

Wat na de 6^{de} staatshervorming?

Aanbevelingen voor de nieuwe beleidsperiode 2014-2019

Actualisatie: 12/01/2015

SLN, het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling, overkoepelt en vertegenwoordigt de not-for-profit aanbieders van opleiding, coaching en werkpleklers. Samen met zijn leden werkt SLN aan duurzame tewerkstelling voor werknemers en werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Al meer dan 20 jaar. Centraal hierbij staat het aanbieden van loopbaanondersteuning op maat. Opleiding, coaching en werkpleklers worden competentieversterkend ingezet doorheen de verschillende transities van de loopbaan. De expertise en acties van de sector richten zich in belangrijke mate op zij die loopbaanondersteuning het hardst nodig hebben: laaggeschoolden, jongeren, langdurig werkzoekenden, herintreders, ouderen, ... Kenmerkend voor onze sector is de flexibele aanpak op maat. We zoeken samen naar innovatieve oplossingen voor zowel de werkzoekende, de werknemer als de werkgever. Met resultaat, want de sector kan goede cijfers voorleggen qua bereik van kwetsbare groepen en uitstroom naar duurzame tewerkstelling. Op die manier realiseren de meer dan 100 organisaties een duurzame match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en bouwen zo mee aan het lokale en Vlaamse werkgelegenheidsbeleid binnen Europa.

Samen met de nieuwe Vlaamse regering wil de sector ook de volgende jaren meewerken aan een actief arbeidsmarktbeleid om de doelstellingen van het Pact 2020 te behalen.

Raadpleeg Sector In-zicht 2014 of www.sln.be voor meer informatie over SLN en zijn leden.

Onderzoek Idea Consult

De overdracht van een breed pakket van bevoegdheden rond arbeidsmarktbeleid door de 6^{de} staatshervorming zal gevolgen hebben voor de sector die SLN vertegenwoordigt. Het nieuwe regeerakkoord voor de beleidsperiode 2014-2019 geeft reeds aan wat er met sommige instrumenten en bevoegdheden zal gebeuren, andere maatregelen zullen tijdens de nieuwe beleidsperiode verder geconcretiseerd worden.

Om de sector voor te bereiden op de nieuwe uitdagingen voerde Idea Consult, in opdracht van SLN, de voorbije maanden (april –september 2014) een onderzoek uit met volgende **doelstellingen**:

1. In kaart brengen van de huidige financieringsbronnen van de activiteiten van de SLN-leden en de impact van de 6^{de} staatshervorming hierop.
2. Opportuniteiten en bedreigingen van de verschillende over te dragen maatregelen op de werking en het aanbod van de SLN-leden.

Op basis van deze resultaten formuleert SLN vijf aanbevelingen over de opportuniteiten en uitdagingen van de nieuwe arbeidsmarktbevoegdheden en de rol van de SLN-leden hierin. Met deze aanbevelingen wil de sector haar bijdrage leveren aan de nieuwe beleidsperiode en anticiperen op veranderingen om ook in de toekomst haar rol te vervullen binnen het Vlaams arbeidsmarktbeleid en aan te dringen op een beleid dat ook de komende vijf jaar de nodige ruimte voorziet voor zij die loopbaanondersteuning het hardst nodig hebben.

Onze aanbevelingen

1. Versterken van een geïntegreerde benadering voor kwetsbare profielen

Momenteel maken de leden van SLN reeds gebruik van verschillende instrumenten die dienen ter versterking van de loopbaan, vooral voor kwetsbare groepen. Ze geven opleiding en begeleiding aan werkzoekenden om hun inzetbaarheid te verhogen. Binnen werkervaring krijgen langdurig werkzoekenden een aangepast traject gericht op doorstroom naar reguliere tewerkstelling. Werknemers kunnen beroep doen op job- en taalcoaching op de werkvloer en kunnen ook bij leden van SLN terecht voor loopbaanadvies. Bij ontslag kunnen werknemers bij leden van SLN outplacementbegeleiding krijgen.

Ondanks de aanwezigheid van het hele spectrum van loopbaaninstrumenten ligt het zwaartepunt bij de activiteiten van SLN echter nog sterk op de werkzoekenden. De activiteiten rond outplacement en loopbaanbegeleiding hebben het moeilijk om hun plaats te vinden op een markt met onzekere toeleiding en vele spelers.

Moeilijke profielen hebben echter nood aan begeleiding doorheen de verschillende fasen van hun loopbaan op de arbeidsmarkt. Het aanbieden van geïntegreerde begeleiding en opvolging van zwakkere profielen op de arbeidsmarkt is een niche waar SLN zich bij uitstek kan op profileren. De sector streeft hierbij naar afspraken met VDAB waarin een combinatie kan worden gemaakt van samenwerkingsakkoorden en uitbesteedde begeleidingstrajecten. Daarbij kunnen deze groepen in samenspraak met de VDAB ook beter worden toegeleid naar instrumenten als loopbaanbegeleiding en een vernieuwd outplacement, waar ze nu minder aan bod komen.

Deze moeilijk bemiddelbare profielen hebben nood aan extra loopbaanondersteuning in de vorm van integrale trajecten. Trajecten die op maat worden uitgewerkt en een totaalpakket van competentieversterking, attitudetraining en taalondersteuning bevatten.

Het verbreden van de insteek naar de begeleiding van loopbanen resoneert ook in verschillende intenties in het nieuwe regeerakkoord, waarin de sector opportuniteiten ziet. **Het regeerakkoord 2014-2019 voorziet namelijk actieve samenwerking met opleidingspartners om de inzetbaarheid van werkzoekenden te verhogen en vraagt om bijkomende opleidingsinspanningen van werknemers.** Subsidies in functie van begeleiding en opleiding op de werkvloer worden gekoppeld aan het individu volgens een rugzakprincipe. Loopbaancheques worden behouden om werknemers aan te moedigen hun loopbaan in de hand te nemen. Tenslotte moeten cursussen Nederlands zoveel mogelijk worden geïntegreerd binnen de beroepsopleiding en op de werkvloer.

Deze passages in het regeerakkoord bieden aanknopingspunten om de geïntegreerde benadering te implementeren voor moeilijke profielen op de arbeidsmarkt. Zo bepleit de sector op basis van het regeerakkoord om het budget en toepassingsveld voor job-en taalcoaching te verruimen. Op basis van de intenties uit het regeerakkoord wil de sector, in overleg met de VDAB, het opleidingsaanbod verruimen en met het departement WSE bekijken of de opleidingen ook niet relevant kunnen zijn voor werknemers. **Dit laatste in het kader van het nieuwe opleidingsinstrument waar de opleidingscheques, het opleidingskrediet en het betaald educatief verlof in zullen worden verwerkt.**

- Bepaalde groepen of personen hebben langere en intensievere begeleidingstrajecten nodig, waarvan de uitkomst minder voorspelbaar is en om echt maatwerk vraagt. Die groepen of personen worden in grote tenders moeilijker bereikt door de scherpe financieringsvoorwaarden en de begeleidingsmogelijkheden.
- Doelgroep = moeilijk bereikbare, kwetsbare werkzoekenden (en werknemers) met meerdere persoonlijke of professionele uitsluitingsfactoren (obv inschattingslijst VDAB?) en moeilijk bemiddelbare profielen met nood aan extra loopbaanondersteuning.
- Hierbij is samenwerking met andere domeinen en sectoren belangrijk: past in trend naar maatwerk en kruisbestuiving tussen verschillende dienstverleningen/partners (Maatwerkdecreet, W²-trajecten, WAW-trajecten, ...). SLN-leden staan in voor luik tewerkstelling en empowerment en zoeken samenwerkingsverband voor andere trajectonderdelen. Meerwaarde van samenwerkingsverbanden met andere domeinen of sectoren (welzijn, jeugdwerk, onderwijs, ...) zijn bewezen.

2. Expertise op maat inzetten

Het regeerakkoord 2014-2019 stapt duidelijk af van de doelgroepenbenadering, met enkel het behoud van een beperkte focus op jongeren, ouderen en personen met een functiebeperking. Dit ligt in lijn met een evolutie die al langer bezig is en ook wordt gesteund door VDAB.

Het afstappen van een enge doelgroepbenadering betekent echter niet dat alle werkzoekenden op dezelfde manier moeten worden behandeld, wel dat veel sterker moet worden ingezet op **maatwerkbenadering**. SLN wil aan deze omschakeling naar maatwerk, die in het regeerakkoord centraal staat, meewerken door in te zetten op expertisevelden. **De expertise bestaat uit de afstemming en het aanbieden van de juiste trajecten gebaseerd op het profiel van de werkzoekenden maar de kern van de expertise zit in de kennis en het gebruik van bepaalde activeringstrajecten naar de arbeidsmarkt en de kennis en ervaring om deze modulair te kunnen aanbieden.** In plaats van een bepaald traject vast te leggen voor een bepaalde doelgroep, worden in samenwerking met de VDAB en/of lokale besturen trajecten aangeboden waarin werkzoekenden naargelang het resultaat van hun screening het beste in kunnen worden geplaatst. In

de praktijk betekent dit niet het ontwikkelen van een volledig nieuw aanbod, maar afspraken maken om de bestaande trajecten flexibeler aan te bieden.

In het regeerakkoord is een hervorming van het stelsel leren en werken voorzien. Als expert in werken met jongeren willen SLN-leden betrokken worden bij de herwerking van het systeem en een plaats krijgen in de opbouw van de trajecten, inclusief het industrieel leerlingenwezen. Het aanbieden van meerdere aangepaste trajecten voor jongeren naargelang hun afstand tot de arbeidsmarkt is een belangrijke troef. Het is ook vanuit dit oogpunt dat SLN zich als expert opstelt voor het uitbouwen van trajecten om de ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan, een andere doelstelling uit het regeerakkoord.

Tenslotte kunnen SLN-leden, als specialisten met een ruim instrumentarium van activeringstrajecten ook de rol opnemen van begeleider van de werkzoekenden die werden geschorst door de VDAB. Wanneer de VDAB haar filosofie van het sluitend maatpak wil vervolledigen, moet ook deze groep gepaste aandacht krijgen. In de komende jaren zal de nood aan arbeidskrachten en zeker bepaalde profielen enkel toenemen, waardoor alle mogelijkheden om de instroom op de arbeidsmarkt te verhogen moeten worden benut.

- Momenteel bieden SLN-leden trajecten aan in het kader van Leren en Werken met de voortrajecten (4 leden), POT-trajecten (3 leden) en brugprojecten (10 leden). Het industrieel leerlingenwezen en de beroepsinlevingsovereenkomst worden echter niet gebruikt.
- SLN-leden bewezen expertise in de projecten Uitstroom Sociale Economie, Voortrajecten kwetsbare groepen, Werkinlevingstrajecten Jongeren waar een integrale benadering centraal staat.
- De voorbije jaren bouwden SLN-leden Job- en taalcoaching uit tot een succesvol instrument voor de duurzame tewerkstelling van kwetsbare groepen in de maatschappij.

3. De sector als ruggengraat voor 'Tijdelijke werkervaring'

Het regeerakkoord voorziet een omvorming van het systeem van werkervaring tot **een systeem van tijdelijke werkervaring waarin ook de doelgroepen en middelen van de PWA's, GESCO's en leefloners onder artikel 60 worden geïntegreerd.** De omvorming van het systeem roept veel vragen op aangezien de modaliteiten van het nieuwe systeem nog niet gekend zijn. Welke elementen in welke vorm zullen worden behouden of veranderen wordt niet geëxpliciteerd, net zomin als het tijdsfad van de wijzigingen.

Vanuit hun expertise en als eerste aanbieder van de huidige werkervaringstrajecten **zijn de Leerwerkbedrijven als netwerkorganisatie met hun partnerorganisaties de aangewezen partners om de maatregel van tijdelijke werkervaring mee vorm te geven en uit te bouwen.** De transitie naar het nieuwe systeem kan het eenvoudigst en meest efficiënt gebeuren vanuit de bestaande Leerwerkbedrijven. Ze beschikken over de knowhow, realistische sterk omkaderde werkvloeren en de noodzakelijke netwerken om werkzoekenden succesvol te activeren naar een duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit.

Op dit moment vormt het instrument werkervaring de ruggengraat van het instrumentarium dat binnen SLN wordt gebruikt. **75 leden bieden werkervaring aan en het is de grootste bron van publieke financiering voor de sector. De 16 Leerwerkbedrijven zijn SLN-leden** en vormen ook een ervaringscentrum van waaruit de begeleiding van andere doelgroepen in andere instrumenten wordt beïnvloed. In het regeerakkoord komen de Leerwerkbedrijven niet aan bod, nochtans zijn ze essentieel in de werking van het huidige systeem.

De potentiële doelgroep wordt met de integratie van de PWA's en artikel 60'ers aanzienlijk verruimd. **Het budget zal onherroepelijk ook moeten verruimen.** In een maximaal scenario zou dit zelfs tot een bijkomende €88 miljoen kunnen gaan indien de bestedingen van de PWA's en artikel 60'ers in rekening worden genomen, maar niet de GESCO's. De Leerwerkbedrijven als netwerkorganisatie met hun partnerorganisaties hebben ervaring met deze kwetsbare doelgroepen en zijn dus de aangewezen partner om ook de begeleidingen uit te voeren voor deze ruimere groep deelnemers. Het

regeerakkoord sluit niet uit dat ook private werkgevers de rol van werkervaringspromotor zouden kunnen spelen. **Gezien de uitbreiding van de doelgroep zullen de deelnemers met verschillende problematieken kampen waar private ondernemingen niet de expertise met deze kwetsbare groepen kunnen voorleggen waarover de sector beschikt.**

De modaliteiten van het nieuwe systeem zijn nog niet gekend, waardoor het mogelijk is dat de voorwaarden binnen het systeem veranderen. In het nieuwe systeem kunnen lagere premies een bedreiging vormen. De vraag is welke doelgroep de Vlaamse overheid en de lokale besturen voor ogen hebben met het nieuwe instrument en of ze daarbij bereid zijn te differentiëren in de nood aan ondersteuning. Hieraan moeten voldoende financiële middelen worden gekoppeld om de financiële leefbaarheid van de aanbieders te garanderen (zie ook VIONA studie van 2010 omtrent de financiële positie van de Leerwerkbedrijven). De verplichting tot doorstroom naar de reguliere sector kan ook moeilijkheden geven gezien de verbreding van de doelgroep naar de PWA'ers en artikel 60'ers waarvan niet iedereen in het normale economische circuit terecht zal kunnen. Belangrijk is hier om samen met de VDAB, het departement WSE, de lokale besturen en VVSG tot realistische verwachtingen te komen.

4. Belang en meerwaarde van GESCO's verantwoordt regularisatie

In het regeerakkoord liggen drie opties voor bij de hervorming van het GESCO-systeem: een regularisatie van zowel de loonpremies als RSZ-korting behoudens een inlevering van 5%, een heroriëntering naar het nieuwe instrument van tijdelijke werkervaring en een uitdoofscenario voor bepaalde posten.

GESCO is een belangrijke maatregel voor heel wat SLN-leden. **Meer dan 220 VTE GESCO's zijn tewerkgesteld in de sector, onder het veralgemeende stelsel, of als Kelchtermans-GESCO's.** Daarnaast zijn er ook nog de GESCO-WEP'ers die onlosmakelijk verbonden zijn met de werking van de opleidingsprojecten en de huidige werkervaring. Het lijkt voor de hand te liggen dat de heroriëntering van de GESCO's naar het instrument van tijdelijke werkervaring in de eerste plaats betrekking zal hebben op de voormalige GESCO-WEP plaatsen. Een integratie van dit statuut binnen één instrument van werkervaring kan positief worden onthaald, gezien de vereenvoudiging die dit oplevert. Veel onzekerder is of de middelen dan gelijk zullen blijven.

KP-GESCO's worden ingezet binnen Kelchtermansprojecten die evolueerden naar een divers en breed inzetbaar opleidings- en begeleidingsaanbod, specifiek gericht op kansengroepen (meer dan 3.900 cursisten in 2012). De samenwerkingsovereenkomsten die hiervoor jaarlijks worden afgesloten tussen VDAB en SLN-leden bevatten doelstellingen (naar uitstroom- en doorstroomresultaten en naar kansengroepbereik) en leidden tot een grotere afstemming op de regionale en provinciale arbeidsmarkt. **Deze opleidings- en begeleidingsprojecten bereiken een aanzienlijke groep werkzoekenden uit de kansengroepen en zijn zo een belangrijke schakel in het opleidingsaanbod van VDAB.** Gezien de sterkere focus op samenwerking van de VDAB met externe (opleidings-)partners in het regeerakkoord vraagt de sector een regularisatie van de KP-GESCO's om dit aanbod te kunnen verderzetten in nauw overleg met de provinciale VDAB.

GESCO'S in het veralgemeend stelsel worden zowel in omkaderingsfuncties als in de kernactiviteiten (opleiding, begeleiding binnen werkervaring, job- en taalcoaching,...) ingezet. Ze beschikken over de expertise om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te activeren naar duurzame tewerkstelling en zijn dus essentieel in de uitvoering van de activiteiten van de leden. **Het financieel werkingskader van SLN-leden is complex (moeilijke toewijzing van uitgaven aan activiteiten, van kosten aan projecten, van de overheadkost...) en maakt de inbreng van GESCO-middelen noodzakelijk om financieel te overleven.**

Om haar rol binnen het arbeidsmarktbeleid te blijven spelen en financieel te overleven is een regularisatie van de GESCO'S noodzakelijk.

- *In de sector werken 110 Gesco's in het veralgemeend stelsel en 105 Kelchtermansgesco's (VTE). Daarnaast zijn er ook ongeveer 500 Gesco-WEP actief.*
- *Het aanbod van de Kelchtermansprojecten is gericht op kansengroepen (gemiddeld 85%) grote groep laaggeschoolden, grote groep allochtonen, slechts 43% heeft Nederlands als moedertaal. En een groeiende groep van 'multi-kansengroepen'*
- *Kelchtermansprojecten: inzet expertise en aanbod bij uitvoering 'doelgroepenbeleid' VDAB*
- *11 SLN-leden bieden Kelchtermansprojecten aan*

5. Een nieuw erkennings- en financieringskader voor de sector

De complexiteit van het huidig financieel werkingskader bij SLN-leden zal echter niet veranderen door de werkzoekenden anders te benaderen en bepaalde instrumenten verder uit te bouwen. **Momenteel blijven de niet erkende werkingskosten een pijnpunt voor de sector die hen dwingt tot complexe financiële oplossingen om de misgelopen inkomsten te kunnen compenseren.** De integratie van het ESF-Agentschap en het Vlaamse Subsidieagentschap in het departement WSE en de 6° staatshervorming is een ideale gelegenheid om aan een eenvoudig financieringssysteem voor de sector te werken met een vast aandeel voor overheadkosten.

Het aantal beleidsactoren actief binnen Vlaanderen zal verminderen: met de VDAB, het departement WSE en de lokale besturen blijven nog drie actoren over waarvan de sector afhankelijk zal zijn voor de financiering van publieke instrumenten. **Deze herschikking in het landschap biedt de kans om voor een nieuw erkennings- en financieringskader en een structureel partnerschap met VDAB en lokale besturen te pleiten.** Binnen dit kader kunnen vaste afspraken worden gemaakt over de wijze van financiering, de kosten die in aanmerking komen en de wijze waarop deze moeten worden bewezen. De klemtoon moet daarbij liggen op het afstemmen van de procedures tussen de verschillende maatregelen. Het gaat dus om de volledige cyclus binnen de maatregelen: gaande van de erkenningsvoorwaarden, de stabiliteit van de looptijd van de maatregelen individueel en onderling en de wijze van monitoring en meten van de resultaten. De doelstelling moet worden afgestemd op de beoogde deelnemers. Een afstemming tussen deze voorwaarden met het Departement WSE, VDAB en lokale besturen via VVSG kan een aanzienlijke vereenvoudiging betekenen voor al de ontvangers van middelen. Het vraagteken daarbij is hoe de verplichtingen van Vlaanderen voor het gebruik van ESF middelen hierin kunnen worden geïntegreerd zonder de procedures onnodig te verzwaren.

De huidige financiële werking van de SLN-leden

1) Een gevarieerde structuur bij de SLN-organisaties

De interne organisatie van de SLN-leden is sterk verschillend, zowel op vlak van geografische inplanting, aangeboden activiteiten als organisatiestructuur. De combinatie van de verschillende structuren met de opvolging en rapportering van de financiële verplichtingen voor de verschillende activiteiten een maatregelen vormt een bijkomende hindernis in het vinden van een goed financieel evenwicht.

- Organisaties binnen SLN steunen vaak op meerdere juridische entiteiten
- Sommige organisaties zijn lokaal, andere Vlaams georiënteerd
- Variërende verhouding tussen SLN en niet-SLN activiteiten
- Wisselende structuur van de organisatie

2) Een complex financieel werkingskader

Het zoeken naar een financieel evenwicht wordt bemoeilijkt door **onzekerheden voor de sector** in de regelgeving rond de bepaling van maximale overheidssteun (de Minimis) en redelijke winst. Het gebrek aan een duidelijk kader beperkt indirect de mogelijkheden en activiteiten van de sector uit vrees de regelgeving te overtreden.

Eén van de grootste uitdagingen voor elke organisatie is het combineren van de verschillende verplichtingen die worden opgelegd door het werkingskader van elk instrument. Elke regelgevende overheid of instantie hanteert immers naast eigen regels ook nog eigen interpretaties van de wijze waarop kosten kunnen worden vergoed.

- Toewijzing van de uitgaven aan de activiteiten is een complexe oefening
- Sommige kosten kunnen niet aan projecten worden toegewezen
- Personeelsgebonden financiering (bv. Kelchtermansprojecten) verhindert soms de flexibele inzet van werknemers
- Verschillen in arbeidsvoorwaarden bemoeilijken inbedding van het personeel
- Europese 'de minimis'-regel zorgt voor onzekerheden in financiering van projecten
- Toeleiding van deelnemers loopt vaak mank

3) Een moeilijk toe te wijzen overheadkost

Alle organisaties binnen SLN moeten bij het uitvoeren van hun activiteiten naast de directe kost voor elke activiteit ook een kost dragen om de organisatie zelf draaiende te houden. Deze kosten omvatten de centrale coördinatie, kosten voor infrastructuur en verbruik van nutsvoorzieningen, ICT, boekhouding en HR diensten, enz.

Organisaties kunnen echter geen beroep doen op publieke financiering die hen vrij laat om deze overheadkost te bekostigen. Binnen sommige maatregelen kunnen ze wel worden ingebracht als indirecte werkingskost. Bij andere maatregelen moeten marges worden behaald door de organisatie om zowel de projectkost als de werkingskost van de overhead te financieren.

- Grootte van de overheadkost verschilt tussen de leden
- Gebruik van andere inkomstenbronnen om de overhead te bekostigen
- Toewijzing van de overhead kost gebeurt via de verschillende methodes

4) Een wisselend en onzeker financieel resultaat

De leden van SLN streven in de uitvoering van hun activiteiten geen winst na. Dat betekent dat het doel voor de verschillende activiteiten in principe een break even situatie is. Om echter op lange termijn een financieel gezonde situatie te behouden moet er een buffer zijn om negatieve resultaten van bepaalde activiteiten op te vangen. Dit betekent dat er ook een positief saldo nodig is bij andere activiteiten. Uit de praktijk blijkt dat dit niet eenvoudig is.

- Moeilijk om inkomsten te halen uit marktconforme activiteiten
- Onzekerheid over de invulling van het begrip 'redelijke winst'
- Onzekerheid over de wijze en continuïteit van de publieke financiering

Uitdagingen en opportuniteiten voor SLN-leden na de 6^{de} staatshervorming

Het nieuwe regeerakkoord voor de beleidsperiode 2014-2019 en het groenboek geven aan wat er met de verschillende bevoegdheden zal gebeuren. Onderstaand worden de belangrijkste wijzigingen voor SLN weergegeven per domein:

1. Activeringsbeleid en banenprogramma's

1.1. De activering van het zoekgedrag via de controle op de beschikbaarheid

De staatshervorming zorgt ervoor dat de VDAB verantwoordelijk zal zijn voor de activering van het zoekgedrag van de werkzoekende.

1.2. Het activeringsprogramma bij OCMW's – art. 60 en 61

De omvorming van de verschillende maatregelen tot één systeem van tijdelijke werkervaring biedt opportuniteiten voor de sector:

- ▶ De toeleiding van leefloners naar deze nieuwe maatregel zou door de VDAB worden georganiseerd in samenspraak met de OCMW's. Concreet biedt het de leden van SLN de mogelijkheid hun werkervaringstrajecten uit te breiden en nieuwe groepen te bereiken zowel uit artikel 60, maar ook uit de PWA's en dit in samenspraak met VDAB en lokale besturen. Dit kan gaan om een uitbreiding van de bestaande projecten, het opnemen van nieuwe promotoren of het aanbieden van bijkomende begeleiding als leerwerkbedrijf. Dit zal zich ook vertalen in bijkomende middelen. Indien de huidige bestedingen artikel 60 en de PWA's als referentie worden genomen kan het budget met €88 miljoen toenemen.

De hervorming van het bestaande systeem van werkervaring kan echter ook negatieve consequenties hebben:

- ▶ De belangrijkste bedreiging komt uit de hervorming van de reeds bestaande maatregel van werkervaring. Deze maatregel wordt door 75 leden van SLN gebruikt en omvat een groot deel van de publieke financiering van de organisaties. Uit het regeerakkoord is niet duidelijk wat er zou wijzigen aan de huidige modaliteiten, maar er zijn enkele risico's:
 - ◆ Het openstellen van de maatregel voor private en publieke actoren: Het regeerakkoord geeft aan dat de nieuwe maatregel moet dienen voor de private en publieke sector, waaronder de lokale besturen.
 - ◆ Een daling van de verschillende premies voor de begeleiding: Momenteel zijn er verschillende premies voorzien in het systeem (loonpremie, omkaderingspremie, nazorg...), maar is de financiële rendabiliteit van de activiteiten laag tot negatief. Een aanpassing van de premies naar beneden zou de rendabiliteit van de activiteiten en promotoren negatief beïnvloeden.
 - ◆ Er wordt geen melding gemaakt van de Leerwerkbedrijven (LWB) in het Vlaams Regeerakkoord. De 16 LWB bestaan volledig uit leden van SLN. Deze zijn meer dan een specifieke modaliteit aangezien ze een cruciale rol spelen in het huidige systeem van werkervaring, maar (gedeeltelijk) los staan van de individuele promotoren.
- ▶ Naast deze hoofdbezorgdheid stelt zich ook meer algemeen de vraag wat er zal gebeuren met de activiteiten die momenteel in het kader van artikel 60 door leefloners worden uitgevoerd. Vaak gaat het om maatschappelijk relevante activiteiten of zelfs activiteiten die behoren tot de standaarddiensten van het OCMW waar de lokale besturen een regierol en een partnerschap met SLN-leden als actor ontwikkelden.

1.3. GESCO-maatregel

De GESCO-maatregel zat tot nog toe verspreid over het federale en Vlaamse niveau. De GESCO-loonpremies (en werkingspremies in geval van Kelchtermans-GESCO's) werden uitbetaald door Vlaanderen op basis van de federale trekkingsrechten. De loonkortingen werden toegekend op het federale niveau. Deze werden initieel toegekend als compensatie voor het afhouden van de GESCO werknemers in de berekening van de Sociale Maribel voor de social profit.

De staatshervorming voorziet echter de overdracht van de loonkortingen naar de Gewesten. Vlaanderen kiest er in het nieuwe regeerakkoord voor om het GESCO systeem om te vormen. Voor de GESCO's bij andere verenigingen (dan lokale besturen) worden drie opties naar voor geschoven:

- ▶ Een regularisatie van de premie en de korting ter waarde van 95% van de middelen;
- ▶ Een omschakeling van het GESCO-statuut en de middelen naar het nieuwe systeem van tijdelijke werkervaring, gericht op doorstroom;
- ▶ Het uitdoven van de plaatsen door huidige werknemers bij vertrek of pensionering niet te vervangen.

Het is echter niet duidelijk op basis van welke criteria gekozen zal worden voor één van de drie opties. Het nadeel van de opties die voorliggen is dat de criteria om een post te regulariseren of uit te laten doven helemaal niet duidelijk zijn.

De hervorming voorgesteld in het regeerakkoord geeft een interessant perspectief aan de sector. Het grote voordeel is de mogelijkheid tot regularisatie waardoor de middelen worden vastgezet en de voorwaarden voor aanwerving mogelijks zouden versoepelen. Dit geeft de sector meer flexibiliteit. Daarbij zijn er wel enkele aandachtspunten. Er wordt bij regularisatie slechts 95% van de middelen overgedragen. Er is dus sowieso een verlies aan middelen. Om dit te kunnen opvangen moet de regularisatie dus ook geleidelijk gebeuren.

Indien regularisatie niet tot de opties behoort, vormt de hervorming duidelijk een bedreiging:

- ▶ De hervorming van Werkervaring naar een nieuw systeem van tijdelijke werkervaring betekent wel dat de GESCO-WEP mandaten waarschijnlijk zullen verdwijnen en in dit systeem zullen worden opgenomen. Het is echter onduidelijk of dit op vlak van financiering ook een verschil zal opleveren.

1.4. Dienstencheques

De nieuwe Vlaamse regering stelt het behoud van de maatregel voorop in het nieuwe regeerakkoord. Het wordt gezien als een belangrijke maatregel voor de activering van laaggeschoolden en langdurig werklozen. De financiële stabiliteit van het systeem zal worden opgevolgd maar de prijzen worden voorlopig niet gewijzigd en de fiscale aftrek blijft behouden. De enige noemenswaardige wijziging is de afschaffing van de 60% regel, waarbij 60% van de nieuwe aanwervingen uitkerings- of leefloongerechtigd moeten zijn.

Het systeem zou onder de bevoegdheid komen van het Departement WSE.

1.5. Het systeem van Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA)

Momenteel zijn de SLN-leden slechts beperkt betrokken bij de PWA-werking. Sommigen bieden begeleiding aan voor PWA-werknemers in onderlinge afspraak met lokale OCMW's, maar er is geen structurele samenwerking.

De voordelen en nadelen van het nieuwe systeem zijn gelijklopend als deze bij artikel 60, met enkele nuances:

- ▶ Een voordeel van de integratie van de PWA'ers binnen één maatregel onder regie van VDAB en lokale besturen (?) is het afstappen van een gefragmenteerd activeringsbeleid. Concreet biedt het de leden van SLN de mogelijkheid hun werkervaringstrajecten uit te breiden en nieuwe groepen te bereiken zowel uit de PWA's, maar ook uit artikel 60. Dit kan gaan om een uitbreiding van de bestaande projecten, het opnemen van nieuwe promotoren of het aanbieden van bijkomende begeleiding als leerwerkbedrijf.

- ▶ De vraag is wat er zal gebeuren met de overschotten van de PWA's die intussen zijn opgebouwd. Deze middelen zijn eenmalig, maar kunnen wel gebruikt worden om begeleiding en opleiding van de doelgroep te versterken.

De hervorming van het bestaande systeem van werkervaring kan echter ook negatieve consequenties hebben. Deze worden reeds vermeld bij de hervorming van de activering via artikel 60, dewelke eveneens in tijdelijke werkervaring wordt ingekanteld. Specifiek voor de PWA's komen daar volgende bezorgdheden bij:

- ▶ Het is niet duidelijk wat er zal gebeuren met de activiteiten die momenteel door de PWA's worden uitgevoerd. Net als bij de OCMW's gaat het vaak om maatschappelijk relevante activiteiten. Een heroriëntering doet dus vragen rijzen hoe dit kan worden opgevangen.
- ▶ De doelgroep van de PWA's kan ook niet allemaal terecht in een maatregel van tijdelijke werkervaring dat gericht is op doorstroom.

2. Doelgroepkortingen en activeringsuitkeringen

Het regeerakkoord geeft aan dat het aantal maatregelen zal worden beperkt tot drie doelgroepen: jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Dit betekent dat verschillende doelgroepen kortingen zullen verdwijnen ten voordele van deze drie groepen.

Daarbij vermeldt het akkoord eveneens dat subsidies rond doelgroepenkorting of in functie van begeleiding en opleiding waar mogelijk via een rugzakprincipe aan een individu zullen worden gekoppeld. Op die manier willen ze het individueel maatwerk vormgeven en de subsidiëring gelijk trekken ongeacht bij welke sector of organisatie de werknemer aan de slag gaat.

Of deze vereenvoudiging zal gelden voor al de verschillende bestaande kortingen en op welke wijze ze zal worden doorgevoerd, wordt niet vermeld. Vermoedelijk zullen de kortingen onder de bevoegdheden vallen van het Departement WSE, maar ook hier is geen expliciete duidelijkheid over.

3. Loopbaan en competentiebeleid

3.1. Industrieel Leerlingenwezen en de beroepsinlevingsovereenkomst

Momenteel bieden SLN-leden trajecten aan in het kader van Leren en Werken met de voortrajecten (4 leden), POT-trajecten (3 leden) en brugprojecten (10 leden). Het industrieel leerlingenwezen en de beroepsinlevingsovereenkomst worden echter niet gebruikt.

De hervorming van het stelsel van leren en werken biedt enkele mogelijkheden voor de leden van SLN:

- ▶ Een groei in het aantal beschikbare trajecten en een betere doorstroom van jongeren kan voor de leden van SLN een opportuniteit bieden hun aanbod uit te breiden. Ook de keuze om eveneens ongekwalificeerde jongeren in de trajecten een plaats te geven vormt een kans om daar als expert op het terrein bijkomende trajecten voor te ontwikkelen.
- ▶ De screening van de jongeren zou worden uitgevoerd door de relevante arbeidsmarktactoren, er wordt dus niet expliciet voor de VDAB gekozen.
- ▶ In het regeerakkoord is er sprake van verdere afstemming met het beleidsdomein onderwijs. Leden van SLN geven aan dat deze afstemming momenteel moeizaam verloopt, waardoor een bijkomende aandacht hiervoor een verandering ten goede kan zijn.
- ▶ Momenteel zijn de trajecten binnen leren en werken erg complex en zwaar op vlak van omkadering. Er zijn meerdere begeleiders per jongere, elk van een andere instantie. Een nieuw systeem biedt de kans om de complexe structuren te vereenvoudigen en perverse effecten er uit te halen.

Toch zijn er ook aandachtspunten in het nieuwe regeerakkoord die negatieve gevolgen zouden kunnen hebben voor SLN:

- ▶ Het opzetten van een nieuw geïntegreerd systeem van leren en werken betekent normaal ook een herwerking van de bestaande brugprojecten, POT en voortrajecten.
 - ◆ De financiering zal wijzigen naar een resultaatsfinanciering, gebaseerd op de werkcomponent. Het is niet helemaal duidelijk wat dan de resultaatsdoelstelling zal moeten zijn, maar momenteel worden de trajecten op een inspanningsverbintenis gefinancierd en zijn de POT- en voortrajecten al weinig rendabel. Een financiering op basis van resultaat zou de rendabiliteit verder kunnen verzwakken, naargelang de doelstelling en het daaraan verbonden bedrag.
 - ◆ Naargelang de interpretatie van het regeerakkoord moet de werkervaring van de jongere preferentieel in een private onderneming plaatsvinden of is dit slechts één van de opties. De eerste interpretatie wordt versterkt door de intentie het beleid via de sectorconvenants uit te werken. Indien er volop wordt gekozen om de werktrajecten binnen private ondernemingen te laten plaatsvinden, stelt zich de vraag of er nog plaats zal zijn voor de SLN-leden die ook werkervaring voor jongeren aanbieden.
 - ◆ Inhoudelijk kan er ook een spanning ontstaan tussen de beoogde groepen. Jongeren die in het kader van hun opleiding in een onderneming willen werken of jongeren die eerder moeite hebben in het onderwijs een plaats te vinden, kunnen binnen één systeem impliciet in concurrentie worden geplaatst. De jongeren met een moeilijk profiel kunnen hierdoor moeilijker aan bod komen binnen het nieuwe systeem.
- ▶ De financiering van het nieuwe systeem is nog erg onduidelijk. De vraag is of het ESF nog zal tussenkomen in dit nieuwe systeem, aangezien er discussie was over de inzet van ESF-middelen in de trajecten die eigenlijk permanent beleid vormen. De verdeling van het nieuwe ESF-budget is nog niet gekend, maar indien de middelen dalen is het nog de vraag of en in welke mate de Vlaamse overheid zal bijspringen.

3.2. Start- en stagebonus en de startbanen

De start en stagebonus is een maatregel voor jongeren onder de 18 jaar met een beperkt leerplan of deeltijdse leerplicht en die een praktijk- of beroepservaring opdoen bij een werkgever. De startbonus, een forfaitair bedrag, wordt toegekend aan de jongere op het einde van elk opleidingsjaar voor maximum drie jaar. De stagebonus is eveneens een forfaitair bedrag voor de werkgever en wordt betaald voor elk jaar dat de jongere de opleiding heeft gevolgd voor maximum drie jaar. De bonus blijft behouden ook na beëindigen van de leerplicht.

Er zijn slechts enkele cijfers beschikbaar. Zo blijkt dat de stagebonus ongeveer een kost van €2,4 miljoen had in Vlaanderen in 2011. We weten echter niet hoeveel jongeren en ondernemingen er beroep op hebben gedaan.

3.3. Ervaringsfonds

Het Ervaringsfonds richt zich op projecten die individuele werknemers, ouder dan 45 jaar, ondersteunen in de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de arbeidsorganisatie. Het laat toe diagnose of verbeteringstrajecten te betoelagen.

3.4. Outplacement

Outplacement is op dit moment al een deels Vlaamse, deels federale bevoegdheid. Naast de kortingen voor werknemers na herstructurering en de bijdrage in de kost van outplacement voor werknemers bij herstructurering, zou de Vlaamse overheid ook de inhoudelijke criteria van outplacement kunnen bepalen. In het kader van het eenheidsstatuut is het recht op outplacement verruimd naar alle werknemers die niet met dringende reden zijn ontslagen en een opzeg hebben van minstens 30 weken. De controle op de verplichting van de werkgever outplacement te voorzien en de boete bij het ontbreken hiervan zullen eveneens worden overgedragen naar de Gewesten.

3.5. Betaald educatief verlof

Het nieuwe regeerakkoord wil de verschillende maatregelen rond arbeidsmarktgerichte opleiding integreren. Dat betekent dat de opleidingscheques en het opleidingskrediet, beide Vlaamse bevoegdheden, zullen fuseren met het betaald educatief verlof tot één systeem dat werknemers moet toelaten zich te heroriënteren of zich bij te scholen.

De nieuwe maatregel moet ondersteuning op maat kunnen aanbieden door ofwel bijkomend verlof ofwel financiële ondersteuning te bieden. Het is één van de enige maatregelen waar reeds budgettaire gegevens van zijn verschenen. Volgens deze informatie zou het budget van de opleidingscheque in de komende beleidsperiode dalen van €8,6 miljoen naar €2,6 miljoen.

Instrumenten die SLN-leden aanbieden en reeds voor de 6^{de} staatshervorming Vlaamse bevoegdheid waren

SLN-leden voeren ook activiteiten uit die gefinancierd worden met Vlaamse middelen en waarop de impact van de staatshervorming beperkt is. Voor sommige maatregelen worden in het nieuwe regeerakkoord voor de beleidsperiode 2014-2019 echter al keuzes gemaakt.

Werkervaring nemen we hier niet op omdat het al beschreven is.

1. Begeleidings- en opleidingstrajecten via tendering

Een belangrijke, maar jaarlijks veranderende bron van financiering komt uit de verschillende begeleidings- en opleidingstrajecten die door de VDAB en het ESF onder de vorm van tendering worden uitbesteed. In totaal voeren 34 SLN-leden deze activiteiten uit. In sommige tenders zijn SLN-leden rechtstreekse uitvoerder van bepaalde percelen, in andere tenders treden de leden van SLN op als onderaannemers.

2. Job- en taalcoaching

De financiering van Job- en taalcoaching loopt gedeeltelijk via middelen van het Vlaams Interprofessioneel akkoord (VIA) met de social/non-profitsector. Het akkoord van 2008 (VIA III) bepaalt dat de middelen voor het uitbreidingsbeleid binnen de subsector beroepsopleiding worden ingezet voor de organisatie van job- en taalcoaching door een set van organisaties. De middelen liggen vast voor een periode van vier jaar, namelijk de looptijd van het interprofessioneel VIA-akkoord van 2011 tot 2015. Daarna kunnen ze worden verlengd.

De middelen worden via de VDAB verdeeld en zijn toegevoegd aan het raamakkoord of de conventie die elke organisatie met de VDAB moet afsluiten. Hierin worden inspanningsverbintenissen vastgelegd voor de uitvoering van de verschillende coaching-trajecten waarbij de uitbetaling afhangt van het behalen van de vooropgestelde aantallen, uitgedrukt in subsidiabele eenheden.

11 SLN-leden bieden Job- en taalcoaching met VIA-middelen aan. Daarnaast wordt deze coaching door SLN-leden en andere spelers aangeboden binnen tenders of als commerciële activiteit. We leggen de klemtoon hier echter op de coaching gefinancierd door het VIA-akkoord.

Toekomst van Job- en taalcoaching

Job- en taalcoaching wordt op geen enkele manier geïmpacted door de staatshervorming. Binnen het nieuwe regeerakkoord wordt sterk de nadruk gelegd op de begeleiding van anderstaligen en het integreren van een taalopleiding op de werkvloer. Dit geeft aan dat er dus potentieel is om deze vorm van coaching verder uit te bouwen.

3. Begeleidings- en coachingstrajecten via middelen van lokale besturen

4. Loopbaanbegeleiding

Het nieuwe systeem van Loopbaanbegeleiding is in voege sinds juli 2013. De financiering van loopbaancentra door het ESF is vervangen door loopbaancheques gefinancierd door de Vlaamse overheid die de werknemer tegen een verlaagd tarief kan aankopen. Uitvoerders van de begeleiding dienen te worden erkend door de VDAB en kunnen dan naar wens begeleiding aanbieden in ruil voor een cheque van de werknemer. De begeleiding wordt vergoed door de VDAB per prestatie, gemeten volgens de ingebrachte cheques.

In het nieuwe systeem, geteld in het eerste halfjaar dat het in werking was, blijkt het aandeel aanbieders sterk gestegen van 18 tot 81. De leden van SLN vormen een minderheid van de aanbieders met slechts 19 aanbieders of 24% van het totaal.

Toekomst van loopbaanbegeleiding

Binnen het nieuwe systeem is het aantal erkende loopbaancentra explosief gegroeid, waardoor de SLN-leden nu nog slechts een klein deel van de markt bezetten. De groeiende vraag naar deze begeleiding en de herbevestiging van de maatregel in het regeerakkoord 2014-2019 geven echter wel aan dat er potentieel aanwezig is, temeer daar ook het doelgroepaandeel kansengroepen binnen deze maatregel bijzonder gedaald is (van 29% naar 19%).

5. Outplacement

Outplacement is een maatregel waarop beperkt wordt ingezet binnen SLN. Slechts 6 leden bieden het aan. Er is echter geen centrale registratie van de outplacement activiteiten, dus is het onmogelijk om het aandeel van SLN in de markt vast te stellen.

Toekomst van outplacement

De staatshervorming voorziet de overdracht van bevoegdheden omtrent de regelgeving van outplacement naar de Gewesten. Er is echter nog geen duidelijkheid of dit ook iets zou wijzigen aan het huidige kader. In het regeerakkoord wordt alvast geen intentie weergegeven om de maatregel aan te passen.

6. Ervaringsbewijs

Het ervaringsbewijs is één van de maatregelen binnen het luik competentieversterking van de SLN-leden. Een ervaringsbewijs is een certificaat dat kan worden behaald door een werkzoekende of werknemer waarmee deze kan aantonen bepaalde competenties te hebben ontwikkeld buiten formele opleidingen om. Aan de hand van het ervaringsbewijs kan hij of zij deze competenties dan ook valoriseren op de arbeidsmarkt.

In Vlaanderen gaat het echter wel om slechts een beperkt aantal bewijzen dat jaarlijks wordt uitgereikt. In 2012 ging het om 826 ervaringsbewijzen waarvan 78 werden uitgereikt door SLN-leden, goed voor slechts 9%. Dit is minder dan het aandeel SLN leden in het totaal aantal aanbieders. Met 4 SLN-leden op 27 aanbieders maken ze 15% uit van de markt.

Toekomst van het ervaringsbewijs

Het ervaringsbewijs steunt in belangrijke mate op de ESF financiering. Zolang deze behouden blijft zal de maatregel verder kunnen worden ingezet. Noch de staatshervorming, noch het nieuwe regeerakkoord zouden hier vooralsnog wijzigingen in aanbrengen.



Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling vzw
Reigerstraat 10 - 9000 Gent
tel: 09 220 84 31 fax: 09 220 81 73
e-mail: info@sln.be – website: www.sln.be