

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 340

van **JEAN-JACQUES DE GUCHT**

datum: 10 februari 2015

aan **PHILIPPE MUYTERS**

VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Werkervaringsplan-plus - Hervorming

Net zoals vele organisaties die langdurig werklozen via een werkervaring voorbereiden om een job te vinden in de privésector, is Snel&Wel in Aalst bezorgd over de toekomst. In de toekomst zal de Vlaamse Regering een nieuw systeem werkpleklers invoeren. Het is nog niet duidelijk op welke manier Snel&Wel in Aalst een plaats zal krijgen binnen deze vernieuwing. Nochtans creëert deze organisatie in Aalst een duurzame oplossing voor langdurig werklozen door ze als fietskoeriers aan het werk te zetten. Op deze manier doen deze mensen werkervaring op, waardoor hun kansen in de privésector aanzienlijk verhogen (60%).

Het nieuwe systeem brengt veel vragen en terechte bekommernissen met zich mee. Indien de intensieve begeleiding in het gedrang komt, zou een op zes werkervaringplaatsen verloren gaan. Dat blijkt uit cijfers van de enquête door Steunpunt Welzijn.

Er is met andere woorden nood aan meer informatie over de uitvoeringsmodaliteiten en kwaliteitsswensen zoals de noodzakelijke begeleiding op de werkvloer zelf.

1. De enquête kwam er omdat er geen rechtstreekse bevraging had plaatsgevonden bij de externe WEP-promotoren (werkervaringsplan) vanuit het beleid.

Waarom werd dit nagelaten?

2. Uit de enquête van WEP+-promotoren blijkt nochtans dat zeven op de tien promotoren rechtstreeks betrokken wil worden bij de beleidscommunicatie.

Op welke manier wordt het werkveld – zoals Steunpunt Welzijn – betrokken in de bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten? Hoeveel personen/organisaties mogen hiertoe afgevaardigd worden?

3. In hoeverre is een herpositionering van WEP-promotoren binnen het geheel van werk en sociale economie mogelijk, met andere woorden aan welke voorwaarden moet hierbij worden voldaan? Zal hierover gesensibiliseerd, gefaciliteerd en gecommuniceerd worden? Indien ja, wanneer en op welke manier?
4. Heeft de minister al zicht hoe omkaderingskosten voor de promotor bepaald zullen worden?

5. Uit de enquête blijkt tevens dat één zesde van de externe WEP-promotoren dreigt af te haken.

Hoe schat de minister dit resultaat in en welke acties zet hij op het getouw om deze uitstap tegen te gaan?

6. De externe promotoren klagen de onduidelijkheden in de nieuwe regelgeving aan.

Zal de minister een initiatief nemen om te verzekeren dat er vanuit de VDAB duidelijke informatie kan worden verleend?

7. Er blijkt in de sector wantrouwen en ongerustheid te bestaan over de tendering van de plaatsen voor werkpleklers.

Welke initiatieven zal de minister nemen om mogelijke misverstanden en onterechte ongerustheid weg te werken?

ANTWOORD

op vraag nr. 340 van 10 februari 2015

van **JEAN-JACQUES DE GUCHT**

1. Voor de uitwerking van de hervorming van de maatregel werkervaring (WEP+) naar Intensief Werkplekleren werd beroep gedaan op de expertise en kennis van de leerwerkbedrijven, zijnde de interne promotoren. SLN, de koepel van de leerwerkbedrijven, fungeerde als spreekbuis en partner voor afstemming en onderhandeling.

De keuze om prioritair beroep te doen op de expertise van de leerwerkbedrijven werd ingegeven door het feit dat zij in het huidige stelsel WEP+ zowel de werkervarings- als de inschakelingsmodule op zich nemen. Dit betekent dat ze enerzijds expertise hebben in het aanbieden van leerwerkervaring en het fungeren als werkgever, en anderzijds in het individueel opvolgen en begeleiden van de doelgroep en het aanbieden van een nazorgtraject. De externe promotoren nemen daarentegen enkel de werkervaringsmodule voor hun rekening.

2. De uitvoeringsmodaliteiten van het nieuwe werkplekleren zijn, zoals hierboven werd aangehaald, reeds het voorwerp geweest van voorafgaande consultaties met de leerwerkbedrijven, om de reden die eveneens hierboven wordt aangehaald.
3. Het is aan de WEP-promotoren om zich te herpositioneren binnen de instrumenten van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.
4. Deze vraag kan nog niet beantwoord worden daar de uitwerking van de overheidsopdracht en tijdelijke subsidie Intensief Werkplekleren nog niet is afgerond.
5. De promotoren zullen hun ervaring zeker ook kunnen inzetten in de toekomst. De leerwerkbedrijven kunnen als partner fungeren voor de overheidsopdracht "Intensief Werkplekleren", terwijl de overige promotoren in het nieuwe stelsel nog steeds hun werkvloeren ter beschikking kunnen stellen voor werkplekleren. Na de opleiding of stage van de werkzoekende in het kader van de tender kunnen ze eventueel overgaan tot aanwerving van de betrokken persoon.
6. Zodra de overheidsopdracht en tijdelijke subsidie uitgewerkt zijn, voorziet VDAB een duidelijke communicatie over het nieuwe model Intensief Werkplekleren en bijgevolg ook de uitvoeringsmodaliteiten voor de subsidie en overheidsopdracht "Intensief Werkplekleren".
7. De ongerustheid waarnaar verwezen wordt in de vraag wordt opgevangen in eerste instantie door een duidelijke communicatie. Zoals gesteld hierboven, zal VDAB communiceren zodra de overheidsopdracht "Intensief Werkplekleren" klaar is. Daarnaast wordt er bij het opstellen van de overheidsopdracht gewerkt aan duidelijkheid en het voorkomen van misverstanden door bij de overheidsopdracht goede selectie- en gunningscriteria uit te werken.

De partners die willen deelnemen aan de opdracht moeten voldoen aan opgelegde kwaliteitseisen op organisatieniveau en moeten aantonen te beschikken over de nodige ervaring en deskundigheid met gelijkaardige opdrachten. Partners die hier niet aan voldoen, zullen niet geselecteerd worden om een offerte in te dienen. De

opdracht zal vervolgens gegund worden aan de partners die de beste offerte indienen obv kwaliteit en prijs. De selectie- en gunningscriteria worden ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur van VDAB.

De opvolging van het project zal uitgevoerd worden door een centrale projectbeheerder van VDAB, in samenwerking met 5 provinciale medewerkers. Zij staan in voor een permanente monitoring van de projecten (kwantitatief en kwalitatief). De monitoring zal functioneel (periodiek werkoverleg, klachtenbehandeling...), coachend (jaarlijkse kwaliteitsdoorlichting) en formeel (contractopvolging, audit) zijn.