

# Voorstel Jeugdwerkplan Vlaanderen (versie 14/09/2007)

## **1. Situering**

Voorliggende nota omvat een voorstel om te komen tot een algemeen geïntegreerd plan van aanpak voor de werkloosheid van jongeren onder de 25 jaar in Vlaanderen. Hierbij wordt voortgebouwd op de ervaringen van het Steden en Gemeentenplan ikv de jeugdwerkloosheid zoals dit nu in 13 Vlaamse steden en gemeenten loopt sinds 2006, de eerste evaluaties van dit plan en het actieplan ongekwalificeerde instroom dat op de raad van bestuur van de VDAB in december 2006 werd goedgekeurd.

## **2. Algemeen doel en uitgangspunten**

Het “jeugdwerkplan plus” heeft als doel alle Vlaamse jongeren zo snel mogelijk te activeren en zo snel en maximaal mogelijk te laten doorstromen naar een duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit via een snellere diagnose en intensievere en snellere bemiddeling en opvolging. Als gevolg hiervan moet de jongerenwerkloosheid dalen.

Dit voorstel vertrekt vanuit de volgende principes:

- Differentiatie op basis van persoonlijk profiel en individuele kenmerken, minder op groepskenmerken
- Duidelijke en snelle explicitering van wederzijdse verwachtingen tussen de jongeren en de VDAB vanaf de inschrijving
- Intensieve bemiddeling vanaf de inschrijving gebruik makend van de nieuwe media (SMS, e-mail)
- Snelle inschatting van de plaatsbaarheid van de jongeren
- Intensieve opvolging van het werkaanbod op maat (jobhunting) voor plaatsbare werkzoekenden,
- Snelle identificatie van mogelijke drempels tot tewerkstelling voor (tijdelijk) niet direct plaatsbare jongeren
- Snelle opstelling van een actieplan voor het remediëren van mogelijke drempels
- Efficiënt, effectief en structureel wegwerken van deze drempels o.a. door:
  - o Ontwikkeling van een specifiek aanbod van observatie, oriëntatie en remediering voor jongeren die niet aan het werk geraken via de intensieve bemiddeling
  - o Individuele opleidingstrajecten op maat van de doelgroep

## **3. Doelgroepomschrijving**

De actie richt zich op alle werkzoekenden die geen 25 jaar oud zijn en recent werkloos zijn geworden (o.a. schoolverlaters). Er wordt gediversifieerd naargelang een meer (bvb. laaggeschoolden) of minder (bvb. hooggeschoolden en bepaalde studierichtingen bij de middengeschoolden) intensieve aanpak noodzakelijk is. Specifieke aandacht wordt besteed aan de ongekwalificeerde instroom.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Deze actie richt zich niet op DBSO-leerlingen en leerjongeren. Om te komen tot een sluitende aanpak voor deze groep wordt op basis van de conceptnota Afwisselend leren en werken van de minister van Werk, Onderwijs en Vorming in samenspraak met alle actoren gewerkt aan de implementatie van een systeem dat de garantie op een voltijds engagement en betere afstemming tussen de verschillende actoren moet inhouden.

#### **4. Huidig trajectmodel (toestand juni 2007)**

Na de inschrijving waarbij de jongere onmiddellijk vacatures wordt aangeboden (indien hij een matchbaar dossier heeft), wordt elke jongere opgenomen in de automatische matching. Hierbij worden wekelijks per mail of per brief vacatures opgestuurd waarvoor de werkzoekende in aanmerking komt. Deze automatische matching loopt door zolang betrokkene werkzoekend is.

Werkzoekenden die geen matchbaar dossier hebben worden uitgenodigd voor een screeningsgesprek door de VDAB basisdienstverlening. Tijdens dit gesprek wordt getracht door middel van een actualisatie van het dossier de werkzoekende een matchbaar dossier te bezorgen. Indien dit niet kan wordt de werkzoekende onmiddellijk naar de trajectwerking doorverwezen voor verdere oriëntering en eventuele begeleiding.

De laagst gekwalificeerden uit deze doelgroep (geen 3<sup>de</sup> graad secundair Onderwijs en -25 jaar) worden na drie maanden werkloosheid opgeroepen voor een verplicht traject en krijgen vervolgens een trajectbegeleiding op maat waarvoor gemiddeld 7.5 uur consulententijd per werkzoekende wordt voorzien in het kader van de sluitende aanpak.

Jonge werkzoekenden met een diploma van minstens 3<sup>de</sup> graad secundair onderwijs krijgen na 3 maanden eerst een telefonische screening. Als de werkzoekende telefonisch kan bereikt worden, wordt hij na 6 maanden werkloosheid opgeroepen voor een verplichte trajectbegeleiding. Als de screening niet kan plaatsvinden (geen telefoon, contact onmogelijk,...) worden ze reeds na 4.5 maanden werkloosheid opgeroepen voor zulk een traject. Ook hier is in beide gevallen gemiddeld 7.5 uur consulententijd voorzien per werkzoekende in het kader van de sluitende aanpak.

## **5. Voorstel van nieuwe aanpak**

### 5.1 Algemeen model

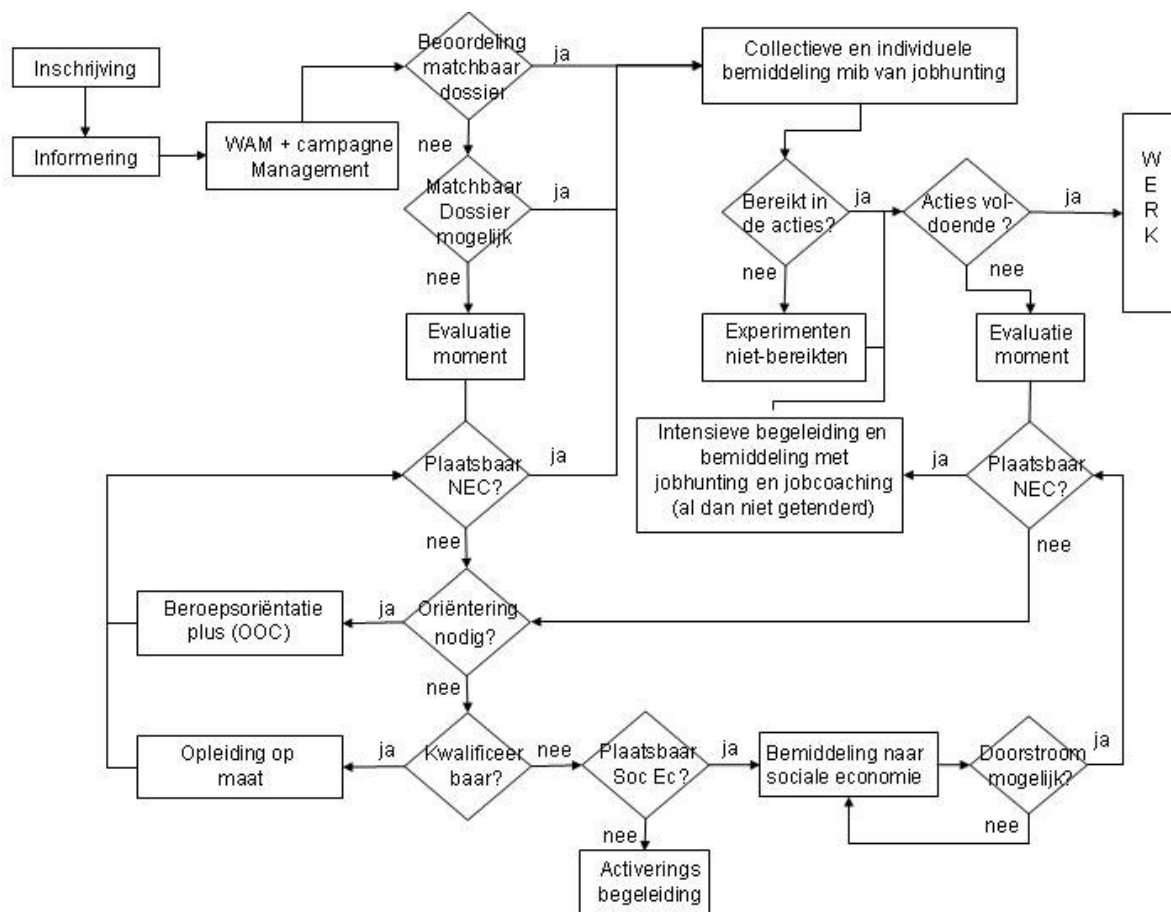
Centraal in het nieuwe model staan 5 vernieuwingen ten opzichte van het bestaande trajectmodel dat eerder werd geschetst:

- Het campagnemanagement.
- De collectieve en individuele vacaturebemiddeling ev. in combinatie met jobhunting en jobcoaching.
- De intensieve trajectbegeleiding.
- De beroepsoriëntatie plus (OOC).
- De opleiding op maat.

Grosso modo bestaat de proces flow uit drie delen:

- 1) Een inschatting van de plaatsbaarheid aan de hand van een intensieve bemiddeling en opvolging langs verschillende kanalen  
⇒ voor alle plaatsbare werkzoekenden,
- 2) Een formeel evaluatiemoment  
⇒ voor alle werkzoekenden waarbij hun plaatsbaarheid wordt geëvalueerd op basis van:
  - de gegevens bij de inschrijving
  - de matchingsresultaten tijdens de automatische bemiddeling
  - de ervaringen tijdens de bemiddeling
  - de opvolging van het sollicitatieproces
  - de resultaten van de sollicitaties
- 3) Een intensieve begeleiding voor het wegwerken van drempels op gebied van plaatsbaarheid,  
⇒ voor werkzoekenden waarbij drempels worden vastgesteld die niet kunnen worden weggewerkt met enkel bemiddeling en opvolging tijdens welk moment ook en die bevestigd worden tijdens een formeel evaluatiemoment.

De figuur hieronder geeft dit schematisch weer.



## 5.2 De verschillende stappen in het vernieuwde trajectmodel

Er zijn verschillende stappen in het traject die een jongere werkzoekende kan/zal doorlopen. Dit zijn geen chronologisch lineaire stappen die iedereen doorloopt, maar bouwstenen van een traject naar werk die naargelang het individuele profiel van de werkzoekende in onderling overleg tussen de consulent en de werkzoekende ingezet kunnen worden voor de duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt.

Differentiatie en individueel maatwerk vormen dus het uitgangspunt. Er wordt uitgegaan van een sterke differentiatie qua inhoud en intensiteit op individueel niveau op basis van een continue beoordeling van de plaatsbaarheid van de werkzoekende. Hierbij wordt niet enkel gekeken naar bepaalde groepskenmerken (zoals bijvoorbeeld opleiding) aangezien een vergelijking van uitstroomgegevens aantoont dat er bijvoorbeeld geen significant verschil is in uitstroom tussen de laag- en middengeschoolde -25 jarigen.

Toch zal de kans op nood aan opleiding bij bvb. een ongekwalificeerde schoolverlater groter zijn dan bij een gekwalificeerde werkzoekende met al enige werkervaring en zullen ook objectieve elementen zoals diploma en werkervaring een rol spelen bij de bepaling van de inhoud van de begeleiding.

Tijdens het ganse traject wordt steeds rekening gehouden met drempels die de tewerkstelling bemoeilijken. Op elke moment kan er immers een grondige screening worden afgenomen aan de hand van specifieke en gespecialiseerde instrumenten waar nodig en kunnen eventueel bijkomende acties afgesproken worden.

Volgens het principe van differentiatie zal dit voor de ene klant onmiddellijk gebeuren en voor de andere op een later moment. De dienst engageert zich wel dat de start van deze inschatting van plaatsbaarheid en de remediering van eventuele drempels, voor alle werkzoekenden veel vroeger gebeurt dan dit in het huidige trajectmodel het geval is.

De verschillende bouwstenen van het traject worden hieronder verder beschreven.

### 5.2.1 Startpunt: Inschrijving en informering

De jongere schrijft zichzelf in: ofwel via internet, aan de ZB-PC of bij een consulent. Als de jongeren zich inschrijven bij een consulent worden zij onmiddellijk individueel ingelicht over de volgende acties. Bij detectie van multicomplexe problematieken worden ze onmiddellijk naar een trajectbegeleider doorverwezen. Dit impliceert een toegenomen verantwoordelijkheid en de vereiste competenties bij de VDAB-consulenten. De VDAB zal m.b.t. deze interne competentieontwikkeling de nodige acties opzetten. Als ze zichzelf inschrijven krijgt de werkzoekende per brief of mail de informatie over de aanpak, de rechten en de plichten en de wederzijdse verwachtingen. Voor jongeren met onvoldoende ICT-vaardigheden zal de VDAB trainingssessies organiseren.

### 5.2.2 Wekelijks automatische matching (WAM) en campagne management

Onmiddellijk na de inschrijving wordt de werkzoekende opgenomen in de wekelijkse automatische matching zoals nu reeds het geval is. Daarnaast zullen ze ook worden opgenomen in het campagnemanagement systeem waarbij ze via continue SMS-en en mail constant relevante jobaanbiedingen toegestuurd krijgen. Dag op dag. Voor verdere vragen kunnen ze ofwel doorklikken naar de vacature (bij mail) ofwel telefoneren naar de Servicelijn

(SMS). Alles wordt gemonitord en teruggekoppeld naar het dossier van de werkzoekende en de vacature.

Elke werkzoekende krijgt bovendien een persoonlijk e-mailadres. Werkzoekenden die thuis over geen internet beschikken, krijgen de mogelijkheid om hun mails in de werkwinkel te raadplegen. De andere communicatie blijft behouden zoals dit nu het geval is maar kan aangevuld worden met berichten via de nieuwe media.

Deze stap blijft doorlopen totdat de werkzoekende wordt geplaatst.

Schoolverlaters worden pas eind augustus gelabeld en eind september bij de VDAB uitgenodigd. Zij ontvangen in juli en augustus wel vacaturemededelingen.

Op dit moment zijn niet alle vacatures even kwalitatief en bestaat er overlap. Dit geldt vooral voor interimvacatures. We opteren ervoor om de interimvacatures in de WAM en het camapagnemanagement systeem te houden op voorwaarde dat de ze aan voldoende kwaliteitsnormen voldoen. Hier zal aan tegemoet gekomen worden door initiatieven in de schoot van de Publiek Private Samenwerking tussen Federgon en de VDAB die aan de werkroep beleid van de VDAB zullen voorgelegd worden.

### 5.2.3 Beoordeling matchbaar dossier

Sinds februari 2007 volgt 1 maand na de inschrijving een automatische beoordeling waarbij voor elke werkzoekende wordt nagegaan of hij of zij een matchbaar dossier heeft. Een dossier wordt op als matchbaar beschouwd wanneer de werkzoekende minstens 1 vacatureverwijzing of vacaturemededeling ontvangen heeft (bij een fysiek contact met een consultant van VDAB of via de wekelijkse automatische matching).

Gelet op het feit dat de kans op mededelingen door het gebruik van de nieuwe media fel zal toenemen, zal aan de hand van de eerste ervaringen op grote schaal gekeken worden of deze definitie moet worden bijgesteld. Naar de intensiteit van de opvolging van de werkzoekende door de dienst maakt dit echter weinig uit aangezien beiden worden opgevolgd op het zelfde moment, zij het dat het startpunt van het gesprek licht anders kan zijn.

Alle werkzoekenden die een matchbaar dossier hebben, stromen immers verder door naar de vacaturebemiddeling. Werkzoekenden die geen matchbaar dossier hebben worden uitgenodigd voor een gesprek waarbij wordt nagegaan of er een matchbaar dossier kan worden gerealiseerd.

Als dit gesprek leidt tot een matchbaar dossier, gaat de werkzoekende verder naar de vacaturebemiddeling. Als uit dit gesprek blijkt dat de werkzoekende geen realistisch jobdoelwit heeft of ernstige belemmeringen om aan het werk te gaan worden vastgesteld, wordt hij doorverwezen naar de trajectbegeleiding voor een evaluatiemoment.

### 5.2.4 Collectieve en individuele vacaturebemiddeling

Plaatsbare werkzoekenden worden verplicht om regelmatig in contact te komen met de VDAB in het kader van bemiddelingen op vacatures en de opvolging van het werkzoekendengedrag. Dit kan verschillende vormen aannemen afhankelijk van het profiel van de individuele werkzoekende:

- ⇒ In groep langs komen in de werkwinkels om het vacatureaanbod in de jobkrant te raadplegen, vacatures te selecteren en individueel te bespreken met de consultants en om het sollicitatiegedrag en de ervaringen op te volgen.
- ⇒ Individuele gesprekken met hetzelfde doel
- ⇒ Begeleiding via e-mail en andere e-tools

Uiteraard kunnen deze kanalen ook variëren doorheen de tijd tijdens het bemiddelingstraject.

Tijdens het eerste contact maakt de consultant duidelijke afspraken met de werkzoekende over de inhoud van de bemiddelingsinspanningen en de opvolging. Deze afspraken worden gecontractualiseerd: rechten en plichten van de werkzoekende en de VDAB, frequentie van opvolging, verplichtend karakter van vacatureverwijzingen en –mededelingen, rol van de RVA, ... .

Differentiatie in intensiteit, lengte en inhoud van de opvolging is ook in deze fase het uitgangspunt:

- Intensiteit van de face to face contacten:

Rekening houdend met de diversiteit in de doelgroep zullen sommigen voldoende hebben aan een maandelijks of zeswekelijks contact (meeste hooggeschoolden), anderen zullen om de 14 dagen opgevolgd worden (meest kwetsbare doelgroep, meeste ongekwalificeerde instromers). Bovendien zal ook gebruik worden gemaakt van e-tools voor de begeleiding van klanten die minder intensief face to face begeleiding nodig hebben (e-coaching).

- Inhoud:

Niet enkel de intensiteit van de contacten tussen de werkzoekende en de VDAB zal verschillen ook de inhoud van deze fase zal gedifferentieerd verlopen. Bij de ene zullen vacatureverwijzingen volstaan, de andere zal meer ondersteuning nodig hebben om aan de slag te gaan. Daarom wordt voorzien dat ook tijdens deze fase ook de methodiek van jobhunting en jobcoaching kan worden ingezet.

- Lengte:

Deze periode omvat ook een continue beoordeling. Het moment dat de werkzoekende wordt doorverwezen naar de trajectbegeleiding voor een grondige screening zal daarom afhangen van de aard en de frequentie van de problemen die de consultant ervaart tijdens dit bemiddelingstraject. Om te vermijden dat deze stap te lang duurt zonder bijkomende acties is het uitgangspunt dat deze stap maximaal 4 maanden kan duren zonder een grondige screening van de klant.

### 5.2.5 Evaluatiemoment

Werkzoekenden die geen matchbaar dossier hebben of waarbij tijdens de collectieve en individuele bemiddeling zware belemmeringen naar boven komen of die na (maximaal) 4 maanden bemiddeling nog geen job hebben gevonden, worden grondig gescreend. Deze screening bestaat minstens uit een algemene screening en wordt aangevuld met gespecialiseerde screeningsacties (testing, observatie, medisch onderzoek, psychologisch onderzoek...) indien nodig.

Afhankelijk van het profiel van de werkzoekende kunnen na de screening één of meerdere van de hieronder beschreven stappen doorlopen worden.

In eerste instantie beoogt de screening een identificatie van mogelijke drempels tot tewerkstelling en aldus een “triage” in drie grote categorieën:

- 1) Diegenen die plaatsbaar zijn in het NEC dmv van vacaturebemiddeling en jobhunting en jobcoaching stromen door of terug (terug in sommige gevallen, door in andere gevallen) naar de collectieve en individuele bemiddeling.
- 2) Werkzoekenden die in se plaatsbaar zijn, maar waarbij omwille van een grotere afstand tot de arbeidsmarkt de bemiddelingsinspanningen meer dienen te omvatten dan het ter beschikking stellen en opvolgen van vacatures (zoals bv vergezellen bij sollicitaties, interveniering bij werkgevers,...), stromen door naar een intensieve begeleiding m.i. b. van jobhunting en jobcoaching.
- 3) Werkzoekenden die ook door middel van jobhunting e.d. toch niet plaatsbaar blijken in het normaal economisch circuit, stromen (al dan niet tijdelijk) door naar een intensieve trajectbegeleiding waarbij op maat gekeken wordt welke stappen noodzakelijk zijn. Dit kunnen bijkomende stappen die eerst moeten genomen worden om alsnog plaatsbaar te zijn zoals oriëntatie, opleiding op maat, ... of zelfs activeringsbegeleiding. Maar dit kan ook een (al dan niet tijdelijke) bemiddeling naar een vacature buiten het NEC betekenen.

#### 5.2.6 Intensieve begeleiding en bemiddeling met jobhunting en jobcoaching

Werkzoekenden die na een formeel evaluatiemoment als plaatsbaar worden beschouwd (zie 5.2.5. doelgroep 2) krijgen een intensief bemiddelings- en begeleidingstraject met jobhunting en jobcoaching. Tijdens deze begeleiding worden de mogelijkheden die bij de collectieve en individuele vacaturebemiddeling gelden, verder optimaal benut. M.a.w.: de trajectbegeleider en werkzoekende raadplegen intensief het vacatureaanbod, tijdens individuele besprekingen verwijzen de consultants hun werkzoekenden actief op vacatures, werkzoekenden worden extra en individueel ondersteund om aan de slag te kunnen gaan, ...

De consultant heeft in vergelijking met de collectieve en individuele vacaturebemiddeling de mogelijkheid om in deze stap nog intensiever te begeleiden en bemiddelen door een lagere caseload.

Met intensieve jobhunting bedoelen we dat consultants gebruik maken van (indien nodig face to face) contacten met de werkgevers om de werkzoekenden maximaal te ondersteunen bij hun sollicitatie met het oog op duurzame, volwaardige tewerkstelling. De consultant gaat dus actief vacatures opsporen voor een werkzoekende, gaat mee naar ondernemingen indien aangewezen, organiseert bedrijfsbezoeken en inleefstages en kan potentiële werkgevers de garantie geven dat er ook na de ondertekening van het arbeidscontract nog begeleiding en ondersteuning geboden wordt. Tijdens de jobhunting wordt gebruik gemaakt van formules (bv. IBO, Activa, Startbaan, ...) die het concept van de versnelde werkervaring ook voor de werkgever aantrekkelijk(er) moet maken.

De VDAB neemt een aantal van de hoger vermelde begeleidingen en bemiddelingen zelf op, maar een aantal wordt uitbesteed. Het gaat om trajecten waarbij de werkzoekende moet voldoen aan volgende voorwaarden:

1. inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt
2. nood hebben aan individuele intensieve begeleiding naar duurzame tewerkstelling met inbegrip van jobcoaching en jobhunting



3. geen niet-arbeidsmarktgerelateerde problematiek (verslaving, psychische problemen,...) hebben
4. niet in een effectieve financiële werkloosheidsval zitten

Het budget dat hiervoor wordt uitgetrokken (zie ook infra) dient voor de intensieve begeleiding naar tewerkstelling. Werkzoekenden die toch (nog) opleiding blijken nodig te hebben, volgen deze bij de VDAB (zonder extra facturatie).

Een gedetailleerd plan van aanpak van deze uitbestedingen op basis van de ervaringen met eerdere uitbestedingen zal aan de werkgroep beleid van de VDAB voorgelegd worden.

#### 5.2.7 Bemiddeling naar en opvolging in sociaal economisch circuit

Werkzoekenden die niet plaatsbaar blijken in het normaal economisch circuit op het moment van screening maar die plaatsbaar zijn in het sociaal economisch circuit of via een werkervaringsplaats worden bemiddeld naar vacatures in het sociaal economisch circuit en opgevolgd om zo veel mogelijk doorstroom te genereren.

#### 5.2.8 Observatie en oriëntatiecentrum (OOC)

Werkzoekenden die niet-plaatsbaar zijn wegens een gebrek aan oriëntatie en attitudes, en waarbij een grondige observatie en oriëntatie noodzakelijk is, stromen door naar een specifiek oriëntatie- en observatiecentrum en vandaar verder naar de aangewezen actie.

Om de intensiteit, de inhoud en de doeltreffendheid van de begeleiding van onvoldoende gekwalificeerde jongeren te verhogen, wil de dienst specifiek voor de doelgroep bijzondere initiatieven lanceren op het vlak van observatie en oriëntatie.

De observatie- en oriëntatie-acties zijn vooral bedoeld om de technische capaciteiten, maar ook de sleutelvaardigheden van de jongeren in kaart te brengen. Het gaat om doe-activiteiten, waarbij de jongeren kunnen proeven van verschillende beroepen in de bouw, metaal, hout etc. Tijdens de activiteiten worden de werkzoekenden begeleid en geobserveerd door een instructeur. Daarbij dient er voldoende aandacht te zijn voor het aanscherpen van de arbeidsattitudes.

De evaluaties van de consultant van het observatiegedeelte en van de instructeur van het oriëntatiegedeelte moeten resulteren in een trajectplan, opgesteld in overleg met de betrokken werkzoekende.

#### 5.2.9 Opleiding op maat

Werkzoekenden die een technische kwalificatie ontbreken om duurzaam ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt en die kwalificeerbaar zijn maar wegens specifieke redenen geen/onvoldoende kwalificaties behaalden binnen hun onderwijstraject (familiale achtergrond, persoonlijke problemen, andere interesses, etc.), stromen door naar een opleiding op maat.

Daarbij wordt maximaal gebruik gemaakt van instrumenten als IBO, instapopleiding, beroepsopleiding, attitudetraining, ... Is opleiding op maat de eerste stap van het trajectplan, dan wordt de werkzoekende met voorrang opgenomen in een opleiding (naadloos traject). Dat kan een opleiding zijn in een competentiecentrum van de VDAB, van een derde of op de werkvloer.

Omdat veel onvoldoende gekwalificeerde schoolverlaters schoolmoe zijn, maar daarom nog niet leermoe, wordt de opleiding maximaal ingebed in een tewerkstellingscontext, bijvoorbeeld via praktijkopdrachten en praktisch werk, opleidingsstages, IBO, formules van afwisselend leren en werken, etc. Na het beëindigen van de opleiding ontvangt de werkzoekende een certificaat van de verworven competenties. In de loop van de opleiding wordt de cursist frequent opgevolgd door de consulent van het opleidingscentrum zelf of door een stagebegeleider als het gaat om een opleiding op de werkvloer – conform het voorstel betreffende geïntegreerde opleidingsstages binnen de heroriëntering van de premies. Tijdens een gesprek met de werkzoekende en de instructeur wordt de vooruitgang afgetoetst en worden eventuele problemen opgelost. Na de opleiding wordt de werkzoekende verder intensief begeleid en bemiddeld met jobhunting en jobcoaching.

#### 5.2.10 Lengte van het traject

Na het formeel evaluatiemoment dat valt na maximaal 4 maanden van bemiddeling, duurt een traject minimaal 6 maanden. Telkens wanneer een werkzoekende een opleiding volgt of een nieuwe grondige screening noodzakelijk blijkt, start deze periode van 6 maanden opnieuw. Zoals dat nu reeds het geval is, wordt een werkzoekende 2 jaar na het afsluiten van het traject opnieuw gecontacteerd en in de intensieve trajectwerking opgenomen.

#### 5.2.11 Activeringsbegeleiding

Werkzoekenden met een niet-arbeidsmarktgerichte problematiek die de bemiddeling en kwalificering in de weg staat, stromen sinds april 2007 door naar een externe screening voor een diagnose in kader van de medische, mentale, psychische of psychiatrische problematieken (activeringscreening) en indien nodig naar een externe activeringsbegeleider die deze problemen zal proberen weg te werken zodat inschakeling in minimaal arbeidszorg mogelijk wordt (in kader van uitbesteding activeringsbegeleidingen, budget Meerbanenplan).

#### 5.2.12 Transmissie tijdens de begeleiding

Lerend uit de ervaringen van jeugdwerkplan werden tussen de RVA en de VDAB voor de werkzoekenden wonende in de steden en gemeenten van het steden en gemeentepan mbt jeugdwerkloosheid volgende afspraken gemaakt:

1. de RVA wordt ingeschakeld als een echte activeringspartner
2. er gaat een transmissie van de VDAB naar de RVA bij vastgestelde feiten. In het geval van automatisch toegestuurde vacatures is dit wel enkel mogelijk na een face to face-contact.
3. de RVA nodigt onmiddellijk, zo mogelijk daags nadien en maximum binnen de 8 dagen na ontvangst van de transmissie die kadert in het JWP, de WZN uit
4. indien voor of na het verhoor de VDAB aan de RVA laat weten dat de werkzoekende toch nog meewerkt, blijft de transmissie zonder gevolg (behalve indien reeds een beslissing tot uitsluiting aan de WZN is doorgegeven)
5. schoolverlaters moeten van de VDAB tijdens de wachttijd een brief krijgen waarin ze op hun plichten als werkzoekende worden gewezen

De redenen voor een eventuele transmissie veranderen niet: een weigering van een passende dienstbetrekking, een afwezigheid zonder geldige reden op uitnodigingen, de stopzetting in de beroepsopleiding omwille van orde en tucht, het niet nakomen van afspraken in de trajectovereenkomst of weigeren een trajectovereenkomst te tekenen. Deze afspraken op het gebied van transmissie gelden ook voor werkzoekende waarbij men op basis van de automatisch toegezonden vacatures vaststelt dat zij/hij zonder duidelijke reden niets of weinig met de vacatures aanvangt. De acties die de betrokkene moet doen ten gevolge van deze vacatures zullen immers gedetailleerd opgenomen worden in de trajectovereenkomst.

Het groot aantal vacatures dat iemand ontvangt kan voor de VDAB dus een signaal zijn om de betrokkene uit te nodigen en te achterhalen om welke reden het aantal matchings geen aanleiding gegeven heeft tot de afgesproken acties. Dit kan immers verschillende oorzaken hebben. Indien de reden zich situeert in het bevoegdheidsdomein van de VDAB (kwaliteit van de matching en het dossier), bestaat de oplossing in het bijstellen van het dossier (kwaliteit van de vacatures en het dossier). Indien de vacatures geschikt zijn maar de reden zich situeert in de attitudes van de werkzoekende, wordt overgegaan tot transmissie op basis van het niet nakomen van de afspraken in de trajectovereenkomst.

#### 5.2.13 Bereik van de niet-bereikten

Uit de ervaringen in het huidige STGP blijkt duidelijk dat er in de grote steden zoals Antwerpen en Gent een relatief grote groep bestaat van werkzoekende jongeren die via bovenstaande aanpak niet bereikt zullen worden: ze reageren niet op communicatie of haken vrij snel af, waarop ze worden uitgeschreven, met bijkomende transmissie van de gegevens aan de RVA indien ze uitkeringsgerechtigd zijn of schoolverlater.

De VDAB zal daarom in overleg met de respectieve stad of gemeente (incl. OCMW), het opbouwwerk, de integratiesector en andere relevante actoren onderzoeken welke bijkomende acties elk van de partners kan ondernemen om deze groep alsnog in te schakelen op de arbeidsmarkt. Hiervoor zullen een aantal experimenten opgezet worden in de loop van voorjaar 2008. De krachtlijnen worden voorgelegd aan het VESOC overleg. De acties zullen geschieden binnen het beschikbare budget (en zullen indien nodig leiden tot herschikkingen van het budget zoals opgenomen in bijlage).

#### 5.2.14 Verhouding STGP en JWP

Het is zo dat de acties binnen het STGP aflopen einde 2007. Het is de bedoeling om met de methode zoals hierboven beschreven de regionale expertise die werd opgebouwd binnen het STGP maximaal te benutten binnen het JWP. Onder meer daarom is bewust geopteerd voor een duidelijk pakket van uitbestedingen op regionaal vlak binnen het JWP. Deze uitbestedingen zullen echter pas operationeel zijn in het voorjaar van 2008. Met de aanbieders binnen het STGP zullen daarom duidelijke afspraken gemaakt worden ivm de eventuele opname van werkzoekenden eind 2007 en het verder lopen van deze trajecten in 2008 om een leegte tussen beide systemen te voorkomen.

#### 5.2.15 Rol partnerschappen

M.b.t. de opvolging zal er minimaal een periodiek overleg plaatsvinden tussen de VDAB en de lokale overheden en sociale partners. Dit gebeurt bij voorkeur in het kader van het RESOC overleg. Op RESOC-niveau wordt per gemeente/stad gerapporteerd. De afspraken m.b.t. de SERR-ombudsfunctie blijven behouden.

Met de VVSG wordt een kader opgesteld waarbinnen afspraken worden vastgelegd m.b.t. de rol van de lokale besturen en de VDAB enerzijds en de wederzijdse afstemming en terugkoppeling anderzijds. De lokale besturen hebben een katalysatorrol, zowel t.a.v. het regisseren van de uitbouw van de lokale diensteneconomie als t.a.v. het stimuleren van lokale ondernemingen om meer jongeren kansen te geven. Als hoeksteen van het sociaal-economisch beleid kennen ze de lokale arbeidsmarktknelpunten en -opportunities en kunnen ze de sociaal-economische dynamiek aanzwengelen door allerlei initiatieven (o.a. organisatie van jobbeurzen en ontsluiting van bedrijfsterreinen). De VDAB is regisseur op het vlak van de trajectwerking (o.a. vacaturewerking en prospectie).

### 5.2.16 Uitstroom naar werk na het afsluiten van het dossier

Het duurzame effect van de acties is een belangrijk aandachtspunt. De eerste meting van de duurzaamheid van de uitstroom vindt in oktober 2007 plaats.

Algemene noot: een VESOC-werkgroep zal de technische modaliteiten verder bespreken. Daarbij gaat prioritaire aandacht naar de verbetering van de kwaliteit van de doorgestuurde vacatures en de duurzaamheid van de uitstroom.

### **6. Timing**

Aangezien een deel van de benodigde capaciteit vrijkomt nadat de uitbesteding operationeel wordt, zal er een gefaseerde implementatie van de actie komen.

01/01/08: aanvang WAM en campagne management aan de hand van groeiscenario van bijkomende regio per drie dagen, zodat tegen het einde van de maand de uitbreiding naar gans Vlaanderen een feit is.

01/02/08: start intensieve opvolging en bemiddeling voor laag- en middengediplomeerden met prioritaire aandacht voor de ongekwalificeerde uitstroom.

Voorjaar 2008: start uitbesteding:

6000 trajecten van jongeren en realisatie intensievere trajecten in eigen beheer intensieve bemiddeling en opvolging op kruissnelheid voor iedereen

Dec. 2008: evaluatie vooropgestelde aantallen o.a. in uitbesteding en instroom in de verschillende deelacties

Voorjaar 2009: bepalen en in de praktijk brengen van wijzigingen o.b.v. evaluatie

### **7. Budget**

Deze acties worden gerealiseerd dankzij een heroriëntatie van bestaande middelen én bijkomende middelen met name 4,440 mio zoals voorzien in de competentieagenda (voor meer detail zie bijlage).

Het budget voor 2007 (2 mio) vanuit de competentieagenda wordt behoudens voorbereidingen inzake informaticatoepassingen ook aangewend voor de verlening van de trajecten in de dertien steden en gemeenten die in het najaar 2007 opstarten maar verder lopen tot in 2008, zodat een soepele overgang mogelijk is.

Bijlage

## **1. Verwachte aantallen werkzoekenden in de verschillende fasen**

### Inschrijving en informering

Op basis van de aantallen uit het verleden kunnen we de doelgroep van laag en middengeschoolden op jaarbasis in Vlaanderen schatten op ongeveer 50.000 werkzoekenden (zonder deeltijds onderwijs en leertijd) en het aantal hogeschoolden op ongeveer 20 000.

Ongeveer 2/3<sup>de</sup> van de totale doelgroep schrijft zichzelf in. Dit wil zeggen dat 1/3de de info over de nieuwe aanpak jeugdwerkloosheid mondeling krijgen bij het moment van de inschrijving. Sowieso krijgen alle werkzoekenden van de doelgroep een week na de inschrijving een e-mail of brief met meer info over de aanpak.

### Wekelijkse automatische matching en campagne management

Alle ingeschrevenen= 70.000 werkzoekenden op jaarbasis

### Beoordeling en realisering matchbaar dossier

Aangezien de labeling na 1 maand loopt wordt verwacht dat nog 50.000 van de doelgroep werkzoekend zullen zijn op basis van de uitstroomcijfers na 1 maand uit het verleden.

Bij 25% (= 12.500 ) wordt een niet-matchbaar dossier verwacht op basis van gegevens van de eerste maanden van dit jaar.

Er wordt verwacht dat bij 40% van deze 12.5000 geen matchbaar dossier kan worden gerealiseerd (=5.000).

### Collectieve en individuele bemiddeling

Er wordt verwacht dat ongeveer 45.000 werkzoekenden zullen starten in deze collectieve en individuele bemiddeling (= 50.000-5000 waarvoor niet onmiddellijk een matchbaar dossier wordt gerealiseerd).

### Intensieve begeleiding en bemiddeling met jobhunting en jobcoaching

Er wordt uitgegaan van 10.000 werkzoekenden die een intensieve begeleiding nodig zouden hebben na screening. 4.000 van deze 10.000 zullen worden gerealiseerd via uitbesteding zoals hierboven geschreven.

### Formele Evaluatiemomenten

Geschat aantal ongeveer 20.000 op jaarbasis. Het gaat immers zowel om:

- \* werkzoekenden zonder matchbaar dossier (5000)
- \* werkzoekenden waarvan tijdens de fase van het automatisch intensief individueel bemiddelingstraject en de collectieve bemiddeling blijkt dat meer screening is aangewezen
- \* werkzoekenden die gedurende zes maanden in de collectieve en individuele bemiddeling niet aan een job werden geholpen.

Deze laatste twee groepen worden geschat op 15.000 aangezien we er van uit gaan dat ongeveer 2/3de uitstroom gerealiseerd kan worden tijdens deze bemiddeling.

### Bemiddeling naar sociale economie en doorstroom faciliteren naar NEC

Een juiste inschatting is moeilijk te maken maar een ruwe schatting komt uit op ongeveer 2.250 werkzoekenden:

- 250 werkzoekenden van het totaal van 2.963 werkzoekenden uit het buitengewoon secundair onderwijs die 1 maand na inschrijving nog werkzoekend is en waarvoor geen matchbaar dossier kan worden gerealiseerd;
- 1.100 werkzoekenden van het totaal van 2.963 werkzoekenden uit het buitengewoon secundair onderwijs die niet uitstromen tijdens de collectieve en individuele;
- 5% van alle werkzoekenden die een evaluatiemoment hebben gekregen = 900.

### Observatie en Oriëntatiecentrum (OOC)

Verwacht wordt dat 2000-tal werkzoekenden op jaarbasis dit OOC nodig zal hebben.

### Opleiding op maat

Het % dat kwalificerende opleidingen op maat nodig heeft is op dit moment niet in te schatten.

## **2. Overzicht noodzakelijke budgetten rekening houdend met extra noodzakelijke capaciteit**

### 2.1 Per deelactie

#### Inschrijving en informering

Dit wordt gerealiseerd met bestaande budgetten.

#### WAM en campagne management

- Het huidige campagne management systeem dat al gebruikt wordt in Oostende kan als basis gebruikt worden maar moet op een aantal essentiële punten worden aangepast en gekoppeld worden aan de bestaande registratiesystemen (oa doelgroep uitbreiding en automatische registratie in het dossier van de werkzoekende).  
Kostprijs: 110.000 Euro
- De opvang van telefoons, mails en SMS moet door de Servicelijn te gebeuren. Dit vergt 12 FTE op jaarbasis.
- Versturen van de SMS'en  
Kostprijs: 1 miljoen SMS'en op jaarbasis aan 10 cent= 100.000 euro

#### Beoordeling en realisering matchbaar dossier

Geen bijkomende kosten, aangezien de beoordeling automatisch verloopt en reeds vervat zit in het project 'Meer kwalitatieve arbeidsbemiddeling in de werkwinkel' dat loopt sinds januari 2007.

#### Collectieve en individuele bemiddeling

Er wordt theoretisch maximaal 2u consulententijd per maand voorzien voor een tweewekelijks contact face to face en voorbereiding en opvolging. Aangezien sommige zullen uitstromen na een bepaalde periode en de anderen tussen het eerste contact en 4 maand zullen doorverwezen worden naar de trajectwerking, moet niet voor de ganse groep een gemiddelde van 2u per maand aangerekend worden gedurende 4 maanden. De collectieve en individuele bemiddeling duurt immers zolang het een meerwaarde is voor de werkzoekende of tot zolang er geen tewerkstelling is. Bovendien zal maximaal gebruik worden gemaakt van e-begeleiding en zelfinstrumenten om de noodzakelijke consulententijd te minimaliseren waar mogelijk en aangewezen. Een gemiddelde van 4,u per werkzoekende lijkt daarbij realistisch.

Dit betekent  $4,u \cdot 45000$  consulententijd = 180.000 uren. Een consulent presteert 1.464 uur dit betekent dus 123 FTE extra capaciteit nodig.

#### Evaluatiemoment

Voor deze werkzoekenden is binnen het budget sluitende aanpak budget voor de screening voorzien. Aangezien we echter sneller na inschrijving zullen overgaan tot een screening bij een grote groep is hier wel een bijkomend aantal dat budgettair niet is voorzien. Dit wordt echter gecompenseerd door het feit dat door de intensieve bemiddeling via de nieuwe media de algemene instroom in de trajectwerking voor een deel van deze groep lager ligt. Hiervoor is geen bijkomend budget nodig.



### Intensieve begeleiding en bemiddeling met inbegrip van jobhunting en jobcoaching

Voor wat betreft de uitbesteding: kostprijs:  $4000 \times €1400$  (dit is een richtprijs)/traject = 5,6 miljoen Euro.

Voor wat betreft de trajecten in eigen beheer: er wordt 15u consulententijd gerekend per traject. Op dit moment is in de normering in kader van de sluitende aanpak 7.5 uur capaciteit voorzien per traject. Dit wil zeggen dat 7.5 uur extra per traject noodzakelijk is, wat neerkomt op  $6000 \times 7.5 = 45000$  consulentenuren. Dit betekent 15 FTE.

### Bemiddeling naar sociale economie en doorstroom faciliteren naar NEC

Geen bijkomende capaciteit nodig, opgenomen in de sluitende aanpak.

### Observatie en Oriëntatiecentrum (OOC)

Een OOC wordt begroot op 1000 euro per werkzoekende, totaal dus  $2000 \times 1000 = 2$  miljoen euro.

### Opleiding op maat

Dit wordt gerealiseerd met bestaand budget.

### **3. Verschuivingen capaciteit, budgetten en terugverdieneffecten**

De benodigde capaciteit zoals hierboven beschreven kan deels worden gevonden door een heroriëntering van bestaande middelen en personeel en zogenaamde terugverdieneffecten. Met dit laatste bedoelen we het feit dat een snellere en intensievere bemiddeling er toe moet leiden dat minder werkzoekenden in een traject (zoals dat vandaag wordt gedefinieerd) instromen of dat bepaalde acties die nu gebeuren overbodig worden (bv telefonische screening).

Het gedeelte dat niet op deze manier kan worden gevonden vormt het extra budget noodzakelijk voor het jeugdwerkplan +.

Daarbij wordt uitgegaan van:

- het feit dat middelen die nu voor uitbesteding worden gebruikt enkel voor nieuwe uitbestedingen kunnen worden gebruikt
- het feit dat de heroriëntering van middelen andere objectieven en doelstellingen niet in het gedrang mag brengen

#### **3.1 Mogelijke heroriëntering van budgetten naar deze actie:**

- een gedeelte van het totale budget van de trajecttender curatieve trajecten die afloopt in 2007 aangezien dat :
  - o uit de eerste evaluaties blijkt dat de opleidingskosten werden overschat.
  - o Het aantal werkzoekenden op jaarbasis in de toekomst sowieso lager zal liggen aangezien de stock van langdurig werkzoekenden is weggewerkt

Totaal: 5.6 miljoen euro

#### **3.2 Mogelijke heroriëntering van personeel**

- mits verschuiving van taken en optimaliseringen kunnen in de BDV 25 FTE worden vrijgemaakt specifiek voor deze actie.
- Een overcapaciteit van 8 FTE in de curatieve werking vanaf 1 juli nu de stock is weggewerkt en dat kan opgedreven worden naar 32 als een uitbesteding van 2000 trajecten op jaarbasis wordt opgezet.

Totaal: 33 FTE vanaf 1 september, 24 bijkomende FTE's na opstart uitbesteding curatieve

#### **3.3 Terugverdieneffecten:**

- 4 FTE bij de Servicelijn die zullen vrijkomen als voor deze specifieke doelgroep geen telefonische screening meer wordt uitgevoerd
- 31 FTE in de preventieve trajectwerking door een lagere instroom in de trajectwerking ten gevolge van een intensievere snellere bemiddeling. (6000 trajecten waarvoor nu 7.5 uur capaciteit is voorzien= 45.000 consulentenuren = 31 FTE)
- 20 FTE in de preventieve trajectwerking door een deel van de trajecten die nu door de VDAB worden begeleid te uitbesteding en (4000\*7,5u = 30.000 consulentenuren = 20 FTE).

Totaal: 55 FTE

### **3.4 Totaal**

Rekening houdend met de noodzakelijke budgetten (punt 2), de voorgestelde heroriënteringen (punt 3.1, 3.2 en 3.3) is een bijkomend budget op jaarbasis (vanaf 2007) nodig van 4.440 mio EURO.