



samen sterk voor werk

Doorstroomtrajecten binnen LDE

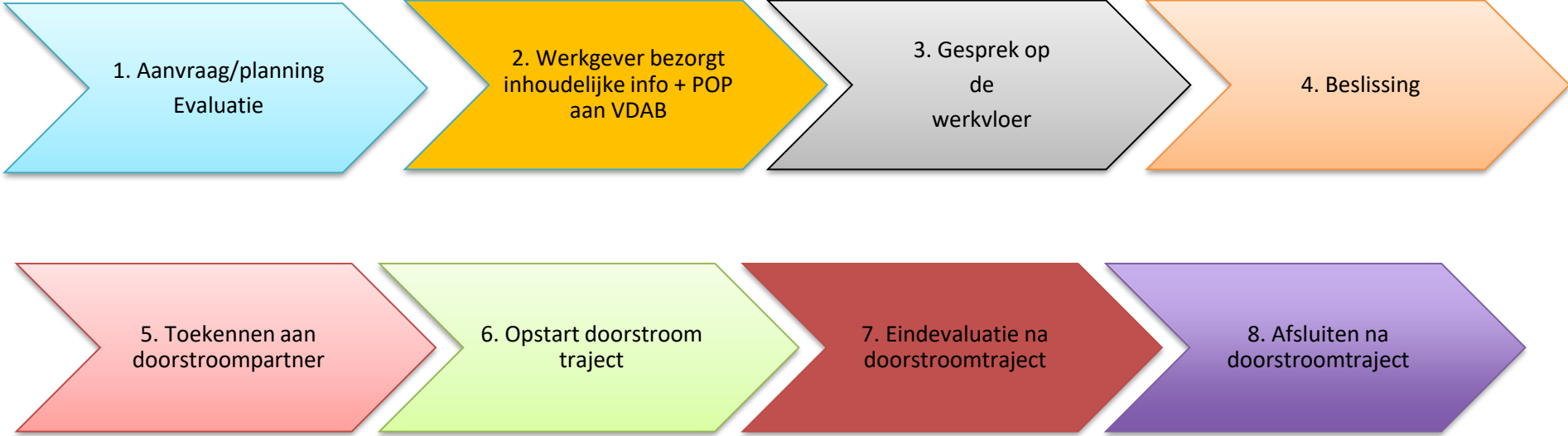
MAART 2019

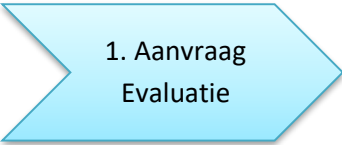
Het decreet “**Lokale Diensteneconomie**” wil een antwoord bieden op de vraag naar passende arbeid voor kwetsbare werkzoekenden met een **arbeidsbeperking**.

De maatregel LDE wil een actief en competentieversterkend traject aanbieden aan mensen die om verschillende redenen moeilijk uit de werkloosheid raken. Het inschakelingstraject is eindig daarom is het belangrijk gedurende het ganse traject aandacht te hebben voor de doorstroommogelijkheden.



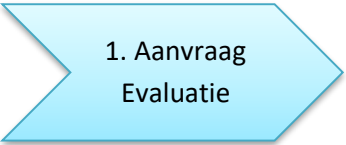
Processtappen





1. Aanvraag
Evaluatie

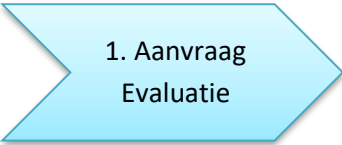
- Op dit moment gebeuren er al **vrijwillige evaluaties** op vraag van werkgever of werknemer. Op elk moment dat de werkgever of werknemer inschat dat tewerkstelling in het regulier circuit haalbaar is kan een evaluatie aangevraagd worden. Er is geen minimale periode tewerkstelling.
- Najaar 2019; start evaluaties geïnitieerd door VDAB.
- Als initiatief uitgaat van de WN contacteert VDAB de WN om uit te leggen dat hij of zij zelf de werkgever moet op de hoogte brengen van deze vraag. Doorstroomgesprekken kunnen enkel in **samenspraak tussen WN en WG**. Indien WN de WG niet wenst te informeren dan verwijzen we de WN door naar **loopbaanbegeleiding** .



1. Aanvraag
Evaluatie

Inschakelingstermijn loopt maximaal 5 jaar - voor iedereen in dienst voor 1 april 2015 is einddatum inschakelingsuitkering voorzien op 31 maart 2020

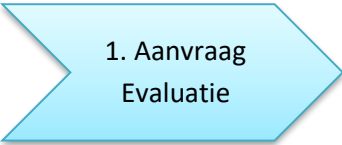
- ✓ Kan verlengd worden met 6 maand als er een doorstroomtraject wordt gevolgd
- ✓ Kan voor 55+ers (*de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben op de laatste dag van het inschakelingstraject*) verlengd worden indien na een doorstroomtraject er geen gepaste job werd gevonden, en dit zolang tot er een gepaste tewerkstelling kan gevonden worden in het regulier circuit.
- ✓ Kan voor 60+ers (*de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben op de laatste dag van het inschakelingstraject*) verlengd worden met onbepaalde duur
- ✓ Kan verlengd worden indien de werknemer reeds in dienst was voor 1 april 2015 én VDAB oordeelt dat de WN georiënteerd moet worden naar CMW. De verlenging kan **tot** er een geschikte plaats in CMW wordt gevonden. Opgelet: advies CMW moet in orde zijn.
- ✓ Kan verlengd worden met maximaal 1 jaar indien er competentieversterkende opleiding wordt gevolgd. De opleiding moet relevant zijn voor de beoogde tewerkstelling in het regulier circuit. (procedure aanvraag VDAB)
- ✓ Verlenging nav **welbepaalde** langdurige afwezigheid(arbeidsongeschiktheid, moeder-vaderschapsverlof , adoptieverlof)



1. Aanvraag
Evaluatie

Verlenging inschakelingstraject aanvragen:

- ✓ Kan niet op basis van 'nog niet klaar' voor doorstroom.
- ✓ Indien doorstroom niet is opgestart voor einde inschakelingstermijn (afwezigheid, ziekte, te lang gewacht) dan stopt inschakelingsvergoeding. Er kan niet verlengd worden in afwachting van een doorstroomtraject
- ✓ Voor 60+: VDAB doet geen evaluatie, enkel op verzoek WN of WG
- ✓ Verlenging obv competentieversterking: zie [doc](#) op vdab.be/sociale-economie. Aan te vragen vanaf 1 september 2019 of 6 maand voor einde inschakelingstraject.
- ✓ Verlenging nav langdurige arbeidsongeschiktheid, moeder-vaderschapsverlof en adoptieverlof zie aanvraagformulier op www.socialeconomie.be/lokale-diensteneconomie [aanvraag vanaf september 2019](#)
- ✓ Verlenging obv advies CMW: best zo snel mogelijk aanvragen ! Zie vdab.be/arbeidsbeperking/maatwerkbedrijf
Advies moet geregistreerd zijn voor einde inschakelingstraject dus niet te lang wachten want er zijn wachttermijnen voor screening



1. Aanvraag
Evaluatie

Niet alle LDE medewerkers kunnen tegelijk in doorstroomtraject stappen:

- ✓ Spreiding afwezigheid op de werkvloer om bedrijf continuïteit te garanderen
- ✓ Spreiding uitstroom van werknemers
- ✓ Spreiding instroom nieuwe werknemers na doorstroom
- ✓ Spreiding doorstroomtrajecten voor doorstroompartners

De evaluaties en opstart in doorstroom worden zoveel mogelijk **gespreid**.

Vanaf september worden de eerste *verplichte* evaluaties ingepland en kunnen doorstroomtrajecten opstaren. Op elk moment vanaf nu kan al *vrijwillige* evaluaties aangevraagd worden.

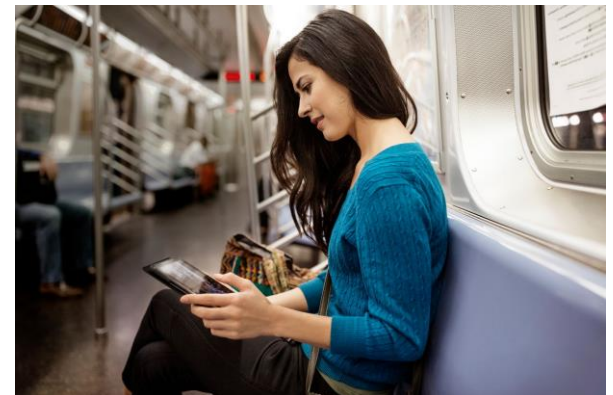
VDAB verwacht dat werkgevers zelf de noodzakelijke spreiding voorzien door gefaseerd de werknemers wiens inschakelingstraject afloopt eind maart 2020 aan te melden voor evaluatie. Voorbeeld, als er werknemers zijn die dezelfde functie uitoefenen moet werkgever zelf voorzien dat de evaluaties en dus opstart doorstroomtraject gespreid worden.

1. Aanvraag
Evaluatie

Een werkgever kan een **vrijstelling** van doorstroomevaluatie aanvragen. In dat geval stroomt de werknemer uit op het einde van de inschakelingstermijn.

Een werknemer mag op elk moment doorstromen naar regulier circuit ook zonder een doorstroomtraject te volgen via VDAB.

Een werkgever kan op elk moment beslissen om een doelgroepwerknemer aan te werven als **reguliere werknemer**. Dit is interne doorstroom en moet gemeld worden aan VDAB. De inschakelingspremie wordt stopgezet op het einde van het kwartaal van melding aan VDAB.




2. Werkgever bezorgt
inhoudelijke info + POP
aan VDAB

VDAB kan enkel een evaluatie doen als er **voldoende info** van de werkgever beschikbaar is

Ook bij de *verplichte* evaluaties moet de werkgever info op voorhand bezorgen aan VDAB

POP moet steeds aanwezig zijn in het vertrouwelijk luik van het VDAB dossier van de werknemer





3. Gesprek op
de
werkvloer

- VDAB komt naar de werkvloer en doet een **triogesprek** met WG én WN
- VDAB gebruikt **ICF** als leidraad om gesprek te doen en om bevindingen weg te schrijven
- Planning najaar: verschillende werknemers gesprek op dezelfde dag. Opstart doorstroom kan wel gespreid starten.

Criteria om doorstroom te bepalen:

1. de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer
2. de continuïteit op het vlak van de bedrijfsvoering
3. de mogelijkheid van een duurzame reguliere tewerkstelling zonder ondersteuning in de regio van de woonplaats van de doelgroepwerknemer.

We formuleren een advies voor doorstroom, dit kan negatief of positief zijn.

Mogelijke adviezen:

1, indien inschakelingstermijn nog niet verstreken is (vervroegde opstart doorstroom)

1. Doorstroom is haalbaar – opstart doorstroomtraject
2. Doorstroom is niet haalbaar, verdere competentieversterkende tewerkstelling is aangewezen
3. Doorstroom is niet haalbaar en zal niet haalbaar zijn voor einde inschakelingstermijn. – doorstroomtraject wordt niet opgestart, VDAB begeleidt naar meer gepaste maatregelen.

1. Als VDAB besluit dat de doelgroepwerknemer doorstroomklaar is **moet** het doorstroomtraject aangevangen worden.
2. Indien vervroegde evaluatie (inschakelingstermijn is nog niet in zijn laatste zes maanden): VDAB kan beslissen dat het nog te vroeg is om een doorstroomtraject op te starten en dat de WN best zijn **inschakelingstermijn** verder doet. Als er competentieversterking nodig is wordt dit opgestart voor er een doorstroomtraject wordt opgestart.
3. Als VDAB besluit dat de doelgroepwerknemer niet de competenties heeft om door te stromen naar het NEC **en** de resterende tijd in LDE te kort is om doorstroom te bereiken, wordt de **inschakelingsvergoeding** voor deze werknemer stopgezet. VDAB leidt dan toe naar een meer geschikte maatregel. WG werft intern aan of doet opzeg van de WN. *Uitzondering*: WN in dienst voor 01/04/2015 kan verlenging inschakelingstermijn krijgen tot er een geschikte plaats wordt gevonden in CMW.

Niet akkoord met de beslissing ? Binnen de 45 dagen na ontvangst van de beslissing kan zowel WG als WN beroep aantekenen bij de heroverwegingscommissie van VDAB

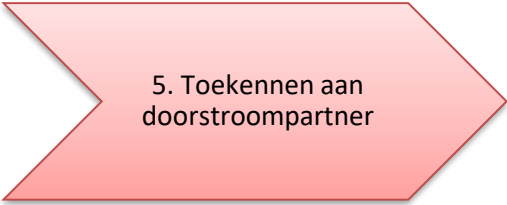
Mogelijke adviezen:

2, indien inschakelingstermijn verstreken is (einde van de 5 jaar)

- 1, Doorstroom is haalbaar – opstart doorstroomtraject
- 2, Doorstroom is niet haalbaar: CMW is aangewezen
 - indien wn in dienst was voor 01/04/2015 kan hij in dienst blijven tot er een passende vacature in CMW is gevonden.- er wordt geen doorstroomtraject opgestart
 - Indien wn in dienst kwam na 01/04/2015: warme overdracht naar VDAB; VDAB bekijkt verdere begeleidingsmogelijkheden. –inschakelingsuitkering wordt stopgezet door VDAB

Een **werkgever** kan op elk moment beslissen om WN intern te laten doorstromen. Dan wordt er geen doorstroomtraject opgestart. De Inschakelingsvergoeding wordt stopgezet einde van het kwartaal van interne doorstroom. De WG moet dit melden aan VDAB binnen 7 dagen nadat VDAB zijn beslissing heeft kenbaar gemaakt.

Volgende stappen gelden enkel als er een beslissing
doorstroom genomen werd:




5. Toekennen aan
doorstroompartner

VDAB leidt toe naar een geschikte **doorstroompartner**. Dit op basis van

- ✓ Wens van de werknemer
- ✓ Nabijheid van de doorstroompartner
- ✓ Kennis met het lokale netwerk van de doorstroompartner
- ✓ Ervaring van de doorstroompartner (doelgroep, aard van werk,...)

VDAB stuurt een **e-mail** met bevestiging van de toewijzing aan de doorstroompartner, aan de werkgever en werknemer. Indien de werkgever de klant intern wil aanwerven (zonder subsidies) dan geeft de WG dit door aan VDAB. VDAB verwittigt dan de doorstroompartner dat het traject geannuleerd wordt.

Er wordt rekening gehouden met plaats van tewerkstelling: als de werkgever een doorstroompartner is dan kan die het doorstroomtraject opnemen (tenzij WN dit niet wenst, zie boven)



6. Opstart
doorstroom traject

- ✓ Het doorstroomtraject vindt plaats onder de vleugels van **ESF**, [oproep 432](#) (voor de nieuwe doorstroomtrajecten opgestart vanaf 1/6/2018) en heeft als doel een tewerkstelling in het NEC
- ✓ VDAB bepaalt de **aanvangsdatum** van het doorstroomtraject in overleg met de doelgroepwerknemer, werkgever en de doorstroombegeleider.
- ✓ Het doorstroomtraject vangt aan binnen 3 maanden nadat de kansen op doorstroom door de VDAB gunstig werden beoordeeld
- ✓ De datum kan 6 maand uitgesteld worden als de continuïteit van bedrijfsvoering in het gedrang komt.

Deze spreiding (3 maand na evaluatie + 6 maand uitstel) maken dat we efficiënt verschillende WN tegelijk kunnen evalueren in een bedrijf maar toch de opstart doorstroomtraject kunnen spreiden zodat niet iedereen tegelijk weg is van de werkvloer.

Een doorstroomtraject is een **tijdelijke kwaliteitsvolle en actieve begeleiding** van de doelgroepwerknemer bij het zoeken naar een gepaste vacature in het reguliere arbeidscircuit.

vier fases:

1. voortraject (max 1 maand)
2. jobmatching (max 3 maand)
3. stage (max 3 maand) via TBS
4. Bij start tewerkstelling: nazorg – 3 maanden

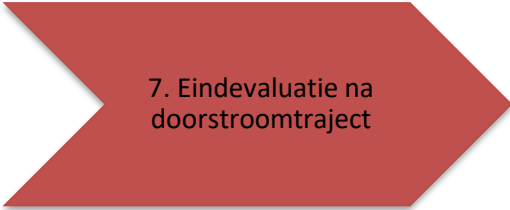


Totaal duurtijd van de eerste drie fases van het traject is maximaal 6 maanden.

De **inschakelingssubsidie** blijft doorlopen tijdens het doorstroomtraject, er is geen extra vergoeding voor de werkgever voorzien.

De WN wordt **vrijgesteld TIJDENS de werkuren** om het doorstroomtraject te volgen. De WN behoudt het volledige loon.

- ✓ We schatten dat een doorstroomtraject ongeveer **140 uur** duurt.
- ✓ Er is **persoonlijke begeleiding**, maar deze kan aangevuld worden met **collectieve sessies**.
- ✓ Een doorstroomtraject kan niet verlengd worden obv ziekte, vakantie, ouderschap,...
- ✓ Het doorstroomtraject *kan* 6 maand verlengd worden obv **competentieversterking** – dit is geen automatisme maar moet goedgekeurd worden door VDAB.
- ✓ Als een WN **weigert** in te stappen in het doorstroomtraject dan wordt de **inschakelingssubsidie** stopgezet op het einde van het kwartaal.



7. Eindevaluatie na
doorstroomtraject

Na einde van het doorstroomtraject evalueert VDAB het traject; er zijn 2 mogelijkheden:

Doorstroom is gelukt

LDE subsidie wordt automatisch stopgezet wanneer de persoon in dienst gaat bij de nieuwe werkgever

Doorstroom is niet gelukt

1, indien inschakelingstermijn nog niet verstreken is (vervroegde opstart doorstroom)

- A. Geen job, WN is wel doorstroomklaar -> LDE subsidie stopt, er zal wel rekening gehouden worden met eventuele opzegtermijnen. VDAB blijft bemiddelen naar tewerkstelling in het regulier circuit.
- B. Geen job, WN is nog niet doorstroomklaar – verdere competentieversterkende tewerkstelling is aangewezen – WN blijft in dienst van het LDE bedrijf tot einde inschakelingstermijn of tot er een nieuwe evaluatie gebeurt
- C. Geen job, WN heeft niet de nodige competenties voor tewerkstelling in het regulier circuit en zal deze competenties ook niet meer verwerven voor het einde van de inschakelingstermijn -- > VDAB leidt toe naar (andere) meer passende maatregel. De LDE subsidie stopt, er zal wel rekening gehouden worden met eventuele opzegtermijnen.

2, indien inschakelingstermijn verstreken is (einde van de 5 jaar)

- A. LDE subsidie stopt, er zal wel rekening gehouden worden met eventuele opzegtermijnen. Warme overdracht naar VDAB, VDAB gaat bemiddelen naar tewerkstelling in het regulier circuit.
- B. Indien de WN 55+ is: kan in dienst blijven tot er een passende job in het regulier circuit gevonden wordt. VDAB blijft bemiddelen.
- C. Indien uit de eindevaluatie alsnog blijkt dat de WN eerder thuis hoort in CMW:
 - a) indien in dienst voor 01/04/2015: WN blijft in dienst in het LDE bedrijf tot er een gepaste vacature wordt gevonden in CMW, VDAB blijft bemiddelen.
 - b) indien in dienst na 01/04/2015: LDE subsidie stopt, warme overdracht naar VDAB. VDAB bemiddelt naar CMW



8. Afsluiten na
doorstroomtraject

Als de inschakelingstermijn afloopt of er is besloten dat de klant doorstroomklaar is wordt het recht LDE afgesloten bij VDAB, waardoor de **subsidiëring wordt stopgezet**. De **inschakelingsvergoeding** blijft lopen tot het einde van het kwartaal na stopzetting door VDAB. WG kan verlenging inschakelingsvergoeding vragen aan DWSE indien de opzegtermijn langer loopt.

Enkele veel gestelde vragen:

Kan een werknemer terug naar LDE?

Als het doorstroomtraject faalde buiten de wil om van de doelgroepmedewerker kan men een nieuw inschakelingstraject (van 5 jaar) opstarten in samenspraak met VDAB. Dit betekent dus opnieuw de maatregel LDE aanvragen. Dit is echter uitzonderlijk.

Wat als het doorstroomtraject wel is uitgemond in een externe tewerkstelling, maar de werknemer de job verliest?

De werknemer zal bij ontslag niet terug kunnen keren naar de oorspronkelijke organisatie en het advies LDE is vervallen. Men kan wel opnieuw een screening laten doen via de normale procedure. Tijdens een bemiddelingstraject wordt dit verder met de werkzoekende opgenomen.

Welke tewerkstellingsondersteunende maatregelen zijn er bij tewerkstelling in het regulier circuit na tewerkstelling LDE?

De VOP kan toegekend worden als er sprake is van een arbeidshandicap die aanleiding geeft tot recht op VOP. Dit is zeker niet standaard.

Alle info en documenten online:

vdab.be/sociale-economie

Katlijn Tanghe

Katlijn.tanghe@vdab.be

0485 51 33 12



VDAB