

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 5

van **MARTINE Taelman**

datum: 27 september 2018

aan **Philippe Muyters**

Vlaams Minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Activering leefloners - Werkervaringstrajecten

Sedert de zesde staatshervorming is Vlaanderen ook bevoegd voor de arbeidsbegeleiding van de leefloners. De maatregel van de tijdelijke werkervaring is op 1 januari 2017 ingegaan en concentreert zich op leefloners die een lange afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit laatste is voornamelijk het gevolg van een gebrek aan werkervaring.

In een artikel van 14 september 2018 van De Tijd lezen we dat Antwerpen het grootste aantal leefloners in een tijdelijk gesubsidieerd werkervaringstraject plaatste. Tijdens zo'n traject behoudt de leefloner zijn/haar uitkeringsrecht en kan hij/zij tegelijkertijd ervaring opdoen in de privésector, sociale economie, gemeentediensten enzovoort.

De persoon in kwestie ontvangt geen salaris boven op zijn/haar uitkering, maar hij/zij krijgt wel een beperkte vergoeding. Na een geslaagd traject van maximaal 24 maanden is het de bedoeling dat de persoon kan instromen in het normaal economisch circuit.

1. Cijfers van VDAB tonen grote verschillen inzake de kwantiteit van de werktrajecten. Sommige grote steden kennen een terugval, andere steden kennen dan weer een verhoging van het aantal werktrajecten.

Hoe verklaart de minister de procentuele verschillen van de ratio (leefloners in een werkervaringstraject in een stad/leefloners in die stad)?

2. Er wordt lokaal beslist of een leefloner in aanmerking komt voor een dergelijk traject.
 - a) Wat is het profiel van een leefloner die in aanmerking komt voor een werkervaringstraject?
 - b) Zijn er objectief meetbare indicatoren of criteria zodat men een meersporenbeleid over heel Vlaanderen kan vermijden?
3. Wat zijn de profielen van de actoren die beslissen of een leefloner in aanmerking komt voor een dergelijk traject?
4. Is de nazorg van de trajectkandidaten een taak van de OCMW's of van VDAB? Hoe uit zich deze nazorg in de praktijk qua acties en timing?

ANTWOORD

op vraag nr. 5 van 27 september 2018

van **MARTINE Taelman**

1. Deze verschillen worden in de hand gewerkt door een aantal factoren waaronder:
 - het aantal inwoners per gemeente dat een recht heeft op maatschappelijke integratie. Indien een OCMW/gemeente weinig inwoners heeft die het recht hebben op RMI dan heeft dit automatisch een gevolg voor de instroom in TWE OCMW.
 - Het OCMW bepaalt hoe en in welke mate het inzet op activering van de leefloongerechtigden die onder hun bevoegdheid vallen (autonome bevoegdheid). De OCMW's beslissen zelf in welke mate zij inzetten op de maatregel TWE OCMW, met de art. 60§7 als belangrijkste instrument.

-...

2. Het profiel van een leefloongerechtigde die naar de maatregel TWE kan worden doorverwezen wordt bepaald aan de hand van een aantal instroomcriteria. Deze instroomcriteria zijn opgenomen in het BVR betreffende Tijdelijke Werkervaring (https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/vr_2016_2312_doc_1526-2_tijdelijke_werkervaring_-_bvr.pdf) en voor de start van de maatregel samen met de OCMW's (via VVSG) verder geconcretiseerd in het "afsprakenkader instroom". (https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/eindverslag_werkgroep_traject_vdab_en_vvsg_luik_instroom.pdf)

Het OCMW staat in voor de toeleiding naar een TWE-traject op basis van deze criteria. Deze criteria vormen de basis voor een uniforme instroom in de maatregel.

Om een verschil in toeleiding tegen te gaan vinden er intervisiemomenten plaats tussen verschillende OCMW's, dit in samenwerking met VDAB of een regionaal partnerplatform.

3. De gevraagde informatie met betrekking tot de profielen van de actoren kan niet aangeleverd worden. De invulling van het personeelskader en het gevoerde personeelsbeleid is een autonome bevoegdheid van elk OCMW.
4. Binnen de TWE OCMW wordt geen "nazorg" voorzien. OCMW's begeleiden de leefloongerechtigde in TWE gedurende een periode van maximum 24 maanden ook wanneer de periode tewerkstelling in art60§7 korter is.

In de periode die aansluit op de art607 tewerkstelling nemen de OCMW's de verdere begeleiding naar werk op door de inzet van verschillende werkplekinstrumenten zoals een Werkervaringsstage (WES), Individuele Beroepsopleiding (IBO), Opleidingsstage (als onderdeel van een korte opleiding) in combinatie met coaching naar werk.

De duurtijd van deze periode is korter of langer naargelang de duurtijd van de periode art 60§7 tewerkstelling.