

Verslag werkgroepen traject VDAB en VVSG
deel II : Het traject TWE

Uit de conceptnota :

- Het traject TWE heeft als doelstelling competenties en werkervaring op te bouwen binnen een reële arbeidsmarktomgeving, met het oog op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en doorstroom naar het NEC.
- De duurtijd van een traject varieert tussen 1 à 2 jaar, daar waar mogelijk zal gestreefd worden naar een snellere doorstroom .
- Voor sommige werkzoekenden kan TWE passen binnen een ruimer traject, nl een combinatie van professionele- en sociale activering
- De werkzoekende wordt doorheen zijn traject naar duurzaam werk begeleid door één trajectbegeleider; Deze staat in voor opmaak van het POP, zoekt naar werkplekken in functie van het uiteindelijk jobdoelwit, evalueert ontwikkelde competenties, coacht op duurzame tewerkstelling in het NEC

Afsprakenkader traject TWE: stappen in het traject

1. De bemiddelaar/trajectbegeleider/arbeidsbegeleider formuleert duidelijk waarom betrokkene instroomt in TWE
2. matching: zoeken van een geschikte werkvloer/werkervaringsplaats zoveel mogelijk in relatie tot één of meerdere jobdoelwitten
3. Opmaken/afsluiten overeenkomsten
4. Bij start traject TWE: opmaak POP, in kaart brengen van acties, afspraken met betrokkene
5. Evaluatiemomenten na elke trajectfase of minimaal om de 6 maand
6. Aanvulling POP na elk evaluatiemoment
7. Registratie van instrumenten die ingezet worden in het traject TWE
8. Gemotiveerd eindverslag na afsluiting TWE in ICFtermen/gezamenlijk begrippenkader

1. één trajectbegeleider

Principes:

- de vertrouwensband met de trajectbegeleider, de continuïteit van een langdurige samenwerking zijn sterkten die in TWE maximaal benut zullen worden.
- alle informatie wordt op één centrale plaats opgeslagen in een elektronisch klantendossier (uit de conceptnota: “de samenwerking behelst registratie in de elektronische databank van VDAB): zie verder
- maximale informatieuitwisseling

- In optimale omstandigheden zal eenzelfde trajectbegeleider/arbeidsbegeleider de werkzoekenden/leefloongerechtigde begeleiden vanaf instroom in TWE tot uitstroom naar het NEC.
- In gemengde trajecten (zie conceptnota) zal tegelijk gewerkt worden aan enerzijds sociale integratie en anderzijds arbeidsmatige begeleiding. Dwz dat professionals met een zeer eigen en zeer specifieke expertise een deel van de begeleiding zullen opnemen. In een aantal gevallen zal één van beiden het volledige traject opvolgen
- Koppeling van het principe één trajectbegeleider aan het principe van 1 contactpersoon per werkgever.
- “één trajectbegeleider per trajectfase” gekoppeld aan registratie in één elektronisch dossier en overdracht van informatie onderling
- ...

2. rotatie tussen werkervaringsplaatsen :

Principes

1. Er wordt optimaal naar gestreefd om in functie van de capaciteiten/noden van de persoon en zijn jobdoelwit meerdere werkervaringsplaatsen in het TWE-traject van leefloongerechtigden/werkzoekenden in te bouwen.
2. Er wordt gewerkt op maat van de klant, in functie van zijn groeipotentieel. Het TWE traject is een competentieversterkend traject.
3. Het POP (of een gelijkaardig instrument) wordt gehanteerd bij het in kaart brengen van de te ontwikkelen competenties, het POP wordt aangepast na elke evaluatie of minimaal na elke trajectfase.
4. in de samenwerkingsovereenkomst met de werkgevers wordt opgenomen dat zij zich engageren om de leefloongerechtigde zullen stimuleren om verdere stappen in zijn ontwikkeling van competenties / traject naar het NEC te zetten

Vormen van rotatie

- rotatie tussen verschillende werkplekken ikv competentieversterking, kaderend in het traject
- indien een stap in het traject te hoog gegrepen is, zal het traject aangepast worden. Het traject blijft een traject op maat van de klant. Indien langer dan bv 6 maand (= één trajectfase) nodig is om competenties te oefenen en verwerven zal deze trajectstap (beperkt in tijd) verlengd kunnen . De verlenging wordt steeds gemotiveerd , het POP obv deze motivatie aangepast
- rotatie tussen werkplekken primeert op rotatie tussen/naar andere werkgevers, het traject is een competentieversterkend traject, het traject heeft een opbouwend karakter wat betreft competentieontwikkeling

- ...

3. een traject TWE loopt tussen één en max twee jaar

Het traject TWE

a. het traject TWE/art 60

- Het traject TWE kan starten voor de start van de arbeidsovereenkomst maar niet voor het ogenblik dat instroomcriteria TWE reeds in kaart gebracht zijn
- Het traject TWE kan acties voorafgaand aan de AO bevatten voor leefloongerechtigden De periode voorafgaand aan de AO zal een aantal acties bevatten die de kansen van de leefloongerechtigde ikv doorstromen naar het NEC bevorderen/ondersteunen
- De periode voorafgaand aan de AO kan maximaal 2 maanden belopen

De te presteren arbeidsdagen dienen gepresteerd te worden binnen de door federale regelgeving gehanteerde referentieperiode.

Arbeidsdagen die buiten deze referentieperiode gepresteerd worden, worden niet vergoed (looncomponent)

b. het traject TWE-wz

Het traject TWE-wz start op het moment van doorverwijzing.

- inschatting van de instroomcriteria TWE opgenomen worden door VDAB
- het traject loopt 24 kalendermaanden

Opschorting/onderbreking/stopzetting van het traject

a. Traject TWE/art60

- Een traject TWE/art60 kan – obv de beslissing van de trajectbegeleider/bemiddelaar/arbeidsbegeleider – opgeschort worden voor
- Indien de inactiviteitsperiode 3 maanden overschrijdt, wordt op dossierniveau bekeken of opschorting dan wel stopzetting van het traject TWE aangewezen is. Enkel indien de AO ikv TWE/art60 stopgezet wordt, wordt ook het TWE-traject stopgezet.
- Opschorting heeft geen impact op de financiering van de geboden trajectbegeleiding. Financiering van de trajectbegeleiding kan evenwel nooit de periode van 24 maanden overstijgen (er worden maximaal 24 maanden trajectbegeleiding gefinancierd)
- Stopzetting van een traject heeft impact op de financiering van de geboden trajectbegeleiding. De trajectbegeleiding wordt gefinancierd obv het aantal maanden dat effectief trajectbegeleiding geboden wordt

b. Traject TWE-wz

- Een traject TWE-wz loopt 24 maanden en kan niet verlengd worden
- Een traject TWE-wz kan opgeschort worden. De opschortingsperiode maakt integraal deel uit van de maximale looptijd van 24 maanden
- Een traject TWE-wz kan stopgezet worden. Bij stopzetten bij verhuis zal het traject of overgedragen worden aan een nieuwe partner (uitvoerder gegund in de plaats van domicilie/verblijf) of opgenomen worden door VDAB.
- Bij stopzetting wordt een gemotiveerd eindverslag opgemaakt

4. Registratie in het dossier

Principe:

Alle relevante informatie wordt geregistreerd/bewaard in één klantendossier : het klantendossier in MLP (VDAB). Er wordt rekening gehouden met de wet op de privacy, gevoelige informatie wordt bewaard in de daartoe bestemde afgeschermdde ruimte.

Registratie in MLP kan pas na door VDAB aangeboden opleiding waar onder meer de “wet op de privacy en voornamelijk het privacykader waarin VDAB werkt (wat kan verschillen van het privacykader gehanteerd door de OCMW’s)” onderdeel van uitmaakt

OCMW’s hebben volledig toegang tot de dossiers van het eigen zorggebied

- **TWE-wz:** alle registraties voor werkzoekenden in TWE gebeuren in het persoonlijk dossier van de werkzoekende (MLP)
- **TWE-art60 :**
OCMW’s schrijven de leefloongerechtigden in in MLP
OCMW’s hebben de keuze om of MLP in zijn totaliteit te gebruiken (gebruik inschattingslijst, eindverslag in ICFterminologie/gezamenlijk begrippenkader...) of om die info op te laden die ikv TWE belangrijk is om een volledig beeld van het traject TWE te schetsen

5. de rol van de trajectbegeleider in TWE

De trajectbegeleider neemt taken op tav de werkzoekende/leefloongerechtigde en de werkgever. Acties ten aanzien van de werkzoekende staan in teken van solliciteren en netwerken, oriënteren, competentieversterking en werken aan randvoorwaarden.

Volgende taken kunnen onderdeel uitmaken van het takenpakket van de trajectbegeleider (niet exhaustieve opsomming)

1. Opvolging van de werkzoekende en evaluatie
2. Zoeken naar werkplekken /jobhunting/...
3. Traject opvolging : evaluatie, ...

4. Nazorg (tijdens tewerkstelling, na elke actie)afhankelijk van de looptijd van de art60 AO soms wel en soms niet geïntegreerd in de periode van de AO
5. Minimaal eens per actie opvolging/evaluatie op de werkvloer
6. Contactpersoon voor werkgevers
7. Ondersteuning (admin ondersteuning) wz/introgesprek voor stage (hoe geraak je er? Lunch meenemen of kan daar besteld worden...)/opvang ... werkgerelateerde issues
8. Registratie in MLB
9. Warme overdracht bij start traject/opleiding. Overleg met de bemiddelaar van VDAB? Feedback naar de bemiddelaar bij start en aan het einde van het traject
10. Sollicitatievaardigheden/cv's/attitudetraining... (5 loopbaanvragen)
11. Administratie
12. ...