



## **Vragen & Antwoorden TWE OCMW**

<b>Inleiding</b>	<b>8</b>
<b>1. Vragen en antwoorden over instroomcriteria</b>	<b>8</b>
1.1. Wanneer krijgt de klant het label 'niet inzetbaar'?	8
1.2. Kan een klant met label 'niet inzetbaar' instromen in TWE?	8
1.3. Waarvoor staat het label niet toeleidbaar?	8
1.4. Kan een klant met de melding 'niet toeleidbaar' instromen in TWE?	9
1.5. Zijn deze labels definitief/voor altijd?	9
1.6. Kan een klant met VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) nummer instappen in TWE?	9
<b>2. Inschatting / klantenprofiel</b>	<b>9</b>
2.1. Wat is de doelgroep van TWE?	9
2.2. Welke instrumenten kan de OCMW begeleider gebruiken om een goede inschatting te maken?	9
2.3. Wat als na inschatting blijkt dat de klant niet voldoet aan het profiel voor een TWE-traject?	9
2.4. Wat met een klant zonder jobdoelwit of moeilijk uit te klaren jobdoelwit?	10
2.5. Is er een leeftijdsbeperking binnen TWE?	10
<b>3. Deeltijdse tewerkstelling</b>	<b>10</b>
3.1. Kan een TWE-traject opgestart worden voor klanten die deeltijds werken en deeltijds leefloon ontvangen ?	10
3.2. Een klant heeft een deeltijds arbeidscontract. Mag/moet dit arbeidscontract stopgezet worden om een TWE-traject op te starten?	10
<b>4. VDAB inschrijving en categorie werkzoekende</b>	<b>10</b>
4.1. Moet een klant zijn ingeschreven bij VDAB om een traject te kunnen opstarten?	10
4.2. Onder welke categorie wordt een klant in een TWE-traject ingeschreven bij VDAB?	11
4.3. Kan een klant met cat. 00 “werkzoekende die werkloosheidsuitkeringen ontvangt” toegeleid worden?	11
4.4. Kan een klant met cat. 02 “werkzoekende tijdens beroepsinschakelingstijd (BIT)” toegeleid worden?	11
4.5. Kan een klant met cat. 11 “werkzoekende in deeltijds onderwijs” toegeleid worden?	11
4.6. Kan een klant met cat. 14 “van het recht op uitkeringen uitgesloten werkzoekende” toegeleid worden?	11
4.7. Kan een klant met cat. 80 “deeltijdse werknemer met inkomensgarantie-uitkering” toegeleid worden?	12
<b>5. Stopzetting / Beëindiging traject TWE</b>	<b>12</b>
5.1. Zet je het TWE-traject stop wanneer er een tewerkstelling is via interim?	12
5.2. Zet je het TWE-traject stop wanneer er een halftijdse tewerkstelling is?	12
<b>6. Varia</b>	<b>12</b>

6.1. Heeft de klant in een TWE-traject recht op een vervoersonkost wanneer hij gaat solliciteren?	12
6.2. Kan vrijwilligerswerk binnen TWE?	13
6.3. Kan Lokale Diensteneconomie (LDE) tijdens TWE-OCMW?	13
<b>7. Art. 60§7 tewerkstelling</b>	<b>13</b>
7.1. Mag een art. 60§7 binnen TWE OCMW in de sociale economie ?	13
7.2. Wat als de art. 60§7 niet binnen de voorziene 2 maanden wordt opgestart?	14
7.3. Wat doe je met een TWE-traject wanneer de art. 60§7 wordt opgeschort wegens ziekte?	14
7.4. Dien je een C-91 formulier mee te geven met de klant na het beëindigen van een art. 60§7?	14
7.5. Kan een halftijdse art. 60§7?	14
7.6. Kan een 80% tewerkstelling binnen art. 60?	14
7.7. Kan een klant onbetaald verlof nemen in het kader van TWE?	15
7.8. Kan een halftijdse art. 60§7 in combinatie met een halftijdse IBO?	15
7.9. Kan een halftijdse art. 60§7 in SE in combinatie met een halftijdse art. 60§7 in de privé?	15
7.10 Wat als de klant verhuist naar een andere gemeente tijdens de art. 60§7?	15
1. Traject TWE	15
2. Art. 60§7	16
7.11. Wat als de klant verhuist tijdens de art. 60§7 buiten Vlaanderen (ander gewest)?	16
7.12. Kunnen OCMW's tijdens hun TWE /art. 60§7 gebruik maken van het aanbod van VDAB voor NODW (Nederlands op de werkvloer)?	18
7.13. Wat is de werkwijze bij een AO art. 60§7 voor bepaalde duur die na 1/1/17 afloopt en waarbij geopteerd wordt voor verlenging na evaluatie?	18
7.14. Mag de leefloner tijdens zijn art. 60§7 verder lessen Nederlands volgen?	18
7.15. Mag de leefloner tijdens zijn art. 60§7 een opleiding volgen, bijvoorbeeld 1 dag per week als logistiek assistent bij VSPW?	18
7.16. TWE in sociale economiebedrijven : Hoe lang kan een art. 60§7 werknemer blijven binnen het sociaal economie-initiatief?	19
7.17. Indien indicering opgestart wordt tijdens de art. 60§7 tewerkstelling, kan de klant dan blijven in de art. 60§7 tewerkstelling tot het resultaat hiervan bekend is?	19
7.18. Wat indien indicering geen erkenning aflevert of indien er geen doorstroom mogelijk is naar vacature binnen sociale economie?	19
7.19. Kunnen mensen die TWE doen in een sociaal economiebedrijf ook na 6 maanden doorstromen naar een ander sociaal economiebedrijf waar meer/andere competenties verwacht worden of een jobrotatie doen binnen hetzelfde bedrijf na 6 maanden?	19
7.20. Kan een art. 60§7 nog buiten TWE?	19
7.21. Wat als er door omstandigheden art. 60§7 toch te laat begint tijdens TWE (bv klant wordt ziek na de BVS waardoor de 2 maanden overschreden worden voor start art. 60§7?)	20
7.22. Wat gebeurt er tijdens een schorsingsperiode?	20
7.23. Wordt het OCMW doorbetaald tijdens een schorsingsperiode?	20
7.24. Wordt de termijn van 24 maanden verlengd tijdens een schorsingsperiode?	20

7.25. Hoe moet een schorsing geregistreerd worden?	20
7.26 Wat is de definitie privé-onderneming in het kader van terbeschikkingstelling door het OCMW van artikel 60-werknemers	20
7.27 Verliest het OCMW de federale toelage voor de tewerkstelling in artikel 60 § 7 OCMW - wet als de familiale/financiële situatie van de werknemer gedurende de tewerkstelling wijzigt?	21
7.28 Wanneer is er een hernieuwde aangifte aan de POD MI nodig van artikel 60 § 7 bij verhoging en/of indexering leefloon?	21
7.29 Mag een asielzoeker in art. 60§7 tewerkstelling geplaatst worden?	21
7.30 Mag een persoon met een inschakelingsuitkering in artikel 60 § 7 tewerkstelling geplaatst worden?	21
7.31 Welke subsidie ontvangt het OCMW voor een persoon tewerkgesteld in art. 60§7?	22
7.32 Wat kan het loon bedragen van een werknemer in art. 60§7?	23
7.33 Kan het OCMW een tewerkstelling in artikel 60§7 OCMW-wet langer laten duren dan nodig voor de opbouw van volledige sociale zekerheids-rechten?	23
7.34 Kan een Art. 60§7 tewerkstelling in de bouwsector plaatsvinden?	24
7.35 Wat is de verhouding tussen de art. 60§7 werknemer en het arbeidsreglement bij een terbeschikkingstelling?	24
7.36 Welk gezag geldt over de art. 60§7 werknemer bij een private art. 60§7 tewerkstelling?	24
7.37 Hoe stel ik een 4/5 art. 60§7 tewerkstelling gelijk met voltijdse art. 60§7 tewerkstelling?	25
7.38 Is het mogelijk om over te schakelen tussen en tewerkstelling art. 60§7 in het reguliere circuit naar een art. 60§7 tewerkstelling binnen de sociale economie binnen het contingent.?	26
7.39 Wat gebruiken we best een samenwerkingsovereenkomst of terbeschikkingstellingsovereenkomst?	26
7.40 Hoelang moet iemand werken in art. 60§7 tewerkstelling,vooraleer hij zijn sociale rechten heeft opgebouwd?	27
<b>8. Werkplekvormen in TWE OCMW</b>	<b>28</b>
8.1. Welke contracten dienen voor stages tijdens TWE gebruikt te worden?	28
8.2. Kan de BVS op dezelfde werkplaats als de art. 60§7?	28
8.3. Kan een BVS in sociale economie?	28
8.4. Kan een OCMW zelf een beroepsverkennde stage aanmaken/afsluiten voor trajecten die niet kaderen in TWE?	28
8.5. OCMW voorziet op dit moment standaard voor elke opstart art. 60§7 een vaste stageperiode van 2 weken. De huidige invulling komt niet 100% overeen met de richtlijnen voor een BVS,	28
8.6. Kunnen OCMW's de eigen "stage-instrumenten" inzetten tijdens TWE?	29
8.7. Waarvoor kan ik de beroepsverkennde stage gebruiken?	29
8.8. Kan een OCMW een beroepsverkennde stage aanmaken/afsluiten ikv TWE?	29

8.9. Bij de beroepsverkennde stage wordt gevraagd om een stageplan op te sturen, wat houdt dit in?	29
8.10. Kan BVS om na te gaan of de persoon psychisch in staat is de job te doen, als de burger in het verleden reeds gewerkt heeft in de functie?	30
8.11. OCMW doet een medisch onderzoek bij aanwerving ikv art. 60§7-tewerkstelling, kan dit gebruikt worden voor de BVS?	30
8.13. Moet een stageplan opgesteld worden voor een BVS die kadert in TWE?	30
8.14. Kan een WES bij dezelfde werkgever als de art. 60§7?	30
8.15. Kan een IBO plaatsvinden binnen het TWE-traject?	30
8.16. Kan een IBO op dezelfde werkplaats als de WES?	30
8.17. Welke zijn de richtlijnen rond de aanvraag IBO?	31
8.18. Is er een technische handleiding IBO beschikbaar?	31
8.19. Hoe brengen we IBO aan bij de werkgevers, bestaan er tips voor IBO hunting?	31
8.20. Hoe gebeurt de ondertekening van het IBO-contract?	31
8.21. Kan een klant na een art. 60§7 tewerkstelling bij hetzelfde bedrijf aan de slag via IBO?	31
8.22. Hoe frequent is de opvolging bij een IBO?	31
8.23. Hoe kan je aanvraag IKP-nummer (of vestigingsnummer) van een bedrijf doen?	31
8.24. Vragen over WES?	32
8.25. Vragen over cursistenvergoeding bij WES ?	32
8.26. Wie ondertekent het stagecontract WES?	32
8.27. Moet de klant aangifte doen bij RVA van extra inkomsten tijdens de WES?	32
8.28. Wat moet je invullen bij verplaatsingsvergoeding (in MLP, extra toepassing 'prestaties registreren) als de klant al een lijnabonnement heeft?	32
8.29. Kan een WES in een bedrijf in de sociale economie?	32
8.30. Is een WES een betaalde stage waar de cursist recht heeft op een premie? Wie registreert die premie die door VDAB wordt betaald?	32
8.31. Moet het OCMW zelf op zoek naar werkplekken?	33
8.32. Waar kan ik opleidingsplannen vinden?	33
8.33. Hoe kan je toegang verkrijgen tot tool 'IBO beheer'?	33
8.34. Hoe kan je wisselen van administrator om andere OCMW-bemiddelaars toegang te geven tot IBO beheer?	33
8.35. Hoe kan je het vestigingsnummer (bij VDAB) van je bedrijf (= IKP) opvragen?	33
<b>9. Wat als je klant niet meewerkt in TWE?</b>	<b>33</b>
9.1. Wat te doen als mijn klant niet meewerkt, en de klant is al uitkeringsgerechtigd werkzoekende?	33
9.2. Mijn klant is niet bereikbaar tijdens art 60§7, tewerkstelling wat moet ik doen?	33
9.3. Wat als mensen tijdens de periode nazorg niet meer op afspraak komen?	34
<b>10. Mijn Loopbaan voor partners MLP/ registraties</b>	<b>34</b>
10.1. In MLP moet je de categorie 78 veranderen naar 90 maar soms verspringt deze na verloop van tijd terug naar 78. Kan dat aangepast worden?	34
10.2. Waarom is de juiste categorie zo belangrijk?	34
10.3. Kan ik een klant opnieuw inschrijven in categorie 90 met terugwerkende kracht?	34

10.4. Wat doe ik als ik een klant wil opnemen in een TWE traject en er verschijnt een rode balk in het dossier bij de contactgegevens?	34
10.5. Wanneer komt de vrijstelling in het dossier van de klant?	35
10.6. Welk effect heeft de vrijstelling op de uitkering van de klant?	35
10.7. Maak ik nog een aparte art. 60§7 lijn aan in MLP tijdens de TWE?	35
10.8. Ik kan de werkzoekende niet inschrijven in categorie 5. Hoe komt dit? Wat kan ik doen?	35
10.9. Moet de WEO in het MLP dossier geupload worden?	35
10.10. Ik wil een TWE lijn afsluiten. Wanneer kies ik voor 'stopgezet' of 'beëindigd'?	35
10.11. Wanneer we TWE stopzetten blijf ik als bemiddelaar staan in MLP. Ook wanneer we geen contact meer hebben met de cliënt. Is er een manier om jezelf te wissen als bemiddelaar?	36
10.12. Kan een TWE traject langer dan 24 maanden duren?	36
10.13. Wat als ik een TWE-lijn vergat te registreren in MLP?	36
10.14. Ik krijg volgende boodschap: Parameter gbr_logonid_uitv verplicht in procedure UpdInsTst. als ik gegevens wil wijzigen in de TWE-lijn/ de TWE-lijn wens stop te zetten. Wat betekent dit en wat moet ik doen?	36
10.15. Ik kan geen TWE-lijn aanmaken en ik krijg de melding dat ik deze lijn enkel aangemaakt kan worden als de persoon in begeleiding genomen wordt of een actief dossier moet hebben. Hoe los ik dit op?	36
10.16. Ik zet de TWE-lijn stop. Welke stappen dien ik verder te ondernemen?	36
10.17. Klant is verhuisd naar andere gemeente. Welk ocmw neemt de begeleiding op zich?	37
10.18. Moet een klant een document C91 afgeven aan zijn uitbetalingsinstelling na TWE ?	37
10.19. Wordt - net zoals na afsluiting van een nu bestaand art60§7 traject - warme overdracht tussen het OCMW en VDAB voorzien na een traject TWE?	37
10.20. Is er een WEO in het Frans beschikbaar voor de faciliteitengemeenten?	38
10.21. Bestaat er een model van de werkervaringsovereenkomst?	38
10.22. Op het aanvraagdocument registratie WEO dient de trajectbegeleider twee maal het eigen mailadres in te vullen? Klopt dit?	38
10.23. Indien de trajectbegeleider toch wijzigt tijdens het traject, moet de WEO dan aangepast worden?	38
10.24. Moet de datum start werkervaringsovereenkomst starten op dezelfde dag als de art. 60-tewerkstelling?	38
10.25. Moet ik de ondertekende werkervaringsovereenkomst terugsturen naar VDAB?	38
10.26. Mag de ondertekende werkervaringsovereenkomst digitaal bewaard worden?	38
10.27. Wie moet ondertekenen bij 'Voor OCMW' op het contract werkervaringsovereenkomst?	38
10.28. Kunnen er meerdere personen tekenen in het veld 'Voor OCMW'?	39
10.29. Waarom staat er geen einddatum op de werkervaringsovereenkomst?	39
10.30. Het eindrapport in ICF termen, verworven competenties, eindadvies, evaluaties gekoppeld aan Pop,... Is dit in te vullen volgens een bepaald instrument? Waar kunnen we dit vinden?	39

<b>11. Opleidingen en TWE</b>	<b>39</b>
11.1. Welke zijn de voorwaarden om een stimulanspremie te ontvangen?	39
11.2. Wanneer komt de klant in aanmerking voor een stimulanspremie tijdens BVS ?	39
11.3. Waar registreer ik de stimulanspremie? Is het voldoende dat dit in mijn (papieren) dossier zit of moet dat ook ergens geüpload worden? Wanneer moet ik dit registreren?	39
11.4. Waar kan ik een werkpostfiche/risicoanalyse vinden?	39
11.5. Wat is de kostprijs voor een erkende beroepsopleiding bij VDAB voor leefloongerechtigden?	39

## Inleiding

We worden in de maatregel TWE OCMW met heel wat vragen geconfronteerd. Vragen met diverse invalshoek: hetzij over inschatting van een klant, hetzij over een instrument binnen TWE OCMW, hetzij over een registratie in het MLP systeem...

Daarom bundelen we in dit document alle vragen en antwoorden die een antwoord bieden over al deze invalshoeken. De vragen komen vooral uit de concrete dagelijkse praktijk van de OCMW begeleider. De bundel bevat algemene informatie en principes die toepasbaar zijn op de maatregel TWE OCMW. We hebben er voor gekozen om te werken met vragen en antwoorden om het zo concreet en toegankelijk mogelijk te maken. Je kan zoeken in het document via de inhoudsopgave, de trefwoorden of in de PDF zoeken naar specifieke woorden met de sneltoets ctrl+F. Vind je je vraag niet terug in deze bundel? Stuur ze dan naar [tijdelijkewerkervaring@vdab.be](mailto:tijdelijkewerkervaring@vdab.be).

## 1. Vragen en antwoorden over instroomcriteria

### 1.1. Wanneer krijgt de klant het label 'niet inzetbaar'?

Sommige werkzoekenden zijn in de praktijk niet onmiddellijk inzetbaar op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld omdat ze in beroep zijn tegen de mutualiteit, een niet-arbeidsmarktgerelateerde problematiek hebben die vooraf moet onderzocht worden of een opleiding volgen. Bemiddeling van deze klanten of toeleiden naar de arbeidsmarkt heeft op dat moment weinig zin.

### 1.2. Kan een klant met label 'niet inzetbaar' instromen in TWE?

Ja, als de ocmw-begeleider inschat dat de klant wel voldoet aan de voorwaarden voor instroom naar TWE OCMW, kan de klant toegeleid worden. Hiervoor maakt de ocmw-begeleider eerst een grondig motivatieverslag op en laadt dit op in MLP. De ocmw-begeleider verwittigt de projectopvolger als dit bestand is opgeladen. Het sjabloon voor het motivatieverslag vind je [hier](#).

### 1.3. Waarvoor staat het label niet toeleidbaar?

De werkzoekende heeft een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt wegens een combinatie van medische, mentale, psychische en sociale problemen en kan daarom niet toegeleid worden naar:

- Jobs in het normaal economisch circuit
- Jobs in de sociale economie
- Activiteiten in arbeidszorg
- Gespecialiseerde begeleiding (zoals vb. activeringsbegeleiding, tijdelijke werkervaring, enz)

Het label niet toeleidbaar is steeds een gevolg van een screening door een psycholoog van VDAB en kan ook pas opgeheven worden na een herscreening. Omdat VDAB inschat dat de kans klein is dat deze werkzoekende binnen het jaar aan het werk zal kunnen, verwijst VDAB de klant door naar een organisatie uit welzijn of gezondheidszorg om het probleem dat zijn deelname aan de arbeidsmarkt belemmert, weg te werken.

Een niet toeleidbare komt automatisch op 'niet inzetbaar'.



#### 1.4. Kan een klant met de melding 'niet toeleidbaar' instromen in TWE?

Neen, dit is niet mogelijk. De afstand tot de arbeidsmarkt is immers op dat moment te groot. Als er twijfels zouden zijn over de correctheid van de screening zal er eerst een herscreening door de psycholoog van VDAB moeten plaatsvinden. Deze kan dan beslissen om het label al dan niet opnieuw toe te kennen.

#### 1.5. Zijn deze labels definitief/voor altijd?

Neen, dit zijn momentopnames waardoor bepaalde problematieken na verloop van tijd kunnen weggewerkt zijn en waardoor klant wel toeleidbaar en inzetbaar wordt. Daardoor kan er uitzonderlijk iemand die op 'niet inzetbaar' staat toch starten met TWE.

#### 1.6. Kan een klant met VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) nummer instappen in TWE?

Ja, het feit dat een klant een VAPH nummer heeft betekent niet noodzakelijk dat deze ook het label niet toeleidbaar of niet inzetbaar heeft. Er zijn veel mensen met een VAPH nummer die werkzaam zijn in het NEC. Maak dus ook voor deze klant de inschatting of hij/zij thuishoort in een TWE-traject.

## 2. Inschatting / klantenprofiel

### 2.1. Wat is de doelgroep van TWE?

TWE is bedoeld voor een klant die:

1. voornamelijk moeten werken aan generieke competenties
2. nood heeft aan het verwerven van (recente) werkervaring
3. over het nodige leerpotentieel beschikt om de afstand naar het NEC in max. 2 jaar te overbruggen. Voor het inschatten van klanten werd er tussen VDAB en VVSG een [afsprakenkader](#) instroomcriteria uitgewerkt.

### 2.2. Welke instrumenten kan de OCMW begeleider gebruiken om een goede inschatting te maken?

Om een goed inschatting van de klant te kunnen maken is er een duidelijk zicht nodig op het (arbeidsmatig) functioneren en de competenties van de klant. VDAB biedt hiervoor eventueel volgende instrumenten aan:

1. via MLP het scoren van competenties (tabblad profiel en gewenste jobs, doorklikken naar competenties)
2. via de VDAB-website [de inschattinglijst TWE](#)
3. online cursussen: [inschatten](#), [twe](#)
4. [voorbeelden](#) van een POP (zie onderaan in de link).

### 2.3. Wat als na inschatting blijkt dat de klant niet voldoet aan het profiel voor een TWE-traject?

Als de klant niet klaar is om een traject naar werk aan te vatten biedt het OCMW de dienstverlening (sociale activering, schuldbemiddeling,...) aan die aansluit bij het profiel van de klant. Eventueel kan na een zeker tijd de inschatting opnieuw gebeuren en kan er, na voldoende evolutie in de situatie, alsnog een TWE-traject opgestart worden.

#### 2.4. Wat met een klant zonder jobdoelwit of moeilijk uit te klaren jobdoelwit?

Om het jobdoelwit van de klant uit te klaren kan je:

- de [beroepsoriëntatietest](#) van VDAB overlopen
- een BVS (beroepsverkennde stage) opstarten. Hiervoor bestaat een [handleiding](#).

#### 2.5. Is er een leeftijdsbeperking binnen TWE?

Neen, er is geen leeftijdsbeperking, maar het TWE-traject focust op een overstap naar het NEC. Het is daardoor niet zinvol het traject op te starten als de pensioengerechtigde leeftijd, tijdens of kort na het traject wordt bereikt.

### 3. Deeltijdse tewerkstelling

#### 3.1. Kan een TWE-traject opgestart worden voor klanten die deeltijds werken en deeltijds leefloon ontvangen ?

Ja, het TWE-traject kan voor deze klanten opgestart worden. Van zodra er recht is op RMI (Recht op Maatschappelijke Integratie) en er wordt leefloon uitbetaald , kan er ook een TWE-traject opgestart worden.

#### 3.2. Een klant heeft een deeltijds arbeidscontract. Mag/moet dit arbeidscontract stopgezet worden om een TWE-traject op te starten?

Het bestaande arbeidscontract mag niet stopgezet worden om een TWE-traject op te starten. In de eerste plaats moet nagekeken worden in welke mate de huidige arbeidsovereenkomst reeds rechten op een uitkering heeft opgebouwd. Van zodra dit duidelijk is, kan er een bijkomende deeltijdse art. 60§7 worden opgestart. (Eventueel in het bedrijf waar de klant reeds aan de slag is) Deze art. 60§7 mag duren totdat de klant zijn, voltijdse, rechten heeft opgebouwd. De loonstoelage is hierbij echter beperkt tot de eerste 6 maanden van het contract art. 60§7.

### 4. VDAB inschrijving en categorie werkzoekende

#### 4.1. Moet een klant zijn ingeschreven bij VDAB om een traject te kunnen opstarten?

Ja, de klant moet bij VDAB zijn ingeschreven als werkzoekende om in een TWE-traject te kunnen stappen. Het OCMW biedt hierbij, indien nodig, ondersteuning aan ([omzendbrief De Block](#)).

Als de klant nog nooit eerder was ingeschreven bij VDAB moet er eerst een werkzoekendendossier aangemaakt worden. Dit kan via:

- [de website](#)
- bellen naar de VDAB servicelijn op het nummer 0800/30 700
- langsgaan bij de dichtstbijzijnde werkwinkel en daar gebruik maken van de zelfbedienings PC's of de telefoonlijn naar de servicelijn

Als de klant reeds een bestaand dossier heeft bij VDAB moet er enkel een update van de gegevens gebeuren

#### 4.2. Onder welke categorie wordt een klant in een TWE-traject ingeschreven bij VDAB?

De klant moet ingeschreven zijn onder categorie 05, “werkzoekende ten laste van het OCMW”. Hierop zijn echter een aantal uitzonderingen mogelijk, van klanten die in een andere categorie moeten staan. Het gaat hier om:

- werkzoekenden die (deeltijdse) werkloosheidsvergoedingen ontvangen. = cat. 00
- werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd. = cat. 02
- werkzoekenden die uitgesloten zijn van het recht op uitkeringen. = cat. 14
- deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkering. = cat. 80
- werkzoekenden die deeltijds werken gedurende hun wachttijd. = cat. 82

#### 4.3. Kan een klant met cat. 00 “werkzoekende die werkloosheidsuitkeringen ontvangt” toegeleid worden?

De klant kan toegeleid worden indien hij/zij bijpassing leefloon ontvangt. De klant krijgt een art. 60§7 voor de duur nodig voor de opbouw van volledige sociale rechten.

De klant blijft tijdens het TWE traject ingeschreven onder cat. 00.

#### 4.4. Kan een klant met cat. 02 “werkzoekende tijdens beroepsinschakelingstijd (BIT)” toegeleid worden?

De klant kan toegeleid worden indien hij/zij leefloon ontvangt. De BIT moet volledig doorlopen worden. Daarom moet de klant ook onder deze categorie ingeschreven blijven. Na deze BIT zal de klant recht openen op de beroepsinschakelingsuitkering.

Men kan tijdens het traject TWE OCMW een tewerkstelling art. 60§7 opstarten. Op basis van deze tewerkstelling zal de klant immers een recht openen op een werkloosheidsuitkering. Deze ligt hoger dan de beroepsinschakelingsuitkering.

#### 4.5. Kan een klant met cat. 11 “werkzoekende in deeltijds onderwijs” toegeleid worden?

Een klant die in deeltijds onderwijs zit en leefloon krijgt heeft het statuut van student. Hij/zij is dus deeltijds leerplichtig. De focus ligt bij deze klanten op opleiding en hierdoor zijn ze niet volledige beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Een TWE-traject lijkt dan ook niet aangewezen.

VDAB adviseert om deze klanten niet in een traject TWE OCMW onder te brengen. Dit kan enkel, in uitzonderlijke gevallen, na gezamenlijk overleg over een individueel dossier. Neem hiervoor contact op met VDAB (projectopvolger of provinciaal expert).

#### 4.6. Kan een klant met cat. 14 “van het recht op uitkeringen uitgesloten werkzoekende” toegeleid worden?

De duurtijd van de schorsing is in dit geval van belang. Vraag dit na aan je klant. Deze heeft hierover een mededeling ontvangen.

Is de klant “uitgesloten tot wedertoelaatbaarheid” dan kan een art. 60§7 aangeboden worden om de sociale rechten terug te laten opbouwen.

Heeft de klant een schorsing voor een bepaalde periode, dan kan de klant na de schorsing zijn recht heropenen. Een art. 60§7 kan hier enkel voor de periode gelijk aan de schorsingsperiode. Maakt deze art. 60§7 deel uit van een TWE traject, dan wordt hier ook in verdere begeleiding en inzet van instrumenten voorzien. Een art. 60§7 buiten het TWE-traject, valt volledig ten kosten van het OCMW.

Opgelet! Een klant met cat. 14 is vaak nog in bemiddeling bij VDAB of een partner. Kijk dit dus zeker eerst na in het VDAB-dossier.

#### 4.7. Kan een klant met cat. 80 “deeltijdse werknemer met inkomensgarantie-uitkering” toegeleid worden?

De klant kan toegeleid worden indien hij/zij bijpassing leefloon ontvangt. Deze klant kan een deeltijdse art. 60§7 aangeboden krijgen voor de duur nodig voor de opbouw van volledige sociale rechten. De art. 60§7 moet combineerbaar zijn met de huidige job van de klant. (Eventueel in hetzelfde bedrijf waar de klant reeds aan de slag is) Daarna begeleidt OCMW de klant verder naar een voltijdse job, met de inzet van de nodige instrumenten.

### 5. Stopzetting / Beëindiging traject TWE

#### 5.1. Zet je het TWE-traject stop wanneer er een tewerkstelling is via interim?

Indien een klant via interim aan de slag gaat, maar je klant is zeker nog gebaat met bijkomende ondersteuning, dan laat je best de TWE-lijn nog maximaal 3 maanden lopen (binnen de maximale termijn van 24 maanden).

#### 5.2. Zet je het TWE-traject stop wanneer er een halftijdse tewerkstelling is?

De begeleiding naar werk kan bij een klant die deeltijds werkt, maar streeft naar een voltijdse tewerkstelling, verder blijven lopen. In dit geval blijft de inspannings- en resultaatsfinanciering lopen. De klant behoudt dus ook zijn vrijstelling. Gezien de klant nog steeds werkzoekend is moet deze ingeschreven blijven ofwel onder cat. 80 “deeltijdse werknemer met inkomensgarantie-uitkering” of onder cat. 93 “vrij ingeschreven deeltijdse werknemer”.

Als blijkt dat een deeltijdse job het meest haalbare is en de tewerkstelling verloopt vlot, dan kan het TWE-traject afgesloten worden.

### 6. Varia

#### 6.1. Heeft de klant in een TWE-traject recht op een vervoersonkost wanneer hij gaat solliciteren?

De werkzoekende (klant) heeft recht op een treinticket aan verminderde kostprijs (1 euro enkele reis en 2 euro voor heen- en terugreis) voor:

- sollicitatie-acties o.b.v vacatures en uitnodigingen
- een occasionele verplaatsing i.k.v opleidingsaanvraag of begeleidingsactie als de werkzoekende mobiliteitsproblemen heeft omwille van financiële problemen.

Dit treinticket kan de klant afhalen in de werkwinkel. Hij heeft hiervoor een bewijs van afspraak nodig.

## 6.2. Kan vrijwilligerswerk binnen TWE?

Of een klant vrijwilligerswerk kan aanvatten, hangt af van het statuut van de klant. Indien deze klant nog leefloongerechtigd is, dan valt dit onder de bevoegdheid en autonomie van het OCMW.

Krijgt de klant echter al enige vorm van werkloosheidsuitkering dan is hiervoor een goedkeuring van de RVA nodig.

Vrijwilligerswerk telt voor TWE echter niet als instrument. Een alternatief is eventueel de BVS.

## 6.3. Kan Lokale Diensteneconomie (LDE) tijdens TWE-OCMW?

Neen, de doelstelling van de TWE is doorstroom naar het NEC.

Wanneer tijdens een traject TWE-OCMW blijkt dat dit geen haalbare kaart is en SE meer aangewezen is, kan de betrokkene tijdens het traject TWE OCMW reeds doorgestuurd worden voor indicering. Pas na indicering zal immers blijken of iemand 'rechten LDE' toegewezen krijgt of niet.

Indien de betrokkene effectief toegang tot dergelijke rechten opent, blijft voor hem tijdens TWE de periode art. 60§7 doorlopen. Daarna stopt het traject TWE voor deze persoon. Dan pas kan deze instromen in LDE.

## 7. Art. 60§7 tewerkstelling

### 7.1. Mag een art. 60§7 binnen TWE OCMW in de sociale economie ?

Een opstart van een TWE-traject in de Sociale Economie is toegelaten, maar het uiteindelijke doel van TWE is doorstroom naar het NEC, waarbij het denken in termen van "doelgroepmedewerker" verlaten wordt. Dit gezegd zijnde kan een traject perfect een opbouwend karakter hebben met aansluiting NEC.

Jobrotatie binnen het sociaal economisch initiatief is hierbij de volgende stap.

Naargelang de grootte van het sociaal economisch initiatief kan hier meer of minder op ingezet worden. Het opleidingsplan/POP/trajectplan, is hierbij een hulpmiddel, waarin je duidelijk het opbouwend karakter, de zesmaandelijke opvolging en de nieuwe uitdaging/stappen naar voor laat komen.

Op financieel vlak kunnen ocmw's maximum 12 maanden gebruik maken van de verhoogde staatstoelage van de POD MI (exclusief verlof en ziektedagen). Blijft een tewerkstelling art. 60 §7 langer lopen dan deze 12 maanden, dan zal voor de verdere periode enkel 'gewone' loonstoelage worden toegekend. Dit zal in de toekomst automatisch gebeuren. Het OCMW

zal een melding krijgen van POD MI dat het aantal bereikte dagen voor verhoogde staatstoelage is bereikt. Voor alle art. 60§7 binnen de Sociale Economie die de periode van 12 maanden overschrijden zal men vanuit VDAB een controle doen van deze middelen. Men zal voor de hele periode - die de 12 maanden overschrijdt- het verschil tussen verhoogde en gewone loonstoelage terugvorderen.

#### 7.2. Wat als de art. 60§7 niet binnen de voorziene 2 maanden wordt opgestart?

Als de art. 60§7 niet binnen de voorziene 2 maanden wordt opstart, krijgt het OCMW geen financiering voor dit TWE-traject.

Zet de TWE-lijn stop en start een nieuwe TWE-lijn, waarin binnen 2 maand een art. 60§7 opstart, zodat het OCMW wel financiering kan ontvangen. Ook de nieuwe TWE-lijn omvat een traject van 24 maanden.

#### 7.3. Wat doe je met een TWE-traject wanneer de art. 60§7 wordt opgeschort wegens ziekte?

Wanneer je een art. 60§7 contract opschort omwille van ziekte kan je de TWE stopzetten ten vroegste na 1 maand en moet je deze stopzetten na 6 maanden.

Als de klant na zijn ziekteperiode de art. 60§7 hervat, is er een nieuw contract nodig voor de financiering van het nieuwe TWE-traject. Je zet dus het contract art. 60§7 stop in onderlinge overeenstemming en maakt aansluitend een nieuw contract aan, met ook een nieuwe TWE-lijn. Opgelet, de datum van het nieuwe contract moet liggen op dezelfde dag of na die van de TWE-lijn.

Indien de klant weigert het contract stop te zetten in onderlinge overeenstemming dan contacteer je de projectopvolger van jouw regio. Deze persoon helpt je verder in het zoeken van een alternatieve oplossing.

#### 7.4. Dien je een C-91 formulier mee te geven met de klant na het beëindigen van een art. 60§7?

Neen, na een art. 60§7 mag je geen C91 afleveren, enkel na stopzetting TWE. De vrijstelling blijft immer verder lopen tot het einde van het traject. De uitbetalingsinstelling moet de werkloosheidsuitkering toekennen op basis van C4 en inschrijvingsbewijs.

#### 7.5. Kan een halftijdse art. 60§7?

Ja dat kan. Een deeltijdse art. 60§7 zal echter een veel langere duur hebben dan een voltijdse art. 60§7. Bovendien is de loonstoelage bij een deeltijdse art. 60§7 beperkt tot max. 6 maanden. Een deeltijdse art. 60§7 kan gecombineerd worden met een reeds bestaande reguliere deeltijdse job.

#### 7.6. Kan een 80% tewerkstelling binnen art. 60?

Ja, dit kan en kan worden aanzien als een voltijdse tewerkstelling met een staatstoelage voor de volledige duurtijd van de art 60. Een tewerkstellingsbreuk lager dan 80% kan niet worden gelijkgesteld met een voltijdse tewerkstelling. Meer info zie deze [link](#) (punt 17 van de FAQ VVSG).

### 7.7. Kan een klant onbetaald verlof nemen in het kader van TWE?

Ja dit kan.

- voor de art. 60§7: verlofregeling leefloner is hier van kracht
- tijdens de art. 60§7: de goedkeuring van dit verlof ligt hier eveneens bij het OCMW
- na de art. 60§7: de klant is uitkeringsgerechtigd en informeert zich bij de uitbetalingsinstelling over de mogelijkheden

### 7.8. Kan een halftijdse art. 60§7 in combinatie met een halftijdse IBO?

Ja, dit kan in theorie. In de praktijk is dit echter zeer moeilijk te realiseren. Vooreerst moet men uurrooster gewijs bekijken of dit haalbaar is voor de klant, de werkgever van de IBO en het OCMW. Dit is niet evident. Daarbij komend is het zo dat de deeltijdse art. 60§7 zolang moet duren totdat sociale rechten zijn opgebouwd. Dit houdt een lange periode in. Als men een deeltijdse art. 60§7 gaat combineren met een halftijdse IBO, dan kan deze IBO leiden tot een aanwerving (er is een aanwervingsverplichting bij IBO). Na de periode IBO zal dus deze situatie wijzingen in het hebben van een deeltijdse tewerkstelling in combinatie met een deeltijdse art. 60§7. Deze art. 60§7 zal eindigen bij het moment dat sociale rechten zijn verworven. De klant valt terug op een deeltijdse functie (eventueel met uitkering). Deze combinatie lijkt ons niet financieel voordelig noch voor klant, noch voor OCMW.

### 7.9. Kan een halftijdse art. 60§7 in SE in combinatie met een halftijdse art. 60§7 in de privé?

Neen, voor de POD MI is dit niet mogelijk, omdat er maar 1 type loonstoelage tegelijkertijd kan gevraagd worden in het Nova Prima-aanvraagstelsel.

### 7.10 Wat als de klant verhuist naar een andere gemeente tijdens de art. 60§7?

Als OCMW heb je de keuze. Je bespreekt dit het best met het OCMW van de nieuwe woonplaats. Je kan ervoor kiezen dat je als 'origineel OCMW' de werkzoekende verder blijft begeleiden. Het OCMW van de nieuwe woonplaats kan ook de begeleiding op zich nemen. Er dient dan onderling een afspraak gemaakt worden over de verdeling van de subsidie voor begeleiding. De bestaande TWE-lijn blijft in elk geval behouden, zodat het OCMW van de nieuwe woonplaats enkel voor de resterende duur van het TWE-traject moet begeleiden. Indien er een traject TWE werd opgestart – waarbij er tevens een art. 60§7 tewerkstelling als instrument werd ingezet – dient er bij verhuis een onderscheid gemaakt te worden tussen het traject TWE en de tewerkstelling art. 60§7.

#### 1. Traject TWE

Het oorspronkelijk bevoegd OCMW dient de begeleiding van de werkzoekende verder te zetten (zie art.10 TWE-Besluit). Echter kan het ook vragen aan het OCMW van verhuis om de begeleiding over te nemen (het OCMW van verhuis kan hiertoe niet verplicht worden (zie art.24 TWE-besluit).

Indien de begeleiding wordt overgenomen door het OCMW van verhuis dienen de OCMW's onderling afspraken te maken over het al dan niet overmaken van de (gehele/ gedeeltelijke) subsidie ter begeleiding (zie art.24 TWE-Besluit).



Immers kan het oorspronkelijk bevoegd OCMW beslissen de steun niet (volledig) door te geven (art.24§1 lid 2 TWE-Besluit).

Enkel het resterend saldo van het traject-TWE (aantal maanden) zal door het OCMW van verhuis kan worden verder gezet indien het OCMW van verhuis beslist de begeleiding over te nemen

Het TWE-traject – zoals ingeschat en gestart door het oorspronkelijk bevoegd OCMW- blijft immers beperkt tot 24 maanden (art.5 TWE-decreet). De verhuis opent geen nieuw TWE-traject, maar kan hoogstens een verderzetting betekenen van de begeleiding ervan door het OCMW van verhuis.

**Belangrijke nuance:** indien de verhuis zou plaatsvinden op het ogenblik dat de gerechtigde zijn sociale rechten heeft opgebouwd en aldus uitkeringsgerechtigd is geworden, zal het OCMW (afhankelijk van de afspraken: het oorspronkelijk of van verhuis) de begeleiding dienen verder te zetten. Immers is het traject TWE nog steeds lopende waarvoor de begeleiding wordt opgenomen door het gemandateerde OCMW voor de duur van het traject (art.10).

## 2. Art. 60§7

Het oorspronkelijk bevoegd OCMW blijft de juridische werkgever van de verhuisde art. 60§7. De verhuis laat immers de arbeidsovereenkomst niet uitdoven, noch ontstaat er een nieuwe arbeidsovereenkomst in hoofde van het OCMW van verhuis. Het OCMW van de nieuwe woonplaats blijft dus een 3de t.a.v. de arbeidsovereenkomst, zodat het OCMW niet verplicht kan worden de juridische werkgever te worden. Men kan immers een 3de niet dwingen een overeenkomst aan te gaan (basis van een overeenkomst is nog steeds wilsovereenstemming).

Het oorspronkelijk bevoegd OCMW kan de art. 60§7 ter beschikking stellen aan het OCMW van verhuis. De compensatievergoeding en toelage blijft dan ook steeds toekomen aan het oorspronkelijk bevoegd OCMW (art.36 Wet RMI).

Het oorspronkelijk bevoegd OCMW kan de arbeidsovereenkomst beëindigen, waarop het OCMW van verhuis een nieuwe arbeidsovereenkomst art. 60§7 kan sluiten (indien de werkzoekende nog geen sociale rechten heeft opgebouwd).

- Indien dan het oorspronkelijk bevoegd OCMW en het OCMW van verhuis overeenkomen dat de begeleiding toekomt aan het OCMW van verhuis worden ook afspraken gemaakt over de subsidie voor begeleiding;
- Indien het OCMW van verhuis een nieuw art. 60§7 afsluit met de werkzoekende dan komt de toelage rechtstreeks toe aan het OCMW van verhuis (art. 60§7 = beperkt tot de duur nodig om de rechten op te bouwen).

### 7.11. Wat als de klant verhuist tijdens de art. 60§7 buiten Vlaanderen (ander gewest)?

De algemene regel stelt dat het OCMW van de gewoonlijke verblijfplaats van de klant het bevoegde OCMW is. Zodra de verhuis is afgerond, gaat de bevoegdheid over naar het OCMW van de gemeente van de (nieuw) gewoonlijke verblijfplaats. Men kan zelfs de hulpvraag richten naar het OCMW van de (nieuw) gewoonlijke verblijfplaats ook al is de verhuis nog niet afgerond.



*A. Klant verhuist bij de start van een TWE- traject + art. 60 niet gestart*

OVERDRACHT 'TEWERKSTELLING DOSSIER'

Het traject TWE OCMW wordt stopgezet. Immers blijft de klant nog leefloongerechtigd, maar valt deze niet meer onder de territoriale bevoegdheid van het eerste OCMW (*zie supra*) Het komt toe aan het OCMW van het ander gewest om de eigen activeringsmaatregelen (activeringsbeleid) toe te passen. Het nieuwe OCMW ( Brussel of Waals Gewest) kent immers geen Vlaams TWE-traject.

OVERDRACHT 'SOCIAAL DOSSIER':

De klant biedt zich bij voorkeur aan bij het nieuwe OCMW (in het ander Gewest), waarbij er een dossier overdracht wordt gedaan door het eerste OCMW op vlak van RMI en andere welzijnsaspecten.

*C. Klant verhuist tijdens de opgestarte art. 60 § 7 tewerkstelling binnen het TWE-Traject*

Indien de klant verhuist tijdens de opgestarte art. 60 § 7 binnen het TWE-traject kan deze verder worden gezet op voorwaarde dat:

- het Vlaams OCMW de arbeidsovereenkomst (art. 60 § 7 OCMW) wenst verder uit te voeren;
- de klant nog bereid is én zich nog **afdoende kan verplaatsen** naar deze tewerkstellingsplaats ondanks de verhuis.

Het Vlaams OCMW dient aan de VDAB inzagerechten te vragen om de verdere registratie in het MLP - systeem te kunnen doen.

Indien de **verhuis verhindert** dat de tewerkstelling in het kader van art. 60 § 7 OCMW nog verder gezet kan worden (bijv. een te grote afstand), moet het TWE OCMW traject en het daarin ingebed instrument art. 60 § 7 van elkaar los gezien worden.

Voor de beëindiging van de WEO kan art. 8, § 1, 3° van het TWE-besluit als basis dienen:

*De VDAB of de gemandateerde partnerorganisatie kan de werkervaringsovereenkomst onmiddellijk beëindigen als de VDAB of de gemandateerde partnerorganisatie van oordeel is dat de uitvoering van de overeenkomst kennelijk onmogelijk is geworden.*

Het is echter niet omdat de werkervaringsovereenkomst onmogelijk is geworden dat ook de onderliggende arbeidsovereenkomst - artikel 60 § 7 - van rechtswege een einde krijgt. Indien de klant de afstand wenst te overbruggen én niet zelf aangeeft dit te moeilijk te vinden - lees: geen beëindiging in onderling overleg gevonden kan worden - is er geen pasklare reden voorhanden om de overeenkomst te beëindigen. Dit zal geval per geval beoordeeld dienen te worden.

Indien er toch besloten wordt tot een beëindiging van de tewerkstelling art. 60, zal het tewerkstellingdossier en sociaal dossier dan ook volledig overgedragen worden aan het nieuw OCMW ( van het ander Gewest), daar deze territoriaal bevoegd zijn voor de verhuisde klant.

Nadat de sociale rechten van de klant d.m.v. een artikel 60 § 7 zijn opgebouwd, wordt het TWE OCMW -traject stopgezet. Dit houdt zowel de beëindiging van de tewerkstelling art. 60 § 7 als de WEO in. Immers is de klant uitkeringsgerechtigd geworden én valt deze niet meer onder de bevoegdheid van het Vlaamse Gewest (VDAB).

Daarenboven kent Brussels / Waals gewest de activerende maatregel TWE-OCMW - noch de daaraan verbonden component van vrijstelling - niet.

De loonstoelagen kunnen gedurende de tewerkstelling art. 60 uitbetaald blijven aan het OCMW (Vlaams). Immers komen deze toe aan de juridische werkgever en de aanvrager daarvan via Nova Prima. De subsidies van de VDAB (IV en CV) kunnen gedurende de tewerkstelling art. 60 uitbetaald blijven aan het OCMW (Vlaams).

#### 7.12. Kunnen OCMW's tijdens hun TWE /art. 60§7 gebruik maken van het aanbod van VDAB voor NODW (Nederlands op de werkvloer)?

VDAB voorziet Train de trainers (TTT's)-info's om de methodiek van NODW over te dragen aan een taalcoach binnen het OCMW. Als die taalcoach er nog niet is, zal VDAB die ook opleiden. M.a.w de VDAB zal deze taalcoaching niet op zich nemen maar wel een OCMW-begeleider opleiden binnen het OCMW, zodat deze begeleider deze taalcoaching op zich kan nemen.

#### 7.13. Wat is de werkwijze bij een AO art. 60§7 voor bepaalde duur die na 1/1/17 afloopt en waarbij geopteerd wordt voor verlenging na evaluatie?

Een addendum toevoegen is inderdaad een goede manier om dit te regelen. In het addendum dient een duidelijke vermelding te staan dat die bij de bestaande arbeidsovereenkomst van ... (datum)... wordt toegevoegd. En uiteraard dient dit addendum door alle betrokken partijen te worden ondertekend. Voor de rest zijn er geen verdere vormvereisten van hoe zo'n addendum er dient uit te zien.

#### 7.14. Mag de leefloner tijdens zijn art. 60§7 verder lessen Nederlands volgen?

Ja, dit mag. De OCMW's staan vaak toe dat de art. 60§7 werknemer een dag "dienstvrijstelling" krijgt voor het volgen van opleidingen. Ook ikv TWE kan het OCMW hier autonoom over beslissing en deze vrijstelling toestaan.

#### 7.15. Mag de leefloner tijdens zijn art. 60§7 een opleiding volgen, bijvoorbeeld 1 dag per week als logistiek assistent bij VSPW?

Ja, indien de OCMW-trajectbegeleider van mening is dat deze opleiding past in het traject naar werk en betrokkene deze opleiding wil aanbieden, kan dat.

#### 7.16. TWE in sociale economiebedrijven : Hoe lang kan een art. 60§7 werknemer blijven binnen het sociaal economie-initiatief?

Een TWE OCMW traject heeft als doel om klant in het NEC te werk gesteld te krijgen. Een start binnen een sociaal economisch initiatief is dus mogelijk. Maar men streeft naar doorgroei. We kunnen echter niet verbieden dat de art. 60§7 volledig wordt uitgevoerd binnen een sociaal economisch initiatief. We moedigen dit echter niet aan. De verhoogde loonstoelage voor een art. 60§7 wordt beperkt tot 12 maanden. Nadien is er enkel een aanvraag mogelijk voor de 'gewone' loonstoelage. Als een klant echt beter functioneert binnen dit initiatief dan zet je stappen naar indicering zodat een blijvende tewerkstelling binnen dit circuit bereikt kan worden .

#### 7.17. Indien indicering opgestart wordt tijdens de art. 60§7 tewerkstelling, kan de klant dan blijven in de art. 60§7 tewerkstelling tot het resultaat hiervan bekend is?

Ja, de persoon kan de art. 60§7 tewerkstelling volledig doorlopen totdat zijn sociale rechten zijn opgebouwd. Bij het eindigen van de art. 60§7 tewerkstelling heeft de klant hopelijk 2 zaken op zak: enerzijds de opbouw van zijn sociale rechten en anderzijds zijn ticket op maatwerk. Na de art. 60§7 begeleidt het OCMW deze door naar een tewerkstelling in het sociaal economisch initiatief. heeft leefloner zijn uitkering EN indicering op zak na TWE-traject en dit kan langer duren dan 24 maanden. Gezien aansluitend geen verdere stappen naar het NEC gezet kunnen worden, stopt het traject TWE na de periode tewerkstelling art. 60§

#### 7.18. Wat indien indicering geen erkenning aflevert of indien er geen doorstroom mogelijk is naar vacature binnen sociale economie?

Indien de indicering geen ticket op maatwerk aanlevert, maar er uit deze uitgebreide het advies naar voor komt dat betrokkene toch ingezet kan worden in het NEC. Dan begeleidt het OCMW de klant verder naar het NEC.

#### 7.19. Kunnen mensen die TWE doen in een sociaal economiebedrijf ook na 6 maanden doorstromen naar een ander sociaal economiebedrijf waar meer/andere competenties verwacht worden of een jobrotatie doen binnen hetzelfde bedrijf na 6 maanden?

Het principe van jobrotatie, van opbouw van competenties, primeert op het zoeken naar een andere werkgever. Maw : een art. 60§7 werknemer kan bv starten in een SE initiatief op niveau van doelgroepwerknemer na 6 maanden roteren naar een meer ondersteunende functie en vervolgens nog een aantal andere taken opnemen die kaderen in zijn traject naar werk. In dit voorbeeld is het mogelijk dat de art. 60§7 werknemer in volledig TWE-traject bij eenzelfde werkgever aflegt.

#### 7.20. Kan een art. 60§7 nog buiten TWE?

Ja, dit kan. In dit geval zal het OCMW echter geen subsidie ontvangen voor de geboden trajectbegeleiding noch een tussenkomst in de looncomponent art. 60§7. In dit geval zal de POD MI geen toelagen betalen.

7.21. Wat als er door omstandigheden art. 60§7 toch te laat begint tijdens TWE (bv klant wordt ziek na de BVS waardoor de 2 maanden overschreden worden voor start art. 60§7?)

Voor deze periode zijn geen afwijkingen voorzien, er zullen geen subsidies worden uitbetaald.

7.22. Wat gebeurt er tijdens een schorsingsperiode?

Het kan zijn dat de arbeidsovereenkomst art. 60§7 onderbroken wordt, maar de begeleiding gewoon doorloopt. Hoe een traject vorm krijgt, kan de trajectbegeleider autonoom beslissen. Pas wanneer een traject 6 maanden of meer onderbroken wordt, wordt de TWE (en doorgaans ook de arbeidsovereenkomst art. 60§7) stopgezet.

7.23. Wordt het OCMW doorbetaald tijdens een schorsingsperiode?

Het OCMW wordt gewoon doorbetaald (subsidie) tijdens de schorsingsperiode. Pas als het contract stopgezet wordt, eindigen de subsidies.

7.24. Wordt de termijn van 24 maanden verlengd tijdens een schorsingsperiode?

De subsidie wordt maximaal 24 maanden betaald. De begeleiding van de werkzoekende kan langer duren (dus de 24 maanden overschrijden).

7.25. Hoe moet een schorsing geregistreerd worden?

Een schorsing kan niet geregistreerd worden in het werkzoekenden-dossier in MLP. Hiermee bedoelen wij dat er geen vorm van registratie mogelijk is (buiten de TWE-lijn zelf) die de art. 60§7 tewerkstelling volgt. We adviseren om deze informatie wel weg te schrijven in het invulveld van de TWE-lijn of in het POP.

7.26 Wat is de definitie privé-onderneming in het kader van terbeschikkingstelling door het OCMW van artikel 60-werknemers

Een artikel 60 § 7 – werknemer kan door het OCMW ter beschikking worden gesteld van een

privé-onderneming. Onder privé-onderneming moet worden verstaan: 'iedere natuurlijke persoon of privaatrechtelijke rechtspersoon die een activiteit met winstoogmerk uitoefent.' Zowel burgerlijke als handelsvennootschappen als een handelaar kunnen als een privéonderneming worden aanzien.

Essentieel is evenwel dat de doelstellingen van de artikel 60-tewerkstelling worden gerespecteerd en dat deze terbeschikkingstelling niet om het gebruik van een goedkope arbeidskracht draait. De begunstigde van deze tewerkstelling is de werknemer.

Omzichtigheid

is bijgevolg ook geboden.

Het OCMW moet de gebruiker voldoende inlichten van de rechtsfiguur artikel 60 § 7, van de bedoeling van deze tewerkstelling, enz...

Het OCMW moet erop toezien dat alles correct verloopt tijdens de terbeschikkingstelling en zal

bij een eerste screening van de gebruiker moeten aftasten of deze laatste in staat is de terbeschikkingstelling tot een waardevolle ervaring van de werknemer te maken.

Hieruit vloeit onvermijdelijk voort dat handelaars die bijvoorbeeld alleen werken, zich zelden

geroepen voelen tot deze vorm van gebruik van een OCMW-cliënt.

#### 7.27 Verliest het OCMW de federale toelage voor de tewerkstelling in artikel 60 § 7 OCMW - wet als de familiale/financiële situatie van de werknemer gedurende de tewerkstelling wijzigt?

De vraag die vaak tegelijk wordt gesteld is of het OCMW de tewerkstelling dan moet beëindigen. Wanneer een OCMW - cliënt gerechtigd is op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp, dan kan hij in een artikel 60 § 7 - tewerkstelling aan de slag.

Het is bij aanvang van de tewerkstelling dat er recht moet zijn op maatschappelijke integratie onder vorm van leefloon of financiële steun. Het OCMW ontvangt dan een toelage van de federale overheid om de loonkost gedeeltelijk dan wel volledig te financieren. Wanneer de werknemer tijdens de tewerkstelling gaat samenwonen of huwt met iemand die een inkomen heeft, wanneer de werknemer erft of de lotto wint, dan heeft dit geen gevolgen voor de federale betoelaging en bijgevolg ook niet voor de tewerkstelling in artikel 60 § 7. De federale

overheid garandeert dat het OCMW de staatstoelage behoudt omdat het niet verdedigbaar zou zijn dat de tewerkstelling, lees: de verzekeraarbaarheid, van de artikel zestiger door de hiervoor opgesomde wijziging van zijn situatie, in het gedrang komt. Hieruit vloeit ook voort dat wanneer de artikel zestiger verhuist en het dossier door het OCMW van de nieuwe verblijfplaats wordt overgenomen, dit OCMW voor het verder zetten van die tewerkstelling geen recht op leefloon of financiële steun moet vaststellen. Het zou kunnen dat er intussen een ander financieel plaatje is. Dit heeft echter geen gevolgen voor verdere betoelaging. Het OCMW moet wel goed nagaan of de tewerkstelling in artikel 60 § 7 tot dan wel degelijk werd betoelaagd en hoelang de werknemer nog moet presteren vooraleer hij volledige socialezekerheidsrechten heeft opgebouwd. Op dat moment stopt de betoelaging.

#### 7.28 Wanneer is er een hernieuwde aangifte aan de POD MI nodig van artikel 60 § 7 bij verhoging en/of indexering leefloon?

Een tewerkstelling in artikel 60 § 7 OCMW kan voor een maximumtermijn van één jaar aangegeven worden aan de POD MI en dit in het kader van de betoelaging. Wanneer het bedrag leefloon verhoogt en/of geïndexeerd wordt en wanneer de tewerkstelling voltijds is, moet het OCMW de aangifte hernieuwen.

#### 7.29 Mag een asielzoeker in art. 60§7 tewerkstelling geplaatst worden?

Neen. Deze maatregel is niet toegankelijk voor asielzoekers. Om als OCMW-cliënt in artikel 60 § 7 OCMW-wet (of in SINE of ACTIVA of WERKERVARING) aan de slag te gaan en opdat het OCMW daarvoor gesubsidieerd wordt door de overheid, moet de OCMW-cliënt in het bevolkingsregister of minimaal in het vreemdelingenregister ingeschreven zijn. Een inschrijving in het wachtregister volstaat dus niet. De inschrijving in het vreemdelingenregister mag van beperkte duur zijn en moet niet voor onbepaalde tijd gelden.

#### 7.30 Mag een persoon met een inschakelingsuitkering in artikel 60 § 7 tewerkstelling geplaatst worden?

Vanaf 1 januari 2012 is de wachttuitkering vervangen door de inschakelingsuitkering. Ook de voorwaarden en het behoud ervan is enigszins gewijzigd. Lees hiervoor het K.B. van 28

december 2011 (B.S. 30.12.2011, p. 81938). Volgens de POD Maatschappelijke Integratie kan een persoon tijdens een periode waarin hij een inschakelingsuitkering geniet, betaald tewerkgesteld worden in toepassing van artikel 60 § 7.

Opdat het OCMW hiervoor betaald wordt, moet de genietende van de inschakelingsuitkering natuurlijk wel tegelijk recht hebben op maatschappelijke integratie onder de vorm van een aanvullend leefloon (of gelijkwaardige financiële steun) en mag hij nog geen volledige sociale zekerheidsrechten opgebouwd hebben. M.a.w. de gebruikelijke voorwaarden om in artikel 60 §7 aan de slag te gaan moeten vervuld zijn.

De RVA beschouwt de persoon die een inschakelingsuitkering ontvangt als een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze. Op grond hiervan zou men kunnen besluiten dat er geen tewerkstelling in artikel 60 § 7 mogelijk is. Echter, bij recht op een aanvullend (equivalent) leefloon laat de POD MI een opening voor een betaalde tewerkstelling in artikel 60 § 7. Die tewerkstelling kan blijven lopen tot op het moment dat volledige sociale zekerheidsrechten –onder de vorm van een volledige werkloosheidsuitkering - zijn opgebouwd.

### 7.31 Welke subsidie ontvangt het OCMW voor een persoon tewerkgesteld in art. 60§7?

Sinds de art. 60§7 tewerkstelling zit ingebed als een instrument binnen het TWE traject is de subsidie de volgende:

- enerzijds is er de subsidie vanuit VDAB
  - de inspanningsvergoeding ( € 250/maand)
  - Compensatievergoeding: € 195,00 per maand art. 60§7, waarvan:
    - € 150,00 per maand onmiddellijk betaald per kwartaal = compensatievergoeding 1
    - € 45,00 per maand betaald na het einde van de begeleiding (bij de eerste kwartaalbetaling volgend op de tweede resultaatmeting) = compensatievergoeding 2

Voorwaarden voor compensatievergoeding:

- Inspanningsvergoeding voor de betreffende maand.
- Art. 60§7 tewerkstelling bezig op de laatste kalenderdag van de betreffende maand.
- anderzijds bestaan er de loonstoelagen van POD MI die aangevraagd worden via NOVA PRIMA.
  - Dit bedraagt voor een art. 60§7 tewerkstelling in het reguliere circuit : Categorie 3 van het leefloon(Bij stijging van categorie 3 van het leefloon, zal de toelage afgetopt worden op het GGMMI)
  - Dit bedraagt voor een art.60§7 tewerkstelling in de sociale economie voor een maximum tussenkomst per VTE: € 25.523,24. Dit heet de verhoogde staatstoelage
  - De verhoogde staatstoelage wordt maximum voor 12 maanden per traject toegekend (afpraak met POD MI: aanvraag mogelijk voor 365 dagen, verspreid over 24 maanden)

Belangrijk is dat het OCMW deze terbeschikkingstelling enkel kan doen voor een beperkt aantal voltijds equivalenten die toegekend zijn door de POD MI.

De lijst van alle erkende sociale economie-initiatieven en meer info over de aanvraag van een contingent artikel zestigers met verhoogde toelage vindt u op

<https://partners.vdab.be/tijdelijkewerkervaring/documenten>

Alle bedragen hoger dan hierboven vermeld zijn op kosten van het OCMW zelf.

### 7.32 Wat kan het loon bedragen van een werknemer in art. 60§7?

Er zijn verschillende mogelijkheden voor de verloning van werknemers in art. 60§7.

Ofwel opteert het OCMW voor het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GGMMI).

Ofwel opteert het OCMW voor de eigen weddenscalen.

Ofwel past het OCMW bij terbeschikkingstelling van 'de artikel zestiger' aan een gebruiker (zowel privé, als sociale economie, als vzw) de lonen van de gebruiker toe.

Heel veel hangt af van de visie van het OCMW op tewerkstelling: is het een manier om geen leefloon te moeten toekennen of is het een eerste stap in een lang traject dat begint bij artikel zestig en jaren later uitmondt in maatschappelijke integratie op zoveel mogelijk levensdomeinen. Daarmee hangt samen hoeveel financiële middelen het OCMW (en de gemeente !) daarvoor over heeft: begeleiding, loonkosten, bijkomende financiële steun. Heel veel hangt af van deze visie van het OCMW: of de kosten die het OCMW tijdens of na de tewerkstelling extra maakt, terug gewonnen worden zal daardoor worden bepaald. Daarbij hoort ook het vraagstuk naar vergoeding door gebruikers van het OCMW voor loonkosten boven de subsidiëring artikel 60 § 7: (wat) betalen VZW's, privé-ondernemingen bij terbeschikkingstelling?

Zijn o.a. ook bepalend voor de 'keuze': 1. de belangen van de werknemer/cliënt en 2. de werkbaarheid voor het OCMW: praktisch en budgettair.

Verlonen tussen E-schaal en GGMMI. Dit kan voor werknemers in art. 60§7.

Het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel legt de toepasselijke functionele loopbanen en de daaraan gekoppelde salarisscalen dwingend vast. De E-scalen zijn de laagste.

Het besluit is echter niet van toepassing op de OCMW-cliënten tewerkgesteld met toepassing van artikel 60 §7 van de OCMW-wet. Artikel 60-ers worden uitgesloten uit het toepassingsgebied van het Rechtspositiebesluit, omwille van de finaliteit van deze vorm van tewerkstelling. Het gaat eerder om een vorm van maatschappelijke dienstverlening, waarbij de nadruk ligt op het in regel stellen van de persoon met de sociale zekerheid (werkloosheid en ziekteverzekering). Hun statuut is gebaseerd op het algemeen juridisch kader, zoals vastgesteld door de Arbeidsovereenkomstenwet en de Loonbeschermingswet. De loonbepaling tussen de werkgever en de betrokken werknemer is vrij binnen de algemene en sectorale minimumnormen, en de werknemer moet vergoed worden in overeenstemming met het geleverde werk. Het bestuur is dus niet gebonden door dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden die gelden voor het overige OCMW-personeel. Zo kan een OCMW bv. zelf beslissen of het voor haar medewerkers artikel 60 de minimumverloning private sector, dan wel de salarisscalen lokale besturen volgt (of een verloning die daar tussenin ligt) en of het hen maaltijdcheques geeft of niet.

### 7.33 Kan het OCMW een tewerkstelling in artikel 60§7 OCMW-wet langer laten duren dan nodig voor de opbouw van volledige sociale zekerheids-rechten?

Het OCMW ontvangt in het kader van art. 60§7-tewerkstelling slechts een subsidie voor zover er nog geen volledige sociale zekerheidsrechten opgebouwd zijn. Nadat het aantal



gepresteerde dagen voldoende is voor volledige RVA-uitkeringen, zal de POD MI het OCMW

niet meer betoelagen. Dit staat letterlijk in de tekst van de wet. “Artikel 60 § 7 OCMW-wet Wanneer een persoon het bewijs moet leveren, van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen of teneinde de werkervaring van de betrokkene te bevorderen, neemt het OCMW alle maatregelen om hem een betrekking te bezorgen. In voorkomend geval verschaft het deze vorm van dienstverlening zelf door voor de bedoelde periode als werkgever op te treden. De periode van de tewerkstelling bedoeld in vorig lid, mag niet langer zijn dan de periode die voor de tewerkgestelde persoon nodig is om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.”

#### 7.34 Kan een Art. 60§7 tewerkstelling in de bouwsector plaatsvinden?

Ja het kan. Volgens artikel 60 § 7 van de OCMW-wet kan het OCMW een werknemer ter beschikking stellen van een derde partij. Dit kan een privéonderneming zijn, zolang de doelstelling van de tewerkstelling in artikel 60 § 7 wordt gerespecteerd.

Maar volgens het paritair comité voor het Bouwbedrijf (cao van 24 juni 2005) kan het enkel gebeuren tussen ondernemingen die tot dit paritair comité behoren. Bovendien kan dit enkel bij een tijdelijke toename van werk of voor technische bijstand bij het uitvoeren van specifieke werken. De OCMW's die art. 60§7 ter beschikking stellen, vallen niet onder het toepassingsgebied van deze (of enige andere) cao. Maar door deze cao kan enkel personeel uit de bouwsector zelf aan een andere werkgever binnen die sector ter beschikking gesteld worden en dus niet werknemers van buiten de bouwsector.

De FOD WASO bevestigt echter dat het ter beschikking stellen van personen in het kader van artikel 60 in de bouw kan. Daarbij hoeft geen rekening te worden gehouden met de bepalingen van het paritair comité voor het Bouwbedrijf.

#### 7.35 Wat is de verhouding tussen de art. 60§7 werknemer en het arbeidsreglement bij een terbeschikkingstelling?

Het arbeidsreglement in de publieke sector: in geval van detachering blijft normaal gezien de rechtspositieregeling gelden van het bestuur van waaruit het personeelslid ter beschikking wordt gesteld. Het ABB bevestigt dit. De FOD WASO is hier blijkbaar zeer rechtlijnig in.

Dit neemt niet weg dat beide werkgevers inspanningen kunnen leveren om de arbeidsreglementen van beide organisaties zoveel als mogelijk op elkaar af te stemmen, de verschilpunten (die er altijd zullen zijn) te beperken.

Waar bijvoorbeeld rekening moet mee worden gehouden, is het feit dat het mogelijk is dat bij de gebruiker andere uurroosters van toepassing zijn dan bij de juridische werkgever. De juridische werkgever zal in dat geval de uurroosters die bij de gebruiker van toepassing zijn, moeten opnemen in zijn eigen arbeidsreglement, en specificeren dat deze van toepassing zijn op werknemers die ter beschikking worden gesteld van die bepaalde gebruiker. Dit is perfect mogelijk.

#### 7.36 Welk gezag geldt over de art. 60§7 werknemer bij een private art. 60§7 tewerkstelling?

In geval van detachering of terbeschikkingstelling is er een gedeelde werkgeversverantwoordelijkheid tussen de moederorganisatie (juridische werkgever) en de



gebruiker (feitelijke werkgever). **Verantwoordelijkheid van het lokaal bestuur (in dit geval OCMW)** - juridische werkgever - dat personeel detacheert naar een andere werkgever:

Het gedetacheerd personeel blijft OCMW-personeel:

-Het OCMW bepaalt als juridische werkgever de rechtspositie van haar gedetacheerd personeel zoals statutair/contractant, loonbarena's, aanwerving & ontslag, aanspraken op bevordering, pensioenopbouw.

-Het gedetacheerd personeel volgt de afspraken gemaakt volgens het sociaal overleg van de publieke sector.

-Het personeel in kwestie wordt aangegeven bij de RSZPPO.

-Het OCMW oefent zelf nog altijd werkgeversgezag uit over het personeel. Het bestuur staat in voor de personeelsevaluatie en tuchtmaatregelen. In de praktijk zal dit gebeuren op basis van een verslag van de gebruiker (het private bedrijf), de feitelijke werkgever.

-Aan het einde van de terbeschikkingstelling keren de gedetacheerde personeelsleden terug naar hun OCMW van oorsprong.

**Verantwoordelijkheid van de gebruiker, de feitelijke werkgever (private werkgever of andere overheidsdienst):**

\*De gebruiker die gedetacheerd personeel tewerkstelt, is verantwoordelijk voor de arbeidsorganisatie.

-Hij bepaalt wanneer er gewerkt en gerust wordt (arbeidsduur, feestdagen).

-Hij geeft instructies over de uitvoering van het overeengekomen werk.

-Hij treft maatregelen over welzijn op het werk.

-Het gedetacheerd personeel valt onder het arbeidsreglement van de gebruiker, tenminste als artikel 19 van de wet van 27 juli 1987 moet toegepast worden.

\*Naast de moederorganisatie (OCMW) oefent de gebruiker (werkgever die ter beschikkingstelling op zich neemt) ook werkgeversgezag uit over het personeelslid. Het gedetacheerd personeelslid moet dus aan twee werkgevers gehoorzamen.

### 7.37 Hoe stel ik een 4/5 art. 60§7 tewerkstelling gelijk met voltijdse art. 60§7 tewerkstelling?

Om gelijkgesteld te worden met een voltijdse werknemer, moet u aan de vier volgende voorwaarden voldoen:

#### **1. deeltijds werken:**

Een werk is deeltijds wanneer het minder arbeidsuren per week omvat dan de maximale arbeidsduur in de onderneming of wanneer het loon niet overeenstemt met het loon voor een volledige werkweek in het bedrijf.

#### **2. alle maanden een loon ontvangen dat minstens gelijk is aan:**

1.443,54 euro bruto voor de werknemers van minstens 21 jaar en 1.183,70 euro bruto voor de werknemers van minder dan 21 jaar (dit is het referentieloon dat gelijk is aan het gewaarborgd minimummaandinkomen °1.05.2011).

#### **3. prestaties:**

de voorwaarden vervullen om te worden toegelaten als voltijdse werknemer op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag (na de arbeidsovereenkomst). U moet een bepaald aantal arbeidsdagen in loondienst bewijzen in een periode die aan uw aanvraag voorafgaat of minstens één uitkering hebben genoten in de loop van de 3 jaar die aan uw aanvraag voorafgaat.

4. u laten inschrijven als voltijds werkzoekende op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag en bereid zijn om iedere voorgestelde voltijdse betrekking te aanvaarden (behalve indien u een vrijstelling van deze verplichtingen hebt verkregen).

Wat de term normaal gemiddeld loon betreft :

Indien er een vast week- of maandloon is, dan wordt dit bedrag vergeleken met het referteloon (aan de index geldend voor de laatst betaalde maand).

Indien er een vast week- of maandloon is, verhoogd met variabele premies, dan wordt het recentste bedrag van het vaste loon verhoogd met het gemiddelde van de premies van de voorbije periode van tewerkstelling (max. 12 maanden) en vergeleken met het referteloon (aan de index geldend voor de laatst betaalde maand).

Indien er geen vast week- of maandloon is, maakt men, naar analogie met de artikelen 33 en 103 van het KB, een gemiddelde van het loon voor de laatste overeenkomst voor deeltijdse arbeid, begrensd tot maximaal 12 maanden. Hierbij wordt rekening gehouden met het effectief betaalde loon, het loon dat betrokkene zou ontvangen hebben voor gelijkgestelde dagen in de zin van art. 38 van het KB, het loon voor meeruren en overuren, het voordeel in natura ten bedrage van de RSZ-aangifte.

Eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld behoren niet tot het normaal gemiddelde maandloon en worden dus niet meegerekend.

Het totale loon wordt gedeeld door het aantal maanden gelegen in de periode waarin men verbonden was door de deeltijdse arbeidsovereenkomst (max. 12) en vergeleken met het referteloon (aan de index geldend voor de laatst betaalde maand).

7.38 Is het mogelijk om over te schakelen tussen en tewerkstelling art. 60§7 in het reguliere circuit naar een art. 60§7 tewerkstelling binnen de sociale economie binnen het contingent.?

Het is niet mogelijk om een art. 60§7 werknemer die buiten het contingent aan de slag is bij het OCMW een plaats te laten innemen binnen het contingent van de art. 60§7 tewerkstellingen waarvoor het OCMW een verhoogde toelage ontvangt. De reden daarvoor is dat elke aanwerving in het contingent verhoogde toelage een bijkomende tewerkstelling moet zijn.

Omgekeerd echter kan wel. Een art. 60§7 werknemer die aan de slag is binnen het contingent kan als 'gewone' art. 60§7 werknemer ingezet worden ingezet indien dat beter uitkomt. Het OCMW zal namelijk een nieuwe artikel zestiger in het contingent moeten aannemen wil het die plaats behouden.

7.39 Wat gebruiken we best een samenwerkingsovereenkomst of terbeschikkingstellingsovereenkomst?

Een samenwerkingsovereenkomst is niet wettelijk verplicht, wel aan te raden.

De terbeschikkingstellingsovereenkomst:

In het kader van een terbeschikkingstelling in de privé is een terbeschikkingstellingsovereenkomst wettelijk vereist (geen samenwerkingsovereenkomst): art. 2 lid 1 K.B. 4.9.2002/14.11.2002 tot vaststelling v.d. toekenningsvoorwaarden van de toelage, verstrekt aan de OCMW's, voor een tewerkstelling met toep. van art.60§7 van de

OCMW-wet van 8.7.1976, van een gerechtigde op M.I./ financieel maatschappelijke hulp die ter beschikking wordt gesteld van een privé-onderneming.

In het kader van een terbeschikkingstelling aan een sociaal economie-initiatief (verhoogde toelage) **eveneens**: K.B. 11.7.2002/14.11.2002 tot toekenning van een verhoogde staatstoelage aan de OCMW's voor specifieke initiatieven gericht op sociale inschakeling, binnen de sociale economie (voor rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp).

#### 7.40 Hoelang moet iemand werken in art. 60§7 tewerkstelling,vooraleer hij zijn sociale rechten heeft opgebouwd?

Wanneer een ontslagen werknemer een uitkeringsaanvraag doet bij de RVA, zal de RVA binnen een periode onmiddellijk voor de uitkeringsaanvraag, tellen of de werknemer een voldoende aantal dagen gewerkt heeft. Zowel de tijdspanne waarbinnen de arbeidsdagen moeten gepresteerd zijn (de referteperiode) als het aantal arbeidsdagen, zijn afhankelijk van de leeftijd van de klant. Deze informatie kan u dus steeds vragen bij RVA. Hieronder kan informatief nog de huidige oplijsting vinden van te volbrengen referte perioden.

LEEFTIJD	TE BEWIJZEN MINIMUM AANTAL ARBEIDSDAGEN IN LOONDIENST EN REFERTEPERIODE
Minder dan 36 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ofwel 312 dagen gedurende de 21 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>• ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>• ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag</li> </ul>
Van 36 tot 49 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>• ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>• ofwel 234 dagen tijdens de voorafgaande 33 maanden + 1.560 dagen tijdens de 10 jaar die voorafgaan aan deze 33 maanden;</li> <li>• ofwel 312 dagen tijdens de voorafgaande 33 maanden + voor elke dag die ontbreekt om tot 468 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die deze 33 maanden voorafgaan</li> </ul>
Vanaf 50 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>• ofwel 312 dagen tijdens de 42 maanden die de aanvraag voorafgaan en 1.560 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan;</li> <li>• ofwel 416 dagen tijdens de voorafgaande 42 maanden + voor elke dag die ontbreekt om tot 624 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan</li> </ul>

## 8. Werkplekvormen in TWE OCMW

### 8.1. Welke contracten dienen voor stages tijdens TWE gebruikt te worden?

Voor elke stage-instrument dat ingezet wordt, moet een stagecontract aangemaakt worden. Dit is geen papieren document, maar een document dat online aangemaakt wordt in het MLP dossier van de klant.

### 8.2. Kan de BVS op dezelfde werkplaats als de art. 60§7?

Ja, vooraf kan dit zeker. Een BVS kan een beeld scheppen of de geplande art. 60§7 tewerkstelling haalbaar is voor de klant. Een beroepsverkennde stage heeft als doel om een werkzoekende, die nog geen duidelijk of realistisch jobdoelwit heeft, van een beroep te laten proeven. Een beroepsverkennde stage is opgedeeld in 2 delen: de fase van beroepsverkenning en een fase om de competentiekloof in kaart te brengen.

In de 1e fase wordt er kennis gemaakt met de realiteit van de werkvloer. In de 2e fase wordt het kennen/kunnen van de klant in kaart gebracht zodat verdere bemiddeling naar de arbeidsmarkt gericht kan gebeuren.

### 8.3. Kan een BVS in sociale economie?

Ja, dit kan hierbij de [handleiding](#)

### 8.4. Kan een OCMW zelf een beroepsverkennde stage aanmaken/afsluiten voor trajecten die **niet** kaderen in TWE?

Neen, voor het afsluiten van de contracten beroepsverkennde stage, die niet kaderen in een TWE-traject, zullen de OCMW's voor zowel registratie als ondertekening nog altijd moeten aankloppen bij VDAB.

### 8.5. OCMW voorziet op dit moment standaard voor elke opstart art. 60§7 een vaste stageperiode van 2 weken. De huidige invulling komt niet 100% overeen met de richtlijnen voor een BVS, hoe gaan we hiermee om?

Het statuut van stagiair is niet combineerbaar met dat van een werknemer. Als men de klant voeling wil doen krijgen met de werkvloer, dan kan het instrument BVS ingezet worden. Let op, BVS kan niet ingezet worden als "vervanging" van een proefperiode. Meer [info](#)

### 8.6. Kunnen OCMW's de eigen "stage-instrumenten" inzetten tijdens TWE?

Als het OCMW eigen stage-instrumenten wenst in te zetten, kan dat maar enkel in de periode voorafgaand aan de afsluiting van de WEO (werkervaringsovereenkomst) (dus buiten TWE).

Na afsluiting van de WEO (maw na start van TWE) dient het OCMW gebruik te maken van de bestaande VDAB-instrumenten. Voor oriëntering kan gebruik gemaakt worden van de beroepsverkenkende stage (BVS).

### 8.7. Waarvoor kan ik de beroepsverkenkende stage gebruiken?

Een beroepsverkenkende stage heeft als doel om een werkzoekende die nog geen duidelijk of realistisch jobdoelwit heeft van een beroep te laten proeven, te laten zien/ervaren wat deze job precies inhoudt. Een beroepsverkenkende stage is opgedeeld in 2 delen: de fase van beroepsverkenning en een fase om de competentiekloof in kaart te brengen.

In de 1e fase wordt er kennis gemaakt met de realiteit van de werkvloer. In de 2e fase wordt het kennen/kunnen van de klant in kaart gebracht zodat verdere bemiddeling naar de arbeidsmarkt gericht kan gebeuren.

Een beroepsverkenkende stage kan slechts 1x uitgevoerd worden in hetzelfde bedrijf voor dezelfde functie. Het is niet de bedoeling dat de beroepsverkenkende stage de proefperiode vervangt, het is echt een oriënterende tool. Zonder meer een 2e stage aanvragen in hetzelfde bedrijf voor dezelfde functie is niet toegestaan. Handleiding vind je [hier](#).

### 8.8. Kan een OCMW een beroepsverkenkende stage aanmaken/afsluiten ikv TWE?

Ja, de OCMW's zullen zelf een beroepsverkenkende stage kunnen registreren binnen een traject TWE. Een beroepsverkenkende stage kan enkel plaatsvinden tijdens de eerste 2 maanden van het traject TWE. Maximaal 2 maanden na opstart van het TWE-traject moet er immers een art. 60 opgestart worden. Indien er na de art. 60§7 tewerkstelling toch nog nood aan (her) oriëntatie is, dan kan in deze specifieke situaties alsnog een BVS gebruikt worden om zo de volgende stap in het traject te kunnen uitstippelen.

### 8.9. Bij de beroepsverkenkende stage wordt gevraagd om een stageplan op te sturen, wat houdt dit in?

Het stageplan moet het volgende inhouden:

- kijkstage? (Op stageplan vermelden dat het PURE KIJKEN het doel is. Stagiair doet niets op de werkvloer, dus geen dimona-aangifte nodig door de werkgever.)
- kort een aantal taken X-aantal uren uitvoeren? (In stageplan gieten: Wat ga je doen? Waarom? Hoe lang? Wie begeleidt?)
- De taken die de werkzoekende zal uitvoeren vermeld je in het stageplan. Dit laat je tekenen door beide partijen.
- Een hulpmiddel zijn de competentiefiches: Per taak kan je een stagebegeleider vanuit de werkgever aanduiden en bepalen hoe lang deze taak mag/moet uitgevoerd worden om te kunnen spreken van beroepsverkenning.

Eventueel kunnen de basisopleidingsplannen <https://werkgevers.vdab.be/opleidingsplannen> gebruikt worden als sjabloon.  
Handleiding hiervan vind je [hier](#).

8.10. Kan BVS om na te gaan of de persoon psychisch in staat is de job te doen, als de burger in het verleden reeds gewerkt heeft in de functie?

Ja. De bemiddelaar mag een BVS gebruiken om na te gaan of een bepaald jobdoelwit (opnieuw) haalbaar is op beroepstechnisch vlak. Als het enkel gaat over generieke competenties dan zal een WES meer aangewezen zijn.

8.11. OCMW doet een medisch onderzoek bij aanwerving ikv art. 60§7-tewerkstelling, kan dit gebruikt worden voor de BVS?

Het resultaat van een medisch onderzoek ikv een bepaalde functie/beroep/sector is een jaar geldig. Er hoeft dus geen twee keer een medisch onderzoek plaatsvinden.

8.12. Wanneer moet er een medisch onderzoek voor een stage gebeuren?

Het medisch onderzoek is verplicht:

- indien de stagiair dingen gaat doen op de werkvloer ( <-- --> indien de stagiair enkel kijkt en niets doet, is een medisch onderzoek niet nodig)
- en indien er een medisch onderzoek vereist is aan de hand van de CAO of aan de hand van de ingevulde werkpostfiche van het stagebedrijf.

Verdere info vind je [hier](#).

8.13. Moet een stageplan opgesteld worden voor een BVS die kadert in TWE?

Ja, voor elke BVS dient een stageplan opgemaakt te worden.

8.14. Kan een WES bij dezelfde werkgever als de art. 60§7?

In de WES wordt gefocust op de ontwikkeling van generieke competenties. Indien eenzelfde werkgever de werkzoekende een stageplaats kan aanbieden waarin andere generieke competenties geoefend kunnen worden als deze die hij al verworven heeft, kan dit zie [link](#)

8.15. Kan een IBO plaatsvinden binnen het TWE-traject?

Ja, dit kan. De OCMW begeleider staat in voor het afsluiten van de IBO-contracten en stagecontracten (WES) binnen de TWE. Buiten TWE zal dit een VDAB bemiddelaar zijn. Meer praktische informatie kan u [hier](#) vinden.

8.16. Kan een IBO op dezelfde werkplaats als de WES?

In een IBO ligt de nadruk op het verwerven van zeer specifieke jobgebonden technische en generieke competenties. Indien de werkgever kan aantonen dat deze nog niet aan bod gekomen zijn tijdens de art. 60§7 tewerkstelling, kan de IBO bij eenzelfde werkgever plaatsvinden. De termijn van de IBO zal in dat geval aangepast worden aan de nog te ontwikkelen competenties gezien de cliënt de werkgever, bedrijfscultuur,... al leerde kennen tijdens de art. 60§7 tewerkstelling.

### 8.17. Welke zijn de richtlijnen rond de aanvraag IBO?

[Zie documenten partnerwebsite](#)

### 8.18. Is er een technische handleiding IBO beschikbaar?

[Zie documenten partnerwebsite](#)

### 8.19. Hoe brengen we IBO aan bij de werkgevers, bestaan er tips voor IBO hunting?

[Link](#)

### 8.20. Hoe gebeurt de ondertekening van het IBO-contract?

Het IBO-contract wordt elektronisch ondertekend door de VDAB backoffice werkpleklers ([wpl@vdab.be](mailto:wpl@vdab.be)) en afgeleverd en daarna dienen de werkgever en de klant nog te tekenen.

### 8.21. Kan een klant na een art. 60§7 tewerkstelling bij hetzelfde bedrijf aan de slag via IBO?

Neen, het uitgangspunt is dat een IBO niet kan als de klant er al eerder gewerkt heeft (cfr richtlijn : periode van maximum 4 weken via uitzendarbeid bij dezelfde werkgever is toegelaten). In het kader van TWE OCMW wijken wij hier echter van af als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

Uitzonderlijk kan een IBO na een art. 60§7 als er nog een voldoende grote competentiekloof dient opgevuld dient te worden, vb andere functie met meer verantwoordelijkheid).

Als de IBO aangevraagd wordt op een ander ondernemingsnummer, dan dat waar de art. 60§7 tewerkstelling plaatsvond, dan stelt er zich juridisch geen probleem. Hier kan een IBO opstarten, let op: er moet dus steeds een aantoonbare competentiekloof zijn (vb. andere functie, meer verantwoordelijkheid, ...). Het nut van de IBO moet gemotiveerd worden, dit zal blijken uit het opleidingsplan en de aanvraag.

### 8.22. Hoe frequent is de opvolging bij een IBO?

Bij de opstart is er steeds een fysiek contact tussen de klant, de werkgever en het OCMW. In dit overlegmoment bespreekt men het contract, de duur van de IBO, de opvolging van de IBO en het 'rechten & plichten' verhaal.

Standaard voorziet VDAB volgende minimum opvolgmomenten:

\* IBO < 2 maand :

In de 1ste 4 weken vindt er een fysiek contact of contact via mail/telefoon plaats. In de laatste 2 weken van deze IBO plant men een fysiek contact. Men maakt hier steeds een verslag van, ondertekend door de aanwezige partijen.

\* IBO > 2 maand :

In de 1ste 4 weken vindt er een fysiek contact of contact via mail/telefoon plaats. Halfweg van deze IBO periode plant men een fysiek contact én in de laatste 2 weken vindt er een fysiek contactplaats. M.a.w. er zijn dus minstens 2 opvolgingsbezoeken.

### 8.23. Hoe kan je aanvraag IKP-nummer (of vestigingsnummer) van een bedrijf doen?

TIP : de KBO-bank (hier vind je alle bedrijven met hun vestigingen)

<http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html>



## opzoeken bedrijfsidentificatienummer

Praktische aandachtspunten bij aanvraag IBO:

zie [handleiding](#)

### 8.24. Vragen over WES?

De uitgebreide informatie is terug te vinden in de richtlijn WES voor TWE OCMW, [zie richtlijn WES](#).

### 8.25. Vragen over cursistenvergoeding bij WES ?

[zie handleiding](#), pagina 12

### 8.26. Wie ondertekent het stagecontract WES?

Het OCMW, het stagebedrijf en de klant.

### 8.27. Moet de klant aangifte doen bij RVA van extra inkomsten tijdens de WES?

Neen, dit moet niet gebeuren, er hoeft bijgevolg geen C1F ingediend te worden.

### 8.28. Wat moet je invullen bij verplaatsingsvergoeding (in MLP, extra toepassing 'prestaties registreren) als de klant al een lijnabbonnement heeft?

Je kiest dan voor forfaitaire onkostenvergoeding. De klant zal dan geld ontvangen voor het traject dat hij/zij doet tijdens de WES ook al heeft hij een lijnabbonnement. Koos je toch voor de optie lijnabbonnement in het ? Probeer de gegevens dan nog aan te passen. Lukt dit niet? Mail dan naar [cursistenadministratie@vdab.be](mailto:cursistenadministratie@vdab.be) met de vraag dit toch nog aan te passen.

### 8.29. Kan een WES in een bedrijf in de sociale economie?

Ja, maar enkel in de **eerste 12 maanden** van een TWE-traject.

Extra uitleg bij deze regel: een tewerkstelling binnen een SE-initiatief biedt veel omkadering en ondersteuning bij het opbouwen van de generieke competenties. Als iemand tijdens de tewerkstelling art. 60§7 in de SE na een aantal maanden nog geen vorderingen heeft gemaakt, dan lijkt een overstap naar het NEC niet realistisch. Een verdere inzet van dit instrument buiten SE, is dan niet meer aan de orde en het traject wordt best stopgezet. Een uitzondering op deze regel kan als de klant een art. 60§7 van minder dan 12 maanden gedaan heeft en daarna gestart is met een WES die opgeschort is (door bijv. ziekte van de klant). Vermeld dit in het POP en laad het ingescande ziekte-attest op in MLP. Zo kan de WES ook ingezet worden na de vermelde periode van de eerste 12 maanden.

### 8.30. Is een WES een betaalde stage waar de cursist recht heeft op een premie? Wie registreert die premie die door VDAB wordt betaald?

Door registratie van de stage in het werkzoekenden-dossier in mijn loopbaan open je het recht op deze premie. Door de aanwezigheden te registreren, zal de premie automatisch berekend en uitbetaald worden aan de werkzoekende. Het is daarom belangrijk dat je het rekeningnummer in het werkzoekendendossier checkt.



### 8.31. Moet het OCMW zelf op zoek naar werkplekken?

Ja, het OCMW dient zelf op zoek te gaan naar de werkplekken.

### 8.32. Waar kan ik opleidingsplannen vinden?

Hier kan je de [link](#) vinden naar de opleidingsplannen.

### 8.33. Hoe kan je toegang verkrijgen tot tool 'IBO beheer'?

Via de administrator van het desbetreffende ocmw kan je toegang krijgen.

Indien je niet weet wie dit is, contacteer mailbox: [gebruikersbeheer@vdab.be](mailto:gebruikersbeheer@vdab.be)

### 8.34. Hoe kan je wisselen van administrator om andere OCMW-bemiddelaars toegang te geven tot IBO beheer?

Best contacteer je hiervoor je projectopvolger TWE in jouw regio of contacteer [gebruikersbeheer@vdab.be](mailto:gebruikersbeheer@vdab.be) .

### 8.35. Hoe kan je het vestigingsnummer (bij VDAB) van je bedrijf (= IKP) opvragen?

Best contacteer je hiervoor je projectopvolger TWE in jouw regio.

## 9. Wat als je klant niet meewerkt in TWE?

### 9.1. Wat te doen als mijn klant niet meewerkt, en de klant is al uitkeringsgerechtigd werkzoekende?

Als je klant in het traject niet meewerkt, dan valt deze persoon in het rechten en plichten verhaal van de werkzoekenden. Je moet dit melden aan VDAB door middel van een bemiddelingsaanvraag. Dit is een gezamenlijk gesprek tussen de klant, u als OCMW begeleider en een VDAB bemiddelaar. Na dit gesprek kan er beslist worden om een transmissie naar de Controle Dienst van VDAB te doen (CODI). Let op! De wijze van uitnodigen van de klant moet verlopen volgens een bepaald stamien. Al deze informatie kan je terugvinden in het draaiboek via volgende [link](#). Vooral de pagina 33 tot en met 37 zijn van toepassing.

#### Let op !

**Let er altijd op om een afspraak niet vroeger in te plannen dan de achtste kalenderdag na aanmaak van de afspraak. Dit geldt voor mails en brieven! Het niet respecteren van deze termijn is nog steeds 1 van de meest voorkomende redenen om een aanvraag transmissie niet ontvankelijk te verklaren.**

**Tussen aan afspraak waar de klant op afwezig was en een aangetekende afspraak moet minstens 14 kalenderdagen tussen zitten!**

**Zorg ervoor dat deze acties steeds duidelijk omschreven staan in het POP en klant hiervan op de hoogte is (best POP door klant laten ondertekenen bij nieuwe acties)**

[sjabloon bemiddelingsaanvraag](#)

### 9.2. Mijn klant is niet bereikbaar tijdens art 60§7, tewerkstelling wat moet ik doen?

Je volgt hierin, het eigen arbeidsreglement van het OCMW en de arbeidswetgeving. Het TWE traject kan stopgezet worden omwille van van deze afwezigheid maar na het respecteren van de interne OCMW procedures rond ongewettigde afwezigheid.

9.3. [Wat als mensen tijdens de periode nazorg niet meer op afspraak komen? Moet het traject dan stopgezet worden of via een warme overdracht aan een VDAB-medewerker overgedragen worden?](#)

Het traject TWE wordt integraal opgenomen door het OCMW. Indien betrokkene na afronding van de art. 60§7 tewerkstelling als werkzoekende niet verder wenst mee te werken, dienen de nodige stappen gezet te worden naar de controledienst van VDAB (meer info: [www.vdab.be/rechtenenplichten](http://www.vdab.be/rechtenenplichten)), via een bemiddelingsaanvraag kan er via een VDAB bemiddelaar stappen gezet worden naar transmissie en de controledienst. OCMW kan er voor kiezen om het traject te stoppen omwille van vertrouwensbreuk. Meer info via draaiboek waar de routing duidelijk is uitgelegd.

## 10. Mijn Loopbaan voor partners MLP/ registraties

10.1. [In MLP moet je de categorie 78 veranderen naar 90 maar soms verspringt deze na verloop van tijd terug naar 78. Kan dat aangepast worden?](#)

De dimona-registratie bij een art. 60§7 zorgt voor een automatische uitschrijving in MLP. Je moet dit zelf opnieuw aanpassen naar categorie 90. En dit om de 3 maanden bevestigen, anders wordt de klant opnieuw uitgeschreven. Je kan steeds via het klantenoverzicht/ dashboard in MLP je klanten opzoeken en filteren op categorie 78 of 90. In geval van categorie 78 pas je dit aan naar 90. In geval van categorie 90 kan je dit bevestigen voor opnieuw 3 maanden.

10.2. [Waarom is de juiste categorie zo belangrijk?](#)

Het is belangrijk dat de klant een actief dossier blijft behouden, bij een uitschrijving in categorie 78 is dit niet het geval. VDAB nodigt geen cat. 90 uit. Als de klant tijdens de art. 60§7 tewerkstelling, enkele dagen een erkende opleiding bij VDAB volgt is ook deze cat. 90 vereist.

10.3. [Kan ik een klant opnieuw inschrijven in categorie 90 met terugwerkende kracht?](#)

Neen, schrijf op datum van vandaag de klant opnieuw terug in, in categorie 90 of 93. Je kan nooit een klant inschrijven met terugwerkende kracht, tenzij je een rechtzetting aanvraagt.

10.4. [Wat doe ik als ik een klant wil opnemen in een TWE traject en er verschijnt een rode balk in het dossier bij de contactgegevens?](#)

De klant is momenteel getenderd en volgt al een begeleiding bij een partner bij VDAB. Indien de klant met TWE kan starten moet de andere begeleiding stopgezet worden (= ontenderen). Hier volgen enkele stappen die je als OCMW begeleider moet zetten zodat het OCMW een TWE traject kan starten:

- Het dossier zeker niet op jouw naam zetten!
- Het OCMW neemt contact op met de begeleidende partner (de tender-organisatie , deze contactgegevens van de tender organisatie kan je vinden door: te klikken op de naam van de bemiddelaar in de bovenste balk) met de mededeling dat de leefloongerechtigde kan starten met een TWE-traject. Je stemt af met deze organisatie.

Indien je de art. 60§7 snel wenst op te starten, vul dan het excel-formulier in en stuur het wachtwoord naar [tweregistratie@vdab.be](mailto:tweregistratie@vdab.be) en zet je projectopvolger in cc zodat zij dit mee kunnen opvolgen. Je vindt deze routing terug in volgende [handleiding](#).

- Het contract (WEO) wordt dan aangemaakt door VDAB: Enkel in deze situatie (getenderd dossier) zal VDAB een WEO opmaken, deze doorsturen naar OCMW zodat de art. 60§7 kan starten met WEO. Nadien wordt er handmatig het traject door VDAB retro-actief in geplaatst zodat alle subsidies naar OCMW kunnen gaan.

#### 10.5. Wanneer komt de vrijstelling in het dossier van de klant?

Sowieso voor de volledige duurtijd TWE krijgt de klant een vrijstelling. Pas na afloop van art. 60§7 komt dit ook effectief in het dossier van de klant te staan (tijdens art 60§7 wordt de klant beschouwd als een werkende en is dit dus niet van toepassing).

#### 10.6. Welk effect heeft de vrijstelling op de uitkering van de klant?

Als de klant na leefloon een uitkering ontvangt zal deze voor de duur van de TWE niet dalen, deze wordt 'bevroren'. Na afloop van TWE is de uitkering van degressieve aard.

#### 10.7. Maak ik nog een aparte art. 60§7 lijn aan in MLP tijdens de TWE?

Neen, we registreren geen art. 60§7 lijnen meer. Men kan nu enkel de nog bestaande 'begeleiding art.60§7' afwerken. Een nieuwe lijn aanmaken is niet meer mogelijk. Alle stappen/ evaluaties van de tewerkstelling worden genoteerd in het POP.

#### 10.8. Ik kan de werkzoekende niet inschrijven in categorie 5. Hoe komt dit? Wat kan ik doen?

Staat de categorie bij de start van TWE verkeerd dan neem je contact op met VDAB, zie [handleiding](#). OCMW-consulenten kunnen enkel de cat. WZ wijzigen als de klant in een art. 60§7 tewerkgesteld is en dimona de categorie driemaandelijks wijzigt van 90 naar 78. OCMW-begeleider zet de categorie van 78 naar 90. Dit is de enige categoriewijziging die de OCMW-begeleider zelf mag opnemen.

#### 10.9. Moet de WEO in het MLP dossier geupload worden?

Neen, dit moet niet, dit mag wel. Als dit doet dan is dit bij de tab j begeleiding / subtab traject. Daar kan je het uploaden. DE WEO rolt uit ons systeem, ten alle tijde kan het WEO-contract opnieuw afgedrukt worden via de TWE-lijn.

#### 10.10. Ik wil een TWE lijn afsluiten. Wanneer kies ik voor 'stopgezet' of 'beëindigd'?

Je kiest voor '**beëindigen**' als je in het traject het doel hebt bereikt, namelijk de klant is uitgestroomd in een job in het NEC, bij positieve uitstroom dus ook al is die vroeger dan de beoogde 24 maanden. En men kiest voor '**beëindigen**' als men een volledig traject van 24 maanden heeft doorlopen binnen TWE maar de klant is niet uitgestroomd naar werk. Voor alle andere vroegere stopzettingen van het traject omwille van ziekte, overmacht, of overstap naar SEC of ander dienstverlening neem je de optie **stopzetten**.

10.11. Wanneer we TWE stopzetten blijf ik als bemiddelaar staan in MLP. Ook wanneer we geen contact meer hebben met de cliënt. Is er een manier om jezelf te wissen als bemiddelaar?

Als de klant een passief dossier heeft (aan het werk) en de TWE lijn is afgesloten dan verdwijnt het dossier na 6 maanden van je naam. Een dossier verdwijnt vanzelf van je naam als een VDAB medewerker de begeleiding overneemt. Bv.: de klant is aan het werk en de TWE lijn is afgesloten maar na 3 maanden is de klant weer werkloos en vraagt begeleiding. Een VDAB medewerker neemt het dossier van jouw naam over. OCMW's hebben altijd toegang tot de klantendossiers van hun werkingsgebied, inzagerechten worden nooit opgeheven, ook niet bij het afsluiten van TWE.

10.12. Kan een TWE traject langer dan 24 maanden duren?

Een TWE traject kan enkel langer dan 24 maanden duren indien dit nodig is in functie van de tewerkstelling art. 60§7. (opbouw sociale rechten) Je maakt in het begin van de TWE een TWE lijn aan voor de periode van 24 maanden. Wanneer 23 maanden voorbij zijn pas je de einddatum in de oorspronkelijke TWE lijn aan. Wij vragen aan het OCMW om een sein te geven aan de projectopvolger bij lange trajecten en verlenging van WEO, zodat wij goed kunnen monitoren over welke dossiers dit gaat en kunnen verzekeren dat de loonstoelage doorgestuurd blijven worden.

10.13. Wat als ik een TWE-lijn vergat te registreren in MLP?

Wanneer het OCMW merkt dat een TWE-lijn ontbreekt in MLP a.d.h.v. controlelijsten. Dan kan de OCMW begeleider dit maar met 14 dagen terugwerkende kracht aanmaken. Voor dossiers waarbij de termijn van 14 dagen is overschreden dan neem je contact op met de projectopvolger.

10.14. Ik krijg volgende boodschap: Parameter gbr\_logonid\_uity verplicht in procedure UpdInsTst. als ik gegevens wil wijzigen in de TWE-lijn/ de TWE-lijn wens stop te zetten. Wat betekent dit en wat moet ik doen?

Als VDAB de WEO heeft aanmaakt, werd er geen persoon gezet bij de uitvoerder van de TWE lijn. Dit levert naderhand problemen op om wijzigingen in de TWE-lijn te doen. Oplossing : als OCMW begeleider open je de TWE-lijn en klik je op de optie: 'gegevens wijzigen', naast uitvoerder moet je kiezen voor 'eigen gegevens'. Bewaar de wijzigingen.

10.15. Ik kan geen TWE-lijn aanmaken en ik krijg de melding dat ik deze lijn enkel aangemaakt kan worden als de persoon in begeleiding genomen wordt of een actief dossier moet hebben. Hoe los ik dit op?

Je kan deze informatie terugvinden in deze [handleiding](#), pagina 5.

10.16. Ik zet de TWE-lijn stop. Welke stappen dien ik verder te ondernemen?

Welke stappen je dient te ondernemen na een stopzetting is afhankelijk van de reden van stopzetting.

Bij volgende situaties is een overdracht naar VDAB aan de orde.

- de klant wenst een langdurige (erkende) opleiding te volgen (meer dan 3 maanden).  
→ de verdere begeleiding gebeurt via het opleidingscentrum. Hier heb je normaal gezien reeds contacten mee, vooraleer de TWE lijn wordt stopgezet. Overdracht kan via dezelfde weg gebeuren.
- de klant is gebaat met een specifieke begeleiding die het OCMW niet kan aanreiken: gespecialiseerde begeleiding door GTB, begeleiding naar zelfstandig ondernemen.  
→ Je neemt contact op met je PO, deze verwijst je door naar de juiste dienst.
- er is een vertrouwensbreuk opgetreden met de klant waarbij verdere begeleiding door het OCMW onmogelijk is geworden. (dit enkel indien de klant reeds uitkeringsgerechtigde is geworden).  
→ Je neemt contact op met je PO, deze verwijst je door naar de juiste dienst.

Gaat het om een stopzetting om een andere reden als bovenstaande? Dan is een verdere begeleiding door het OCMW, buiten TWE, aan de orde.

#### 10.17. Klant is verhuisd naar andere gemeente. Welk ocmw neemt de begeleiding op zich?

OCMW's spreken onderling af wie de begeleiding verder gaat opnemen, rekening houdend met de wens van de klant, haalbaarheid verplaatsing etc. De financiering blijft steeds lopen op het eerste OCMW. De inzagerechten voor het dossier worden echter automatisch toegekend aan het nieuwe OCMW.

Indien OCMW van eerste woonplaats de begeleiding gaat verderzetten, dienen zij dus opnieuw inzagerechten aan te vragen. Dit kan via: [https://partners.vdab.be/cvs/cvs\\_klanttoegang.shtml](https://partners.vdab.be/cvs/cvs_klanttoegang.shtml)

Indien de begeleiding wordt overgenomen door het OCMW van de nieuwe woonplaats, dan geeft deze zijn gegevens in, in de TWE lijn en wordt dit OCMW in de WEO vermeld als uitvoerder. De OCMW's maken onderling afspraken over de financiering van de TWE.

Er dient ook een overname te gebeuren als klant ondertussen uitkeringsgerechtigd is!

Een overdracht naar VDAB is hier niet aan de orde. Als men dit toch zou doen, stopt de vrijstelling en klant vervalt in de degressiviteit van de uitkering.

Enmaal de dienstverlening ikv TWE is gestart, moet deze ook worden volbracht.

#### 10.18. Moet een klant een document C91 afgeven aan zijn uitbetalingsinstelling na TWE ?

Ja, dit ikv van het blijven doorlopen van uitkering. (m.a.w. de C91 heft de vrijstelling op, dit heeft consequenties naar de uitkering toe)

**Opgelet**, het document C91 mag nog niet uitgereikt worden bij het einde van de tewerkstelling art.60§7, maar pas op het einde van het volledige traject.

#### 10.19. Wordt - net zoals na afsluiting van een nu bestaand art60§7 traject - warme overdracht tussen het OCMW en VDAB voorzien na een traject TWE?

Het traject TWE is zo opgebouwd dat het OCMW de betrokkene 2 jaar intensieve begeleiding in kader van professionele activering zal aanbieden, ook als dit de periode van tewerkstelling overstijgt. In optimale omstandigheden zal op het eind van of aansluitend bij het traject TWE uitstroom naar duurzame tewerkstelling volgen.

De trajectbegeleider zal bij afsluiting van het traject een gemotiveerd eindverslag registreren/opladen in het dossier. Dit eindverslag zal, indien nodig, informatie bevatten voor mogelijke verdere stappen in het traject.

Warme overdracht in de zin van contact tussen OCMW en VDAB, effectieve bespreking en overdracht van het dossier, wordt niet voorzien in TWE.

#### 10.20. Is er een WEO in het Frans beschikbaar voor de faciliteitengemeenten?

Deze is beschikbaar en kan bij de projectopvolger opgevraagd worden.

#### 10.21. Bestaat er een model van de werkervaringsovereenkomst?

De werkervaringsovereenkomst wordt opgemaakt in MLP en van daaruit afgeprint. Een aantal velden worden automatisch ingevuld, een klein deel vraagt manuele input. Zolang de OCMW's de opleiding MLP (TWE) niet volgen en deze niet zelf kunnen aanmaken, kunnen ze deze laten aanmaken door VDAB.

#### 10.22. Op het aanvraagdocument registratie WEO dient de trajectbegeleider twee maal het eigen mailadres in te vullen? Klopt dit?

Om fouten te vermijden en zeker te zijn dat de trajectbegeleider die de registratie aanvraagt ook een ontvangstmelding krijgt, dient hij inderdaad twee maal het eigen e-mailadres in te vullen.

#### 10.23. Indien de trajectbegeleider toch wijzigt tijdens het traject, moet de WEO dan aangepast worden?

Ja, je wijzigt de naam bij uitvoerder en in MLP. Je verwittigt de werkzoekende dat hij een nieuwe begeleider heeft. Het is niet nodig om de WEO opnieuw te laten ondertekenen.

#### 10.24. Moet de datum start werkervaringsovereenkomst starten op dezelfde dag als de art. 60§7-tewerkstelling?

De werkervaringsovereenkomst **moet ten laatste** starten op de dag dat de art. 60§7-tewerkstelling start.

De ondertekening van de WEO geeft de start van het TWE traject aan, niet noodzakelijk de start van de art.60§7. Immers, er is een periode van 2 maanden mogelijk vooraleer deze start.

#### 10.25. Moet ik de ondertekende werkervaringsovereenkomst terugsturen naar VDAB?

Nee, de ondertekende werkervaringsovereenkomst bewaart het OCMW zelf. Bij een eventuele audit moet deze voorgelegd kunnen worden.

#### 10.26. Mag de ondertekende werkervaringsovereenkomst digitaal bewaard worden?

Ja, dit mag.

#### 10.27. Wie moet ondertekenen bij 'Voor OCMW' op het contract werkervaringsovereenkomst?

Dit is aan het OCMW zelf om te bepalen.

#### 10.28. Kunnen er meerdere personen tekenen in het veld 'Voor OCMW'?

Ja, als het OCMW beslist dat er 2 partijen voor het OCMW moeten tekenen, kunnen hier 2 handtekeningen staan.

#### 10.29. Waarom staat er geen einddatum op de werkervaringsovereenkomst?

De werkervaringsovereenkomst bevat inderdaad enkel een startdatum, en geen einddatum. Dit heeft alles te maken met het feit dat we beogen om een traject op maat van de werkzoekende te maken. Gezien dit verschilt van werkzoekende tot werkzoekende, is het niet mogelijk om hier een vaste einddatum te voorzien in de contracten. Ook de termijn van 24 maanden is enkel een maximum, niet elk traject zal 24 maanden duren.

Een indicatie van de duurtijd kan, indien gewenst, opgenomen worden in het actieplan (opleidingsplan).

#### 10.30. Het eindrapport in ICF termen, verworven competenties, eindadvies, evaluaties gekoppeld aan Pop,... Is dit in te vullen volgens een bepaald instrument? Waar kunnen we dit vinden?

Het OCMW kan hiervoor [eigen instrumenten gebruiken of de instrumenten van VDAB](#). draaiboek p. 45). Het POP is geïntegreerd in het MLP dossier maar kan indien gewenst ook in papieren versie overgemaakt worden.

### 11. Opleidingen en TWE

#### 11.1. Welke zijn de voorwaarden om een stimulanspremie te ontvangen?

zie [handleiding](#) cursistenvergoeding

#### 11.2. Wanneer komt de klant in aanmerking voor een stimulanspremie tijdens BVS ?

zie [handleiding](#) cursistenvergoeding

#### 11.3. Waar registreer ik de stimulanspremie? Is het voldoende dat dit in mijn (papieren) dossier zit of moet dat ook ergens geüpload worden? Wanneer moet ik dit registreren?

Het attest OCMW moet ingevuld zijn, maar moet niet geüpload worden in MLP. Bewaar het document in het dossier van het OCMW. Opgelet, je moet dit in orde brengen tijdens de aanmaak van de TWE-lijn (aanduiden dat de klant leefloongerechtigd is). Eenmaal de TWE-lijn bevestigd is, kan je dit niet meer aanduiden en komt de klant ook niet meer in aanmerking voor de stimulanspremie.

#### 11.4. Waar kan ik een werkpostfiche/risicoanalyse vinden?

Zie [deze link](#) en zie onder '[medisch onderzoek](#)'

#### 11.5. Wat is de kostprijs voor een erkende beroepsopleiding bij VDAB voor leefloongerechtigden?

Voorwaarden:

- De opleiding is op vraag van hun trajectbegeleider (bemiddelaar).
- De opleiding kadert in een verdere integratie in het NEC (normaal economisch circuit):

\*Doelgroepwerknemers 'sociale economie': Deze werknemers worden beschouwd als kwetsbare werknemers.

Wanneer de werknemer aan de voorwaarden voldoet, dan kan hij de opleiding **gratis** volgen.

Gratis = vrijstelling inschrijvingsgeld + gratis leermateriaal maar geen verplaatsingsvergoeding, kinderopvang etc.