

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 520
van **EMMILY TALPE**
datum: 10 april 2015

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Werkervaringsplaatsen - Uitstroom naar werk

Groep Intro vreest dat langdurig werkzoekenden uit de boot vallen, nu ze voortaan door private werknemers op de werkvloer begeleid zullen worden via stages. Mevrouw Goethals van Groep Intro betreurt dat het vanaf 30 september 2015 "definitief" gedaan is dat haar groep werkzoekenden in dienst neemt voor één jaar en begeleidt naar een job in de reguliere economie.

De verdubbeling van het aantal trajecten in werkervaring weegt volgens haar niet op tegen de vermindering van de financiële middelen. Tevens stelt ze dat werkgevers geen tijd en expertise hebben om deze groep werkzoekenden voldoende te begeleiden. Mevrouw Goethals schermt met de resultaten van Groep Intro: van de mensen die ze begeleiden, gaat 30 % daarna aan de slag in de reguliere economie en 20 % in sociale tewerkstelling. Ze betreurt dat net in tijden van hoge werkloosheid wordt bespaard op het begeleiden van langdurig werkzoekenden.

1. a) Zijn de resultaten van Groep Intro op het vlak van doorstroom naar reguliere, respectievelijk sociale tewerkstelling representatief voor de resultaten van alle werkervaringsplaatsen in het algemeen?

b) Graag een overzicht van de algemene doorstroomresultaten naar reguliere, respectievelijk sociale tewerkstelling van de afgelopen vijf jaar, opgedeeld per jaar en in absolute cijfers en percentages.
2. Is de vrees van Groep Intro terecht dat langdurig werkzoekenden effectief uit de boot zullen vallen nu ze voortaan door private werknemers op de werkvloer begeleid zullen worden via stages?

Zo neen, waarom niet?

3. a) Hoe verhoudt de stelling vanuit Groep Intro dat het "definitief gedaan is werkzoekenden in dienst te nemen voor één jaar en te begeleiden naar de reguliere economie" zich ten aanzien van de openstelling van de overheidsopdracht voor alle bestaande leerwerkbedrijven?

b) Zal Groep Intro met andere woorden geen kans hebben om te kandideren voor deze tender?

4. Klopt het dat de verdubbeling van het aantal trajecten in werkervaring niet opweegt tegen de vermindering van de financiële middelen?

Zo neen, kan de minister het tegendeel aantonen?

5. Hoe zal de minister erover waken dat werkgevers wel degelijk tijd zullen hebben om de beoogde groep werkzoekenden te begeleiden en dat ze daarvoor over voldoende expertise kunnen beschikken?

ANTWOORD

op vraag nr. 520 van 10 april 2015

van **EMMILY TALPE**

1. a) Het is niet mogelijk om een uitspraak te doen omtrent de representativiteit van de resultaten die Groep Intro poneert. Binnen de beschikbare uitstroomcijfers van werkervaring wordt er immers geen systematische opsplitsing gemaakt tussen enerzijds de uitstroom naar het reguliere circuit en anderzijds de uitstroom naar sociale economie.
- b) De evolutie van de algemene doorstroomresultaten naar werk voor de deelnemers uit werkervaring wordt in onderstaande tabel weergegeven. De cijfers omvatten alle uitstroom naar betaald werk, zij het in het reguliere circuit of in de sociale economie.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal deelnemers (= aantal uitgestroomd)	2684	2644	2667	2387	2742	2795
Aantal uitgestroomd naar werk	2684	2644	2667	2387	1049	943
Percentage uitgestroomd naar werk	44,9%	38,1%	44,1%	43,6%	38,30%	33,70%

2. De vrees van Groep Intro dat langdurige werkzoekenden uit de boot zullen vallen is niet terecht omwille van twee redenen:
- Kwantitatief: de subsidies en de uitbesteding "Intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk via werkplekcleren" zijn gericht op niet-werkende werkzoekenden die prioritair, maar niet uitsluitend, meer dan 12 maanden werkzoekend zijn en die via een systeem van werkplekcleren de afstand tot de arbeidsmarkt kunnen overbruggen. VDAB staat in voor de toeleiding van de werkzoekenden naar de partners.
 - Kwalitatief: in het nieuwe systeem is zowel begeleiding voorzien door een begeleidingsinstantie als door de werkgever. Deze wijziging maakt het niet alleen efficiënter maar ook nog voldoende kwalitatief. Uiteindelijk heeft ook een werkgever er alle belang bij dat de stagiair of toekomstige werknemer (IBO) zo goed mogelijk opgeleid wordt en geïntegreerd in zijn onderneming.
3. Op 28 november 2014 gaf de Vlaamse Regering zijn goedkeuring over de hervorming van de aflopende Werkervaring naar een nieuw instrument. De overstap naar het nieuwe systeem gebeurt in 2 stappen:
- Een tijdelijke subsidie Intensief Werkplekcleren met de 16 leerwerkbedrijven die tussen 1 juli 2015 en 31 december 2016 voor 2500 werkzoekenden een intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk via werkplekcleren opstarten. De subsidie loopt uiterlijk af op 31 december 2016.
 - De uitbesteding "Intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk via werkplekcleren" die loopt van 1 januari 2016 tot 31 december 2018, en 2 maal verlengbaar is mits positieve evaluatie.
Vanaf 1 januari 2016 leidt de VDAB 2500 werkzoekenden toe naar de partners

die instaan voor de intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk. Vanaf 1 januari 2017 worden jaarlijks 5000 werkzoekenden toegeleid.

De gunning gebeurt via een onderhandelingsprocedure met bekendmaking. Dat betekent dat de procedure opgesplitst is in 2 fases. In de eerste fase wordt een oproep tot kandidatuurstelling gedaan. Deze oproep werd op 10 april 2015 via e-notification bekend gemaakt, geïnteresseerde kandidaten kunnen tot uiterlijk 12 mei 2015 inschrijven via e-tendering. De oproep staat niet enkel open voor de leerwerkbedrijven, elke organisatie kan een aanvraag tot deelname indienen. De VDAB evalueert deze aanvragen tot deelname op basis van een aantal administratieve vereisten en selectiecriteria

In de tweede fase van de procedure worden de geselecteerden uit de eerste fase uitgenodigd tot het indienen van een offerte.

Groep Intro heeft, net zoals alle andere organisaties die aan de voorwaarden voldoen, de mogelijkheid om te kandideren voor deze tender.

4. Het nieuwe systeem heeft een aantal fundamentele wijzigingen ten opzichte van het oude systeem WEP+.
Terwijl de vroegere werkervaringsprojecten als voornaamste doel hadden om rechtstreeks tijdelijke werkervaringsplaatsen bij werkgevers te creëren, waarbij de doelgroep via arbeidsovereenkomsten wordt tewerkgesteld om daarna idealiter naar een definitieve werkgever uit te stromen, vertrekt het nieuwe systeem van een werkzoekende-statuuut. De werkzoekende wordt ingezet bij een tijdelijke of definitieve werkgever, en wordt daarbij intensief begeleid. De klemtoon ligt op doorstroom naar het reguliere circuit.
5. Het bewaken van de kwaliteit van de dienstverlening gebeurt op de eerste plaats preventief door het bepalen van een aantal selectie- en gunningscriteria. De organisaties die willen deelnemen aan de opdracht moeten voldoen aan de opgelegde kwaliteitseisen op organisatieniveau (o.a. mandaten kosteloze trajectbemiddeling en kosteloze competentieontwikkeling) en moeten aantonen te beschikken over de nodige ervaring en deskundigheid met gelijkaardige opdrachten. Organisaties die dit niet kunnen aantonen, zullen niet geselecteerd worden om een offerte in te dienen.
De opdracht zal vervolgens gegund worden aan de organisaties die de beste offerte indienen op basis van de gestelde gunningscriteria (kwaliteit en prijs).

Ten tweede zal de kwaliteit van de begeleiding ook opgevolgd worden tijdens de uitvoering van het project. De opvolging wordt aangestuurd 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 zowel functioneel (periodiek werkoverleg, klachtenbehandeling...), coachend (jaarlijkse kwaliteitsdoorlichting) als formeel (contractopvolging, audit) zijn.