

In mensen investeren om duurzaam te activeren.

**Voorstellen SLN bij het Vlaams Banenpact
en doelgroepenbeleid**

INHOUD

1. Inleiding	3
2. Doelgroepen	4
3. Transitie onderwijs - arbeidsmarkt	4
4. Transitie werkzoekend - werk	5
4.1. Taalcoaching op de opleidingsvloer	5
4.2. Tijdelijke werkervaring	5
5. Transitie werk - werk	6
5.1. Job-en taalcoaching op de werkvloer	7
5.2. Doorstroom SEC naar NEC	7
5.3. Diversiteit in loopbaanbegeleiding	8
6. Duurzame partnerschappen	8
6.1 Naar een vernieuwd uitbestedingsbeleid	8
6.2. De expertise van gesco-medewerkers valideren	9
7. Herpositionering SLN als organisatie en sector	10

Werkten mee:

Bert Boone
Tina Callebaut
Jeroen De Lathouwer
Ann De Lobel
Sammy Kolijn
Rachida Ouchoukout
Femke Vandormael

1. Inleiding

Tijdens de stakingsdagen in het najaar 2014 waren er verhitte discussies tussen voor- en tegenstanders en groeide het maatschappelijk debat rond recht op staking tegenover recht op arbeid. SLN wil aandacht vragen aan de beleidsmakers voor het recht op arbeid, voor iedereen. En zeker voor alle werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en deelnemers aan competentieversterkende acties. Hen activeren heeft meteen de consequentie dat zij de moeite waard zijn om in hen te investeren. Op die manier kan ook hun recht op arbeid worden waar gemaakt.

De zesde staatshervorming zorgt voor heel wat nieuwe bevoegdheden. Het Vlaams Regeerakkoord en de beleidsnota Werk benadrukken de nood om deze nieuwe en bestaande bevoegdheden op een samenhangende en efficiënte manier in te zetten. Met de sociale partners wordt daartoe een **Vlaams Banenpact** uitgewerkt, als leidraad voor een activerend arbeidsmarktbeleid dat inzet op maatwerk en competentiegerichte matching.

In de beleidsnota richt minister Muylers zijn arbeidsmarktbeleid op twee pijlers: (1) investeren in wendbare werknemers en bedrijven, meer concreet investeren in competenties en het mogelijk maken van loopbaanwendingen; (2) activeren van onbenutte talenten, door een vereenvoudigd doelgroepenbeleid, tijdelijke werkervaring, bijzondere aandacht voor oudere en jonge werkzoekenden, een geïntegreerd taalbeleid, ...

De nieuwe bevoegdheden bieden daartoe opportuniteiten. **Met deze nota wil SLN het beleid, de sociale partners en andere stakeholders inspireren bij de uitwerking van het Banenpact.** Dat Vlaams Banenpact zal onvermijdelijk aandacht hebben voor de verschillende loopbaantransities. Ze vormen ook bij het lezen van deze nota de leidraad.

We starten met de vraag naar een **doelgroepenbeleid met aandacht voor personen in kwetsbare arbeidsmarktposities.**

Vervolgens brengen we aandachtspunten en suggesties van de sector aan rond de diverse **loopbaantransities.** Met hun aanbod aan coaching, opleiding en werkplekintensieve begeleiding beschikken de SLN-leden over instrumenten en werkvormen om het doelgroepenbeleid van de toekomst mee vorm te geven. Het aanbod binnen deze transitie momenten vormen schakels binnen een totaalaanbod met hetzelfde doel: een kwalitatieve matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt realiseren.

We benadrukken het belang van **duurzame partnerschappen** tussen beleid en dienstverleners op de arbeidsmarkt met onze vraag naar een vernieuwd uitbestedingsbeleid en pleidooi voor de regularisatie van de gesco's. Tot slot duiden we ook kort de herpositionering van SLN en de sector.

Wie zijn we?

SLN vzw vertegenwoordigt de not-for-profit aanbieders van opleiding, coaching en werkplekleren. Onze leden zijn organisaties die loopbaanondersteuning op maat bieden voor werkzoekenden en werkenden in kwetsbare arbeidsmarktposities én voor ondernemingen. Opleiding, coaching en werkplekleren worden daarbij competentieversterkend ingezet.

Kenmerkend voor onze sector is de flexibele aanpak op maat. We zoeken samen naar innovatieve oplossingen voor werkzoekende, werknemer en werkgever.

Meer info op www.sln.be

2. Doelgroepen

De beleidsnota van Werk wil het doelgroepenbeleid aanpakken door het instrumentarium te vereenvoudigen en de focus te leggen op drie doelgroepen nl. jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap.

De Vlaamse regering heeft in het regeerakkoord de ambitie om de werkzaamheidsgraad en elk talent op de arbeidsmarkt volop te benutten. Ook hier wordt er afgestapt van de doelgroepbenadering met enkel het behoud van doelgroepkortingen voor jongeren, 55-plussers en personen met een handicap. Het regeerakkoord legt de klemtoon op maatwerk en competentiegerichte matching. Het beleid wil ook subsidies voorzien in functie van doelgroepkorting of van begeleiding en opleiding op de werkvloer, mogelijks gekoppeld aan de persoon via het rugzakprincipe.

Mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt o.a. laaggeschoolden, mensen in armoede, langdurig werkzoekenden en vijftigplussers, **dreigen door het doelgroepenbeleid onvoldoende aandacht te krijgen**. Deze groepen hebben nood aan intensieve opleiding, begeleiding en leren via werken om hun positie op de arbeidsmarkt duurzaam te kunnen verstevigen. De sector pleit daarom voor integrale trajecten op maat op basis van het profiel van de werkzoekende. Binnen dit traject kan de sector zijn jarenlange opgebouwde expertise en instrumenten flexibel en op maat inzetten met het oog op het versterken van competenties en het aanpakken van randvoorwaarden en omgevingsfactoren. Een vereenvoudiging van het instrumentarium aan maatregelen, financieringsvoorwaarden, ... zou die flexibele aanpak bevorderen.

- ⇒ De sector blijft benadrukken dat er specifieke maatregelen voorzien moeten worden voor groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.
- ⇒ De sector benadrukt het belang van integrale trajecten op maat van het profiel van de werkzoekende waarbij verschillende instrumenten van de sector flexibel ingezet kunnen worden.

3. Transitie onderwijs - arbeidsmarkt

De Beleidsnota Werk vestigt de aandacht op het belang van een **gefundeerde studie- en beroepskeuze**. Jongeren moeten ook tijdens de onderwijsloopbaan voorbereid worden op de arbeidsmarkt. België kreeg recent nog van de EU-top van Milaan de aanbeveling om jonge lerenden kennis van de arbeidsmarkt en sollicitatievaardigheden bij te brengen. In het Actieplan Vroegtijdig Schoolverlaten werd reeds voorgesteld om de transitietrajecten die GTB (gespecialiseerde trajectbegeleiding en -bepaling van personen met een arbeidshandicap) in het Buitengewoon Onderwijs uitvoerde, uit te breiden naar Leren en Werken.

- ⇒ SLN vraagt om werk te maken van de voorgestelde uitbreiding van transitietrajecten naar Deeltijds Leren en Werken.

De Vlaamse Regering heeft de ambitie om een volwaardig en geïntegreerd **duaal stelsel van leren en werken** te ontwikkelen waarin **maatwerk** voor de leerlingen centraal staat en het **voltijds engagement** voor elke leerling gegarandeerd wordt. Op dit moment wordt dit voltijds engagement voor meer dan 1200 arbeidsrijpe leerlingen en meer dan 600 niet-arbidsrijpe leerlingen niet gerealiseerd. In de beleidsnota Onderwijs wordt dit dan ook terecht als prioriteit naar voor geschoven.

- ⇒ SLN vraagt om een betere afstemming tussen de verschillende trajecten in Deeltijds Leren en Werken te voorzien, zodat de continuïteit van de begeleiding verzekerd wordt en transparant blijft.

- ⇒ SLN vraagt om voldoende kwaliteitsvolle werkplekken te voorzien door:
 - in alle trajecten het werkplek open te stellen voor werkgevers uit de private, publieke en semi-publieke sector.
 - een eenduidig statuut in te voeren en op die manier de complexiteit en administratieve overlast voor werkgevers te verminderen.
 - intensieve werkvloerbegeleiding in te zetten om waar nodig leerlingen en werkgevers te ondersteunen en hiervoor de reeds opgebouwde expertise van de sector op het vlak van werkvloerbegeleiding in brugprojecten, WEP+ en jobcoaching te benutten.
- ⇒ SLN vraagt om voor de niet-arbeidsrijpe leerlingen voldoende plaatsen te voorzien in gesimuleerde werkomgevingen, zoals de bestaande brugprojecten, om hen voor te bereiden op de reguliere arbeidsmarkt. Dit aanbod moet op een financieel leefbare manier gerealiseerd kunnen worden en de reële vraag volgen, opdat elke jongere het maatwerk krijgt dat hij verdient.

Voor jongeren die **ongekwalificeerd uitstromen** kan remediëring zorgen voor aansluiting met de arbeidsmarkt. De huidige WIJ-trajecten – die in hun uitvoering voor verbetering vatbaar zijn – kunnen daar een rol in spelen.

4. Transitie werkzoekend - werk

4.1. Taalcoaching op de opleidingsvloer

In zijn beleidsnota wil minister Muylers inzetten op een **geïntegreerd taal- en werkbeleid**. ‘Elke werkzoekende met een taalbehoefte moet bereikt worden, in het bijzonder personen met een vreemde herkomst, door de verdere optimalisering van de verplichte taalscreening voor alle anderstalige werkzoekenden in functie van hun traject naar werk. Bij onvoldoende kennis van het Nederlands geven we hen een opleiding Nederlands in een begeleidingstraject bij de VDAB of haar partners’

Het beleid focust terecht op het **belang van kennis van het Nederlands in het vergroten van de kansen op tewerkstelling**. Om de beleidsdoelstelling te realiseren zal het aanbod aan taalondersteuning moeten worden uitgebreid. SLN-leden bieden nu al ‘Taalcoaching op de opleidingsvloer’ aan in partnerschap met VDAB. Via deze taalondersteuning worden de taalvaardigheden van de werkzoekenden in het kader van de opleiding aangescherpt. Elk traject wordt op maat uitgewerkt, in samenspraak met de docent of de instructeur. De sector is dan ook vragende partij om dit partnerschap verder te zetten en het aantal trajecten uit te breiden.

- ⇒ SLN ambieert om het duurzaam partnerschap tussen VDAB en SLN-leden verder te zetten en het aantal trajecten te verhogen.
- ⇒ De sector vraagt om het taalondersteunend aanbod van de SLN-leden op te nemen in een nieuw afsprakenkader NT2.

4.2. Tijdelijke werkervaring

In het Vlaams regeerakkoord en de beleidsnota Werk wordt één systeem van tijdelijke werkervaring naar voor geschoven waarbij o.a. de maatregelen PWA, artikel 60 en 61, GESCO's en WEP+ (gedeeltelijk) zouden worden geïntegreerd. Dat nieuwe systeem moet langdurig werkzoekenden hun afstand tot de arbeidsmarkt helpen overbruggen en op die manier een opstap betekenen naar werk. Het uiteindelijke doel is om zoveel mogelijk mensen aan een duurzame job te helpen in het normale economische circuit (NEC).

De Vlaamse Regering bereikte op 28 november 2014 een akkoord over de hervorming van WEP+ en overgangsmatregelen. Het nieuwe systeem richt zich op werkzoekenden met een grote, maar overbrugbare afstand tot het normaal economisch circuit (NEC). “De huidige WEP+-maatregel wordt ingekanteld in een vernieuwde aanpak van werkplekieren die binnen de VDAB wordt geïntegreerd”. Daarnaast zal een plan van aanpak voorgesteld worden met betrekking tot het eengemaakte systeem van

tijdelijke werkervaring, na het uitklaren van de juridische, budgettaire en beleidsmatige aspecten van het bestaande instrumentarium.

De Vlaamse Regering besliste om de huidige WEP+-maatregel te verlengen tot 30 september 2015, een tijdelijke subsidieregeling te voorzien voor de leerwerkbedrijven en vervolgens te kiezen voor een overheidsopdracht waar op kruissnelheid jaarlijks 5.000 trajecten voorzien zullen worden. **Ondanks de keuze van de Vlaamse regering voor een openbare aanbesteding, blijft SLN pleiten voor een structureel erkennings- en financieringskader** dat een duurzamer perspectief geeft voor de activering van werkzoekenden met een grote maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.

- ⇒ Binnen een verruimd aanbod van tijdelijke werkervaring wil de sector met de huidige werkervaringspromotoren minimaal 1.000 tijdelijke, betaalde en omkaderde werkvloerplaatsen aanbieden voor kwetsbare werkzoekenden met potentieel voor tewerkstelling in het NEC en dit naast artikel 60 en PWA.
- ⇒ Deze plaatsen bij werkervaringspromotoren zijn beschikbaar, onmiddellijk inzetbaar, komen tegemoet aan een reële noodzaak en kunnen gerealiseerd worden met de bestaande Vlaamse en federale middelen voor WEP+ en met in acht name van een besparing.
- ⇒ SLN wil dat de sector, samen met de lokale besturen en VVSG, nauw betrokken wordt bij de uitwerking van het nieuwe systeem voor tijdelijke werkervaring. SLN pleit ervoor om de reeds opgebouwde expertise bij de Leerwerkbedrijven als netwerkorganisatie met hun partnerorganisaties maximaal in te zetten voor kwalitatieve trajecten en begeleidingsacties naar werk voor kwetsbare werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

5. Transitie werk - werk

De beleidsnota van Werk benadrukt het belang van het investeren in wendbare werknemers en ondernemingen. Wendbaarheid wordt gedefinieerd als het zoeken naar praktijken die het mogelijk maken om op een snelle en duurzame manier nieuwe kansen en uitdagingen aan te gaan. Dit houdt voor het beleid ook in dat er niet vastgehouden wordt aan structuren en systemen uit het verleden.

Wendbaarheid vraagt dus naar een open, pragmatische en innoverende aanpak van jobs, HRM-uitdagingen en het potentieel op de arbeidsmarkt. Een aanpak die eigen is aan de sector. De trajecten voor kwetsbare doelgroepen naar duurzaam werk werden op een innoverende, flexibele en laagdrempelige manier op maat uitgewerkt. SLN wil daarom nog meer inzetten op het klaarstomen en laten doorstromen van kwetsbare werkzoekenden en werknemers. Ook werkgevers zullen meer dan ooit van onze expertise gebruik kunnen maken om hun werkplekomgeving te kunnen optimaliseren in functie van een vlottere matching met het potentieel op de arbeidsmarkt. Op die manier wil de sector een bijdrage leveren door de mismatch tussen de verwachtingen en de vereisten van werkgevers en de talenten van kwetsbare werkzoekenden te helpen overbruggen.

De sector blijft inzetten op **'leren via werken'** en **werkplekieren**¹ voor werkzoekenden en jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt; dé tussenstap naar een duurzame tewerkstelling. Jarenlange inzet en expertise van de sector tonen aan dat deze tussenstap de succesfactor is om kwetsbare werkzoekenden duurzaam aan het werk te helpen. Dit gebeurt door twee essentiële domeinen op maat aan te pakken: het aanboren en versterken van basis technische competenties enerzijds. En anderzijds de arbeidsattitudes, omgevingsfactoren en een gepaste werkhouding versterken die de grootste obstakels zijn naar en het behoud van werk.

Werkgevers ervaren heel wat drempels om een gepast antwoord te vinden op de uitdagingen op hun werkvloer: een tekort aan geschikte kandidaten, laaggeschoolde profielen, openstaande vacatures, enzovoort.

Ook hier wil de sector blijven investeren in de begeleiding en coaching in de werkplekomgeving, telkens in functie van het matchen van profielen van kwetsbare werknemers en de uit te voeren taken of functie op de werkvloer. De sector streeft daarom naar een **maatgerichte aanpak op de werkvloer voor elke onderneming**.

¹ Beleidsnota Werk 2014-2019: 'leren via werken' en werkplekieren: pag. 19

5.1. Job-en taalcoaching op de werkvloer

Het beleid focust op **leren via werken met een directe doorstroming** ('first place, then train') en **inschakeling op de werkvloer**. Voor lang niet iedereen is dit evident, personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben nood aan extra ondersteuning tijdens de eerste maanden van hun tewerkstelling.

Met **Job- en taalcoaching op de werkvloer** beschikt Vlaanderen over een instrument om deze beleidsdoelstelling mee te realiseren. In opdracht van VDAB ontwikkelden SLN-leden Job- en taalcoaching de voorbije jaren tot een efficiënt instrument om nieuwe werknemers extra te ondersteunen en zo bij te dragen tot het realiseren van duurzame tewerkstelling voor kwetsbare profielen. **Maatwerk** staat hierbij centraal, het coachingstraject wordt op maat van de werknemer en werkgever uitgewerkt. Dit aanbod wordt sinds 2008 gefinancierd met VIA-middelen. De doelstellingen (te behalen caseload en bereik van kansengroepen) worden jaarlijks in een contract tussen VDAB en SLN-leden vastgelegd.

Jaarlijks worden ongeveer 1.200 werknemers, waarvan 83% behoort tot de kansengroepen, gecoacht op de werkvloer: 59% is laaggeschoold, 41% is allochtoon en 10% is vijftigplusser. De **toenemende vraag van ondernemingen** bewijzen de nood én het succes van deze coaching. Zeven op de tien werknemers zijn 6 maand na de job-en taalcoaching aan het werk bij dezelfde of bij een andere werkgever.

- ⇒ SLN dringt aan om zoveel mogelijk private werkgevers te stimuleren om met alle doelgroepen aan de slag te gaan via flankerende maatregelen zoals Job-en taalcoaching. De mogelijkheid om job-en taalcoaching te voorzien als incentive en ondersteuning voor werkgevers kan hiertoe bijdragen.
- ⇒ SLN vraagt om het duurzaam partnerschap tussen VDAB en SLN-leden te bestendigen om zo het aanbod van job- en taalcoaching naar kwetsbare profielen verder te zetten.
- ⇒ SLN ijvert voor een verhoging van het budget voor Job- en taalcoaching om meer werknemers en werkgevers een aangepast traject te kunnen aanbieden.

5.2. Doorstroom SEC naar NEC

De beleidsnota Sociale Economie besteedt bijzondere aandacht aan de **doorstroomtrajecten** voorzien in het maatwerkdecreet. Een grote groep werkwillige en gemotiveerde werkzoekenden hebben nood aan competentieversterking en ondersteuning. Een deel daarvan komt in aanmerking voor een job in de sociale economie. Door in te zetten op doorstroomtrajecten wil de minister de sterkere profielen bij sociale economiebedrijven laten doorstromen naar gepast werk in het NEC.

9 SLN-leden hebben, via ESF-projecten, het doorstroomverhaal van SEC naar NEC mee vorm kunnen geven. Hun expertise in doorstroom werd op maat verfijnd van doelgroepmedewerkers binnen SEC. Dit resulteerde in een **integrale begeleidings- en coachingsaanpak** voor zowel de doelgroepmedewerkers als voor de betrokken ondernemingen in het SEC en NEC.

Deze praktijkervaringen tonen aan dat een **externe doorstroomcoach**, als intermediair, een reële meerwaarde heeft op het succesvol laten doorstromen van doelgroepmedewerkers naar NEC.

De arbeidsvoorwaarden in het NEC en SEC verschillen onder meer op het vlak van werkzekerheid (contract), verloning, ... Deze verschillen kunnen de doorstroom belemmeren of vertragen. Een duurzaam doorstroomtraject vereist ook een integrale aanpak van de randvoorwaarden (mobiliteit, gezin, ...) tijdens het traject zelf. Stages en het voorzien van een terugkeergarantie tot 6 maanden na de tewerkstelling in het NEC kunnen instrumenten zijn, die het beleid kan inzetten om de drempels van SEC naar NEC te verlagen.

- ⇒ De sector vraagt om de opgebouwde expertise bij de sector als doorstroomdienstverlener volop in te zetten binnen het maatwerkdecreet.

5.3. Diversiteit in loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding wordt in de beleidsnota terecht omschreven als een belangrijk arbeidsmarktinstrument. Sinds de start van de loopbaancheques in juli 2013 maken meer werkenden dan voorheen gebruik van loopbaanbegeleiding en groeit het aantal aanbieders.

Voor veel SLN-leden bestaat loopbaanbegeleiding als methodiek al veel langer. In 2005 startten de eerste experimenten om daarna uit te groeien tot een belangrijke pijler binnen de sector. Vandaag bieden 21 SLN-leden op meer dan 130 locaties in Vlaanderen loopbaanbegeleiding aan. In een sterk groeiend landschap staan zij in voor ca. 14% van het totaalaanbod.

Een grondige beleidsevaluatie na anderhalf jaar 'nieuwe' loopbaanbegeleiding, zoals de beleidsnota voorstelt, is een positieve zaak. Er zijn ook kanttekeningen te maken. **Ondanks de stijgende vraag naar loopbaancheques zijn werkenden uit bepaalde doelgroepen ondervertegenwoordigd.** In de eerste drie kwartalen van 2014 was slechts 7,31% van alle deelnemers bij alle centra in Vlaanderen laaggeschoold, 3,19% van allochtone afkomst en amper 2,55% met een arbeidsbeperking.² De SLN-leden behalen daarbij systematisch hogere resultaten op het gebied van kansengroepenbereik t.o.v. deze Vlaamse cijfers (respectievelijk 15,05%, 4,56% en 6,51%).³

Hoe dan ook zijn de cijfers aanzienlijk lager dan de resultaten op dat vlak in het vorige systeem van loopbaanbegeleiding (onder ESF). De verstrenging van de doelgroep-criteria, de eigen bijdrage van 40 euro voor alle werkenden of onvoldoende naambekendheid kunnen factoren zijn, maar mogelijk zijn er nog andere oorzaken.

- ⇒ Het bereik van werkenden uit kansengroepen blijft één van de grootste uitdagingen voor alle actoren. Onderzoek wees al meermaals uit dat alle werkenden baat kunnen hebben bij loopbaanbegeleiding.
- ⇒ De sector vraagt aandacht in de geplande beleidsevaluatie voor de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van bepaalde doelgroepen en ruimte voor bijsturing.
- ⇒ SLN en zijn leden willen hun engagement naar kansengroepen in loopbaanbegeleiding blijven opnemen, met ondersteuning en samenwerking van het beleid en de sociale partners.

6. Duurzame partnerschappen

6.1 Naar een vernieuwd uitbestedingsbeleid

De Vlaamse overheid wil **meer beroep doen op relevante arbeidsmarktactoren** en maakt daarbij steeds meer gebruik van tendering. Voor de begeleiding van de kwetsbaarste groepen blijkt het huidige **tenderbeleid** echter vaak grote valkuilen met zich mee te brengen.

De sector werkt graag verder als partner van VDAB, maar ijvert voor de begeleiding van de kwetsbaarste groepen voor een duurzaam partnerschap dat kansen creëert voor de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt. In het huidige tenderbeleid werkt de grote focus op resultaatsfinanciering en uitstroomcijfers echter **doelgroepafroming** in de hand.

De sector wil blijven inzetten op **kwaliteitsvolle trajecten** naar werk voor kwetsbare werkzoekenden. Integrale trajecten, maatwerk en continuïteit in de begeleiding van deze groepen zijn daarbij essentieel. Er moet ook ruimte gecreëerd worden om de methodiek aan te passen in functie van een veranderende context of doelgroep t.o.v. de vooraf vastgelegde voorwaarden. Tot slot is inbedding in de lokale context essentieel. Dit vergroot immers de duurzaamheid van de resultaten.

² Bron: cijfers loopbaanbegeleiding januari-september 2014 alle centra (VDAB).

³ Bron: cijfers loopbaanbegeleiding januari-september 2014 SLN-centra (VDAB).

Partnerschappen, langetermijnvisie en innovatie zijn van essentieel belang om de beste ondersteuning aan kwetsbare groepen te kunnen bieden. In het huidige tenderbeleid ligt de focus echter op concurrentie in plaats van partnerschap, is er te weinig ruimte voor innovatie en een gebrek aan continuïteit van de tenderopdrachten. Dit zorgt ervoor dat langetermijnvisie en expertise moeilijker worden opgebouwd. Tot slot moet een duurzaam partnerschap een kader bieden waarbinnen organisaties hun **bestaanszekerheid en de jobzekerheid** van hun medewerkers kunnen **versterken**, zodat de expertise voor de kwetsbare doelgroepen niet verloren gaat. Er moet voortgebouwd worden op reeds opgebouwde expertise en gemaakte investeringen. De administratieve last moet lichter gemaakt worden, zodat organisaties zich kunnen focussen op hun kerntaak: duurzame tewerkstelling van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

De sector ijvert voor een duurzaam partnerschap:

- ⇒ dat doelgroepafroaming tegengaat;
- ⇒ met realistische inspanningsvergoedingen, motiverende resultaatsvergoedingen en realistische resultaatsindicatoren op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt;
- ⇒ waarin integrale trajecten, maatwerk, continuïteit en flexibiliteit in de begeleiding mogelijk zijn;
- ⇒ waarbij inbedding in de lokale arbeidsmarktcontext verzekerd wordt;
- ⇒ dat langetermijnvisie, innovatie en samenwerking stimuleert.

6.2. De expertise van gesco-medewerkers valideren

De beleidsnota Werk voorziet drie mogelijkheden voor de maatregel gesco: een regularisatie met overdracht van 95% van de loonsubsidie en RSZ-korting, een omschakeling naar een tijdelijk werkervaringsprogramma of een uitdoofscenario bij vertrek of pensioen.

Meer dan 220 vte medewerkers in de sector zijn als gesco tewerkgesteld.⁴ De diversiteit aan functies die deze medewerkers uitoefenen toont het belang aan van de maatregel. **Jaarlijks staan deze gesco-medewerkers in voor een dienstverlening naar duizenden werkzoekenden en werknemers.**

Een belangrijk deel van deze gesco's (ca. 100 vte) wordt ingezet binnen een breed aanbod van competentieversterkende acties (ook bekend als 'Kelchtermansprojecten'). Dit aanbod wordt samen met de provinciale VDAB-regie ingevuld op maat van de regionale arbeidsmarkt. In 2013 bereikten de SLN-leden met dit aanbod 4.613 werkzoekenden (gemiddeld kansengroepbereik van 84%).

Gesco's zijn ook belangrijk in het aanbod job- en taalcoaching naar werkgevers en werknemers, in de omkadering van de Leerwerkbedrijven en tal van andere activiteiten in opleiding, coaching en werkplekklaren. Daarnaast zijn naar schatting meer dan 50 vte tewerkgesteld in overheadfuncties (directie en coördinatie, administratie).

De voorgestelde hervorming in de beleidsnota Werk geeft een interessant perspectief aan de sector. **Een regularisatie zet de middelen vast en versoepelt het statuut en inzetbaarheid van deze medewerkers.** Het werkingskader van de sector is echter complex en grotendeels afhankelijk van in hoofdzaak projectmatige financieringskanalen. **Een regularisatie betekent ook een verlies van 5% op de gesco-middelen**, die voor veel organisaties nu een cruciale financieringsbron zijn.

- ⇒ SLN en de sector kiezen uitdrukkelijk voor een regularisatie van de gesco's die de expertise van deze medewerkers erkent en die continuïteit verzekert in de dienstverlening naar werkzoekenden, werknemers en werkgevers.
- ⇒ Dialoog tussen het beleid en de sector over de operationalisering van deze regularisatie is daarbij noodzakelijk.

⁴ Bron: gegevens Departement WSE (2014) en ledenbevraging SLN (september 2014).

7. Herpositionering SLN als organisatie en sector

SLN werkte in de voorbije jaren aan hun **'project corporate identity'**. Dit resulteerde in een voorlopig hernieuwde opdrachtsverklaring die kortelings opnieuw wordt geactualiseerd:

“Als dienstverleners op de arbeidsmarkt is het ons kerndoel om werkzoekenden en werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te activeren tot duurzame tewerkstelling in het economisch circuit. Daarom richten we ons ook tot hun werkgevers.

Uniek is dat wij loopbaanondersteuning op maat bieden voor werkzoekenden en werknemers, die rekening houdt met hun maatschappelijke context. Opleiding, coaching en werkpleklers worden daarbij competentieversterkend ingezet. Vanuit onze lokale verankering geven we innoverende antwoorden op de veranderende noden van de arbeidsmarkt. Op deze manier bemiddelen we resultaatgericht tussen vraag en aanbod.

We investeren in partnerschappen en netwerken met overheden, sociale partners, bedrijven en andere arbeidsmarktactoren. Wij bouwen proactief mee aan het lokale en Vlaamse werkgelegenheidsbeleid binnen Europa.

Vanuit de nood aan synergie voor een succesvolle arbeidsmarktwerking zijn wij een onmisbare schakel.”

Meer dan ooit geloven wij in een **inclusieve arbeidsmarkt**, indien alle actoren zich daarvoor risicovol willen inzetten. De sociale impact ervan zal bijdragen tot de economische welvaart.