

## **Toelichting schema vernieuwend Werkervaringstraject**

---

De sector werkte een voorstel uit voor een vernieuwend Werkervaringstraject. In dit traject werden methodische en conceptuele principes uit het sectoradvies geconcretiseerd. Het vernieuwend traject is in de eerste plaats een conceptueel voorstel. De operationalisering van dergelijk traject vergt verdere technische en juridische uitwerking, in nauw overleg met de betrokken actoren. Om de leesbaarheid van het schema te verhogen, wordt in deze toelichting duiding gegeven bij de verschillende fases en kernelementen uit het schema.

### **Screening, attestering en toeleiding door VDAB (Fase vooraf)**

Arbeidsmarktregisseur VDAB staat in voor de screening, attestering en toeleiding van werkzoekenden naar Werkervaring. In deze fase gebeurt de trajectbepaling door VDAB. Werkzoekenden waarbij op basis van de eerste screening door VDAB nog twijfel is over de meest geschikte vorm van werkplekieren (Werkervaring, C-IBO, stage,...), kunnen een doorgedreven module Joboriëntering op de werkvloer volgen binnen de Leerwerkbedrijven.

### **Joboriëntering op de werkvloer (Fase 1) – Maximum 1 maand**

De eerste maand van het Werkervaringstraject staat in het teken van joboriëntering op de werkvloer. Na een eerste screening en attestering door VDAB voor de start van Werkervaring, doorlopen de doelgroepwerknemers een intensieve (job)oriënterende module verzorgd door het Leerwerkbedrijf. Deze module vindt plaats op een werkvloer van het Leerwerkbedrijf, waarbij er een toetsing is van begincompetenties, verwachtingen en jobdoelwit aan concrete ervaringen op de werkvloer.

De module joboriëntering op de werkvloer duurt maximaal 1 maand en resulteert voor elke doelgroepwerknemer in een (reflexief of) actiegericht POP (Persoonlijk Ontwikkelplan) dat de rode draad vormt binnen het verdere Werkervaringstraject of andere loopbaanondersteuning op maat. Over het proces (begeleiding, joboriëntering op de werkvloer) en product (een geactualiseerd en arbeidsmarktgericht POP) wordt systematisch gerapporteerd aan VDAB. Ten laatste op het einde van deze module (na maximum 1 maand) beslist VDAB, na een advies van het Leerwerkbedrijf, over het vervolg of de heroriëntering van het Werkervaringstraject. De overgrote meerderheid van de deelnemers zet hun Werkervaringstraject verder. Op het einde van de joboriënterende module behoort een snelle bemiddeling naar tewerkstelling in het NEC of een toeleiding naar Sociale Economie, IBO, C-IBO of andere maatregelen eveneens tot de mogelijkheden. Het Werkervaringstraject wordt op die manier voorbehouden voor zij die hier het meest nood aan hebben. De joboriënterende module draagt bij aan een verkleining van de mismatch en verhoging van de uitstroom naar het NEC na Werkervaring.

De sector is vragende partij om deze module open te stellen voor werkzoekenden, ongeacht het statuut van de doelgroep. Dit betekent dat naast doelgroepwerknemers binnen Werkervaring, ook personen in andere maatregelen deze intensieve joboriënterende module moeten kunnen doorlopen. Personen binnen een C-IBO, art. 60 tewerkstelling of met een meer uitgesproken sociale economie profiel, kunnen evenzeer baat hebben bij een intensieve joboriëntering op realistische werkvloeren in functie van hun verdere traject. De Leerwerkbedrijven beschikken vanuit hun jarenlange ervaring met deze doelgroepen over de vereiste expertise en knowhow. Via een doorgedreven joboriëntering op de werkvloer kan het verdere traject worden bepaald door VDAB (beste vorm van werkplekieren, zoals Werkervaring, C-IBO, stages, ...).

Kwalitatieve schakels vanuit Werkervaring naar andere maatregelen zijn cruciaal om trajecten op maat en een efficiënte heroriëntering van het traject mogelijk te maken. De schakels dienen zo uitgewerkt te worden dat zij maximaal de uitstroom naar werk in het NEC faciliteren en een efficiënte heroriëntering van het traject mogelijk maken tijdens alle fases van een traject.

## **Werkervaring en inschakeling (Fase 2) – Ten laatste vanaf maand 2**

Na de joboriëntering op de werkvloer, staat werkervaring en inschakeling centraal. De uitstroomgerichtheid wordt sterk benadrukt door een regelmatige evaluatie van de uitstroomopties en een sterkere beweging naar werkvloeren van bedrijven uit het NEC. Met het oog op de competentieversterking van de doelgroepwerknemer, wordt gericht gebruik gemaakt van een combinatie van werkervaring op vloeren in eigen beheer en vloeren niet in eigen beheer. Op vloeren in eigen beheer wordt vooral sterk gewerkt rond motivatie en attitude en wordt ook technische opleiding voorzien. Het ontwikkelen van basis- en sleutelcompetenties staat echter centraal. Wie hier klaar voor is, wordt zodra het kan ingezet op werkvloeren bij reguliere bedrijven uit het NEC via flexibele vormen van werkplekieren en stages.

Er wordt ingezet op een gevarieerd aanbod aan interne en externe werkvloeren, waar zowel korte tewerkstelling/stages mogelijk zijn als een langere tewerkstelling, steeds in functie van de noden van de doelgroepwerknemer en het bevorderen van de uitstroom naar het NEC. Flexibele vormen van werkplekieren en stages zijn cruciaal om de aanwezigheid van doelgroepwerknemers op werkvloeren in het NEC te vergroten. Om dit te realiseren is ook een bijkomend engagement van werkgevers en sectoren noodzakelijk, via het openstellen van hun werkvloeren voor doelgroepwerknemers. Het nauwer betrekken van bedrijven, werkgevers en sectoren bij Werkervaring (opleidingen voor doelgroepwerknemers, afstemming functies op noden arbeidsmarkt, private partners betrekken binnen consortia Leerwerkbedrijven) moet de uitstroom naar het NEC na Werkervaring versterken.

In het vernieuwend Werkervaringstraject kent SLN een coördinerende rol toe aan het Leerwerkbedrijf. Het Leerwerkbedrijf krijgt binnen Werkervaring een mandaat voor de gerichte toeleiding van doelgroepwerknemers naar werkvloeren op maat van en afgestemd op de noden van doelgroepwerknemers. De sector wil inzetten op de verdere versterking van de consortia van Leerwerkbedrijven. Door maximaal gebruik te maken van de opgebouwde expertise, bestaande partnerschappen en netwerken van de Leerwerkbedrijven verhoogt de effectiviteit en kwaliteit van de Leerwerkbedrijven en Werkervaringstrajecten.

## **Uitstroom en on-the-job-training (Fase 3) – bij uitstroom**

De sector gaat voor een versterking van de huidige nazorg, met een focus op job- en taalcoaching. Via een efficiënte inzet en versterking van bestaande instrumenten wenst de sector ondersteuning op maat van werkzoekende, werknemer en werkgever te voorzien, zowel tijdens als op het einde van het traject. De sector wil het succesvolle instrument job- en taalcoaching structureel kunnen inzetten op het einde van het Werkervaringstraject. Ondersteuning op maat is een belangrijke succesfactor voor duurzame arbeidsmarktintegratie. De Leerwerkbedrijven voorzien daarom tot minimum 6 maanden na het einde van het Werkervaringstraject ondersteuning op maat. De Leerwerkbedrijven zetten verder in op het uitbouwen van expertise en ervaringsuitwisseling inzake job- en taalcoaching, jobhunting en jobbemiddeling.