



samen sterk voor werk

# **Aanvraag van evaluatiegesprek ifv opstart doorstroomtraject of evaluatie WOP**

MAART 2019

Het decreet “**maatwerk bij collectieve inschakeling**” wil ondersteunen en subsidiëren op maat van elke werknemer. Om dit mogelijk te maken gebeuren er evaluaties: voor wie blijkt dat er geen ondersteuning meer noodzakelijk is , wordt er bekeken of doorstroom mogelijk is. Die doorstroom wordt in een veilige omgeving gefaciliteerd door een doorstroomtraject dat loopt tijdens de tewerkstelling waardoor als het toch fout gaat terugkeer gewaarborgd is. Daarnaast kan het huidig WOP pakket bekeken worden zodat een werknemer de correcte financiële ondersteuning krijgt.

Op elk evaluatiemoment binnen CMW wordt steeds de mogelijkheid tot zowel doorstroom bekeken, alsook (de hoogte van) het WOP.

# Proces stappen

1. Aanvraag/planning  
Evaluatie

2. Werkgever bezorgt  
inhoudelijke info + POP  
aan VDAB

3. Gesprek op  
de  
werkvloer

4. Beslissing

Evaluatie WOP

Evaluatie doorstroom

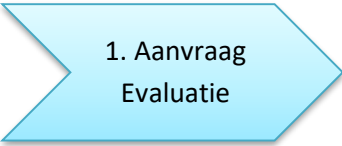
5. Toekennen aan  
doorstroompartner

6. Opstart doorstroom  
traject

7. Eindevaluatie na  
doorstroomtraject

8. Afsluiten na  
doorstroomtraject

Evaluatie doorstroom

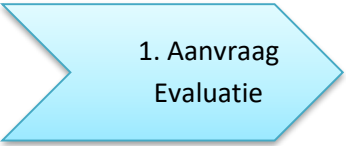


1. Aanvraag  
Evaluatie

## 1. WOP

- ✓ Najaar 2019; start evaluaties geïnitieerd door VDAB van mensen die op de lijst van DWSE voorkomen (10% zittende doelgroepwerknemers)
- ✓ Eind /Medio 2023: eerste evaluaties op initiatief van VDAB van werknemers ingestroomd na 2019 en 5 jaar aan het werk
- ✓ Vanaf derde jaar tewerkstelling kan een werkgever een evaluatie van het WOP aanvragen. Voor werknemers in dienst voor 1/1/2019 kan er geen evaluatie WOP aangevraagd worden (buiten de 10% groep, zie supra) tenzij bij gewijzigde en geattesteerde medische problematiek of psychosociale beperking (zie infra)
- ✓ Uitsluitend bij een **gewijzigde én geattesteerde** medische problematiek of psychosociale beperking kan een vervroegde evaluatie van het WOP aangevraagd worden, dit ten vroegste na 8 weken effectieve tewerkstelling. De wijziging moet zich hebben voorgedaan ten opzichte van het moment van aanwerving of de laatste evaluatie door VDAB. Voor werknemers in dienst voor 1/1/2019 geldt de opstart van collectief maatwerk bis als moment ter vergelijking.

**Opgelet:** een aanvraag doorstroom geeft ook aanleiding tot aanvraag evaluatie WOP en vica versa !



1. Aanvraag  
Evaluatie

## 2. Doorstroom

- ✓ Op dit moment gebeuren er al **vrijwillige evaluaties doorstroom** 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 van mensen die op de lijst van DWSE voorkomen (10% zittende doelgroepwerknemers)
- ✓ Eind /Medio 2023: eerste evaluaties op initiatief van VDAB van werknemers ingestroomd na 2019 en 5 jaar aan het werk
- ✓ Als het initiatief tot aanvraag **vervroegde evaluatie doorstroom** 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. Als de WN de WG niet wenst te informeren dan verwijzen we de WN door naar loopbaanbegeleiding .

# Lijsten ter evaluatie van 10% van de zittende doelgroep



**DWSE** bezorgt een nominatieve lijst met namen en gegevens aan VDAB van mensen die geëvalueerd moeten worden.

Het gaat om 10% van de zittende doelgroepwerknemers **per bedrijf**. Zittende werknemers = mensen in dienst voor 1 januari 2019. De groep die geëvalueerd wordt zal om de 5 jaar geëvalueerd worden.

Doel is om het huidig WOP te evalueren maar ook om werknemers te **beoordelen** op de mogelijkheid tot doorstroom. Niet iedereen die beoordeeld wordt zal in doorstroom stappen en uiteindelijk uitstromen.

In overleg met VDAB kan de werkgever andere personen naar voren schuiven voor evaluatie. Dit steeds ter vervanging van de persoon die laatst op de lijst staat. Enkel personen waarvan de werkgever inschat dat ze een **grote(re) kans op doorstroom** hebben mogen voorgedragen worden.

De wissel moet aangevraagd worden met inhoudelijke motivatie bij VDAB via [dit](#) document. Zie ook [vdab.be/sociale-economie](http://vdab.be/sociale-economie)

WSE gebruikt volgende criteria om te bepalen wie geëvalueerd

moet worden:

1° wat betreft de doelgroepwerknemers uit **de sociale werkplaatsen** wordt voorrang verleend aan, in onderstaande volgorde:

**a)** de personen die op 1 januari 2019 al actief zijn binnen een doorstroomtraject;

**b)** de personen die tijdens de periode van 1 april 2015 tot 8 februari 2016 zijn toegeleid met een werkondersteuningspakket van 45 hoog, volgens de volgende rangordevoorwaarde:

1) de personen met de hoogste scholingsgraad;

2) de personen met de laagste leeftijd;

3) de personen met een korte anciënniteit;

**c)** de personen, vermeld in artikel 108, §2, 5°, van het besluit van 17 februari 2017, volgens de volgende rangordevoorwaarde:

1) de personen met de hoogste scholingsgraad;

2) de personen met de laagste leeftijd;

3) de personen met een korte anciënniteit;

**d)** de personen die niet onder a), b) en c) vallen, volgens de volgende rangordevoorwaarde:

1) de personen met de hoogste scholingsgraad;

2) de personen met de laagste leeftijd;

3) de personen met een korte anciënniteit;

2° wat betreft de doelgroepwerknemers uit **de beschutte werkplaatsen** wordt voorrang verleend, in onderstaande volgorde:

**a)** de personen die op 1 januari 2019 al actief zijn binnen een doorstroomtraject;

**b)** de personen die op 31 maart 2017 als PMAH in de omkadering waren tewerkgesteld in een beschutte werkplaats en aan wie met toepassing van artikel 108, §2, een werkondersteuningspakket zoals bepaald in artikel 10 van het decreet is toegekend, volgens de volgende rangvoorwaarde:

- 1) de personen die niet het attest van zwakke werknemer hebben;
- 2) de personen met de hoogste scholingsgraad;
- 3) de personen met de laagste leeftijd.

**c)** de personen die niet onder a) en b) vallen, volgens de volgende rangordevoorwaarde:

- 1) de personen met de hoogste scholingsgraad;
- 2) de personen met de laagste leeftijd;
- 3) de personen met een korte anciënniteit.




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 10% evaluatie: verschillende werknemers gesprek op dezelfde dag. Opstart doorstroom (indien van toepassing) kan wel gespreid starten.
- VDAB doet steeds een evaluatie van het **WOP** én van de mogelijkheid tot doorstroom. Deze twee evaluaties worden steeds samen gedaan, los van de oorspronkelijke vraag van de WG/WN die de evaluatie aanvraagt.

## 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.

Er wordt een advies doorstroom geformuleerd, dit kan negatief of positief zijn.

## Mogelijke adviezen:

1. Doorstroom is haalbaar – WOP wordt niet gewijzigd – doorstroomtraject wordt opgestart
2. Doorstroom is niet haalbaar, verdere competentieversterkende tewerkstelling is aangewezen
  - A. WOP wordt niet gewijzigd
  - B. WOP wordt verhoogd
  - C. WOP wordt verlaagd

Als VDAB besluit dat de doelgroepwerknemer **doorstroomklaar** is **moet** het doorstroomtraject aangevangen worden.

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

**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

## Criteria om WOP te bepalen:

### Wat?

Evaluatie van de taakuitvoering = evaluatie van het **rendementsverlies** tijdens de taakuitvoering. Het evaluatie-instrument geeft een indicatie van iemands nood aan begeleiding op de werkvloer. De begeleidingsnood drukt het niveau van begeleiding tijdens de taakuitvoering uit.

### Hoe?

We baseren ons integraal op het **ICF-instrument**.

Op basis van de laatste ICF versie in het dossier van de burger (in Mijn Loopbaan) wordt de evaluatie gehouden. Hierbij houden we rekening met de informatie die de werkgever heeft opgeladen in het vertrouwelijk luik (documenten en formulieren).

De inschaling op het moment van indicering wordt vervolgens vergeleken met de ICF-inschaling op het moment van evaluatie.

Voor werknemers waarvoor er nog geen ICF is, wordt dit gezien als een nulmeting.

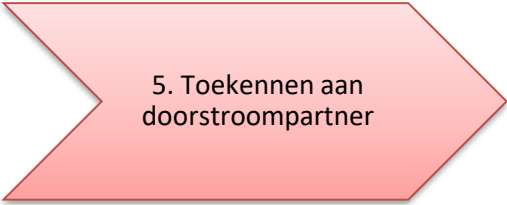
De hoogte van het WOP is afhankelijk van:

- de evolutie in het functioneren
- de mate waarin een functioneringsaspect aan bod komt in de job (blootstelling) het rendementsverlies.

**Nieuw WOP gaat in vanaf de eerste dag van eerstvolgend kwartaal**



Volgende stappen gelden enkel indien er een advies  
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 regulier circuit
- ✓ 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.



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

Er zijn 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



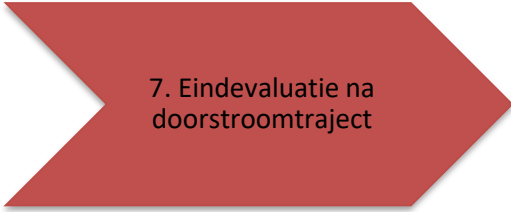
**Totaal duurtijd** van de eerste drie fases van het traject is maximaal zes maanden.

De **subsidie** blijft doorlopen tijdens het doorstroomtraject, de werkgever kan bij DWSE voor **de duur van de stage** een verhoging van het loonpremiepercentage tot maximaal 75% aanvragen (aanvraagformulier komt op <https://www.socialeconomie.be>)

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,...
- ✓ Als een WN weigert in te stappen in het doorstroomtraject dan wordt de subsidie stopgezet op het einde van het kwartaal.





7. Eindevaluatie na  
doorstroomtraject

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

**1. Doorstroom is gelukt**

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

**2. Doorstroom is niet gelukt**

- A. Geen job, WN is wel doorstroomklaar -> WN blijft in dienst van het CMW bedrijf, VDAB blijft bemiddelen naar vacatures in het regulier circuit. Tot er een gepaste vacature gevonden wordt is de WOP 40 LAAG
- B. Geen job, WN is nog niet doorstroomklaar -> verdere competentieversterkende tewerkstelling is aangewezen – WN blijft in dienst van het CMW bedrijf . WOP wordt aangepast.
- C. Geen job , WN heeft de kans maar weigert om door te stromen zonder geldige reden -> WOP wordt stopgezet op het einde van het kwartaal.

# Evaluatie doorstroomtraject MW



- ✓ bij **externe doorstroom**: subsidiëring stopt bij start nieuwe werkgever. Elke doelgroepwerknemer die doorstroomt heeft recht op de VOP. Deze VOP kan aangevraagd worden na start tewerkstelling bij de reguliere werkgever, of, indien er een verklaring op eer bezorgd wordt aan VDAB kan dit op voorhand geregeld worden (als de werkgever hierover zekerheid wil)  
Zie [vdab.be/sociale-economie](https://vdab.be/sociale-economie)
- ✓ bij **interne doorstroom**: WG laat dit weten aan VDAB zodat subsidiëring kan stopgezet worden. Een doelgroepwerknemer die doorstroomt heeft recht op de VOP indien de nieuwe job anders is dan wat de persoon daarvoor reeds deed en als de job niet die is van begeleider.
- ✓ als er **geen doorstroom** is kan er een nieuw doorstroomtraject toegekend worden op basis van een reële vacature, al dan niet met weglating van het voortraject.

## Enkele veel gestelde vragen:

### Kan een werknemer terug naar CMW?

Een werknemer blijft in dienst bij het CMW bedrijf tot er externe doorstroom is. Een klant kan na een doorstroomstage dus steeds terug naar het CMW bedrijf tenzij de werknemer kan doorstromen maar dit zelf niet wil.

### 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 CMW is vervallen. Men kan wel opnieuw een screening laten doen via de normale procedure. Tijdens een bemiddelingstraject wordt dit verder met de werkzoekende opgenomen. De doorstroomstage is er net om te kijken of een tewerkstelling in het NEC haalbaar is.

Alle info en documenten online:

[vdab.be/sociale-economie](https://vdab.be/sociale-economie)

**Katlijn Tanghe**

[Katlijn.tanghe@vdab.be](mailto:Katlijn.tanghe@vdab.be)

0485 51 33 12

