief TWE die begin 2017 start), ofwel volgt een *'uitlooperperiode'* tot de hervorming is gerealiseerd. Slechts 7.291 PWA-werknemers zullen gemiddeld over het jaar in het traject *'wijk-werken'* tewerkgesteld kunnen worden. Opstart van *'wijk-werken'* wordt voorzien op 1 juli 2017.

'LEREN EN WERKEN' naar een nieuw concept 'DUAAL LEREN'

Het **huidige stelsel 'leren en werken'** bevat een component leren en een component werkplekieren. Er bestaan drie systemen:

- In het **deeltijds beroepssecundair onderwijs** is er twee dagen per week les in een centrum voor deeltijds onderwijs (CDO), dat is het gedeelte leren. De component werkplekieren gebeurt via of arbeidsdeelname, een brugproject, een voortraject of een persoonlijk ontwikkelingstraject.
- Zich inschrijven als leerjongere in de leertijd en les volgen op een **SYNTRA-campus**. Dat is een centrum voor vorming van zelfstandigen, en kleine en middelgrote ondernemingen.
- Zeer kwetsbare jongeren in problematische situaties kunnen een persoonlijk ontwikkelingstraject (POT) volgen in een **centrum voor deeltijdse vorming (CDV)**. In een POT kan zowel het les- als het arbeidsgedeelte vervangen worden.

¹³ IBO = individuele beroepsopleiding

Voor de component werkplekieren bestaan er vier mogelijke trajecten, zijnde de persoonlijke ontwikkelingstrajecten (POT), de voortrajecten en de brugprojecten (trede 4), en arbeidsdeelname (begeleiding alternerend leren) (trede 6).

Brugprojecten | Kansen op een reguliere tewerkstelling verhogen door bij de jongere de werkattitudes te versterken.

Voortrajecten | Opleidings- en begeleidingsmodules die de kansen op een reguliere tewerkstelling verhogen door de bereidheid en de mogelijkheid van de jongeren om deel te nemen aan het reguliere arbeidscircuit te ontwikkelen, te versterken of te verhogen. Gericht op jongeren met ontoereikende attitudes en vaardigheden, die nog geen duidelijk loopbaanperspectief hebben.

Persoonlijk ontwikkelingstraject | Een traject voor kwetsbare jongeren in problematische situaties waarbij, door middel van intensieve, individuele begeleiding en aangepaste activiteiten, de zelfredzaamheid en het maatschappelijk functioneren wordt verhoogd en waarbij ze op die wijze worden voorbereid op een arbeidsgericht traject.

Het huidige stelsel 'leren en werken' wordt hervormd naar het stelsel 'duaal leren'. Doel van de **hervorming naar het stelsel 'duaal leren'** is dat men enerzijds aan elke jongere die instapt een concrete werkervaring wil garanderen en anderzijds een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken wil aanbieden, dat gelijkwaardig wordt beschouwd met andere vormen van secundair onderwijs. 3 juli 2015 keurde de Vlaamse Regering de herwerkte conceptnota 'Duaal leren. Een volwaardige kwalificerende leerweg' goed. In het schooljaar 2015-2016 startten de eerste proefprojecten om tegen september 2017 een nieuw decreet in werking te laten treden. Er wordt bewust gekozen voor de term 'duaal leren'. Immers, het grootste deel van de competenties worden op de werkvloer verworven (minstens 60%). Verschil met het huidige stelsel 'leren en werken' is dat het duaal leren binnen het volledige secundair onderwijs (en volwassenonderwijs) geplaatst wordt en niet enkel meer binnen het deeltijds beroepssecundair onderwijs.

Syntra Vlaanderen is regisseur van de werkcomponent en engageert zich voor een kwantitatief en kwalitatief aanbod van leerwerkplekken. Onderwijs is verantwoordelijk voor het leertraject en het behalen van de onderwijskwalificaties.

Focus | De focus van de doelgroep van het nieuwe duaal leren ligt op de arbeidsmarktrijpe jongeren of op quasiaarbeidsmarktrijpe jongeren. De voortrajecten of de persoonlijke ontwikkelingstrajecten zouden geen deel uitmaken van het nieuwe duaal leren. Voor de niet-arbeidsmarktrijpe jongeren vermeldt de conceptnota de optie van aangepaste trajecten (onderwijs-welzijnstrajecten, voltijds onderwijs, ...).

ACTIVITEITENCOÖPERATIE STARTERSLABO WEST-VLAANDEREN

Opzet | Starterslabo biedt als kernactiviteit, aan niet-werkende werkzoekenden en mensen met grote afstand tot ondernemerschap, een gestructureerd en veilig kader waarin ze hun project kunnen uitwerken en testen op de markt (LABO). Starterslabo bestaat uit vijf coöperaties, regionaal verspreid en provinciaal ingebed. Activiteitencoöperaties zijn uniek door het veilige kader die ze bieden. Kandidaat-ondernemers kunnen immers onder de vleugels van de organisatie hun eigen activiteit opstarten en uittesten. Hierbij behouden ze hun werklozenstatuut en eventuele uitkering.

Doelgroep | Werkzoekenden en mensen met een grote afstand tot het ondernemerschap, met een inspanningsverbintenis naar een aantal kansengroepen zijnde langdurig werklozen, personen van

50 jaar en ouder, personen met allochtone achtergrond, personen met arbeidshandicap en kortgeschoolden.

Concreet | Een starterstraject binnen de LABO-werking omvat minstens een collectief en een individueel begeleidingstraject dat minimaal 11 weken en **maximaal 18 maanden** duurt. Daarna stromen ze door/uit naar het statuut van zelfstandige (in hoofd- of bijberoep), een job als werknemer, opleiding, of ...

TIJDELIJKE ACTIVERINGSTRAJECTEN EN TIJDELIJKE TRAJECTEN 'MAATSCHAPPELIJKE ORIËNTATIE'

In afwachting van de uitvoeringsbesluiten van het decreet werk- en zorgtrajecten (23 april 2014) liep er in de overgangperiode naar het gestemde decreet een pilootproject **DAZ 'Doorstroom uit Arbeidszorg'**. DAZ, gericht op doorstroom naar betaalde tewerkstelling, was een combinatie van arbeidszorg, activeringsbegeleiding, begeleiding op een externe werkvloer en trajectbegeleiding. Het eerste traject liep van 1 september 2012 tot 31 december 2014 voor 400 Vlaamse trajecten. Het tweede traject 'DAZbis', opnieuw voor 400 trajecten, liep van 1 december 2013 tot en met 31 december 2015. Van de 400 Vlaamse trajecten waren er telkenmale 80 trajecten voor West-Vlaanderen. Tijdens de twee DAZ-trajecten fungeerden Arcotec (nu Footstep), 't Veer, Kringwinkel Midden-West-Vlaanderen en de Groene kans als penhouder, binnen een partnerschap voor elk 20 trajecten, en dit in samenwerking met regionale partners. Er is geen verlenging voorzien. De DAZ-trajecten kunnen gezien worden als de voorloper van de 'tijdelijke activeringstrajecten'.

Daarnaast liepen er tevens sinds september 2009 TAZ-trajecten. TAZ staat voor 'Tender activeringszorg'. Maximale duur van deze TAZ-trajecten was 18 maanden. 2016 is het laatste jaar dat cliënten nog kunnen starten. De TAZ-trajecten zijn in zekere zin de 'voorlopers' van de trajecten maatschappelijke oriëntatie. Finaliteit van deze trajecten is oriëntatie, met een advies aan de VDAB welke de mogelijkheden zijn van de betrokken persoon. Echter in het decreet is nu voorzien dat de trajecten maatschappelijke oriëntatie maximaal zes maanden kunnen duren, met in uitzonderlijke gevallen een verlenging (voorwaarden nog te bepalen door de Vlaamse Regering).

Trede 3 – Arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding



Arbeidsmatige activiteiten
onder begeleiding

Op trede 3 vinden we mensen die arbeidsmatige activiteiten verrichten onder begeleiding, in combinatie met welzijns- en zorgbegeleiding. Deze mensen hebben nood aan een combinatie van werk en welzijn of zorg. Ze staan een stap verder van betaalde arbeid dan de mensen die op trede 4 staan; betaalde arbeid is op middellange termijn niet mogelijk.

ARBEIDSMATIGE ACTIVITEITEN ONDER BEGELEIDING (voorheen arbeidszorg genaamd).

Het decreet werk- en zorgtrajecten (decreet van 23 april 2014, vooralsnog zonder uitvoeringsbesluiten).

Doelgroep | Personen voor wie betaalde beroepsarbeid tijdelijk niet mogelijk is door één of meer belemmeringen van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard. De doelgroep zijn medewerkers en geen werknemers, ze ontvangen immers geen loon. Vaak ontvangt men een tussenkomst in de kosten (vrijwilligersvergoeding) van € 1 per uur.

Arbeidszorgmedewerkers hebben vaak een multiproblematiek. Uit een rondvraag bij de Vlaamse arbeidszorginitiatieven blijkt dat bij 53,4% van de arbeidszorgmedewerkers de hoofdproblematiek psychisch/psychiatrisch is.

Toeleiding | Diverse toeleiding op vandaag, vanuit de VDAB, geestelijke gezondheidszorg, welzijns- en zorgvoorzieningen, ... In het decreet is voorzien dat een verzoek tot deelname aan een werk- en zorgtraject bij de VDAB moet worden ingediend, alsook dat de VDAB zowel de huidige als bereikbare participatiegraad van de kandidaat-deelnemer inschat.

Naast het aanbod van arbeidsmatige activiteiten (trede 3) zijn er twee werk- en zorgtrajecten voorzien in het decreet: de tijdelijke activeringstrajecten en de tijdelijke trajecten maatschappelijke oriëntatie (beiden trede 4). De tijdelijke activeringstrajecten versterken mensen zodat ze (opnieuw) tot betaalde arbeid in staat zijn (minstens drie en maximum 18 maanden), waar de trajecten maatschappelijke oriëntatie mensen oriënteren naar de voor hen meest optimale participatie (trede 3, of trede 1 of 2) (tijdelijk traject van maximum zes maanden).

Arbeidszorg zit op de snijlijn van drie Vlaamse beleidsdomeinen en steunt aldus op de samenwerking tussen de beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie (WSE) en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG) om voor de doelgroep een optimale participatie te realiseren.

Korte geschiedenis arbeidszorg (AZ) | Voor de jaren 2000 was er een sectorale aanpak. AZ-initiatieven werden opgericht vanuit:

- het Vlaams Agentschap voor Personen met Handicap (VAPH) (experimenten begeleid werken in de jaren 1999-2001);
- vanuit Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) (vanuit centra voor Geestelijke Gezondheidszorg, beschut wonen en psychiatrische ziekenhuizen);
- vanuit Welzijn (onder andere OCMW's);
- vanuit Sociale Economie (gekoppeld aan de erkenning als sociale werkplaatsen en later ook de beschutte werkplaatsen).

Vanaf 2000, met de komst van de intersectorale rondetafel arbeidszorg, wordt AZ gezamenlijk over de sectoren heen opgenomen.

Circa drie vierde van de Vlaamse arbeidszorgmedewerkers kunnen terecht bij initiatieven gesitueerd binnen sociale economie en geestelijke gezondheidszorg. Het overige kwart wordt ingevuld door de AZ-initiatieven, gekoppeld aan Welzijn (onder andere OCMW's) en Gehandicaptenzorg (VAPH).

In West-Vlaanderen is sinds 1997 het Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg werkzaam. Het Steunpunt zet in op samenwerking tussen de sectoren. Vanaf 2006 is er overleg en financiële ondersteuning vanuit de Provincie West-Vlaanderen. Deze ondersteuning is er zowel voor het Steunpunt als voor de AZ-initiatieven zonder Vlaamse erkenning en dito financiering. Vanaf 2015 gaat het Provinciaal Steunpunt verder onder de naam vzw STAM (Steunpunt Activering op Maat).

Treden 1 en 2 – Contacten beperkt tot de huiselijke kring en sociale contacten buitenshuis

Doelgroep | Op deze twee (hulpverlenings-)trede(n) staan mensen die (op dit ogenblik) minder arbeidsmatig participeren aan de samenleving.

Mensen die zich op trap 2 bevinden, hebben sociale contacten buitenshuis en nemen deel aan georganiseerde activiteiten van sociaal-culturele verenigingen, lokale dienstencentra, verenigingen waar armen het woord nemen, ... Het gaat hierbij om ontmoeting en zinvolle dagbesteding.

Voor mensen gesitueerd op trede 1, zijn sociale contacten in de huiselijke kring of in de sociale omgeving belangrijk. Het kan hierbij ook gaan om contacten binnen de welzijns- of zorginstelling waar ze verblijven.

Participatie | Het is belangrijk dat de hulpverleners van trede 1 en 2, van welzijns- en zorgorganisaties blijvend aandacht hebben voor de groeikansen van mensen, rekening houdende met hun mogelijkheden en beperkingen. Het is hierbij de bedoeling voor elkeen continu een **optimale participatie** aan de maatschappij te beogen. Het is immers (uiteraard) niet uitgesloten dat mensen, na een periode van welzijns- en zorgbegeleiding (wel of niet in combinatie met het vervullen van arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding) opnieuw een stap richting betaald werk kunnen zetten. Anderzijds moet het ook kunnen en mogen dat mensen op de voor hen aangepaste trede kunnen blijven, en op die manier eventueel psychisch of medisch herval vermijden.



1
Contacten beperkt tot de huiselijke kring



2
Sociale contacten buitenshuis