



samen sterk voor werk

**evaluaties doorstroom en WOP binnen SE
info voor mandaathouders**

MAART 2019

Het decreet “**maatwerk bij collectieve inschakeling**” wil doorstroom aanmoedigen voor werknemers die niet langer ondersteuning nodig hebben. Daarom vindt er op afgesproken tijdstippen een evaluatie tot doorstroom plaats. Op een evaluatiemoment binnen CMW wordt steeds de mogelijkheid tot doorstroom geëvalueerd, alsook (de hoogte van) het WOP.

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.

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

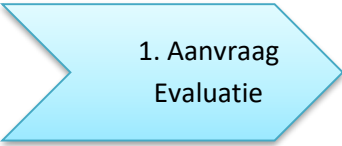
5. Toekennen aan
doorstroompartner

6. Opstart doorstroom
traject

7. Eindevaluatie na
doorstroomtraject

8. Afsluiten na
doorstroomtraject

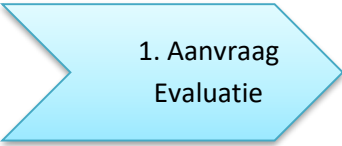
Evaluatie doorstroom



1. Aanvraag
Evaluatie

1. 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.
- ✓ 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 .



1. Aanvraag
Evaluatie

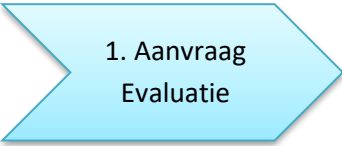
1. Doorstroom

CMW

- ✓ 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

LDE

- ✓ Najaar 2019; start evaluaties geïnitieerd door VDAB van mensen die zittende waren op 01/04/2015



1. Aanvraag
Evaluatie

2. WOP

✓ werkgevers CMW kunnen een evaluatie WOP aanvragen:

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

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 de werknemers te **beoordelen** op zowel mogelijkheid tot doorstroom als het huidig WOP evalueren. 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

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:

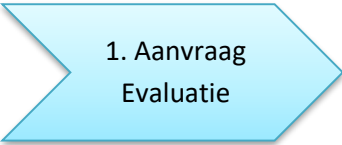
a) de personen die op 1 januari 2019 al actief zijn binnen een doorstroomtraject;

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.



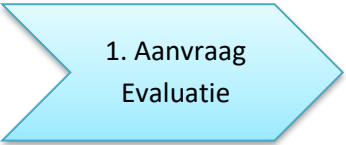
1. Aanvraag
Evaluatie

Niet alle 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.

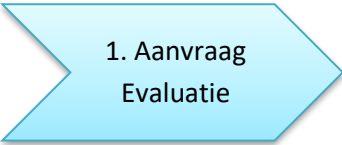


1. Aanvraag
Evaluatie

LDE

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
- ✓ 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.
- ✓ Verlenging nav langdurige arbeidsongeschiktheid, adoptieverlof zie moeder-vaderschapsverlof en adoptieverlof zie aanvraagformulier op www.socialeconomie.be/lokale-diensteneconomie aanvraag vanaf september 2019

inschatten aantallen mensen in doorstroom

Op dit moment nog geen concrete inschatting van aantallen mogelijk:

1. werkgevers nog afwachtend om vrijwillige evaluatie aan te vragen - wachten op meer duidelijke informatie?
1. LDE: velen zullen verlenging aanvragen/krijgen of niet in aanmerking komen
1. CMW: niet iedereen die geëvalueerd wordt zal in doorstroom stappen. Moeilijk in te schatten over hoeveel het gaat want geen ervaring bij evaluaties in CMW
1. doorstroom kan ook op initiatief van WG of WN zonder doorstroomtraject te volgen
1. Werkgever kan beslissen tot interne doorstroom


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

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.

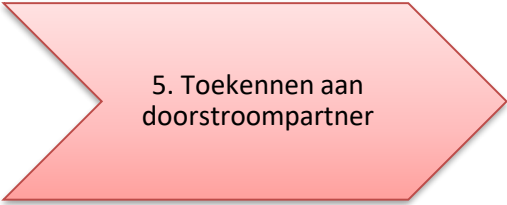
Er wordt een advies doorstroom geformuleerd, dit kan negatief of positief zijn.

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

Een werkgever kan na advies tot doorstroom alsnog beslissen om WN **intern** te laten doorstromen. Dan wordt er geen doorstroomtraject opgestart. 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 - een HOC aanvragen heeft opschortende werking, het doorstroomtraject kan niet opgestart worden.

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)




5. Toekennen aan
doorstroompartner

De doorstroompartner krijgt een email + een brief van de toekenning van het doorstroomtraject.


In de brief (die ook naar WG en WN gaat) is de samenwerkingsovereenkomst opgenomen. VDAB heeft die al ondertekend.

Deze brief, met handtekening van VDAB moet ook door de WG, WN en doorstroompartner ondertekend worden en opgeladen worden voor ESF.



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
- ✓ 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.



6. Opstart
doorstroom traject

- ✓ VDAB bepaalt de **aanvangsdatum** van het doorstroomtraject in overleg met de doelgroepwerknemer, werkgever en de doorstroombegeleider.

Als de doorstroompartner tijdelijk geen trajecten kan opstarten moeten ze dit laten weten aan VDAB zodat VDAB hier rekening mee kan houden. Vb vakantieperiode van doorstroombegeleider. Anders gaat VDAB ervan uit dat een opstart op elk moment haalbaar is. Telefonisch kan er steeds overlegd worden.

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



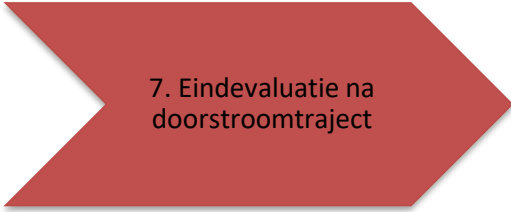
Totaal duurtijd van de eerste drie fases van het traject is maximaal zes maanden.

De **subsidie** blijft doorlopen tijdens het doorstroomtraject,

De 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 binnen LDE *kan* 6 maand verlengd worden obv competentieversterking – dit is geen automatisme maar moet goedgekeurd worden door VDAB. zie vdab.be/sociale-economie voor deze brief.
- ✓ 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

VDAB beoordeelt reden waarom de doorstroom niet is gelukt. Is dit omwille van niet medewerken van de werknemer ? Dan stopt subsidiëring (en meestal tewerkstelling - werkgever moet klant in opzeg zetten)).

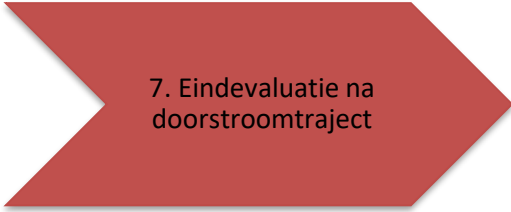
Als reden buiten de klant ligt: afhankelijke of het CMW of LDE is

7. Eindevaluatie na
doorstroomtraject

CMW

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.



7. Eindevaluatie na
doorstroomtraject

CMW

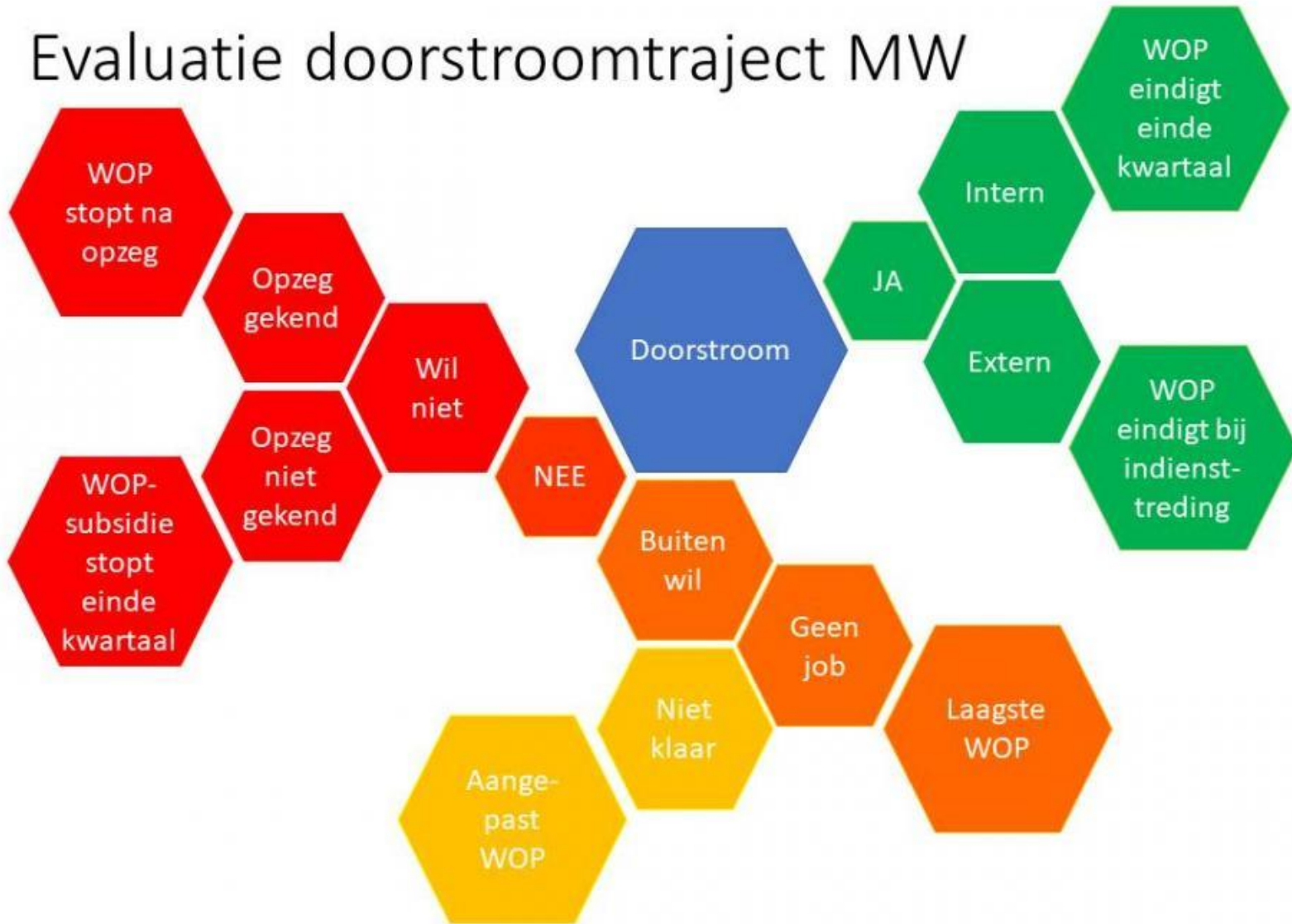
Binnen CMW kan een tweede doorstroomtraject toegekend worden, indien er een passende, vacaturegericht stage gevonden werd. Doe als doorstroompartner een aanvraag doorstroom via www.vdab.be/sociale-economie.

Een inhoudelijke beoordeling moet hier niet meer ingevuld worden. Bel of mail de DABP om dit te bespreken. Een toekenning van een tweede traject kan dan vlot gebeuren.

VDAB kan beslissen bij een tweede doorstroomtraject om de eerste fase van het doorstroomtraject weg te laten.

De WN en WG krijgen een nieuwe brief met toekenning tweede doorstroomtraject + er moet een nieuw samenwerkingsovereenkomst getekend en opgeladen worden.

Evaluatie doorstroomtraject MW



7. Eindevaluatie na
doorstroomtraject

LDE

Doorstroom is niet gelukt

- A. Geen job, WN is wel doorstroomklaar -> LDE subsidie stopt, er kan 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.

- ✓ bij **externe doorstroom**: subsidiëring stopt bij start nieuwe werkgever. Elke doelgroepwerknemer die doorstroomt **uit CMW** 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
- ✓ 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. (in CMW)

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/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.

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

