



SAMENLEVINGSJOBS

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag

Advies op eigen initiatief

Decretale opdracht

SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad

22 september 2025

Contactpersoon

Sandra Hellings

[shellings@serv.be](mailto:sshellings@serv.be)

Mevrouw Zuhail DEMIR
Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk
Seven
Koning Albert II-Laan 7
B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Advies op eigen initiatief over de Samenlevingsjobs

Mevrouw de minister

In uw beleidsnota Werk schetste u al de contouren voor een nieuw instrument, de samenlevingsjobs. Dit instrument wenst u verder vorm te geven via een conceptnota. Via dit advies op eigen initiatief willen de Vlaamse sociale partners input geven voor deze conceptnota.

De SERV vindt het goed dat de Vlaamse overheid gemeenschapsdienst afschaft en er een vereenvoudiging wordt gerealiseerd. De SERV wil echter ook een hervorming zodat de zwakke punten van het huidige wijk-werkensysteem worden weggewerkt.

Met de maatregel Samenlevingsjobs wilt u sterk de nadruk leggen op activering en maatschappelijke inzet van langdurig werkzoekenden. Om dit effectief te realiseren, moet het instrument wel aan een aantal voorwaarden voldoen, waaronder het voorzien van competentieversterking. Het louter voorzien van werkervaring volstaat dus niet om van het instrument een succes te maken. Op deze voorwaarden gaan we in dit advies verder in. We baseren ons daarvoor op eerdere SERV-adviezen en op VDAB-evaluaties. Lessons learned die volgens ons moeten worden meegenomen, worden expliciet vermeld.

We zoomen in dit advies echter ook uit en vestigen de aandacht op de impact van de beperking van het recht op een werkloosheidsuitkering in de tijd op het volledige instrumentarium werkplekklaren en op de ruimere oefening die dit vergt. Het voorkomen van langdurige werkloosheid (en uiteraard in het bijzonder van zeer langdurige werkloosheid) is cruciaal.

Tot slot wijst de SERV op het belang van een doordachte juridische inkanteling.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Stijn Gryp
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
1. Inleiding	8
2. Algemeen toetsingskader voor een nieuw instrument	9
3. De samenlevingsjobs activerend vormgeven	11
3.1 Vertrek vanuit de noden van de doelgroep	11
3.2 Geef VDAB een cruciale rol	12
3.3 Voorzie competentieversterking, begeleiding en tussentijdse evaluatie	12
3.4 Breng de indicering naar voor in het traject	14
3.5 Zorg voor een correcte toepassing op het terrein	15
3.6 Creëer een voldoende flexibele maatregel	15
3.7 Zet in bij gebruikers met omkadering en expertise	16
3.8 Gebruik een naam die de lading echt dekt	16
4. Neem de lessen over het huidig instrumentarium mee	16
5. Plaats het initiatief in de context van het federaal regeerakkoord	19
5.1 Her-ijk het volledige activeringsinstrumentarium	19
5.2 Intensifieer de bemiddeling	22
5.3 Geef het ultiem jobaanbod doordacht vorm	23
5.4 Continueer de begeleiding en zorg voor een warme overdracht	24
6. Doordachte juridische inkanteling van het wijk-werkensysteem	25
6.1 Financiering organisatoren onder de loep nemen	25
6.2 Aandachtspunten bij een chequesysteem	26
Bijlagen	28
1. Wijk-werken voorgesteld	28
2. Gemeenschapsdienst voorgesteld	30

Krachtlijnen

De SERV pleit voor een vereenvoudiging én optimalisatie van het instrumentarium van werkplekleren. Dit moeten leiden tot een logisch samenhangend en goed op mekaar afgestemd geheel aan instrumenten, dat afdekkend een antwoord biedt op de verschillende noden. Als algemeen toetsingskader voor een nieuw te creëren instrument schuift de SERV vier principes naar voor:

- Principe 1: Er is nood aan een vereenvoudiging van het instrumentarium werkplekleren, niet aan een bijkomend instrument bovenop alle bestaande.
- Principe 2: Elk instrument moet een meerwaarde hebben. De SERV pleit m.a.w. niet voor een status quo maar, naast een vereenvoudiging, ook voor een optimalisatie/hervorming van de modaliteiten van wijk-werken. Een samenlevingsjobs kan een meerwaarde hebben indien het een duidelijke doelgroepafbakening heeft én goed wordt vormgegeven.
- Principe 3: Het instrumentarium wordt vormgegeven op basis van de diverse noden.
- Principe 4: De doelstelling moet éénduidig zijn of, in geval van meerdere doelstellingen, op het terrein verzoenbaar.

Om het doel van activering daadwerkelijk te realiseren, moet bij de vormgeving van de samenlevingsjobs met volgende punten worden rekening gehouden.

1. De SERV bepleit om te vertrekken vanuit de vastgestelde noden en niet van de voorwaarde van één jaar werkloosheid. Het instrument is bestemd voor personen die niet in de mogelijkheid zijn om meer dan een halftijdse professionele tijdsbesteding en meer dan 60u per maand op te nemen, waardoor instroom in een andere maatregel in een traject naar werk niet mogelijk is. Er is bij hen een competentiekloof vastgesteld die het best via werkplekleren kan worden overbrugd en waarbij begeleiding op de werkvloer nodig is. De focus ligt vooral op het versterken van soft skills. Het moet een opstap zijn naar werk.
2. VDAB moet zorgen voor een optimale screening en toeleiding. VDAB-bemiddelaars zijn nog meer dan nu dé cruciale gatekeepers.
3. Competentieversterking, begeleiding op de werkvloer, trajectopvolging en tussentijdse evaluatie zijn de belangrijkste ingrediënten van een daadwerkelijke optimalisatie én de belangrijkste voorwaarden om effectief een bijdrage aan doorstroom te leveren. Veranker deze begeleiding juridisch, voorzie hiervoor ook een budget en leg eenduidig vast wie voor begeleiding verantwoordelijk is.
4. Een samenlevingsjob is geen 'oplossing' voor personen die wachten op hun indicering voor sociale economie, noch voor personen die geïndiceerd zijn en wachten op toeleiding naar collectief en individueel maatwerk. Personen die in sociale economie thuishoren, mogen niet eerst onnodig in een samenlevingsjob terecht komen. Dit is tijdsverlies en

kosteninefficiënt. Dit impliceert dat de indicering zo snel mogelijk moet gebeuren, dus naar voor in het traject moet komen én dat de toeleiding sneller dan nu gebeurt. Daarnaast moet er ruimte zijn voor correcties, zoals vermeld in de beleidsnota Werk.

5. De wijze waarop de maatregel op het terrein wordt ingezet, moet sporen met de vooropgestelde beleidsdoelstelling van activering. Lokale besturen mogen de samenlevingsjobs niet aangrijpen om de eigen dienstverlening te continueren. Er mag geen verdringing zijn van activiteiten uit het normaal en het sociaal economisch circuit. De activiteiten moeten aangepast zijn aan de fysieke en psychologische mogelijkheden van de deelnemers.
6. De maatregel moet, binnen een afgelijnd kader, voldoende flexibel zijn qua intensiteit, duurtijd en inzet van instrumenten.
7. De aanbieders van een samenlevingsjob moeten over voldoende omkadering (menskracht) en expertise beschikken om de beoogde doelgroep te begeleiden/minstens op te volgen. Het is goed dat samenlevingsjobs niet bij particulieren kunnen worden ingezet.
8. De naamgeving moet duidelijk maken dat het instrument activering beoogt via werkplekklaren zonder valse verwachtingen over een loon of een arbeidscontract te wekken.

Uit VDAB-evaluaties van en SERV-advisering over het huidig instrumentarium blijkt o.a. dat beleidsdoelstellingen niet altijd correct worden uitgevoerd op het terrein, dat de doelgroepafbakening van de maatregel soms onduidelijk of/en ondoordacht is, dat soms een andere dan de vooropgestelde doelgroep naar het instrument wordt toegeleid en dat de modaliteiten competentieversterking, begeleiding en evaluatie niet altijd voldoende zijn afgestemd op de noden van de doelgroep. Het is belangrijk om deze lessen mee te nemen.

De beperking van het recht op een werkloosheidsuitkering in de tijd impacteert het volledige instrumentarium werkplekklaren en vraagt om een ruimere oefening.

- Het is nodig om het volledige activeringsinstrumentarium te her-ijken: nieuwe maatregelen moeten in het licht van deze federale wijzigingen worden uitgetekend en bestaande moeten vanuit dit gegeven onder de loep worden genomen.
- Intensifiëring van de bemiddeling is onderdeel van de her-ijking van het bestaande instrumentarium. Intensifiëring omvat meerdere werven die voor de sociale partners alle even belangrijk zijn. Het is dus nodig om op alle in te zetten. Het omvat o.a.: competentieversterking en werkplekklaren, waar opportuun gelinkt aan openstaande vacatures; jobhunting; een goed uitgebouwde werkgeversgerichte dienstverlening; innovatieve projecten en methodieken die de doelgroep kunnen ondersteunen; juiste, performante en snellere indicering voor en toeleiding naar individueel en collectief maatwerk.
- Het ultiem jobaanbod moet op doordachte manier vorm worden gegeven. Voor de sociale partners kan een samenlevingsjob geen invulling zijn van het ultiem jobaanbod. In eerste instantie is het ultiem jobaanbod richting NEC maar sociale economie kan ook een invulling zijn.

- Het beleid moet bijzondere aandacht geven aan volgende groepen: (1) de groep 'aanbod uitgeput', gezien innovatieve trajecten gericht op deze groep o.w.v. besparingen werden geschrapt; (2) de (langdurig) werkzoekenden die alle plichten zijn nagekomen én alle stappen van het traject succesvol hebben doorlopen maar waarbij er geen doorstroom naar betaald werk is gerealiseerd; (3) de groep van uiterst kwetsbare werkzoekenden; (4) de groep 'Advies welzijn'; (5) de groep in het uitdoofscenario onbeperkt recht op wijk-werken opdat zij niet van de radar verdwijnen en blijvend toegang hebben tot dienstverlening met het oog op duurzame activering en duurzame maatschappelijke participatie.
- Na het wegvallen van de werkloosheidsuitkering, moeten de dienstverlening en bemiddeling worden gecontinueerd, en dit, afhankelijk van de noden, verder binnen VDAB of binnen een OCMW, Welzijn of Sociale economie. Het realiseren van een vlotte warme overdracht is in de praktijk niet evident en behoeft beleidsaandacht. Het is cruciaal dat personen die zonder uitkering vallen, na het traject niet van de radar verdwijnen én dat er bij warme overdracht daadwerkelijk continuïteit in de dienstverlening is. Carrousels moeten worden vermeden.

Wijk-werken moet op een doordachte wijze juridisch worden ingekanteld. *Indien* er, zoals bij wijk-werken, blijvend met organisatoren zou worden gewerkt, moet hun financieringssysteem onder de loep worden genomen. *Indien* er blijvend zou worden gewerkt met een chequesysteem is het wenselijk om: (1) geen betalingscircuits op te zetten via de VDAB en (2) waar mogelijk bij de nieuwe maatregel oog te hebben voor administratieve vereenvoudiging.

1. Inleiding

In haar beleidsnota Werk wil minister Demir een nieuwe maatregel creëren namelijk de samenlevingsjobs: *"Het stelsel van gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen (> 2 jaar) in Vlaanderen wordt stopgezet en samen met Wijk-werken geïntegreerd in een nieuw systeem van samenlevingsjobs op lokaal niveau. De samenlevingsjobs zijn een nieuw programma van tijdelijke werkervaring voor werkzoekenden (> 1 jaar) via maatschappelijk zinvolle taken bij lokale besturen, lokale vzw's en scholen, zoals bijvoorbeeld administratief werk, ondersteuning bij evenementen, groendienst, personenvervoer of toezicht. Door het verwerven van de nodige competenties en arbeidsritme vormt dit gemeenschapswerk een opstap naar een passende job op de reguliere arbeidsmarkt.*

Wie na twee jaar werkloosheid een passend aanbod van een samenlevingsjob weigert, zal gesanctioneerd worden door de VDAB. De langdurig werkzoekenden behouden tijdens de samenlevingsjob hun werkloosheidsuitkering, aangevuld met een vergoeding van 4,5 euro per uur (t.o.v. 1,3 euro per uur bij gemeenschapsdienst). Deze tijdelijke werkervaring wordt aangeboden na 1 jaar werkloosheid en is bedoeld als opstap naar een reguliere job. Voor wie dit niet lukt en het einde van de vergoedingsperiode (van maximum 2 jaar) nadert, wordt bijvoorbeeld begeleid naar de sociale economie en desgevallend zo snel mogelijk geïndiceerd." (p.39)

Het beleid legt met deze maatregel sterk de nadruk op activering en op maatschappelijke inzet van langdurig werkzoekenden.

Het instrument samenlevingsjobs zal verder vorm krijgen via een conceptnota. De aankondiging van deze conceptnota was voor de SERV de aanleiding voor een advies op eigen initiatief.

Inhoud van dit advies:

- De SERV vindt het goed dat de Vlaamse overheid gemeenschapsdienst afschaft en een vereenvoudiging realiseert. De SERV wenst echter ook een hervorming zodat de zwakke punten van het huidige wijk-werkensysteem worden weggewerkt. De SERV pleit hiermee dus eerder voor een vereenvoudiging én hervorming dan voor een nieuw instrument. Met dit advies op eigen initiatief wil de SERV input geven voor het vormgeven van de samenlevingsjobs. Dit advies start dan ook met de voorwaarden waaraan dit instrument volgens de sociale partners moet voldoen.
- Dit SERV-advies is gebaseerd op eerdere advisering en op VDAB-evaluaties. Lessons learned die volgens ons moeten worden meegenomen, worden expliciet vermeld.
- Bovendien wil de SERV in dit advies ook uitzoomen en de aandacht vestigen op de impact van de beperking van het recht op een werkloosheidsuitkering in de tijd op het volledige instrumentarium werkplekklaren en de ruimere oefening die dit vergt. Het voorkomen van langdurige werkloosheid (en uiteraard in het bijzonder van zeer langdurige werkloosheid) is cruciaal.

- Tot slot wijst de SERV op het belang van een doordachte juridische inkanteling.

2. Algemeen toetsingskader voor een nieuw instrument

Principe 1: Er is nood aan een vereenvoudiging van het instrumentarium werkplekleren. Er is geen nood aan een bijkomend werkplekleerinstrument bovenop alle bestaande. Door de integratie van twee instrumenten in samenlevingsjobs en het afschaffen van gemeenschapsdienst wordt een vereenvoudiging gerealiseerd, hetgeen een meerwaarde is en alvast een eerste stap.

Hiermee samenhangend, **principe 2: Elk instrument moet een meerwaarde hebben.** Er moet worden vermeden dat een instrument slechts een beperkte meerwaarde heeft ten opzichte van (of zelfs overlapt met) andere werkervaringsinstrumenten. Dit lijkt triviaal, maar is een belangrijk principe dat de SERV in dit advies toch onder de aandacht wil brengen. Eerder pleitte de SERV al voor een vereenvoudiging en vermindering van het aantal instrumenten gericht op werkplekleren en vroeg naar een evaluatie van tijdelijke werkervaring en wijk-werken in het licht van complementariteit van de verschillende instrumenten^{1 2}.

Een vereenvoudiging is nodig maar op zich onvoldoende. De sociale partners pleiten m.a.w. niet voor een status quo want naast een vereenvoudiging is er ook nood aan een operationele optimalisatie/een hervorming van de modaliteiten van wijk-werken. De sociale partners zijn van mening dat een samenlevingsjob enkel een meerwaarde *kan* hebben **indien:** het instrument

1. een duidelijke doelgroepafbakening heeft (nl. gericht is op een doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan WES en IBO) én
2. goed wordt vormgegeven (d.w.z. met ruimte voor competentieversterking, in het bijzonder voor het verwerven van algemene skills - want hierop ligt minder de focus bij WES en IBO-). Dit leidt tot het derde principe.

Principe 3: Het instrumentarium wordt vormgegeven op basis van de diverse noden die er zijn. Elk instrument heeft een zeer duidelijke doelgroep en is aangepast aan de noden van deze doelgroep.

¹ SERV, Advies Ontwerputvoeringsbesluit Wijk-Werken (19 juli 2017). Zie: <https://www.serv.be/node/11643>

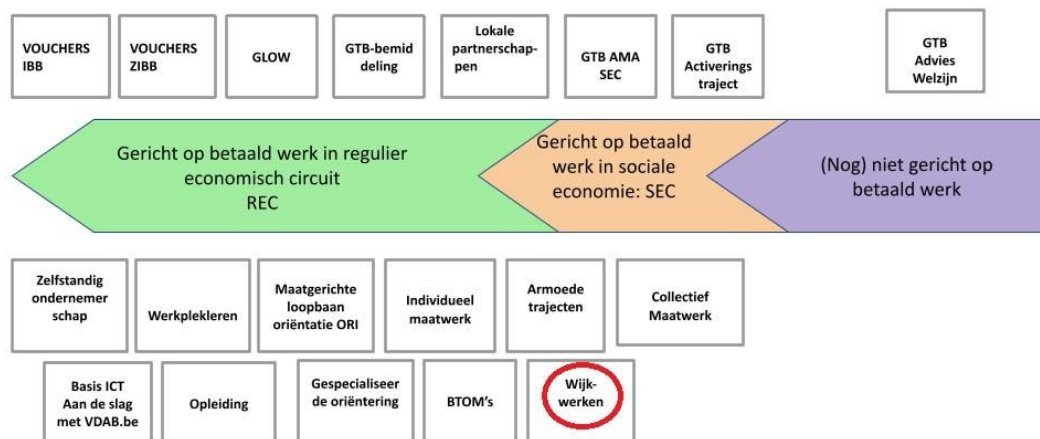
SERV, Advies Voorontwerp van decreet betreffende wijkwerken en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (8 mei 2017). Zie: <https://www.serv.be/node/11475>

SERV, Advies Conceptnota hervorming van het PWAstelsel: "Wijk-werken" (25 april 2016). Zie: <https://www.serv.be/node/10374>

² Merken we op dat hierrond binnen de VDAB ook al denkoefeningen werden uitgevoerd (o.a. maart 2022). Dit is een complexe oefening waarbij (een combi van) meerdere aspecten in rekening moeten worden gebracht.

Principe 4: De doelstelling van een maatregel moet éénduidig zijn of, in geval van meerdere doelstellingen, in de dagdagelijkse praktijk op het terrein verzoenbaar. En dit zonder ruimte voor misverstanden en meerdere interpretaties³. Deze doelstelling(en) moeten dus op voorhand (bij de constructie van de maatregel) zo SMART mogelijk worden geformuleerd met het oog op monitoring en evaluatie. De op voorhand vastgelegde evaluatiecriteria vormen een weerspiegeling van de beoogde doelstelling(en). Dit vermijdt discussies achteraf over het wel/niet behalen van de doelstelling (en, wanneer van toepassing, hieraan gekoppelde financiering van betrokken actoren).

De vereenvoudiging en de optimalisatie moeten leiden tot een logisch samenhangend en goed op mekaar afgestemd geheel aan instrumenten op het brede continuüm van werkplekklere dat afdekkend een antwoord biedt op de verschillende noden. Zo worden de (schaarse) middelen op een goede manier ingezet. Een maatregel wordt gepositioneerd met de participatieladder als kompas, met name de noden/afstand tot de arbeidsmarkt van de beoogde doelgroep. De vormgeving van de maatregel vloeit hieruit voort (aangepaste begeleiding, vergoeding, duurtijd, intensiteit ...). De onderstaande afbeelding geeft een lineaire weergave van de verschillende vormen van de huidige dienstverlening (dus ruimer dan enkel werkplekklere). Hoe meer naar links, hoe sterker het profiel (of hoe kleiner de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt).⁴ Door te streven naar een samenhangend continuüm van instrumenten van werkplekklere ontstaat ook een robuust systeem dat de termijnen van een legislatuur overstijgt. WEP+, PWA, TWE, gemeenschapsdienst, wijk-werken ... al heel wat maatregelen met een werker-varingscomponent passeerden de afgelopen jaren de revue. Een stop-en-go beleid creëert onrust en onduidelijkheid bij de betrokken actoren.



³ Bv. de doelstelling 'Doorstroom realiseren'. Gaat het om rechtstreekse doorstroom naar een passende job op de reguliere arbeidsmarkt? Of ook om doorstroom naar een job in de sociale economie? Of ook om doorstroom naar een volgende stap in het traject naar werk? Gaat het om duurzame doorstroom? En wat wordt verstaan onder 'duurzaam'? En hoe wordt dit gemeten? ...

⁴ VDAB (2023), *Round up wijk-werken anno 2023 en positionering t.o.v. GLOW*, Brussel, 27/11/2023.

3. De samenlevingsjobs activerend vormgeven

Een samenlevingsjob als activerend instrument moet op de volgende manier worden vormgegeven:

1. vertrek vanuit de noden van de doelgroep;
2. geef de vdab een cruciale rol;
3. voorzie competentieversterking, begeleiding en tussentijdse evaluatie;
4. breng de indicering naar voor in het traject;
5. zorg voor een correcte toepassing op het terrein o.a. wat betreft de activiteiten en doelstelling(en);
6. creëer een voldoende flexibele maatregel;
7. zet in bij gebruikers met omkadering en expertise;
8. gebruik een naam die de lading echt dekt;

3.1 Vertrek vanuit de noden van de doelgroep

De SERV bepleit een duidelijke doelgroepafbakening. Volgens de SERV is het instrument bestemd voor:

1. Personen die niet in de mogelijkheid zijn om meer dan een halftijdse professionele tijdsbesteding en meer dan 60u. per maand op te nemen, waardoor instroom in een andere maatregel in een traject naar werk niet mogelijk is. Indien meer intensieve prestaties haalbaar zijn, zijn wellicht andere maatregelen meer op maat.
2. Waarbij er sprake is van een objectief vastgestelde competentiekloof. De focus ligt daarbij op het versterken van soft skills zoals het verwerven van arbeidsritme of een goede werkhouding. Daarnaast kunnen bepaalde technische competenties ontbreken of kan er een taalachterstand zijn, maar indien de focus volledig ligt op het versterken van zulke skills, zijn andere instrumenten meer gepast (bv. een IBO of een WES).
3. Er is vastgesteld dat deze competentiekloof het best wordt overbrugd via werkplekleren.
4. Er is begeleiding op de werkvloer nodig om deze competentiekloof te overbruggen. Ook dit is een verschilpunt in vergelijking met andere werkervaringsinstrumenten (zoals WES en IBO).

Een samenlevingsjob is een opstap naar werk. Er moet doorgroeiperspectief inzitten. Om ervoor te zorgen dat een samenlevingsjob bijdraagt aan duurzame doorstroom, moet het instrument hét passende antwoord bieden op de noden die de betrokkenen ervaren en op de drempels die hun integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijken (o.a. door gepaste activiteiten, competentieversterking, een opbouwend/logisch vormgegeven traject op maat enz. – zie 3.3.).

In plaats van te vertrekken van de voorwaarde van één jaar werkloosheid, pleiten we om te vertrekken vanuit de vastgestelde noden. Voor dit voorstel kunnen meerdere argumenten worden aangehaald:

- Werkloosheidsduur kan proxy zijn voor afstand tot de arbeidsmarkt maar zegt (op zich) niet alles over de competentiekloof of de noden die er zijn. Nu al blijkt dat, qua noden, de groep van langdurig werkzoekenden (> één jaar werkloosheid) heel divers is.
- Indien al na een kortere werkloosheidsperiode, dan bij de huidige voorgestelde voorwaarde van één jaar, wordt vastgesteld dat voor een bepaalde persoon een samenlevingsjob de meest geschikte maatregel is, zou deze persoon (eerst) naar een minder geschikt instrument worden toegeleid/onnodig langer op toeleiding naar een samenlevingsjob moeten wachten.
- De periode om te activeren voor de werkloosheidsuitkering wegvalt, wordt in de toekomst (voor velen) korter.

De objectief vastgestelde competentiekloof vormt het startpunt van het (opbouwend) traject, van waaruit de werkzoekende, de werkgever die een leerwerkplek aanbiedt en VDAB samen de contouren van de werkervaring vastleggen (het doel, tegen wanneer ze dit doel willen bereiken en op welke manier). Deze overeenkomst wordt periodiek geëvalueerd.

De operationalisering van zowel de methodiek als de procedure van toeleiden is opdracht van VDAB. De sociale partners zullen dit binnen de VDAB mee opvolgen.

3.2 Geef VDAB een cruciale rol

Duid VDAB aan als toeleider. De meerwaarde van een nieuw instrument staat of valt met een correcte screening en toeleiding. Er wordt best gewerkt met één toeleider. Deze toeleider moet neutraal zijn. Vanwege haar rol als arbeidsmarktregisseur en indiceerder is VDAB hiervoor de beste keuze.

Zorg dat VDAB-bemiddelaars hun cruciale rol van gatekeeper kunnen waarmaken. Wanneer de noden van de doelgroep en niet (enkel) de werkloosheidsduur het startpunt zijn, wordt de rol van de bemiddelaar als gatekeeper nog belangrijker, gezien de eis van een optimale screening en gerichte toeleiding naar de maatregel. De bemiddelaar moet op elk moment in het traject de competentiekloof kunnen bepalen en kunnen inschatten welk instrument deze kloof kan overbruggen, m.a.w. welk instrument het meest passend is op dat moment in het traject. De bemiddelaar heeft de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een logische opbouw in de inzet van de (werkplek)instrumenten. Carrousels waarbij werkzoekenden van het ene in het andere instrument stappen zonder daadwerkelijk resultaat moeten altijd worden vermeden.

Het is nodig om vooraf de rolverdeling tussen de betrokken actoren goed uit te klaren, hierbij (1) rekening houdend met de doelstelling en de doelgroep van de maatregel en (2) na te gaan of deze actoren in staat zijn om deze opdracht(en) ook effectief op te nemen.

3.3 Voorzie competentieversterking, begeleiding en tussentijdse evaluatie

Competentieversterking, begeleiding op de werkvloer, trajectopvolging en tussentijdse evaluatie vormen de belangrijkste ingrediënten van een daadwerkelijke optimalisatie van

wijk-werken en de belangrijkste voorwaarden om van de samenlevingsjobs een succes te maken, dus effectief een bijdrage te leveren aan doorstroom.

Begeleiding, naast opvolging op de werkvloer, is cruciaal, aangezien dit instrument wordt ingezet voor een doelgroep die begeleiding nodig heeft -indien een persoon geen nood heeft aan begeleiding, is een ander werkplekleerinstrument immers meer aangewezen-. Maar dat behoeft een duidelijke financiering en inzet op kwaliteitsvolle begeleiding. De SERV pleit hierbij voor een duidelijke taakverdeling. De VDAB leidt toe. De gebruiker (lokale vzw, lokaal bestuur, onderwijsinstelling) staat in voor de kwaliteitsvolle begeleiding. Idealiter zelf of, indien menskracht en/of expertise hiertoe ontbreken, door beroep te doen op een externe organisatie. De gebruiker moet wel over de expertise en menskracht beschikken voor de dagdagelijkse opvolging op de werkvloer. VDAB volgt het traject van de persoon mee op en ziet als regisseur toe op de kwaliteit ervan. Om een wezenlijk verschil te maken en echt competentieversterkend te werken, is dus een duidelijke financiering nodig en het inzetten van begeleiders met expertise in het begeleiden van de beoogde doelgroep. Er moet hiertoe een kwaliteitskader worden uitgewerkt met duidelijke richtlijnen over deze kwaliteitsvolle begeleiding zoals over de intensiteit van de begeleiding, de inhoud van de begeleiding, de nodige expertise, de invulling van de begeleiding van de ruimere context enz.

Dus, indien het beleid doorstroom beoogt, moet het deze ook effectief faciliteren door in te zetten op en een budget te voorzien voor; (1) kwaliteitsvolle en doelgerichte begeleiding, (2) competentie-ondersteunende en -versterkende acties en (3) tussentijdse evaluaties. Het louter voorzien van de mogelijkheid om werkervaring op te doen, volstaat, gezien de doelgroep, niet om de doelstelling 'opstap naar een reguliere job' ook effectief te bereiken.

- **Veranker deze begeleiding juridisch.** Lokale verschillen kunnen er zeker zijn, maar er moet wel worden vermeden dat de mate waarin op begeleiding wordt ingezet, te sterk verschilt van regio tot regio. Zorg ook op dit vlak voor enige duidelijkheid en mate van uniformiteit.
- **Ondersteun en begeleid ook de organisaties die een werkplek ter beschikking stellen.** Er mag niet zomaar vanuit worden gegaan dat zij over voldoende expertise en menskracht beschikken om werkzoekenden kwaliteitsvolle werkplekken aan te bieden. Zij moeten over voldoende omkadering beschikken. Onder andere sociale economie heeft veel ervaring in de begeleiding van moeilijke doelgroepen (cfr. Regelgeving individueel maatwerk). Maak gebruik van deze kennis.
- **Expliciteer eenduidig wie verantwoordelijk is voor deze begeleiding.** Is dit een opdracht van de gebruiker van een maatregel/degene die de werkplek ter beschikking stelt? Zo ja, worden er dan eisen gesteld aan omkadering en expertise (zie 3.7.)? Is dit een opdracht van de toeleider? Is dit een gedeelde verantwoordelijkheid van gebruiker en toeleider? Wordt er hiervoor beroep gedaan op externe gespecialiseerde actoren/daarvoor aangestelde dienstverleners?

- **Voorzie een budget voor begeleiding.** Dit kan alvast door ervoor te zorgen dat een deel van de middelen gegenereerd uit het systeem (via inschrijvingsgeld, cheques zie H6) voor kwaliteitsvolle begeleiding moet worden ingezet.⁵
- **Veranker ook de opvolging** aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) en concretiseer de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen hierbij. Het moet duidelijk zijn welke competenties met de beoogde activiteiten worden versterkt. Waar attestering mogelijk is, zoals wanneer via samenlevingsjobs ook technische skills worden versterkt, is dit voor de betrokkene een meerwaarde. Dit mag voor de werkgever geen administratieve belasting met zich meebrengen.
- **Snelle indicering (zie ook 3.4) vraagt om snelle/constante opvolging.** Deze opvolging moet immers tijdig een inschatting van het resultaat kunnen geven, zoals of de beoogde doorstroom een job in het normaal economisch circuit dan wel in sociale economie betreft.
- **Voorzie nazorg** met het oog op duurzame doorstroom.

3.4 Breng de indicering naar voor in het traject

Zorg voor een juiste, performante en snellere indicering voor en toeleiding naar individueel en collectief maatwerk. Breng de indicering naar voor in het traject.

Een samenlevingsjob is geen voortraject of wachtkamer voor sociale economie. Er moet worden vermeden dat personen die in sociale economie thuishoren eerst onnodig in een samenlevingsjob terecht komen. Dit is tijdsverlies en kosteninefficiënt. Dit impliceert dat de indicering voor collectief en individueel maatwerk zo snel mogelijk moet gebeuren, dus naar voor in het traject moet komen én de toeleiding naar collectief en individueel maatwerk sneller dan nu gebeurt. Dit draagt immers ook bij tot een meer zuivere afbakening van de doelgroep van een samenlevingsjob.

Een samenlevingsjobs is geen alternatief voor een performante indicering. Het is geen 'oplossing' voor personen die wachten op hun indicering, noch voor personen die geïndiceerd zijn en wachten op toeleiding naar sociale economie.

Daarnaast moet er ruimte zijn voor correcties, zoals ook vermeld in de beleidsnota Werk. Indien tijdens de inzet van een samenlevingsjob zaken worden vastgesteld die erop wijzen dat de persoon in kwestie mogelijks toch in aanmerking komt voor sociale economie (m.a.w. vermoeden van sociale economie als meest passend aanbod), moet de persoon versneld worden geïndiceerd (conform het engagement uit de Beleidsnota Werk) en naar sociale economie toegeleid.

⁵ Het decreet op wijk-werken (art.24) stelt dat de Vlaamse regering kan bepalen dat de wijk-werkorganisator een deel van de opbrengst moet spenderen aan initiatieven in het kader van activering en werkgelegenheid. De Vlaamse regering heeft in de vorige legislatuur echter geen verdere regels omtrent dit artikel bepaald.

3.5 Zorg voor een correcte toepassing op het terrein

De wijze waarop de maatregel op het terrein vorm krijgt en wordt ingezet, moet overeenstemmen met de vooropgestelde beleidsdoelstelling(en); in het geval van samenlevingsjobs dus activering. Dit vraagt om een correcte invulling van de maatregel op het terrein, onder andere qua doelstelling en activiteiten. Er moet doorgroeiperspectief inzitten en carrousels moeten worden vermeden.

- Het opnemen van maatschappelijk zinvolle taken kan bijdragen aan een stap in een traject naar werk, maar lokale besturen mogen de samenlevingsjobs niet aangrijpen om de eigen dienstverlening te continueren. Er moet op worden toegezien dat samenlevingsjobs betalende (echte) jobs (bij lokale besturen, vzw's en scholen) niet verdringen. De SERV wees er al in eerdere adviezen op dat voor bepaalde reguliere opdrachten en maatschappelijke noden (bv. kinderopvang in het vrij onderwijs) andere vormen van reguliere financiering moeten worden voorzien om de continuïteit van deze diensten te garanderen.
- Er moet een goede fit zijn tussen de doelstelling(en) van de maatregel, een beperkt aantal type activiteiten en de beoogde doelgroep. De activiteiten moeten aangepast zijn aan de fysieke en psychologische mogelijkheden van de deelnemers.
- Er mag geen verdringing zijn van activiteiten uit het normaal en het sociaal economisch circuit.
- Om verdringing te vermijden en toe te zien op de kwaliteit van de maatregel wordt het gebruik van de huidige activiteitenlijst idealiter aangevuld met correcte monitoring en opvolging door VDAB. De sociale partners worden hierbij betrokken en op regelmatige basis geïnformeerd. Het is niet wenselijk hier nieuwe kamers/instanties voor te creëren.
- Om verdringing te vermijden, mogen lokale besturen en vzw's geen klusjes laten doen bij particulieren via de inzet van samenlevingsjobs.

3.6 Creëer een voldoende flexibele maatregel

De SERV pleit voor een voldoende flexibel systeem qua intensiteit, duurtijd en inzet van instrumenten, binnen een afgelijnd kader. Zorg dat de combinatie met andere maatregelen kan indien dit een meerwaarde heeft voor de persoon in kwestie (bv. een taalopleiding). Behoud op dit punt het systeem van wijk-werken, nl. zonder minimum maar met een maximum aantal uren, zodat er flexibel kan worden geschoven en progressief opgebouwd. Indien meer dan een halftijdse professionele prestatie haalbaar is, zijn andere werkplekleerinstrumenten meer op maat.

Een samenlevingsjob is beperkt in de tijd, waarbij wordt ingezet op een duidelijk competentieversterkend plan. Gezien een samenlevingsjob een stap is in het traject naar werk zijn de sociale partners van mening dat het een kortere duurtijd heeft dan de voorgestelde 2 jaar. Draaideurmechanismen moeten worden vermeden.

3.7 Zet in bij gebruikers met omkadering en expertise

De SERV vindt het belangrijk dat aanbieders van een samenlevingsjob over voldoende omkadering (menskracht) en expertise beschikken om de beoogde doelgroep te begeleiden/minstens op te volgen. Er moet beleidsmatig dus aandacht gaan naar zowel voldoende werkplekken (kwantitatief evaluatie-element) maar ook naar de aard van deze werkplekken (kwalitatief evaluatie-element).

De SERV vindt het goed dat samenlevingsjobs, in tegenstelling tot wijk-werken, niet bij particulieren kunnen worden ingezet. Voor de SERV betekent dit dat particulieren worden uitgesloten als gebruiker van het systeem (zoals nu kan worden afgeleid uit de Beleidsnota Werk).

3.8 Gebruik een naam die de lading echt dekt

De naamgeving van een instrument moet matchen met de aard ervan. Zo dekt de term 'samenlevingsjob' de lading niet en kan daardoor misleidend zijn. Het gaat immers niet om een echte tewerkstelling maar om een werkervaringsinstrument. Idem dito wat betreft 'wijk-werken'. Dit instrument wordt niet ingezet in 'een wijk' en het gaat niet om 'werken' maar om 'werkervaring'. Een sterk alternatief zou duidelijk moeten maken dat het instrument activering beoogt via een opdracht van maatschappelijke inzet op een lokale werkvloer zonder valse verwachtingen over een loon of een arbeidscontract te wekken.

4. Neem de lessen over het huidig instrumentarium mee

Het huidig instrumentarium werkplekklaren is vatbaar voor verbetering én vereenvoudiging. Zo zijn de finaliteit of de exacte doelgroep van een werkplekleerinstrument soms onduidelijk. Voorliggend advies bouwt verder op SERV-adviezen en op informatie uit een VDAB-evaluatie van wijk-werken en gemeenschapsdienst⁶, gezien de Beleidsnota Werk stelt dat de samenlevingsjobs deze instrumenten zal vervangen. Het is belangrijk om deze lessen mee te nemen bij het hervormen van bestaande of het creëren van een nieuwe maatregel.

De SERV adviseert om alvast volgende lessen uit het huidig instrumentarium mee te nemen:

- Beleidsdoelstellingen krijgen niet altijd de correcte uitvoering op het terrein;
- De doelgroepafbakening is niet altijd duidelijk of/en doordacht;
- Soms wordt een andere doelgroep toegeleid dan de vooropgestelde;

⁶ Tenzij anders vermeld wordt hier geput uit VDAB (2023), Round up wijk-werken anno 2023 en positionering t.o.v. GLOW, Brussel, 27/11/2023.

- De modaliteiten competentieversterking, begeleiding en evaluatie zijn onvoldoende afgestemd op de noden van de doelgroep.

Beleidsdoelstellingen krijgen niet altijd de correcte uitvoering op het terrein

Vertrekken vanuit één éénduidige doelstelling of meerdere maar wel verzoenbare doelstellingen lijkt evident maar is dit in de praktijk niet. Wijk-werken heeft twee doelstellingen:

1. laagdrempelig activeren, namelijk een stap zetten in het traject naar werk, werkervaring opdoen minstens gericht op het behoud van reeds verworven competenties;
2. uitvoeren van maatschappelijk relevante activiteiten op lokaal niveau.

Beide doelstellingen kunnen waardevol zijn, maar worden op het terrein niet altijd verzoend. Activering gaat samen met een zo kort mogelijk traject naar duurzaam werk, terwijl uit de VDAB-evaluatie blijkt dat gebruikers van maatschappelijke dienstverlening continuïteit vragen: *“Hoewel wijk-werken bedoeld is als een onderdeel in het traject naar werk, omvat het ook een dienstverlenend aspect dat soms in strijd is met het activeringsdoel, omdat tevreden gebruikers vaak een langdurige relatie met hun wijk-werker willen. Deze realiteit maakt dat de wijk-werk-organisator en bij uitbreiding de wijk-werkbemiddelaar geconfronteerd worden met een ‘dubbele finaliteit’”*. Of de initiële doelstelling van de maatregel in de praktijk ook effectief wordt bereikt, zal dus afhangen van welk aspect als ijkpunt naar voor wordt geschoven (namelijk activeren dan wel vervullen van maatschappelijk relevante taken) en bij uitbreiding aan welke betrokken actor deze evaluatievraag wordt gesteld.

Wijk-werken ontstond als een hervorming van het PWA-stelsel. Voor PWA'ers was er de mogelijkheid om in wijk-werken te stappen met een onbeperkt recht op wijk-werken. Het gaat om een overgangsmaatregel die uitdooft. Op 1 mei 2025 maken nog 1666 personen hiervan gebruik⁷. Voor hen wordt wijk-werken eerder als een finaliteit ingezet. Uit dezelfde evaluatie blijkt dat wijk-werken bij sommige anderen (uit de nieuwe instroom) eerder als een oriënteringstool wordt ingezet. Ook blijkt dat een aanzienlijk deel van de wijk-werkers niet uitstroomt naar werk of doorstroomt naar een volgende stap in het traject (opleiding, bemiddeling, werkplekklaren) maar na verloop van tijd weer in wijk-werken terechtkomt. VDAB wijst onder andere op het gebrek aan begeleiding als oorzaak. Hierdoor is er te weinig aandacht voor activering. Ook is één jaar te kort voor (een deel van) deze doelgroep.

De doelgroepafbakening is niet altijd duidelijk of/en doordacht

Het decreet wijk-werken (art. 10) stelt dat wijk-werken bestemd is voor personen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Er is ook heel wat overlap met de doelgroep van gemeenschapsdienst. *“Wijk-werken is er voor elke werkzoekende, waarbij men inschat dat de betrokkene dus maximaal een deeltijdse tijdsbesteding kan opnemen. Deze maatregel is niet enkel voor de langdurig*

⁷ Ruim 4000 PWA'ers hadden bij de invoering van het systeem wijk-werken de mogelijkheid om in dit systeem te stappen. 1975 personen werkten sindsdien binnen het wijk-werkensysteem en vallen onder de regeling 'onbeperkt recht' (=het aantal actieve dossiers met ten minste één uur prestaties wijk-werken voor ex-PWA'ers van aan de start van het systeem tot eind april 2025). Op 1 mei 2025 gaat het nog om 1666 personen. Bron: cijfers opgevraagd bij VDAB.

werkzoekenden gecreëerd. Het is wel zo dat de duurtijd van de werkloosheid gelinkt wordt aan de afstand tot de arbeidsmarkt.”⁸ De VDAB-website vermeldt dat de wijk-werker in staat moet zijn om zelfstandig te werken⁹. Dit is moeilijk te verzoenen met de juridische doelgroepafbakening. Deze zelfstandigheid is niet als voorwaarde opgenomen in het decreet of het uitvoeringsbesluit.

Een andere doelgroep dan de vooropgestelde wordt toegeleid

Het profiel van de huidige wijk-werker stemt niet meer overeen met deze van bij de introductie van de maatregel. De nieuwe toeleiding telt veel oudere werkzoekenden alsook vaker personen met contextfactoren/drempels waarmee rekening moet worden gehouden (fysieke of psychische beperkingen, beperkte talenkennis, lage scholingsgraad, attitudeproblemen enz.). Zij hebben vooral nood aan een laagdrempelige opstap én aan begeleiding. Hun profiel accordeert niet met het design van de maatregel. *“Om te werken aan doorstroom zijn we van mening dat er meer begeleiding nodig is dan opvolging door de wijk-werkbemiddelaar zoals nu omschreven binnen zijn takenpakket.”*

De modaliteiten competentieversterking, begeleiding en evaluatie zijn onvoldoende afgestemd op de noden van de doelgroep

De vormgeving van een instrument moet beantwoorden aan de noden van de doelgroep. Dit lijkt vanzelfsprekend maar in de praktijk hapert het hier. Wijk-werken heeft volgens de SERV nu bijzonder weinig handvaten om de doelstelling ‘stap in traject naar werk’ te bereiken en is ook niet consequent ingepast in het instrumentarium.¹⁰

- Competentieversterking kan tijdens het wijk-werken via de opbouw van uren, de combinatie met oriëntering en de combinatie met andere competentieversterkende acties. Maar uit de VDAB-evaluatie blijkt dat er weinig aandacht is voor competentieversterking en voor aansluiting op het jobdoelwit.
- Het decreet op wijk-werken maakt een onderscheid tussen ‘begeleiding’ en ‘opvolging’ maar wat dit precies inhoudt en vooral wie hier in de praktijk voor moet instaan, is onvoldoende duidelijk.¹¹

⁸ Minister Brouns in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale economie, Wetenschap en Innovatie op donderdag 21 maart 2024 naar aanleiding van een vraag om uitleg van Thijs Verbeurgt over de optimalisatie van het systeem van wijk-werken.

⁹ Zie <https://www.vdab.be/wijk-werken/wijk-werker>

¹⁰ SERV, Advies Ontwerpuitvoeringsbesluit Wijk-Werken (19 juli 2017). Zie: <https://www.serv.be/node/11643>
SERV, Advies Voorontwerp van decreet betreffende wijkwerken en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (8 mei 2017). Zie: <https://www.serv.be/node/11475>
SERV, Advies Conceptnota hervorming van het PWAstelsel: “Wijk-werken” (25 april 2016). Zie: <https://www.serv.be/node/10374>

¹¹ Het decreet op wijk-werken stelt dat de werkzoekende tijdens wijk-werken wordt begeleid door VDAB, de partnerorganisaties of OCMW's om de doelstelling van het stelsel te verwezenlijken en de wijk-werker te ondersteunen (art.8). De begeleiding omvat het vastleggen van het traject en het maken van afspraken. Minstens zesmaandelijks is er een

- De inhoud en intensiteit van de begeleiding zijn niet structureel verankerd in de regelgeving. Dit maakt dat in de praktijk wijk-werkorganisatoren begeleiding en opvolging verschillend invullen, dit terwijl net de (steeds zwakkere) doelgroep¹² behoefte heeft aan begeleiding op de werkvloer, zo blijkt uit evaluaties. De nood aan begeleiding werd desalniettemin politiek wel erkend.¹³
- Ook de personeelsinzet en de besteding van de middelen gegenereerd uit wijk-werken kunnen lokaal erg verschillen. Het decreet op wijk-werken (art.24) stelt dat de Vlaamse regering kan bepalen dat de wijk-werkorganisator een deel van de opbrengst moet spenderen aan initiatieven in het kader van activering en werkgelegenheid. De Vlaamse regering heeft in de vorige legislatuur echter geen verdere regels omtrent dit artikel bepaald.
- Door het ontbreken van begeleiding is wijk-werken ook niet logisch ingebed in het instrumentarium: in heel wat vervolgtprojecten is wel begeleiding voorzien.
- De toeleiding vanuit OCMW neemt toe, maar ligt nog steeds lager. Het ontbreken van begeleiding vormt hierbij de grootste drempel. Wijk-werkorganisatoren zetten steeds meer in op rechtspersonen als gebruiker omdat bij hen een kader aanwezig is. Echter ook dit is niet altijd afdoend om de begeleidingsnood op te vangen.

5. Plaats het initiatief in de context van het federaal regeerakkoord

5.1 Her-ijk het volledige activeringsinstrumentarium

In navolging van het federale regeerakkoord wordt de duur van de werkloosheidsuitkering beperkt tot maximum twee jaar. Dit betekent dat nieuwe maatregelen in het licht hiervan moeten worden uitgetekend. Activeringsmaatregelen die we vandaag ontwerpen, moeten hier rekening mee houden en nog sterker dan voorheen bijdragen aan de snelste weg naar duurzaam werk. Deze duurtijdbeperking heeft echter ook impact op de bestaande maatregelen, namelijk op de VDAB-dienstverlening en op het gehele instrumentarium werkplekklaren. Deze werden vormgegeven in een periode van onbeperkt recht op een werkloosheidsuitkering. Concreet betekent

evaluatie van het traject. Tot het takenpakket van de wijk-werkorganisator behoort dan weer het opvolgen van het verloop van de uitvoering van de activiteiten door de wijk-werker (art.17).

¹² Kenmerken van de wijk-werkers: grote groep ouderen, kortgeschoolden, personen met vorm van arbeidsbeperking en stijgend aantal personen met beperkte tot zeer beperkte kennis van het Nederlands.

¹³ *"De begeleiding van wijk-werkers op de werkvloer bij de gebruiker is niet structureel verankerd, maar is wel een belangrijk aspect om te activeren. ... Wat mij betreft, moeten we na een grondige evaluatie dus komen tot een structurele aanpak voor die werkervaringsplaatsen op lokaal niveau, met onder andere aandacht voor de aspecten begeleiding, opleiding, duurtijd en vergoeding."* Minister Brouns in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale economie, Wetenschap en Innovatie op donderdag 21 maart 2024 naar aanleiding van een vraag om uitleg van Thijs Verbeurgt over de optimalisatie van het systeem van wijk-werken.

dit dat in de nabije toekomst niet enkel wijk-werken en gemeenschapsdienst maar het gehele instrumentarium werkplekieren vanuit dit gegeven onder de loep zal moeten worden genomen en waar nodig aangepast.

De VDAB-dienstverlening moet een passend antwoord bieden voor een diverse groep van werkzoekenden, afhankelijk van hun noden en afstand tot de arbeidsmarkt. Beslissingen vanuit zowel het Vlaamse als federale beleidsniveau hebben impact op de doelgroep van langdurig werkzoekenden. In mei 2025 telt VDAB 213.400 werkzoekenden waarvan 53% (of 113.023) al langer dan 1 jaar op zoek is naar werk¹⁴. Een aanzienlijk deel van de VDAB-klanten is m.a.w. langdurig werkzoekend. Deze groep van langdurig werkzoekenden is zeer divers, zowel qua noden als begeleidingssituaties. Zonder exhaustiviteit na te streven, sommen we enkele subgroepen op:

- Er zijn personen met een ticket collectief maatwerk, personen met een ticket individueel maatwerk, personen met een ticket arbeidsmatige activiteiten Welzijn (AMA WVG), personen met een ticket arbeidsmatige activiteiten sociale economie (AMA SE), personen in een intensief opleidings- of begeleidingstraject (zoals een activeringstraject).
- Er zijn personen die niet voldoen aan de voorwaarden voor een ticket individueel of collectief maatwerk maar die klaar zijn om gematcht te worden met een vacature en ondanks heel wat inspanningen niet gematcht raken. Veel van hen zijn oudere werkzoekenden waaronder een groep die mogelijk onder de uitzonderingsmaatregelen valt in het kader van de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd.
- Er is de groep van uiterst kwetsbare werkzoekenden (UKW). Het gaat om personen met een arbeidsbeperking die minstens twee jaar niet-beroepsactief zijn. Zij beantwoorden aan sommige maar niet aan alle objectieve criteria voor een ticket sociale economie. Er werd geattesteerd dat zij nood hebben aan ondersteuning (bijv. door een attest van Ligo of een recent detentieverleden). Zij worden tijdelijk (maximaal twee jaar) in collectief maatwerk tewerkgesteld met doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt als doel.
- Er is de groep “aanbod uitgeput” of “uitbemiddeld”. Het gaat om een grote en diverse groep o.a. qua statuut, met een hoge vertegenwoordiging van oudere werkzoekenden en werkzoekenden met gezondheidsklachten. Het gaat om 2.530 personen¹⁵ (zeer langdurig, dus meer dan 2 jaar, werkzoekend met uitkering).
- Er is de groep met ‘Advies Welzijn’¹⁶. Het betreft werkzoekenden die de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling identificeert aan de hand van de screeningstool ICF¹⁷ en erkent als personen die te maken krijgen met een combinatie van psychologische, medische en

¹⁴ Bron: Arvastat via VDAB-website.

¹⁵ Cijfer gepresenteerd op Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie van het Vlaams parlement tijdens Impact federale en Vlaamse beleidsmaatregelen op Vlaamse arbeidsmarkt: hoorzitting op 19 juni 2025.

¹⁶ Voorheen de groep ‘niet-toeleidbaar’.

¹⁷ ICF of International Classification of Functioning, Disability and Health is een internationaal erkende screeningstool.

sociale factoren die hun gezondheid en/of sociale of professionele integratie ernstig aantasten, waardoor zij niet in het normaal economische circuit of in het kader van al dan niet bezoldigd aangepast of omkaderd werk kunnen werken. Dit statuut wordt toegekend voor een periode van twee jaar en is hernieuwbaar met een nieuwe evaluatie door ICF¹⁸. Deze ICF-screening moet zorgen voor een duidelijke cesuur tussen de groep ‘aanbod uitgeput’ en de groep ‘advies Welzijn. De groep met ticket welzijn, meer dan 2 jaar werkzoekend met uitkering telt 10.462 personen¹⁹.

Werkzoekenden zonder werk naar leeftijd en werkloosheidsduur

		(01) Werkzoekende met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag	(02) Jongere in beroeps-inschakelingstijd	(03) Voormalig niet-beroepsactieve WZW	(04) Overige WZW	Totaal
<1 jaar werkzoekend	<25 jaar	5.846	6.503	8.115	107	20.571
	25-54 jaar	41.943	0	24.491	625	67.059
	55-59 jaar	3.895	0	1.235	31	5161
	>60 jaar	3.165	0	995	9	4169
1-2 jaar werkzoekend	<25 jaar	2.016	835	3.445	98	6394
	25-54 jaar	14.291	0	14.693	638	29.622
	55-59 jaar	1.846	0	948	21	2815
	>60 jaar	2.126	0	838	11	2975
>2 jaar werkzoekend	<25 jaar	1.175	246	2.568	54	4043
	25-54 jaar	17.958	0	26.048	1.155	45.161
	55-59 jaar	5.309	0	2.753	118	8180
	>60 jaar	9.008	0	3.101	88	12.197
Totaal	108.578	7.584	89.230	2.955	208.347	108.578

Bron: Gegevens VDAB / Arvastat - werkzoekenden zonder werk met een verblijfplaats in Vlaanderen – mei 2025

¹⁸ Koninklijk Besluit van 06 mei 2019 tot wijziging van de artikelen 27, 51, 52bis, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van de artikelen 36sexies, 63bis en 124bis in hetzelfde besluit. Zie: https://etaamb.openjustice.be/nl/koninklijk-besluit-van-06-mei-2019_n2019202187.html

¹⁹ Cijfer gepresenteerd op Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie van het Vlaams parlement tijdens Impact federale en Vlaamse beleidsmaatregelen op Vlaamse arbeidsmarkt: hoorzitting op 19 juni 2025.

De groep van (zeer) langdurig werkzoekenden omvat bovendien heel wat oudere werkzoekenden. Uit onderzoek blijkt dat leeftijd, gezondheid en opleidingsniveau drie belangrijke drempels zijn voor langdurig werkzoekenden om werk te vinden. Het optimisme omtrent de eigen tewerkstellingskansen neemt ook af met de leeftijd. Langdurig werkzoekenden ervaren zelf vooral nood aan opleiding en aan persoonlijke begeleiding (bij het zoeken naar vacatures en bij jobinterviews).²⁰

5.2 Intensifieer de bemiddeling

Intensifiëring van de bemiddeling is onderdeel van de her-ijking van het bestaande instrumentarium. Intensifiëring omvat meerdere werven die voor de sociale partners alle even belangrijk zijn. Het is dus nodig om op alle in te zetten. Het omvat o.a.:

Aanbodzijde	Connectie aanbod-vraagzijde	Vraagzijde
juiste, performante en snellere indicering voor en toeleiding naar individueel en collectief maatwerk. In het kader van individueel maatwerk moet ook de toekenning aan werkgevers sneller gebeuren. Een samenlevingsjob is geen alternatief of wachtkamer voor deze indicering (zie ook 3.4.).	hogere inzet op jobhunting door VDAB. Maak van de methodieken jobhunting en supported employment een structurele aanpak waarbij bemiddelaars de ruimte en tijd krijgen om contact te leggen met gemotiveerde werkgevers in het kader van een openstaande vacature. Om zo veel mogelijk werkgevers hiervoor te motiveren zien de sociale partners een belangrijke rol weggelegd voor VDAB en (gespecialiseerde) partners. Door rechtstreeks de link te leggen met de werkgever kan de bemiddelaar samen met de werkgever de vacature aligneren op de competenties en het groeipotentieel van de werkzoekenden. Op deze manier kan de bemiddelaar de werkgever ook ondersteunen om de weg te vinden naar mogelijke ondersteuningsinstrumenten (zoals bv. Job- en taalcoaching, (gespecialiseerde) jobcoaching,	een goed uitgebouwde werkgeversgerichte dienstverlening. VDAB is dé cruciale schakel om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt tot bij werkgevers te brengen en te zorgen voor ondersteuning op de werkvloer

²⁰ Knipprath, H., Bogaerts, Y., & Schuerman, N. (2022). Actiebereidheid, zoekgedrag en drempels naar werk volgens leeftijd en werkloosheidsstelsel. Een studie over (langdurig) werkzoekenden. Brussel: VDAB. Zie ook: [OVERWERK 2023_2 en VDAB Infografiek Onderzoek Langdurig Werkzoekenden infografiek 2023.05 digitaal.pdf](#)

IMW...) zodat een duurzame integratie wordt gerealiseerd²¹.

inzetten op competentieversterking en werkplekieren, waar opportuun gelinkt aan openstaande vacatures.

juiste, performante en snellere indicering voor en toeleiding naar individueel en collectief maatwerk. In het kader van individueel maatwerk moet ook de toekenning aan werkgevers sneller gebeuren. Een samenlevingsjob is geen alternatief of wachtkamer voor deze indicering (zie ook 3.4.).

als VDAB meer inzetten op innovatieve projecten en methodieken die de doelgroep kunnen ondersteunen.

5.3 Geef het ultiem jobaanbod doordacht vorm

Het is van belang dat er ook vorm wordt gegeven aan het ultiem jobaanbod. Het federaal regeerakkoord stelt: *"Elke gewestelijke dienst voor arbeidsmarktbemiddeling vult autonoom in hoe ze aan het einde van die periode via een ultiem jobaanbod de uitkeringsgerechtigde werklozen begeleidt richting het normaal economisch circuit."* (federaal regeerakkoord, pag.15).

De SERV wijst alvast op volgende punten:

- Voor de sociale partners kan een samenlevingsjob geen invulling zijn van het ultiem jobaanbod.
- Het verschil tussen beide moet bovendien erg duidelijk zijn. Volgende passus uit de Beleidsnota Werk heeft daarom uitklaring. De Beleidsnota Werk stelt: *"Wie na twee jaar werkloosheid een passend aanbod van een samenlevingsjob weigert, zal gesanctioneerd worden door de VDAB."*
- In eerste instantie is het ultiem jobaanbod richting NEC. Sociale economie kan ook een invulling zijn van het ultiem jobaanbod, namelijk voor de personen die voor sociale economie geïndiceerd zijn. Dit impliceert naast versnelde indicering en toeleiding (zie 3.4.) dat werk wordt gemaakt van het beleidsengagement van het groeipad binnen sociale economie. Tegelijkertijd willen de sociale partners met de Vlaamse regering bekijken op welke manier sociale economie in dit kader een rol kan spelen om te komen tot een duurzame integratie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

²¹ Commissie Diversiteit, Advies en cijfer rapport, Versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie, Brussel, 18 november 2024. Zie: <https://www.serv.be/node/16823>

- Het ultiem jobaanbod moet op korte termijn worden uitgewerkt in samenwerking met de sociale partners.
- Gezien de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd moet het beleid bijzondere aandacht geven aan volgende groepen:
 - De groep 'aanbod uitgeput', gezien innovatieve trajecten gericht op deze groep o.w.v. besparingen werden geschrapt;
 - De (langdurig) werkzoekenden die alle plichten zijn nagekomen én alle stappen van het traject succesvol hebben doorlopen maar waarbij er geen doorstroom naar betaald werk is gerealiseerd;
 - De groep van uiterst kwetsbare werkzoekenden;
 - De groep met 'Advies Welzijn'²²;
 - De groep in het uitdoofscenario van wijk-werken²³

opdat zij niet van de radar verdwijnen en blijvend toegang hebben tot dienstverlening (zie 5.4) met het oog op duurzame activering en duurzame maatschappelijke participatie.

5.4 Continueer de begeleiding en zorg voor een warme overdracht

Het is cruciaal ervoor te zorgen dat, ook na het wegvallen van de werkloosheidsuitkering, de dienstverlening en bemiddeling worden gecontinueerd en dit, afhankelijk van de noden, verder binnen VDAB of, via warme overdracht, door een OCMW, binnen Welzijn, binnen Sociale economie. Het recht op een werkloosheidsuitkering wordt beperkt in de tijd, maar het recht op bemiddeling en dienstverlening (waaronder de samenlevingsjobs) niet. De begeleiding mag niet worden geïmpacteerd door het al dan niet krijgen van een uitkering (leefloon of werkloosheidsuitkering) en moet kunnen worden voortgezet.

Het zal echter niet vanzelfsprekend zijn om dit ook in de praktijk vlot te realiseren. Dit heeft dan ook de nodige beleidsaandacht want is erg pertinent. De sociale partners onderstrepen samen het belang hiervan.

Het is voor de sociale partners cruciaal dat personen die zonder uitkering vallen, na het traject niet van de radar verdwijnen én dat er bij warme overdracht daadwerkelijk continuïteit in de dienstverlening is. Er moet ook nauwgezet over worden gewaakt dat zij niet in carroussels terecht komen. Om dit te realiseren zal er op meerdere fronten moeten worden gewerkt:

²² Voorheen de groep 'niet-toeleidbaar'.

²³ Ruim 4000 PWA'ers hadden bij de invoering van het systeem wijk-werken de mogelijkheid om in dit systeem te stappen. 1975 personen werkten sindsdien binnen het wijk-werkensysteem en vallen onder de regeling 'onbeperkt recht' (= het aantal actieve dossiers met ten minste één uur prestaties wijk-werken voor ex-PWA'ers van aan de start van het systeem tot eind april 2025). Op 1 mei 2025 gaat het nog om 1666 personen. Bron: cijfers opgevraagd bij VDAB.

- Er moeten nauwgezette afspraken worden gemaakt tussen VDAB en RIZIV en tussen VDAB en de OCMW's en hun dienstverlening op het terrein moet nog beter dan nu op mekaar worden afgestemd.
- Er moet duidelijkheid zijn over het vervolg na inzet van een samenlevingsjob (of een ander werkervaringsinstrument), indien deze maatregel ondanks alle inspanningen niet leidt tot het gewenste resultaat.

De SERV wijst ten slotte op de (grote) groep van verplicht vrij ingeschreven werkzoekenden, zoals inburgeraars en sociale huurders (cat.3 en 4), waaronder ook langdurig werkzoekenden. Zij moeten zich inschrijven bij VDAB en toegang krijgen tot het VDAB-aanbod.

6. Doordachte juridische inkanteling van het wijk-werkensysteem

De beleidsnota Werk stelt dat het systeem van wijk-werken zal worden “geïntegreerd” in de samenlevingsjobs. Hoe deze integratie juridisch vorm krijgt, zal in de (aangekondigde) conceptnota nog verder moeten worden uitgewerkt. Voorlopig is nog onduidelijk welke actoren bij dit systeem worden betrokken en welke rol zij gaan opnemen. Ook het juridisch kader moet nog verder vorm krijgen. Zal er gebruik worden gemaakt van het PWA-kader? Indien zo, moet er wellicht blijvend aan bepaalde voorwaarden worden voldaan (zoals bv. een chequesysteem).

6.1 Financiering organisatoren onder de loep nemen

De SERV adviseert om, indien er, net zoals bij wijk-werken, blijvend met organisatoren zou worden gewerkt, hun financieringssysteem onder de loep te nemen. De inkomsten van wijk-werkorganisatoren worden gerealiseerd via de cheques en zijn dus afhankelijk van het aantal wijk-werkers en de door hen gepresteerde uren. Gezien beide dalen²⁴, nemen ook de inkomsten van de organisatoren af. Hierdoor daalt de personeelsinzet voor coördinatie of/en begeleiding en de kwaliteit van de dienstverlening. Om de samenlevingsjobs als activerend instrument te doen slagen, is één van de meest cruciale aanpassingen aan het systeem van wijk-werken het voorzien van kwaliteitsvolle begeleiding op maat. Het is dus belangrijk dat de begeleiding niet afhangt van fluctuerende inkomsten van de organisatoren.

²⁴ Er is een hoge uitstroom bij de wijk-werkers met recht op overgangsmaatregel. Deze uitstroom wordt niet opgevangen door het aantal nieuwe toelidingen. Gezien nieuwe wijk-werkers doorgaans een zwakker profiel hebben, presteren zij bovendien vaak minder uren dan wijk-werkers met recht op overgangsmaatregel. Dit zorgt ervoor dat de inkomsten van wijk-werkorganisatoren dalen, hetgeen ten koste gaat van het bieden van kwaliteitsvolle begeleiding.

- Een eerste mogelijke piste is het voorzien van een budget aan organisatoren dat specifiek moet worden ingezet voor coördinatie en (het inkopen van) begeleiding, naast hun inkomsten uit cheques.
- Een tweede mogelijke piste is het optrekken van de kostprijs van de cheques voor de gebruikers (bv. tot het bedrag van de dienstencheques?).
- Een derde mogelijke piste is het optrekken van het inschrijvingsgeld dat gebruikers moeten betalen.

Er is extra budget nodig voor begeleiding. Maar de financiering van dit systeem mag niet leiden tot extra besparing op het beleidsdomein Werk en VDAB. Er wordt in eerste plaats voor naar de gebruikers gekeken.

De SERV adviseert om goed na te denken over een goede verdeelsleutel voor het VDAB-personeel, indien er blijvend gewerkt wordt met een systeem van organisatoren én indien VDAB blijvend personeel ter beschikking zou stellen. Nu stelt VDAB personeel ter beschikking van wijk-werkorganisatoren op basis van de verdeelsleutel “aantal inwoners”. Dit maakt dat gebieden die minder inwoners tellen maar stevig inzetten op wijk-werken (zoals Limburg) eigenlijk benadeeld worden²⁵. Er is dus een ongelijke caseload.

6.2 Aandachtspunten bij een chequesysteem

Vraag is of ook in de toekomst met een chequesysteem zal/moet worden gewerkt (bv. in het kader van het behouden van het contingent PWA-systeem). Indien niet, kunnen ook andere pistes worden geëxploreerd die mogelijks eenvoudiger zijn, bv. rechtstreeks factureren (zeker gezien particulieren niet langer gebruiker kunnen zijn).

Indien er blijvend zou worden gewerkt met een chequesysteem bepleit de SERV om: (1) geen betalingscircuits op te zetten via de VDAB en (2) waar mogelijk bij de nieuwe maatregel oog te hebben voor administratieve vereenvoudiging.

Gezien er geen uitgiftebedrijf voor de wijk-werkcheques werd gevonden, neemt VDAB deze taak nu op. Opdat de VDAB zich in de toekomst nog meer zou kunnen focussen op zijn kerntaken, is het belangrijk om geen betalingscircuits via de VDAB op te zetten. Dit werd eerder ook al afgesproken in het kader van de zesde staatshervorming.

Administratieve vereenvoudiging kan volgens de SERV alvast worden gerealiseerd via volgende kleine en concrete ingrepen:

- Wijk-werkgebruikers betalen nu per jaar 7.5 euro inschrijvingsgeld. De SERV vraagt of deze extra inkomsten wel opwegen tegen de boekhoudkundige/administratieve/ICT-kosten voor

²⁵ VDAB, *Round up wijk-werken anno 2023 en positionering t.o.v. GLOW*, Brussel, 27/11/2023. En SERV, Advies BVR Wijk-Werken, Brussel, 19 juli 2017. Zie ook: <https://www.serv.be/node/11643>

het regelen van deze inschrijving? De SERV schuift dan ook twee alternatieve pistes naar voor: (1) werk met een hoger inschrijvingsbedrag (hetgeen zorgt voor meer inkomsten voor de organisatoren) of (2) schaf het inschrijvingsbedrag af (hierdoor dalen natuurlijk de, nu al lage, inkomsten van organisatoren);

- Werk in de toekomst met één aanschafprijs voor de cheques. Het systeem om met meerdere tarieven te werken, werd bij wijk-werken van het PWA-systeem overgenomen. Er is een minimum aanschafprijs bepaald, maar een gemeente of samenwerkingsverband kan ook kiezen voor een hogere aanschafprijs. De mogelijkheid van meerdere tarieven maakt het systeem complexer en minder gebruiksvriendelijk, zowel voor bemiddelaars als gebruikers.

De SERV adviseert daarnaast om na te gaan op welke elementen het volledige instrumentarium werkplekieren meer kan worden gealigneerd – bv. op zaken als: rechtvaardiging ziekte via geneeskundig getuigschrift, al dan niet verlengen van de duurtijd van de overeenkomst in geval van schorsing, de prestatieformulieren, de verplaatsingsvergoeding zowel qua hoogte als berekeningswijze ... -. Zulke uniformiteit verhoogt het gebruiksgemak. Administratieve vereenvoudiging is een veelgehoorde vraag op het terrein, vooral bij kleinere OCMW's. Zij vragen ondersteuning bij het gebruik van werkplek-/activeringsinstrumenten. Door het gebrek aan tijd/kennis/menskracht vallen ze terug op gekende instrumenten²⁶.

²⁶ VDAB, Bevraging lokale besturen. Werkgelegenheidsconferentie Samen en lokaal voor werk, april 2023. Zie: https://as-sets.vlaanderen.be/image/upload/v1686064446/Rapport_bevraging_lokale_besturen_p2idla.pdf

Bijlagen

1. Wijk-werken voorgesteld

Wijk-werken werd op 1 januari 2018 geïntroduceerd als opvolger van het voormalige PWA-stelsel. Wijk-werken is nu bestemd voor werkzoekenden met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. De werkzoekende:

1. heeft een gebrek aan werkervaring of recente werkervaring;
2. verkeert niet in de mogelijkheid om minimaal een halftijdse professionele tijdsbesteding op te nemen, waardoor instroom in een andere maatregel niet haalbaar is in functie van een traject naar werk;
3. kan na wijk-werken doorstromen naar een volgende stap in het traject naar werk (decreet wijk-werken art. 10).

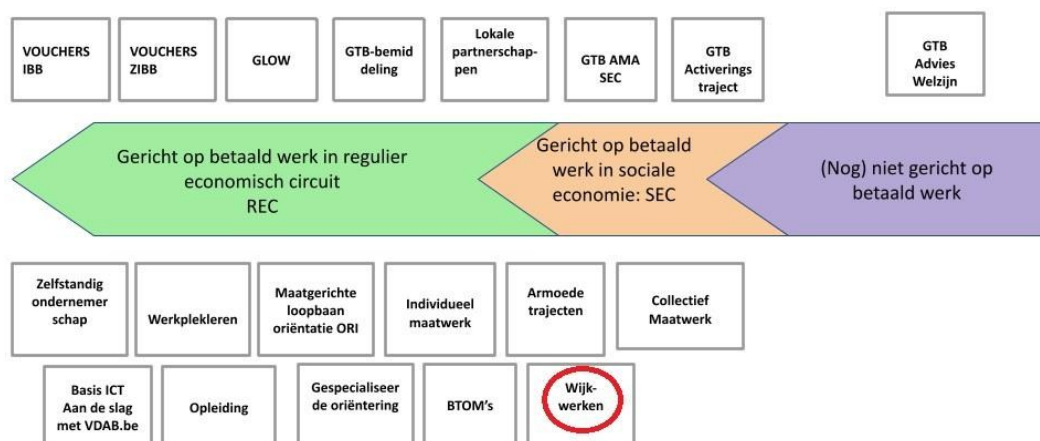
Wijk-werken heeft al doelstelling werkervaring laten opdoen minstens gericht op het behoud van reeds verworven competenties en het opbouwen van arbeidsritme. Dat gebeurt door het uitvoeren van maatschappelijk relevante activiteiten binnen een reële arbeidsmarktomgeving door middel van werkplekken op lokaal niveau bij een gebruiker (dus dicht bij huis). De wijk-werker kan werkervaring opbouwen in functie van een individueel traject naar werk dat gericht is op het normaal economisch circuit. Wijk-werken moet dus leiden tot een volgende stap in het traject naar werk. Directe doorstroom naar een job kan²⁷ maar is niet de primaire doelstelling van wijk-werken. Voor de gebruiker is het tevens een vorm van dienstverlening.

Als laagdrempelige opstap naar werk is wijk-werken op de participatieladder gesitueerd tussen het regulier economisch circuit en het sociaal economisch circuit waarbij de focus ligt op het regulier economisch circuit^{28 29}.

²⁷ Uit cijfers van 2022 blijkt dat 15% van de wijk-werkers doorstroomde naar een duurzame tewerkstelling. 44% van de personen die stopten met wijk-werken werden nog verder opgevolgd door VDAB-medewerkers met het oog op verdere stappen naar werk.

²⁸ Schema uit VDAB (2023), Round up wijk-werken anno 2023 en positionering t.o.v. GLOW, Brussel, 27/11/2023.

²⁹ Merken we op dat het belangrijk is een onderscheid te maken tussen het doel dat de maatregel beoogt (hier: focus op doorstroom naar het REC) en de doorstroom die daadwerkelijk gerealiseerd wordt. In de communicatie over de maatregel wordt het onderscheid niet steeds duidelijk gemaakt. Cijfers inzake doorstroom van wijk-werkers naar een betaalde job betreffen dus zowel een job in het REC als het SEC.



Wijk-werkers kunnen gedurende maximaal 12 maanden activiteiten uitvoeren bij verschillende types van gebruikers. Dit zijn lokale besturen, vzw's, onderwijsinstellingen, natuurlijke personen en land- en tuinbouworganisaties. De activiteiten die wijk-werkers bij hen uitvoeren zijn beperkt tot deze opgenomen op een activiteitenlijst, maar lokale besturen kunnen wel afwijkingen aanvragen.

De wijk-werker presteert maximaal 60u. per maand (en 630u. per jaar). Er is geen minimum aantal uren. De wijk-werker ontvangt 4.1 euro per (begonnen wijk-werk)uur en een vergoeding voor de vervoersonkosten (indien de afstand hoger is dan 5km enkel). De wijk-werker moet geen belastingen betalen op de inkomsten uit wijk-werken.

Het instrument is transversaal gericht, dus ook naar werkzoekenden met leefloon, RIZIV enz. VDAB, OCMW's, GTB en andere partners kunnen toeleiden naar de maatregel. Leefloongerechtigden moeten zich inschrijven bij VDAB voor de start van de maatregel. De maatregel kan in alle trajecten naar werk vanuit OCMW en VDAB worden ingebed.

Er is niet echt begeleiding op de werkvloer van de gebruiker voorzien.

Het financieringsmechanisme:

- De gebruiker koopt wijk-werkcheques aan bij de uitgiftemaatschappij. De aanschafprijs bedraagt minimaal 5,95 euro. Een gemeente of samenwerkingsverband kan een hogere aanschafprijs vragen nl. 6,45, 6,95 of 7,45euro. De gebruiker betaalt per begonnen uur wijk-werkprestatie een wijk-werkcheque. Dit bedrag komt toe aan de wijk-werkorganisator na aftrek van volgende kostenposten: 1° administratiekosten voor de uitgiftemaatschappij; 2° dekking verzekeringskosten (cfr. art. 21 en 22 van het Wijk-werkendecreet) voor VDAB; 3° 0,10 euro/cheque ter dekking van de verplaatsingsvergoeding voor VDAB.
- De wijk-werkgebruiker betaalt jaarlijks een inschrijvingsrecht van 7,5 euro aan de organisator van het gebied waar de wijk-werkactiviteit zal plaatsvinden.
- VDAB stelt personeel ter beschikking van de wijk-werkorganisatoren met het oog op de organisatie van het wijk-werken (0,2 voltijds equivalent per begonnen schijf van 12.000

inwoners boven de 12.000 inwoners) – 100 FTE vanuit VDAB voorzien op basis van verdeelsleutel (aantal inwoners).

- VDAB betaalt de verplaatsingsvergoeding van de wijk-werker. Dit is een forfaitaire verplaatsingsvergoeding van 0,15 euro/km, indien de afstand tussen de plaats van de activiteit en de woonplaats van de wijk-werker meer dan 5km. bedraagt.

2. Gemeenschapsdienst voorgesteld

De gemeenschapsdienst heeft tot doel recente werkervaring op te bouwen, generieke competenties op peil te houden en te versterken en arbeidsritme op te bouwen. De maatregel is bestemd voor zeer langdurig werkzoekenden (> 2 jaar uitkeringsgerechtigd werkzoekend) en heeft tot doel hen uit een vicieuze cirkel van langdurige werkloosheid en lagere werkgelegenheidskansen te halen.

Gemeenschapsdienst wordt ingezet bij lokale besturen, scholen en vzw's. De zeer langdurig werkzoekende zal daar kleinschalige, maatschappelijk relevante taken uitvoeren. In tegenstelling tot bij wijk-werken wordt hier niet gewerkt met een vaste activiteitenlijst.

De duurtijd bedraagt 1 tot maximaal 6 maanden, maar verlenging is mogelijk bij uitbreiding of aanpassing van de activiteiten. De werkzoekende presteert minimaal 32u. en maximaal 64u. per maand. Gemeenschapsdienst kan meerdere keren na mekaar worden ingezet, ook op éénzelfde werkplek, mits het gaat om verschillende afdelingen of functies.

De werkzoekende ontvangt 1.3 euro (bruto – 11.11% bedrijfsvoorheffing) per uur bovenop de uitkering. Ook de kosten voor verplaatsing en kinderopvang worden vergoed. De werkzoekende moet tijdens de gemeenschapsdienst beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt.

Gemeenschapsdienst is geconcipieerd als een bijzondere vorm van een werkervaringsstage (WES). Deze maatregel wordt ingezet binnen de begeleidings- en bemiddelingstender Groeien en Leren op de Werkvloer (GLOW-traject). Er kan dus niet rechtstreeks worden toegeleid naar gemeenschapsdienst; de VDAB-bemiddelaar leidt toe naar GLOW. De werkplaats is verantwoordelijk voor het voorzien van begeleiding op de werkvloer maar wordt hiervoor niet vergoed. VDAB en lokale besturen nemen elk -vanuit hun opdracht- de regie van de trajecten op. Gezien de inbedding in GLOW, is het uiteindelijke doel uitstroom naar het NEC.

Gezien lokale besturen worden beschouwd als het best geplaatst om zeer lokaal met deze doelgroep aan de slag te gaan, werd geopteerd om partnerschappen met lokale besturen te zoeken. Lokale besturen die gemeenschapsdienst wensten te organiseren, konden kandideren bij Europa WSE. Er werd in een éénmalige financiering voorzien, afhankelijk van het aantal ter beschikking gestelde stageplaatsen.

Het concept gemeenschapsdienst werd op 10 december 2021 door de Vlaamse regering goedgekeurd. GLOW en gemeenschapsdienst zijn op 1 januari 2023 opgestart.