

# **VESOC-akkoord**

## **ALTERNATIEVEN VOOR DE JOBKORTING**

17 februari 2012

## Context

De Vlaamse regering besliste op 30/11/2010 tot het indienen van een amendement bij het programmadecreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2011 dat voorzag in de algehele stopzetting van de jobkorting per 31/12/2010. Deze jobkorting was initieel bedoeld om de werkloosheidsval te verkleinen. We moeten echter vaststellen dat er meer effectieve manieren zijn om de vooropgestelde doelstelling inzake de activering van mensen te bereiken. Bovendien heeft de Europese Commissie Vlaanderen in gebreke gesteld voor wat betreft de wijze waarop de jobkorting werd geïmplementeerd.

De Vlaamse regering heeft gelijktijdig de opdracht gegeven aan de minister bevoegd voor werk om in overleg met de regering concrete maatregelen voor te stellen die gericht zijn op de activering van mensen en meer in het bijzonder de personen met een laag inkomen, waaronder éénoudergezinnen. De minister bevoegd voor werk heeft daartoe reeds in het kader van het armoedeplan concrete voorstellen geformuleerd. Bij deze maatregelen zit ook een maatregel vvat die gericht is op de meer laagdrempelige toegang tot kinderopvang voor deze doelgroep via IKG (inkomensgerelateerde kinderopvang) ten belope van 15 miljoen euro. Indien minder dan 38 miljoen euro beschikbaar is wordt het bedrag proportioneel aangepast.

Op vraag van de Vlaamse regering hebben de sociale partners in de SERV overleg gepleegd over de invulling van alternatieve beleidsmaatregelen (voor een bedrag van 23 miljoen euro). Op 4 mei 2011 bereikten de Vlaamse sociale partners een consensus over 4 alternatieve maatregelen voor de jobkorting. Concreet gaat het om de volgende maatregelen:

- Doorstroom uit sociale economie en uit arbeidszorg
- Trajecten voor personen in armoede
- Uitbreiden van IBO
- Curatieve IBO

In het najaar 2011 werden deze 4 maatregelen verder uitgewerkt en op 16/12/2011 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. De ingangsdatum van deze alternatieve maatregelen voor de jobkorting is 1 januari 2012.

## 1. Doorstroom uit arbeidszorg

Arbeidszorg realiseert voor ieder mens het recht op arbeid onder begeleiding en biedt hem/haar de kans te genieten van de latente functies van arbeid zonder de nadelen of de risico's die verbonden zijn aan een arbeidsovereenkomst. Het verhoogt zo het algemene welzijn en de maatschappelijke integratie van de arbeidszorgmedewerker. De tijdsinvestering van arbeidszorg dient gewogen te worden in functie van de wensen, behoeften en mogelijkheden van de betrokkene. De individueel maatgerichte aanpak van de deelaspecten zorg- en arbeidstraject bepaalt in de eerste plaats de tijdsinvestering van arbeidszorg. Mogelijkheden moeten daarom gecreëerd worden dat arbeidszorg gradueel kan opgebouwd worden in functie van de onvoorspelbaarheid en variabel patroon van de problemen waar mensen mee kampen.

Op dit moment gaat men er echter van uit dat deze graduele opbouw van arbeidsvaardigheden en werktijd een 'natuurlijk proces' is dat voortkomt uit positieve ervaringen met de werkvloer. We zien echter dat de arbeidszorgmedewerker er vaak wel in slaagt om enkele uren per week binnen arbeidszorg actief te zijn, maar dat er onvoldoende ondersteuning kan geboden worden om de resterende drempels te remediëren zodat doorstroom naar betaalde arbeid kan gerealiseerd worden. Gezien de multipale problematieken van de arbeidszorgmedewerker en de zeer partiële werktijd, gaat de begeleidingstijd van de werkvloerbegeleider vooral naar het draaiende houden van de werkomgeving. Het arbeidszorginitiatief heeft dus vaak niet de tijd maar soms ook niet de juiste vaardigheden (vb. begeleiding van een psychiatrische stoornis) om de complexe problematieken te begeleiden en arbeidsvaardigheden te verbeteren. Een samenwerking of integratie in de trajectwerking is hierdoor noodzakelijk.

Door experimenteel de module 'zorgbegeleiding' (aanpak van medische, fysieke, psychische drempels en randvoorwaarden) aan te bieden aan personen binnen arbeidszorg, kan onderzocht worden of meer personen doorstromen naar betaalde arbeid, zowel op de reguliere arbeidsmarkt of in de sociale economie.

Tevens stellen we vast dat een deel van de personen die na screening het advies arbeidszorg krijgen niet terecht kunnen bij de huidige arbeidszorginitiatieven. De aangeboden werkvloeren zijn onvoldoende afgestemd op de behoeften en aspiraties van de betrokkenen. Voor deze groep wensen we te experimenteren met individuele arbeidszorg. Voor personen in een doorstromingstraject kan het eveneens een opstap zijn.

Met dit voorstel zetten we een stap in de richting van een meer geïntegreerd kader van arbeidszorg en de begeleiding die we nu via de tender activeringsbegeleiding bieden. De opdeling die momenteel gemaakt wordt tussen arbeidszorg en activeringsbegeleiding is vaak te rigide. Dit voorstel heeft bovendien de ambitie om de lage uitstroomresultaten naar werk die momenteel in de huidige arbeidszorgtrajecten worden gerealiseerd, te verhogen binnen de contouren van het geïntegreerde kader W<sup>2</sup>.

## 1.1. Achtergrond

Bij de activeringsscreening bij de start van het MMPP-traject wordt een advies gegeven (1ste kolom): dit voorstel richt zich zowel op de groep die bij de start een advies arbeidszorg krijgt (dus 24% na screening) en de groep die na de activeringsbegeleiding een advies arbeidszorg krijgt (de 34% in de tweede kolom).

	Adviezen na activeringsscreening	Eindresultaat, na screening en begeleiding
Normaal Economisch Circuit	8%	16%
Beschermd Circuit	7%	14%
Arbeidszorg	24%	34%
Activeringsbegeleiding	45%	
Niet-Toeleidbaar	16%	36%

Om toegeleid te kunnen worden tot arbeidszorg gaat men er van uit dat de werkzoekende op regelmatige basis ingeschakeld kan worden in een arbeidszorginitiatief (cf. bestek activeringsbegeleiding). Op regelmatige basis' wil zeggen dat de klant minimum 2 dagdelen (8u) aanwezig moet kunnen zijn op wekelijkse basis en met een minimaal rendement. Dit sluit echter niet uit dat betrokkene omwille van zijn persoonlijke MMPP-problematiek 'af en toe' en/of voor 'kortere aaneensluitende periodes' (maximaal 2 maanden) geen twee dagdelen op wekelijkse basis kan halen.

Bij de groep die toegeleid wordt tot activeringsbegeleiding is dit niet het geval, zij kunnen met andere woorden niet op regelmatige basis in een arbeidszorginitiatief ingeschakeld worden. Via de activeringsbegeleiding probeert men de drempels hiertoe weg te werken.

Op basis van de huidige activeringsbegeleiding stellen we vast dat de activeringsbegeleiding vaak voorwaardenscheppend is voor deelname aan arbeidszorg. De mogelijkheid tot een activeringsstage is vaak te kort (max. 300u bepaald door werkloosheidsreglementering), zeker omdat deze ingezet kan worden in verschillende fasen van activering (assessment, attitudetraining, voorstelling op tewerkstelling, etc.). Er is een noodzaak om gedurende het volledige proces een werkvloer te kunnen inschakelen als methodiek. Steeds meer activeringsstages lopen via het normaal economisch circuit waarbij een jobfinder een plaats zoekt bij een regulier bedrijf en de jobcoach instaat voor de begeleiding op de werkvloer. Enerzijds heeft dit te maken met capaciteitsproblemen bij arbeidszorginitiatieven, anderzijds met het aanbod van de initiatieven dat te weinig aansluit bij de keuze en motivatie van de werkzoekende of de regionale spreiding.

In 2010 werden 2.362 gespecialiseerde screenings en 1213 screenings door de psychologische dienst van de VDAB uitgevoerd. 702 personen kregen het advies arbeidszorg (in 2009: 750). In de loop van 2010 bereikten de arbeidszorginitiatieven 1.513 unieke personen, 282 personen stroomden uit (2,9%). Via de tender activeringsbegeleiding voorzien we op jaarbasis zorgbegeleiding en empowerment voor 1100 personen.

## **1.2. Operationalisering**

We organiseren een oproep voor de bestaande arbeidszorginitiatieven. We streven hierbij een spreiding over de 5 provincies na, maar opteren in de eerste plaats voor kwaliteitsvolle projecten. Om individuele arbeidszorg mogelijk te maken moeten we nog afspraken met de RVA maken zodat de stageperiode voor deze doelgroep opgetrokken kan worden tot maximaal 800u voor de periode van de zorgbegeleiding (18 maanden) en de uitbreiding van de activeringsstages.

Het objectief is de uitstroom uit arbeidszorg naar betaalde arbeid te verhogen. Momenteel bedraagt dit 2.9%.

Wat de opstart van deze 400 trajecten betreft moeten we rekening houden met het systeem van openbare aanbesteding. We onderzoeken of we deze extra begeleidingen kunnen toevoegen aan de bestaande partnerschappen. Indien dit wel zou kunnen, kan sneller opgestart worden. Indien dit niet kan, moeten we rekening houden met een opstartperiode van 6-9 maanden.

## **2. Armoedetrajecten**

Hoewel duurzame arbeid nog steeds een te schaars goed blijft, is de druk op alle bevolkingsgroepen om loonarbeid op te nemen groter geworden. Uiteraard is het verhogen van de werkzaamheidsgraad op collectief niveau een absolute prioriteit, tegen de achtergrond van de vergrijzing, de tekorten op de arbeidsmarkt en de financiële draagkracht van ons welvaartsmodel. Maar op het niveau van het individu is de integratie-functie van duurzame arbeid minstens even belangrijk, dus ook voor werkzoekenden in armoede. In het kader van de heroriëntering van de jobkorting zullen de werk-welzijnstrajecten voor werkzoekenden in armoede uitgebreid worden in 2012-2013.

Werkzoekenden in armoede zijn gebaat bij een geïntegreerde W<sup>2</sup>- methodiek. Een aanpak die aandacht heeft voor werk en welzijn is de enige manier om met werkzoekenden in armoede - en kansengroepen in het algemeen - tot duurzame(re) activering te komen. Ook het Vlaams Netwerk onderschrijft deze visie.

In het kader van het werk- en investeringsplan werden middelen vrij gemaakt om op experimentele basis 300 à 450 werk-welzijnstrajecten op touw te zetten. In 2010 werd er een budget voorzien van 360.000 euro; in 2011 was er een budget van 1.100.000 euro ter beschikking. Deze trajecten lopen tot eind 2012. De aanpak bestaat uit een individueel luik, uitgevoerd door de werk-welzijnsconsulent van de VDAB en een groepsluik dat uitgevoerd wordt door een externe partner. Hiervoor werd een algemene offerteaanvraag gelanceerd, die in een tweede lancering (medio januari 2011) voldoende valabele partners opleverde. De aanbesteding van het groepsluik liep in het project enige vertraging op.

In het kader van de beheerscyclus zal de VDAB, ook deze werk-welzijnstrajecten grondig evalueren. Tevens vermeldt de strategische doelstelling van de VDAB dat we werkzoekenden en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal op maat moeten activeren, met

het oog op een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Op operationeel niveau betekent dit dat we een specifieke aanpak zullen opzetten voor kwetsbare groepen, ook voor werkzoekenden in armoede waarbij we de werk-welzijnstrajecten voor werkzoekenden in armoede zullen uittekenen maar ook grondig evalueren en bijsturen, als dit blijkt uit de evaluatie. Dit evaluatieproces moet afgerond zijn begin december 2011, om geagendeerd te worden op de Raad van Bestuur in februari 2012.

Deze evaluatie zal aangewend worden om de W<sup>2</sup> -trajecten in het kader van de alternatieve jobkorting in 2012 en verder inhoud te bieden.

## **2.1. Evaluatie van de 300 à 450 werk-welzijnstrajecten.**

Welke thema's zullen aan bod komen in de evaluatie?

1. Er zal terug afgetoetst worden aan de hand van een evaluatie in welke regio's (steden of gemeenten) de werk-welzijnstrajecten zullen doorgaan. Momenteel worden de trajecten uitgevoerd op 10 locaties. De perceelgrootte van 30 à 45 lijkt een haalbaar aantal.
2. De instroom. De regio's geven aan dat er heel wat tijd gestoken wordt in de prescreening en detectie van werkzoekenden in armoede. Er zal gekeken worden wat de interne consulent bijkomend nodig heeft om een goede detectie te kunnen doen.
3. De uitvoering zijnde het individueel luik uitgevoerd door de werk-welzijnsconsulent zal geëvalueerd worden. Om het individueel luik goed te kunnen uitvoeren werd gevraagd om een stuurgroep op te richten met welzijnspartners, RVA, opleidingscentra en werkgevers. Ook de werking van de stuurgroepen zal geëvalueerd worden. De samenwerking tussen de partners groeit organisch. Na een eerste kennismakingsronde en verkennende gesprekken, wordt er gedacht aan verdere samenwerking en het uittekenen van samenwerkingsverbanden.
4. De evaluatie van het groepsluik vraagt een grondige analyse van het bestek. Deze evaluatie kan niet zonder de partner, de participerende werkzoekende, en de VDAB-medewerker (werk-welzijnsconsulent en de medewerker vanuit de regio). Aan de hand van een vragenlijst en dialoog zal er gekeken worden of de inhoud van het groepsluik in orde was, de graduele opbouw en het aantal uren, groeps grootte. Via het Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen werden een aantal inhoudelijke bijsturingen gevraagd. Via het Vlaams Netwerk werden de uitvoerende partners geïnformeerd over de bezorgheden, ook deze zullen meegenomen worden in de verdere bespreking. We leren dat tussen het moment van toeleiding en opname in het groepsluik, heel wat uitval is. Ook de uitbestedingsformule zal deel uitmaken van de evaluatie.
5. De kwalitatieve analyse van de werk-welzijnstrajecten zal meegenomen worden in een onderzoeksluik: de zogenaamde W<sup>2</sup>-cirkels. Dit onderzoek zal lopen van oktober 2011 tot juni 2012. Daarna zal de kwalitatieve analyse van de werk-welzijnstrajecten systematische meegenomen worden naast de kwantitatieve analyse zijnde werk en uitstroom.
6. De kwantitatieve analyse gestoeld op de vraagstelling of de werkzoekende effectief en duurzaam aan het werk gaan, kan voorlopig in het project nog niet gemeten worden zoals deze parameter bepaald is door de studiedienst Dit zal in een latere fase gebeuren. We kunnen voorlopig wel maandelijks in kaart brengen welke werkzoekenden uitgestroomd zijn

op het moment van de meting. Kortom de aanpak zal zeker in overleg met alle partners geëvalueerd worden.

## 2.2. Voorstel: uitbreiding W<sup>2</sup>-trajecten.

De VDAB stelt een realistisch groeipad voor van minimaal 500 nieuwe werk-welzijnstrajecten in 2012 en een verder groeipad van minimaal 750 nieuwe tot maximaal 1.200 op te starten trajecten in 2013.

De expertise opgedaan uit de evaluatie, het HIVA onderzoek en veldervaring zal toelaten om het objectief realistisch bij te stellen naar 2013 toe.

### Timing

a) Evaluatie huidige WIP-trajecten.

Eerste evaluatierapport zal klaar zijn tegen begin december 2011 en wordt geagendeerd op de Raad van Bestuur van januari 2012.

b) Graduele opstart nieuwe werk-welzijnstrajecten: minimaal 500 in de loop van 2012 en verder groeipad van 750 tot maximaal 1200 in de loop van 2013.

Het bijgestuurde groepsluit gekoppeld aan het individuele luit, zal via de best passende formule via partners worden aangeboden.

Voor het uitschrijven van dergelijke procedure rekent de VDAB op een minimumtermijn van 5 maanden, op voorwaarde dat alle modaliteiten van het groepsluit (graduele opbouw, inhoud, aantal uren enz...) duidelijk omschreven en geëvalueerd zijn. Het groepsluit zal dan ten vroegste kunnen starten in de maand mei-juni samen met het individueel luit. Hierbij streven we naar een toeleiding in de tweede fase, sept – okt. 2012

### Schematische voorstelling van aantal trajecten en FT's binnen groeipad

- Aantal WZ - Aantal consulenten	<i>Jaartallen</i>			
- 300/450 trajecten - 10 FTE	Start 2011	Looptijd tot 2012		
- 500 trajecten - 12 <b>nieuw</b> FTE's		Start 2012	Looptijd tot 2013	
- 750 trajecten 18 FTE waarvan de 10 FTE's, gestart in 2011 aan nieuw contingent begint. Dus 8 <b>nieuwe</b> FTE's opleiden			Start 2013	Looptijd tot 2014

Dit betekent dat we in 2015 met 30 werk-welzijnsconsulenten zullen werken binnen de VDAB, die een capaciteit zullen draaien van 900 à 1350 werk-welzijnstrajecten.

### **3. Uitbreiden van IBO**

De IBO is een effectief instrument om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen. Het is een vorm van werkplekieren met een hoge efficiëntie en een hoog slaagpercentage.

Het realiseren van 5.000 extra trajecten (tav objectief 2011 van 12.000) kan een aanvulling zijn op het knelpuntenbeleid om de behoeften van enerzijds werkzoekenden en anderzijds werkgevers beter met elkaar te laten aan te sluiten.

Een resultaat van deze extra te realiseren trajecten is een verhoogd aandeel kansengroepen in IBO. Meer concreet zal er bijzondere aandacht besteed worden aan lage inkomens en éénoudergezinnen, laaggeschoolden, allochtonen, arbeidsgehandicapten en 50-plussers.

#### **3.1. Situering en context**

Bij toenemende krapte op de arbeidsmarkt daalt het aantal aanvragen voor een IBO vanuit werkgeverszijde. Werkgevers kiezen er immers bij schaarste vaker voor om werknemers onmiddellijk met een arbeidscontract in dienst te nemen. Kansengroepen vallen hierbij evenwel het vaakst uit de boot.

Momenteel daalt de werkloosheid in Vlaanderen tov voorgaande jaren. Het effect hiervan op vlak van IBO is reeds merkbaar in het aantal gerealiseerde IBO-trajecten. Eind juni werd 90,10 % van het vooropgestelde objectief behaald.

Mogelijke acties om de jaardoelstelling van 12.000 IBO's voor 2011 en het extra aantal IBO's (+5.000 ten opzichte van objectief 2011) te realiseren situeren zich langs een gradueel maar realistisch groeipad.

Diverse alternatieven kunnen het aantal IBO's stimuleren maar leiden wellicht niet onmiddellijk tot een sterke kwantitatieve groei (zitten soms ook al vervat in andere projecten).

De keuze voor een structureel traject waarin werkplekieren in zijn verschillende vormen (o.m. IBO) is geïntegreerd in een totaaltraject kan wellicht op termijn wel leiden tot een effectieve verhoging van het aantal IBO's. Een resultaat van de verhoging van het aantal IBO's moet een verhoging van het aandeel kansengroepen in IBO zijn.

Daarnaast kan ook extra ingezet worden in de aanwending van IBO's in bepaalde sectoren (oa de ondersteunende functies in de socialprofit) en in regio's waar extra engagementen opgenomen worden. Dit zal in overleg met die sectoren gebeuren.

Het optrekken van het kwantitatief objectief zal een blijvend zoeken zijn naar een evenwichtig balanceren tussen het aanwenden van IBO als competentieversterkende maatregel en middel bij uitstek om knelpunten te remediëren en de nodige aandacht aan kwaliteitsvolle trajecten met een beperking van de negatieve stopzettingen.



## **3.2. Voorstellen**

### **1) IBO na opleiding in een CC**

Actieve promotie van instructeurs en klantenconsulenten om cursisten die niet onmiddellijk plaatsbaar zijn dmv een aanvullende IBO alsnog te plaatsen bij een werkgever.

Door informatie over de mogelijkheden van IBO gestructureerd over te maken aan de betrokken CC-medewerkers kan er een optimalisatie van het aantal plaatsingen gerealiseerd worden.

#### Aandachtspunten:

- Men mag niet uit het oog verliezen dat IBO een middel is om bijkomend competenties te verwerven op maat van het bedrijf en geen doelstelling op zich mag worden. IBO kan hier de transitie naar werk na opleiding faciliteren voor die werkzoekenden waar dit nu niet vlot genoeg verloopt. Maw : het % wz dat na opleiding vandaag niet uitstroomt naar werk.
- Er wordt momenteel al regelmatig gebruik gemaakt van deze stimulans naar tewerkstelling in overleg IBO-CC.

### **2) IBO als structureel onderdeel geïntegreerd in een modulair opleidingstraject**

In plaats van een langdurende opleiding in een competentiecentrum eventueel gevolgd door een IBO, kan voor diverse opleidingstrajecten in diverse sectoren gekozen worden voor een alternerend traject van info's, screening, verkennende stages, opleidingen, werkstage, instap, IBO,... Het doel is een functionele mix zodat een kortere opleiding in een competentiecentrum kan aangevuld worden met training op de werkvloer via bvb. IBO. Zo kan er dan ook meer capaciteit vrijkomen in de competentiecentra.

IBO kan hier een integraal deel van uitmaken en indien mogelijk ook als alternatief voor training in het competentiecentrum opgestart in het bedrijf (al of niet na een korte basismodule CC).

Vertrekkend vanuit het profiel van de werkzoekende en de specifieke vraag van bedrijven kunnen individuele trajecten uitgetekend worden bestaande uit korte algemene basismodules in CC gevolgd door gespecialiseerde opleiding (IBO) in het bedrijf, eventueel ook nog gecombineerd met training in CC tijdens IBO.

Dit is grotendeels een maatgericht traject dat zeker kansengroepen meer perspectieven kan bieden.

Hierbij moet de focus gelegd worden op toeleiding naar knelpuntvacatures. Vooral laaggeschoolden kunnen instappen in opleidingen die toeleiden naar jobs die moeilijk invulbaar zijn.

Deze keuze voor geïntegreerde trajecten vraagt een gedragen en doorgedreven structurele wijziging in de organisatie van de beroepsopleiding en kan niet op korte termijn gerealiseerd worden, situeert zich aldus over een groeipad over diverse jaren.

Het vraagt ook een intensiever engagement van de bedrijven inzake opleiding en begeleiding van werkzoekenden op de werkvloer, met focus op kansengroepen (50+, allochtonen met competentieachterstand, kortgeschoolden, éénoudergezinnen).

Dit voorstel kan gradueel geïmplementeerd worden. Zo kan men eerst van start gaan in die regio's waar men momenteel al bezig is met de uittekening van een nieuwe opleidingsstructuur

om tegemoet te komen aan de noden van de sector. Na het in kaart brengen van knelpunten en goodpractices kan men geleidelijk aan uitbreiden naar alle provincies. zodat vanaf 2013 de extra 4000 IBO's kunnen gerealiseerd worden.

### **3) Extra maatregelen om IBO te promoten naar de sectoren**

- er wordt een specifiek communicatie- en actieplan uitgewerkt om IBO extra in de verf te zetten
- via een CMS-campagne kan VDAB meer gericht en sectoraal gaan informeren. Er kan dan bv. gestart worden met de grote afnemers (oa bouw) en nadien kunnen de sectoren meegenomen worden waar tot op heden weinig respons is (bv Social Profit).

### **3.3. Realistisch groeipad**

2011 : 12.000 IBO's

2012 : streefdoel is + 1500 naar 13.500

2013: streefdoel + 2000 naar 15.500

2014: streefdoel + 1500 naar 17.000

### **3.4. Voorwaarden tot slagen**

- focus op knelpuntvacatures en toeleiding van kansengroepen (laaggeschoolden) naar die knelpuntvacatures
- flexibele aanpak van IBO (de mix tussen opleiding, stage en IBO)
- extra aanpak in bepaalde sectoren
- assistentie van de sociale partners om het systeem verder te promoten in bepaalde sectoren – de promotie van IBO als competentieversterkend middel gebeurt in overleg met de sociale partners om het verder ingang te laten vinden
- groeirimte voorzien vooral om te kunnen experimenteren met verkorte opleidingstrajecten.
- partners waar actief mee wordt samengewerkt zoals Jobkanaal, tenderpartners, ... brengen actief IBO mogelijkheden aan.

## **4. Curatieve IBO**

De IBO is als activerings- en opleidingsinstrument ook inzetbaar bij personen met een grote ondersteuningsnood. Om langdurig werkzoekenden (curatieve doelgroep) een extra troef te geven op de arbeidsmarkt kan de IBO aangepast worden op vlak van een geïntegreerd voortraject, een intensievere begeleiding, compensatie aan de werkgever voor de productiviteitspremie en een grotere flexibiliteit in de duurtijd.

### **4.1. Afbakening doelgroep**

De doelgroep voor de curatieve IBO is dezelfde als de doelgroep van de curatieve werkzoekenden waar VDAB al verschillende jaren een specifiek curatief aanbod voor heeft, nl. werkzoekenden die minstens 12 maanden (jonger dan 25) of 24 maanden (vanaf 25) werkloos zijn.

Er wordt voornamelijk gefocust op werkzoekenden die te maken hebben met een gecombineerde problematiek (langdurig werkzoekend én 50+, allochtoon, laaggeschoold en/of werkzoekenden met een arbeidshandicap).

### **4.2. Geïntegreerd voortraject**

De C-IBO consulent neemt de werkzoekende die in aanmerking komt in begeleiding. Hij schat de troeven en beperkingen in, bespreekt de randvoorwaarden en gaat samen met de werkzoekende op zoek naar oplossingen. De C-IBO consulent gaat eveneens op zoek naar bedrijven, vacatures en begeleidt de werkzoekende bij zijn sollicitatie. Indien nodig kan voor de opstart IBO een oriënterende stage opgestart worden, indien relevant, die ook door de consulent wordt opgevolgd. Tenslotte start de consulent de C-IBO. Hij staat in voor een intensieve begeleiding tijdens de C-IBO en de opvolging van het hele traject tot de afsluiting van de C-IBO.

Ook partners waar actief mee wordt samengewerkt zoals Jobkanaal, tenderpartners, ... brengen actief IBO mogelijkheden aan.

### **4.3. De compensatie voor de productiviteitspremie**

De meeste langdurig werkzoekenden halen, zeker bij het begin van de opleiding op de werkvloer, onvoldoende rendement. Hun leervermogen is verminderd of vertraagd en/of er dient nog geschaafd aan de attitude/werkhouding. Hierdoor staat de door de werkgever geleverde opleidingsinspanning niet in verhouding tot het voordeel van de IBO-maatregel. In dergelijke gevallen is een compensatie in de vorm van een vergoeding voor de betaalde productiviteitspremie zeker een extra troef. Met andere woorden, de werkgever is geen productiviteitspremie verschuldigd tijdens de eerste maanden (max.6). Duurt de C-IBO langer, dan wordt voor de volgende maanden een productiviteitspremie van 100% aangerekend (cfr. GIBO).

#### **4.4. Meer flexibiliteit in duur**

Soms volstaat de standaardlengte van maximum 6 maanden van een IBO niet om een inschakelings- en opleidingstraject te realiseren. Dan kan het nodig zijn dat een verlenging van de IBO van maximum 6 maanden wordt toegestaan. Een verlenging is niet standaard en vertrekt vanuit een reële nood. Een langere IBO kan alleen na een evaluatie en mits een duidelijk actieplan waarin geschetst wordt welke elementen deze verlenging noodzakelijk maken en welke acties ondernomen worden om een duurzame tewerkstelling te realiseren.

Een curatieve IBO duurt dus maximaal 12 maanden: eerste IBO-contract van maximum 6 maanden gevolgd door een verlenging van maximum 6 maanden waarbij de productiviteitspremie uitbetaald wordt aan 100 %.

#### **4.5. Intensiteit van begeleiding en aantal trajecten**

Rekening houdend met een geïntegreerd intensief voortraject voor de opstart C-IBO (begeleiding werkzoekende, prospectie markt, afspraak werkgever, eventuele oriënterende stage voor IBO enz), de intensieve begeleiding tijdens de IBO die max.12 maand kan duren kan 1 VTE 25 trajecten curatieve IBO's opstarten en begeleiden.(Gemiddeld 60u per C-IBO, 25 trajecten per VTE)

We stellen een groeipad voor om volgende redenen :

- ervaring opdoen met deze doelgroep
- benadering werkgevers met deze doelgroep en deze formule zal continu moeten bijgestuurd worden.

Verkenning en opstart van dit traject in 2012: 300 C-IBO's

Na evaluatie kan het groeipad al of niet verder gezet namelijk:

2013: vorkobjectief 400 (16 VTE) tot 600 (24 VTE)

2014: 500 vorkobjectief 500 (20 VTE) tot 800 (= 32 VTE)