



Vragen & Antwoorden TWE OCMW

Inleiding	11
1. Vragen en antwoorden over instroomcriteria	11
1.1. Wanneer krijgt de klant het label 'niet inzetbaar'?	11
1.2. Kan een klant met label 'niet inzetbaar' instromen in TWE?	11
1.3. Waarvoor staat het label niet toeleidbaar?	11
1.4. Kan een klant met de melding 'niet toeleidbaar' instromen in TWE?	12
1.5. Zijn deze labels definitief/voor altijd?	12
1.6. Kan een klant met VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) nummer instappen in TWE?	12
2. Inschatting / klantenprofiel	12
2.1. Wat is de doelgroep van TWE?	12
2.2. Welke instrumenten kan de OCMW begeleider gebruiken om een goede inschatting te maken?	12
2.3. Wat als na inschatting blijkt dat de klant niet voldoet aan het profiel voor een TWE-traject?	12
2.4. Wat met een klant zonder jobdoelwit of moeilijk uit te klaren jobdoelwit?	13
2.5. Is er een leeftijdsbeperking binnen TWE?	13
2.6 Is er een combinatie mogelijk tussen Wijk-werken en TWE OCMW?	13
2.7 Kan iemand met een vorm van detentie toegeleid worden naar TWE OCMW?	13
2.8 Mijn klant wordt in voorarrest/ hechtenis geplaatst tijdens het TWE OCMW traject, wat nu?	14
2.9 Welke vormen van VDAB dienstverlening zijn mogelijk in combinatie met TWE OCMW?	14
2.10 Welke vormen van dienstverlening van VDAB zijn niet mogelijk in combinatie met TWE OCMW?	15
3. Deeltijdse tewerkstelling	16
3.1. Kan een TWE-traject opgestart worden voor klanten die deeltijds werken en deeltijds leefloon ontvangen ?	16
3.2. Een klant heeft een deeltijds arbeidscontract. Mag/moet dit arbeidscontract stopgezet worden om een TWE-traject op te starten?	16
4. VDAB inschrijving en categorie werkzoekende	16
4.1. Moet een klant zijn ingeschreven bij VDAB om een traject te kunnen opstarten?	16
4.2. Onder welke categorie wordt een klant in een TWE-traject ingeschreven bij VDAB?	17
4.3. Kan een klant met cat. 00 “werkzoekende die werkloosheidsuitkeringen ontvangt” toegeleid worden?	17
4.4. Kan een klant met cat. 02 “werkzoekende tijdens beroepsinschakelingstijd (BIT)” toegeleid worden?	17
4.5. Kan een klant met cat. 11 “werkzoekende in deeltijds onderwijs” toegeleid worden?	17

4.6. Kan een klant met cat. 14 “van het recht op uitkeringen uitgesloten werkzoekende” toegeleid worden?	17
4.7. Kan een klant met cat. 80 “deeltijdse werknemer met inkomensgarantie-uitkering” toegeleid worden?	18
4.8 Kan iemand het statuut van leefloongerechtigde met het statuut van zelfstandige combineren? En kan deze persoon dan toegeleid worden naar een art. 60§7 tewerkstelling/ TWE OCMW traject?	18
5. Stopzetting / Beëindiging traject TWE	19
5.1. Zet je het TWE-traject stop wanneer er een tewerkstelling is via interim?	19
5.2. Zet je het TWE-traject stop wanneer er een halftijdse tewerkstelling is?	19
5.3 Bij beëindiging/ stopzetting van een TWE traject, het belang van een eindverslag.	19
6. Varia	19
6.1. Heeft de klant in een TWE-traject recht op een vervoersonkost wanneer hij gaat solliciteren?	20
6.2. Kan vrijwilligerswerk binnen TWE?	20
6.3. Kan Lokale Diensteneconomie (LDE) tijdens TWE-OCMW?	20
6.4 Kan SINE binnen TWE OCMW? Is er een cumul mogelijk?	21
6.5 Wat is de invloed van de ‘zelfstandige activiteit in bijberoep’ in de bemiddelingsfase (nazorg) van het TWE OCMW traject?	21
6.6 Wat als de klant verhuist bij een gestart TWE OCMW traject?	21
7. Art. 60§7 tewerkstelling	26
7.1. Mag een art. 60§7 binnen TWE OCMW in de sociale economie ?	27
7.2. Wat als de art. 60§7 niet binnen de voorziene 2 maanden wordt opgestart?	27
7.3. Wat doe je met een TWE-traject wanneer de art. 60§7 wordt opgeschort wegens ziekte?	27
7.4. Dien je een C-91 formulier mee te geven met de klant na het beëindigen van een art. 60§7?	28
7.5. Kan een halftijdse art. 60§7?	28
7.6. Kan een 80% tewerkstelling binnen art. 60?	28
7.7. Kan een klant onbetaald verlof nemen in het kader van TWE?	29
7.8. Kan een halftijdse art. 60§7 in combinatie met een halftijdse IBO?	29
7.9. Kan een halftijdse art. 60§7 in SE in combinatie met een halftijdse art. 60§7 in de privé?	29
7.10. Kunnen OCMW's tijdens hun TWE /art. 60§7 gebruik maken van het aanbod van VDAB voor NODW (Nederlands op de werkvloer)?	29
7.11 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?	30
7.12 Mag de leefloner tijdens zijn art. 60§7 verder lessen Nederlands volgen?	30
7.13 Mag de leefloner tijdens zijn art. 60§7 een opleiding volgen, bijvoorbeeld 1 dag per week als logistiek assistent bij VSPW?	30

7.14 TWE in sociale economiebedrijven : Hoe lang kan een art. 60§7 werknemer blijven binnen het sociaal economie-initiatief?	30
7.15 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?	30
7.16 Wat indien indicering geen erkenning aflevert of indien er geen doorstroom mogelijk is naar vacature binnen sociale economie?	31
7.17 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?	31
7.18 Kan een art. 60§7 nog buiten TWE?	31
7.19 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?)	31
7.20 Wat gebeurt er tijdens een schorsingsperiode?	31
7.21 Wordt het OCMW doorbetaald tijdens een schorsingsperiode?	31
7.22 Wordt de termijn van 24 maanden verlengd tijdens een schorsingsperiode?	31
7.23 Hoe moet een schorsing geregistreerd worden?	32
7.24 Wat is de definitie privé-onderneming in het kader van terbeschikkingstelling door het OCMW van artikel 60-werknemers	32
7.25 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?	32
7.26 Wanneer is er een hernieuwde aangifte aan de POD MI nodig van artikel 60 § 7 bij verhoging en/of indexering leefloon?	33
7.27 Mag een asielzoeker in art. 60§7 tewerkstelling geplaatst worden?	33
7.28 Mag een persoon met een inschakelingsuitkering in artikel 60 § 7 tewerkstelling geplaatst worden?	33
7.29 Welke subsidie ontvangt het OCMW voor een persoon tewerkgesteld in art. 60§7?	34
7.30 Wat kan het loon bedragen van een werknemer in art. 60§7?	34
7.31 Kan het OCMW een tewerkstelling in artikel 60§7 OCMW-wet langer laten duren dan nodig voor de opbouw van volledige sociale zekerheidsrechten?	35
7.32 Kan een Art. 60§7 tewerkstelling in de bouwsector plaatsvinden?	35
7.33 Wat is de verhouding tussen de art. 60§7 werknemer en het arbeidsreglement bij een terbeschikkingstelling?	36
7.34 Welk gezag geldt over de art. 60§7 werknemer bij een private art. 60§7 tewerkstelling?	36
7.35 Hoe stel ik een 4/5 art. 60§7 tewerkstelling gelijk met voltijdse art. 60§7 tewerkstelling?	37
7.36 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.?	37
7.37 Wat gebruiken we best een samenwerkingsovereenkomst of terbeschikkingstellingsovereenkomst?	37

7.38	Hoelang moet iemand werken in art. 60§7 tewerkstelling,vooraleer hij zijn sociale rechten heeft opgebouwd?	38
7.39	Kan een tijdskrediet o.w.v. zorgverlof opgenomen worden tijdens een art. 60§7 binnen TWE?	39
7.40	Kan er gebruikt worden van Europees verlof indien betrokkene werknemer in art. 60§7 verlof wenst op te nemen?	39
7.41	Kan een art. 60§7 tewerkstelling gecombineerd worden met een zelfstandige activiteit als bijberoep?	39
7.42	Kan een art. 60§7 tewerkstelling gecombineerd worden met een extra activiteit in loondienstverband (weekendwerk, extra contract naast de het art. 60§7 contract)?	39
7.43	Kan een art. 60§7 tewerkstelling in een Dienstencheque onderneming plaatsvinden?	40
7.44	Kan een art. 60§7 tewerkstelling in het buitenland plaatsvinden?	40
7.45	Hoe pas ik jobrotatie en verandering van werkplek toe binnen een art. 60§7 tewerkstelling.	40
7.46	De klant heeft zijn /haar sociale rechten opgebouwd, wat moet er worden ondernomen?	41
7.47	De opleidings- en omkaderingspremie (OOP) bij een art. 60§7 tewerkstelling. Toelichting van de premie, de aanvraag en de controle.	42
7.48	Heeft een werknemer in art. 60§7 recht op 'economische werkloosheid'?	42
7.49	Heeft een werknemer in art. 60§7 recht op vaderschapsverlof?	42
7.50	Mijn klant heeft recht op IT (Integratietegemoetkoming) of IVT (Inkomensvervangende tegemoetkoming) wat is de invloed op de reeds lopende art. 60§7 tegemoetkoming?	42
7.51	Mag het OCMW, in functie van het optimaal benutten van het contingent sociale economie, klanten die ook aan het werk zijn via Art 60§7 in de sociale economie (maar niet binnen het contingent) in de loop van hun tewerkstelling verschuiven naar het contingent?	43
7.52	Vragen en verduidelijking omtrent de "Nieuw Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) en de verhouding ten opzicht van bijdrage loonkost in het kader van een art. 60§7 tewerkstelling.	43
	Volgende geschetste situatie en vragen kwamen ons via mail toe:	43
8.	Werkplekvormen in TWE OCMW	44
8.1.	Welke contracten dienen voor stages tijdens TWE gebruikt te worden?	44
8.2.	Kan de BVS op dezelfde werkplaats als de art. 60§7?	44
8.3.	Kan een BVS in sociale economie?	45
8.4.	Kan een OCMW zelf een beroepsverkennde stage aanmaken/afsluiten voor trajecten die niet kaderen in TWE?	45
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,	45
8.6.	Kunnen OCMW's de eigen "stage-instrumenten" inzetten tijdens TWE?	45
8.7.	Waarvoor kan ik de beroepsverkennde stage gebruiken?	45
8.8.	Kan een OCMW een beroepsverkennde stage aanmaken/afsluiten ikv TWE?	46

8.9. Bij de beroepsverkennde stage wordt gevraagd om een stageplan op te sturen, wat houdt dit in?	46
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?	46
8.11. OCMW doet een medisch onderzoek bij aanwerving ikv art. 60§7-tewerkstelling, kan dit gebruikt worden voor de BVS?	46
8.13. Moet een stageplan opgesteld worden voor een BVS die kadert in TWE?	47
8.14. Kan een WES bij dezelfde werkgever als de art. 60§7?	47
8.15. Kan een IBO plaatsvinden binnen het TWE-traject?	47
8.16. Kan een IBO op dezelfde werkplaats als de WES?	47
8.17. Welke zijn de richtlijnen rond de aanvraag IBO?	47
8.18. Is er een technische handleiding IBO beschikbaar?	47
8.19. Hoe brengen we IBO aan bij de werkgevers, bestaan er tips voor IBO hunting?	47
8.20. Hoe gebeurt de ondertekening van het IBO-contract?	47
8.21. Kan een klant na een art. 60§7 tewerkstelling bij hetzelfde bedrijf aan de slag via IBO?	47
8.22. Hoe frequent is de opvolging bij een IBO?	48
8.23. Hoe kan je aanvraag IKP-nummer (of vestigingsnummer) van een bedrijf doen?	48
8.24. Ik wil een IBO opstarten maar ik ken nog niet het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering van mijn klant? Kan ik al opstarten?	48
8.25. Vragen over WES?	48
8.26. Vragen over cursistenvergoeding bij WES ?	49
8.27. Wie ondertekent het stagecontract WES?	49
8.28. Moet de klant aangifte doen bij RVA van extra inkomsten tijdens de WES?	49
8.28. Wat moet je invullen bij verplaatsingsvergoeding (in MLP, extra toepassing 'prestaties registreren) als de klant al een lijnabonnement heeft?	49
8.29. Kan een WES in een bedrijf in de sociale economie?	49
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?	49
8.31. Moet het OCMW zelf op zoek naar werkplekken?	49
8.32. Waar kan ik opleidingsplannen vinden?	49
8.33. Hoe kan je toegang verkrijgen tot tool 'IBO beheer'?	50
8.34. Hoe kan je wisselen van administrator om andere OCMW-bemiddelaars toegang te geven tot IBO beheer?	50
8.35. Hoe kan je het vestigingsnummer (bij VDAB) van je bedrijf (= IKP) opvragen?	50
9. Wat als je klant niet meewerkt in TWE?	50
9.1. Wat te doen als mijn klant niet meewerkt, en de klant is al uitkeringsgerechtigd werkzoekende?	50
9.2. Mijn klant is niet bereikbaar tijdens art 60§7, tewerkstelling wat moet ik doen?	50
9.3. Wat als mensen tijdens de periode nazorg niet meer op afspraak komen?	51
10. Mijn Loopbaan voor partners MLP/ registraties	51
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?	51

10.2. Waarom is de juiste categorie zo belangrijk?	51
10.3. Kan ik een klant opnieuw inschrijven in categorie 90 met terugwerkende kracht?	51
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?	51
10.5. Wanneer komt de vrijstelling in het dossier van de klant?	52
10.6. Welk effect heeft de vrijstelling op de uitkering van de klant?	52
10.7. Maak ik nog een aparte art. 60§7 lijn aan in MLP tijdens de TWE?	52
10.8. Ik kan de werkzoekende niet inschrijven in categorie 5. Hoe komt dit? Wat kan ik doen?	52
10.9. Moet de WEO in het MLP dossier geupload worden?	52
10.10. Ik wil een TWE lijn afsluiten. Wanneer kies ik voor 'stopgezet' of 'beëindigd'?	52
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?	52
10.12. Kan een TWE traject langer dan 24 maanden duren?	53
10.13. Wat als ik een TWE-lijn vergat te registreren in MLP?	53
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?	53
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?	53
10.16. Ik zet de TWE-lijn stop. Welke stappen dien ik verder te ondernemen?	53
10.17. Moet een klant een document C91 afgeven aan zijn uitbetalingsinstelling na TWE ?	54
10.18. Wordt - net zoals na afsluiting van een nu bestaand art60§7 traject - warme overdracht tussen het OCMW en VDAB voorzien na een traject TWE?	54
10.19. Is er een WEO in het Frans beschikbaar voor de faciliteitengemeenten?	54
10.20. Bestaat er een model van de werkervaringsovereenkomst?	54
10.21. Op het aanvraagdocument registratie WEO dient de trajectbegeleider twee maal het eigen mailadres in te vullen? Klopt dit?	54
10.22. Indien de trajectbegeleider toch wijzigt tijdens het traject, moet de WEO dan aangepast worden?	55
10.23. Moet de datum start werkervaringsovereenkomst starten op dezelfde dag als de art. 60-tewerkstelling?	55
10.24. Moet ik de ondertekende werkervaringsovereenkomst terugsturen naar VDAB?	55
10.25. Mag de ondertekende werkervaringsovereenkomst digitaal bewaard worden?	55
10.26. Wie moet ondertekenen bij 'Voor OCMW' op het contract werkervaringsovereenkomst?	55
10.27. Kunnen er meerdere personen tekenen in het veld 'Voor OCMW'?	55
10.28. Waarom staat er geen einddatum op de werkervaringsovereenkomst?	55
10.29. 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?	55

11. Opleidingen en TWE	55
11.1. Welke zijn de voorwaarden om een stimulanspremie te ontvangen?	56
11.2. Wanneer komt de klant in aanmerking voor een stimulanspremie tijdens BVS ?	56
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?	56
11.4. Waar kan ik een werkpostfiche/risicoanalyse vinden?	56
11.5. Wat is de kostprijs voor een erkende beroepsopleiding bij VDAB voor leefloongerechtigden?	56
11.6. Welke opleidingen zijn mogelijk tijdens een TWE OCMW traject?	56
11.8. Is een deeltijdse bacheloropleiding mogelijk tijdens een TWE OCMW traject?	57

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 je provinciale/regionale projectopvolger of expert, terug te vinden via het contactformulier [op de deelsite](#) (linker tegel).

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 ICF- screening 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 vaak 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 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 inschattingslijst 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.

2.6 Is er een combinatie mogelijk tussen Wijk-werken en TWE OCMW?

Neen. De combinatie TWE OCMW en wijk-werken is **niet** mogelijk. Wijk-werken kan wel een voortraject zijn indien blijkt dat het profiel van de klant nog te zwak is voor de TWE. Een persoon met profiel voor wijk-werken kan hoogstens deeltijdse arbeid aan. Voor TWE OCMW is een deeltijdse tewerkstelling het absolute minimum. TWE OCMW kan een vervolg op Wijk-Werken zijn.

2.7 Kan iemand met een vorm van detentie toegeleid worden naar TWE OCMW?

Het zal de vorm en het tijdstip van detentie zijn die dit mee bepaalt. Naargelang de persoon beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en er een opstart van een art. 60§7 tewerkstelling mogelijk is kan er een TWE OCMW traject opgestart worden.

Eveneens het tijdstip waarin er detentie naar voor komt is enorm belangrijk. Zo kunnen er volgende situaties ontstaan:

- *Situatie 1: klant geeft **voor** de start van een TWE traject aan dat hij feiten gepleegd heeft en een mogelijk voorarrest en vonnis moet nog komen.*
- *Situatie 2: klant geeft **tijdens** het reeds gestarte TWE traject aan dat hij feiten gepleegd heeft en een mogelijk voorarrest en vonnis moet nog komen*
- *Situatie 3: klant geeft **tijdens** het reeds gestarte TWE traject aan dat hij veroordeeld is voor feiten en hij krijgt Elektronisch Toezicht of effectieve gevangenisstraf.*

Bij alle voorgaande situaties lijkt het ons raadzaam om grondig af te stemmen met klant en het Justitiehuis en/of advocaat van klant om de hele situatie grondig uit te klaren en om te kunnen besluiten of een opstart van een art. 60§7/ TWE traject überhaupt mogelijk is en een meerwaarde kan betekenen voor de klant. Of om te beslissen om een reeds gestart TWE traject te stoppen of op te schorten.

2.8 Mijn klant wordt in voorarrest/ hechtenis geplaatst tijdens het TWE OCMW traject, wat nu?

Een voorarrest kan 2 verschillende vormen aannemen:

- Elektronisch toezicht (ET)
- Opname in de gevangenis

Bij lichte delicten en in de meeste gevallen zal een klant onder Elektronisch Toezicht geplaatst kunnen worden. Deze vorm staat toe dat het lopende TWE OCMW traject verder gezet kan worden met grondige afstemming tussen OCMW en het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht.

Bij zware delicten zal omwille van voorlopige hechtenis de uitvoering van het lopende TWE OCMW traject, met de lopende art. 60§7 tewerkstelling van rechtswege worden opgeschort. Een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst kan niet zomaar gebeuren.

2.9 Welke vormen van VDAB dienstverlening zijn mogelijk in combinatie met TWE OCMW?

VDAB biedt heel wat dienstverlening aan. De ene dienstverleningsvorm zal zich eerder richten naar het verwerven van competenties, de andere richt zich meer naar het wegwerken van belemmerende factoren en beogen een specifieke dienstverlening aanpak. Binnen TWE OCMW stuurt de OCMW arbeidstrajectbegeleider het hele traject aan en is het zijn/haar opdracht om de klant te begeleiden/coachen, in zijn zoektocht naar werk. Het kan echter zijn dat een klant gebaat is met onderstaande vormen van dienstverlening.

We sommen hieronder de vormen op die deel kunnen uitmaken van de TWE OCMW begeleiding:

- **Basisvaardigheden ICT:** In samenwerking met enkele regionale opleidingsverstrekkers worden er workshop, cursussen gegeven rond het aanleren van Basis ICT vaardigheden. Dit is een halftijdse cursus waarbij de klant leert werken met een computer, smartphone,... Als de klant hier nood aan heeft dan kan die hier naar doorverwezen worden. Deze opleidingen kun je vinden via [de opleidingsgids](#) op de VDAB website. Deze is niet gratis voor de klant of dit aspect is te bekijken met de opleidingsverstrekker zelf.
- **Detentie:** Indien de klant in aanraking komt met detentie, dan kan er een communicatie plaatsvinden met de VDAB detentie -consulenten die een expertise hebben in deze materie (zie ook vraag 2.7 en 2.8). Contacteer je regionale VDAB contactpersoon of projectopvolger. Deze kan je in contact brengen met deze personen.
- **Beroepsopleiding bij VDAB:** Binnen het TWE OCMW traject kan een klant doorverwezen worden naar korte technische beroepsopleidingen. We verwijzen graag naar het Draaiboek TWE OCMW voor te volgen onderrichtingen. Of naar vraag 11.6 verder in dit document. Contactname met de VDAB opleidingscentra gaat via de [online opleidingswijzer](#) op de VDAB website.
- **Kunstenaars:** Enkele VDAB collega's hebben een expertise opgebouwd in het werken met personen die graag het kunstenaarsstatuut willen bekomen of reeds hebben. Of die kennis hebben van artistieke of creatieve vacatures. VDAB werkt samen met andere partners en experts in deze creatieve sector. Een afstemming

met deze collega's is ook binnen de begeleiding van TWE OCMW geen probleem.

Alle info kan je vinden via: <https://www.vdab.be/creatief>

- De online dienstverlening via de VDAB website is beschikbaar voor zowel klanten als OCMW begeleiders binnen een TWE OCMW traject.

2.10 Welke vormen van dienstverlening van VDAB zijn niet mogelijk in combinatie met TWE OCMW?

Binnen TWE OCMW stuurt de OCMW arbeidstrajectbegeleider het hele traject aan en is het zijn/haar opdracht om de klant te begeleiden/coachen in zijn zoektocht naar werk. Een OCMW kan er echter voor opteren om deze begeleiding gedeeltelijk of volledig uit te besteden aan een derde partij, een onderaannemer. Indien zo, meldt u dit aan de projectopvolger van VDAB.

We sommen hieronder enkele vormen van bestaande dienstverlening aan die niet kunnen binnen de begeleiding van het TWE OCMW traject.

- **Arbeidszorg:** deze vorm van dienstverlening richt zich naar personen die (nog) een te grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. De klant is hier nog te zwak om concrete stappen naar de arbeidsmarkt toe te zetten. Via arbeidszorg bouwt men langzaam stappen op. TWE OCMW kan hierop een vervolgtraject zijn.
- **Activeringsbegeleiding:** deze vorm richt zich naar personen die (nog) een te grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt en kampen met een bepaalde problematiek die de stappen naar de arbeidsmarkt toe belemmert. Deze vorm van begeleiding geeft de klant de ruimte om eerste te werken aan deze problematiek en voorbereidende stappen te nemen naar de arbeidsmarkt.
- **GTB begeleiding:** Indien blijkt dat de klant gebaat is met een gespecialiseerde vorm van begeleiding omwille van te grote afstand tot de arbeidsmarkt dan bestaat er deze vorm van begeleiding. De eerder vermelde vormen arbeidszorg en activeringsbegeleiding zijn een onderdeel van het instrumentarium van deze gespecialiseerde begeleiding.
- **Oriënterende Tender:** de klant (her) -oriënteren maakt inherent deel uit van het bemiddelingsproces, begeleiding-proces van een werkzoekende. VDAB doet hierin een beroep op private partners. OCMW kan deze private partners ook contacteren en dit deelaspect uitbesteden. OCMW zal bij zulke uitbesteding deze partner vergoeden als onderaannemer. Er kunnen echter geen klanten via VDAB doorverwezen worden naar zulke partners tijdens het TWE OCMW traject.
- **Specifieke Tenders (WIJ/TIBB) :** VDAB doet eveneens beroep op private partners om zijn opdracht te kunnen uitvoeren. Bij TWE OCMW doet VDAB beroep op OCMW om de klanten kwalitatief te begeleiden en te coachen. VDAB vergoedt het OCMW voor deze opdracht. Een doorverwijzing naar de Tender partners van VDAB kan niet plaatsvinden binnen TWE OCMW. We rekenen op de expertise van het OCMW om deze opdracht tot een goed einde te brengen.
- **Trajecten naar Zelfstandig Ondernemen (inclusief Project Vluchtelingen en Ondernemerschap) :** deze vormen van begeleiding voorzien een focus op coaching en begeleiding naar de opstart van een eigen zaak in hoofdberoep. Omwille van financiële aspecten (dubbel- financiering, ESF) maar ook omwille van de duur van deze trajecten kan een combinatie niet plaatsvinden binnen TWE OCMW. De duurtijd van deze trajecten zal steeds over de duurtijd van een TWE OCMW traject

gaan. Deze trajecten vormen echter geen geldige reden om een TWE OCMW traject te verlengen. Indien de klant gebaat is met zulke vorm van dienstverlening dan dient het TWE OCMW traject afgesloten te worden.

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 loontoelage is hierbij **niet** beperkt tot de eerste 6 maanden van het contract art. 60§7, deze blijven lopen tot de klant zijn sociale rechten heeft opgebouwd. Dit is een uitzonderingssituatie. We verwijzen ook graag naar volgende [wettekst](#).(Hoofdstuk IV, art.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, bij het starten van een art. 60§7 tewerkstelling wordt het dossier op cat. 90 geplaatst. Na het doorlopen van de art. 60§7 tewerkstelling plaatst men het dossier terug op 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 volledig 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.

4.8 Kan iemand het statuut van leefloongerechtigde met het statuut van zelfstandige combineren? En kan deze persoon dan toegeleid worden naar een art. 60§7 tewerkstelling/TWE OCMW traject?

Iemand met een zelfstandige activiteit in hoofd- of bijberoep kan aanspraak maken op het recht op maatschappelijke integratie indien de bestaansmiddelen waarover hij of zij beschikt – waaronder deze die voortvloeien uit het uitoefenen van een zelfstandige activiteit – onder het bedrag liggen van het leefloon van de categorie waartoe de persoon behoort. Zelfstandige activiteit met inkomsten kan dus gecombineerd worden met een aanvullend leefloon indien de bestaansmiddelentoets dit uitwijst en ook de andere voorwaarden vervuld zijn voor het recht op maatschappelijke integratie.

Of een tewerkstelling met toepassing van artikel 60 in combinatie met een zelfstandige activiteit aangewezen is, is aan het OCMW om uit te maken. Past de tewerkstelling in het arbeidstraject van de persoon? Verhoogt het zijn of haar kansen op een duurzame inschakeling in de arbeidsmarkt?

Specifiek case: Een cliënt van ons zou kunnen opstarten als art. 60. Haar echtgenoot heeft echter een zelfstandige zaak. De echtgenoot van cliënt is niet erkend als vluchteling en dient een beroepskaart aan te vragen voor zelfstandige activiteit.

Omwille van deze reden werd de cliënt als zelfstandige in hoofdactiviteit geregistreerd maar haar echtgenoot werkt in de winkel. Kunnen wij in deze situatie een art. 60 toekennen aan de cliënt zelf indien de inkomsten lager zijn dan leefloon?

Het andere scenario:

De echtgenoot die ook effectief de winkel zal uitbaten vraagt een beroepskaart aan voor zelfstandige activiteit en de echtgenoot zijn hoofdactiviteit wordt het uitbaten van de winkel. De echtgenoot wordt geregistreerd als meewerkende echtgenoot?

Kunnen we dan een art. 60 opstarten voor betrokkene?

Antwoord op specifieke case: We kunnen ons voorstellen dat een artikel 60-tewerkstelling nuttige werkervaring kan bieden met het oog op een (later) uitoefenen van een zelfstandige activiteit (als winkelhulp bijvoorbeeld). Uit wat het OCMW in deze case beschrijft, krijgen we echter de indruk dat mevrouw enkel en alleen het statuut toelevert maar niet echt geacht is om mee te draaien in de zelfstandige activiteit van haar echtgenoot. Indien mevrouw in aanmerking komt voor een (aanvullend) leefloon, kan het dus zeker zinvol zijn dat ze een eigen tewerkstellingstraject uitbouwt met de hulp van het OCMW, desgevallend door een tewerkstelling artikel 60§7 aan te vatten. Maar dat is echt iets wat het OCMW moet beoordelen dat geacht is zowel de persoon als de situatie te kunnen inschatten.

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 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.

5.3 Bij beëindiging/ stopzetting van een TWE traject, het belang van een eindverslag.

Het is van belang om bij elke stopzetting of beëindiging een verslag op te maken waarin het verdere advies rond de aan te bieden dienstverlening staat. Dit advies geeft een richtlijn, geeft de richting aan voor de begeleider die het dossier van de klant verder opneemt. Dit kan een VDAB collega zijn, maar ook voor interne OCMW's collega's is deze informatie van belang. Het lijkt ons efficiënt en duidelijk om een aparte 'rubriek' te voorzien in het POP voor het eindverslag. Vergeet dus zeker niet de POP met alle update informatie op te laden in MLP, op de voorziene ruimte. (onder tabblad traject → tabblad documenten).

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.

Opgelet! Een art. 60§7 tewerkstelling binnen een LDE setting is wel mogelijk. LDE is een vorm van sociale economie. Een art. 60§7 kan starten of lopen in een sociaal economie initiatief (SEI). LDE is zo een initiatief. Enkel in deze vorm kan het voorkomen in TWE OCMW. Na /tijdens de art. 60§7 werkt men aan doorstroom en groei weg van het sociaal economisch profiel (of doelgroepmedewerker). Lukt dit niet dan doet men bovenstaande stappen om de klant volwaardig - via indicering - naar LDE te kunnen toeleiden.

Meer info omtrent LDE kan men [hier](#) vinden.

6.4 Kan SINE binnen TWE OCMW? Is er een cumul mogelijk?

SINE binnen TWE OCMW is enkel mogelijk, in de nazorgfase die max. 3 maanden kan duren innemen. Indien een leefloongerechtigde of langdurig werkzoekende wordt geplaatst in een SINE tewerkstelling dan zal dit plaatsvinden op het einde of los van het TWE OCMW traject. Indien de klant na het doorlopen van de art. 60§7 tewerkstelling kan geplaatst worden in een SINE tewerkstelling dan zal het TWE OCMW een einde nemen. Immers de klant stroomt uit naar werk voor onbepaalde of bepaalde duur. Men kan de klant max. 3 maanden opvolgen in de bovenvermelde nazorgfase. Daarna sluit men het TWE OCMW traject af.

Een cumul met SINE en een art. 60§7 is niet mogelijk. Dit is wettelijk verhinderd, meer info kan u [hier](#) vinden.

Let op! Een art. 60§7 kan wel plaatsvinden bij een werkgever die ook SINE arbeidsplaatsen voorziet. Maar deze beide tewerkstellingsvormen staan los van elkaar.

6.5 Wat is de invloed van de 'zelfstandige activiteit in bijberoep' in de bemiddelingsfase (nazorg) van het TWE OCMW traject?

Het combineren van deze 2 beroepsactiviteiten met elk hun eigen statuut is dus mogelijk tijdens de tewerkstelling art. 60§7. (zie vraag 7.43). Men dient echter rekenschap te houden met het statuut van de klant na de art. 60§7 tewerkstelling. Blijft de klant aan het werk en stroo

mt de tewerkstelling art. 60§7 vloeiend over in een ander contract dan kan de activiteit in bijberoep zonder probleem blijven doorlopen. Wordt de klant echter een uitkeringsgerechtigd werkzoekende, dan dient hij/zij contact op te nemen met hun uitbetalingsinstelling/ [RVA](#) als de klant dit bijberoep in combinatie wenst te doen met zijn werkloosheidsuitkering. Deze diensten kunnen de juiste informatie bezorgen.

Een verder zetting van deze activiteit in bijberoep heeft zijn invloed op de inzet van de verdere instrumenten binnen het traject. Indien de activiteit van die aard is dat deze verdere inzet van instrumenten niet in de weg staan dan kan deze verder lopen.

De klant kan zich echter wel de vraag stellen welke weg hij uit wil. Wenst hij zich volledig te vestigen als zelfstandige, of neemt deze activiteit zoveel ruimte in dat een ander instrument niet meer kan ingezet worden, dan stopt het TWE OCMW traject. Hiervoor zijn specifieke trajecten op maat voorzien die niet combineerbaar zijn met de duurtijd van een OCMW traject.

6.6 Wat als de klant verhuist bij een gestart TWE OCMW traject?

Er zijn heel wat situaties mogelijk bij een verhuis. We lijsten hieronder 6 verschillende situaties toe, en we lichten toe welke registratie stappen er best genomen worden en welke financiële gevolgen deze registratie heeft voor de OCMW's die betrokken zijn in deze situaties:

Het is van belang om volgende basisprincipes i.k.v. de financiering goed te onthouden:

- De subsidies van het TWE-OCMW-traject zullen steeds toekomen aan het OCMW van de verblijfplaats van de klant op het ogenblik van de aanmaak van het TWE-OCMW traject;
- De loontoelagen van de artikel 60§7-tewerkstelling komen steeds toe aan het OCMW dat de juridische werkgever is, zijnde het OCMW dat de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend.

Verhuissituatie 1: *“Klant verhuist als leefloongerechtigde, maar er is nog geen TWE-OCMW-traject actief.”*

Het OCMW waar de klant naar verhuisd is en waarbij hij/zij zich aanmeldt voor OCMW-dienstverlening (leefloon) kan naar eigen inschatting een TWE-OCMW-traject opstarten (inclusief een art. 60§7).

Registratie stappen & financiële gevolgen:

Het OCMW waar de klant naar verhuisd is, registreert eerst het juiste verblijfadres van de cliënt en pas daarna de nodige TWE-lijn in het MLP dossier van VDAB (best een dag later).

Er dient geen rekening gehouden te worden met het domicilie-adres (dat nog op vorige gemeente kan staan), aangezien dit automatisch wijzigt via de kruispuntbank.

Omwille van deze registratie zullen de subsidies toekomen aan het OCMW waar de cliënt naar verhuisd is en dat het traject heeft opgestart.

Verhuissituatie 2: *“Klant verhuist en er is wel een TWE-OCMW-traject, maar nog geen art. 60§7.”*

De begeleiding wordt opgenomen door het OCMW van verhuis.

Registratie stappen & financiële gevolgen:

- De eerder gestarte TWE-OCMW-lijn mag worden afgesloten door het oorspronkelijke OCMW. Aangezien er nog geen art. 60§7-tewerkstelling kon worden gestart, zullen er geen subsidies worden toegekend. Het oorspronkelijke OCMW zal wel registratierechten moeten aanvragen om deze registratie te volbrengen.
- Het OCMW van verhuis start een nieuw TWE-OCMW-traject op en registreert een TWE-lijn in de MLP-applicatie van VDAB (dit traject kan de volle 24 maanden duren of langer indien het opbouwen van de rechten dit vereist). Indien bovenstaande stappen gevolgd worden, zullen de subsidies toekomen aan het OCMW van verhuis.

Verhuissituatie 3: *“Klant verhuist, er is wel een TWE-OCMW-traject, maar de art. 60§7 is reeds afgelopen (bemiddelingsfase).”*

Optie 1: Het oorspronkelijke OCMW blijft begeleiden.

Registratie stappen & financiële gevolgen:

- Er moet enkel een inzageformulier ingevuld worden, zodat de MLP-toegang tot het dossier opnieuw wordt geactiveerd. Omwille van de verhuis van de klant naar een andere gemeente is dit geblokkeerd. Eenmaal terug inzage, kan het OCMW de registratie hervatten.

Optie 2: Het OCMW van verhuis neemt over (bvb. verhuis naar een andere provincie).

Registratie stappen & financiële gevolgen:

- Er wordt geen nieuwe TWE-lijn aangemaakt, noch wordt de bestaande TWE-lijn afgesloten.
- Het OCMW van verhuis neemt de huidige lijn over, (op eigen OE/naam) om verdere registratie te kunnen doen (inzage is reeds in orde, omdat de klant in het zorggebied is komen wonen).
- Het oorspronkelijke OCMW zal op basis van de bestaande registratie de subsidies ontvangen en kan deze overmaken aan het OCMW dat het TWE-OCMW-traject overneemt.
- Een verhuis is geen geldige reden om een TWE-OCMW-traject stop te zetten. Er dient een overdracht te gebeuren naar het OCMW van verhuis. Er wordt niet overgedragen naar VDAB.

Verhuissituatie 4: *“Klant verhuist. Er is een TWE-OCMW-traject met een lopende art. 60§7-tewerkstelling.”*

Optie 1: Het oorspronkelijk OCMW blijft begeleiden.

Registratie stappen & financiële gevolgen:

- Er moet enkel een inzageformulier ingevuld worden zodat de MLP-toegang tot het dossier opnieuw wordt geactiveerd. Omwille van de verhuis van de klant naar een andere gemeente is dit geblokkeerd. Eenmaal terug inzage, kan het OCMW de registratie hervatten.
- De subsidies en de loontoelagen blijven toekomen aan het oorspronkelijk OCMW.

Optie 2: Het OCMW van verhuis neemt de begeleiding over, inclusief de art. 60§7-tewerkstelling (bvb. de klant verhuist naar een andere provincie en kan niet meer op de tewerkstellingsplaats geraken, noch naar het eerder betrokken OCMW).

Registratie stappen en financiële gevolgen:

- Het contract art. 60§7 neemt een einde volgens de geldende arbeidswetgeving en wordt ontbonden door het oorspronkelijke OCMW. De aanvragen voor loontoelagen worden stopgezet in Nova Prima.
- Het oorspronkelijk OCMW waar het traject startte en waar de art. 60§7-tewerkstelling liep, zet de TWE-lijn stop.
- Het OCMW van verhuis start een nieuw TWE-OCMW-traject en een nieuwe art. 60§7-tewerkstelling. Let op, dit traject duurt geen 24 maanden (tenzij dit nodig is om de rechten op te bouwen en de art. 60§7 deze tijdspanne inneemt)! Het eerder gestarte traject bij het oorspronkelijke OCMW moet in rekening gebracht worden. Het OCMW van verhuis checkt eerst het verblijfsadres van de klant. Dit moet gaan over hun zorggebied en hun regio. Indien nodig passen zij dit aan. Pas daarna registreert het OCMW van verhuis een nieuwe TWE-lijn met de resterende duurtijd van het te doorlopen traject.
- Het OCMW van verhuis vraagt bij de start van de nieuwe art. 60§7-tewerkstelling de loontoelagen aan in Nova Prima bij POD MI.

Opgelet !

Deze situatie wordt gemeld aan de regionale projectopvolger. **Enkel indien men deze stappen volgt, komen de subsidies en loontoelagen toe aan het OCMW van verhuis dat het traject overneemt.**

Optie 3: Het OCMW van verhuis wenst het traject (en de begeleiding) over te nemen, maar de art. 60§7-tewerkstelling blijft wel bij het oorspronkelijke OCMW (vb.: de klant verhuist naar een gemeente in de buurt en kan nog op de tewerkstellingsplaats van de art. 60§7-tewerkstelling geraken).

Registratie stappen en financiële gevolgen:

- De reeds aanwezige TWE-lijn (geregistreerd door het oorspronkelijke OCMW) moet behouden blijven. Het stopzetten van deze lijn heeft enkel negatieve financiële gevolgen voor het OCMW van verhuis dat het traject wensen over te nemen (met name geen recht op subsidies en loontoelagen).
- Het OCMW van verhuis neemt de bestaande TWE-lijn over (op hun naam/OE) en nemen de verdere registratie op zich.

- Zolang er een art. 60§7-tewerkstelling blijft lopen in hoofde van het oorspronkelijk OCMW zullen de loontoelagen toekomen aan dit OCMW. Omdat de TWE-lijn blijft bestaan, zullen de subsidies toekomen aan het oorspronkelijke OCMW en kan dit OCMW deze overmaken aan het OCMW van verhuis bij overname van het traject/de begeleiding.

Verhuissituatie 5: *“Bijzondere situaties - de klant verblijft in een gemeente, maar omwille van bijzondere regeling blijft een andere gemeente bevoegd voor de klant (vb. klant verblijft in een instelling).”*

Het OCMW dat bevoegd is omwille van de bijzondere regeling wenst een TWE-OCMW-traject te starten (inclusief art. 60§7), ook al verblijft de klant in een andere gemeente.

Registratiematige stappen en financiële gevolgen:

- Het OCMW dat bevoegd is past het verblijfsadres aan in MLP (dit mag het eigen adres zijn van het OCMW) de dag voor de aanmaak van de TWE-lijn.
- Indien men dit niet zou, doen dan leest het MLP-systeem het verblijfsadres in de andere gemeente (vb. instelling) en dan heeft dit tot gevolg dat de subsidies toekomen aan de gemeente waar de klant verblijft, maar die niet bevoegd is.
- Het OCMW dat bevoegd is past het verblijfsadres terug aan in MLP, de dag nadat de TWE-lijn geregistreerd werd.
- Indien deze stappen gevolgd worden, dan beschikt de klant over zijn juiste verblijfsadres én komen alle subsidies toe aan het bevoegde OCMW.
- De tewerkstelling art. 60§7 wordt opgemaakt door het OCMW dat het traject op zich neemt (bevoegd OCMW) en de loontoelagen worden door hetzelfde OCMW aangevraagd in Nova Prima bij POD MI.

Verhuissituatie 6: *“Klant verhuist naar een ander gewest.”*

Optie/situatie 1: De klant verhuist bij de start van een TWE-OCMW-traject waarbij de art. 60§7-tewerkstelling nog niet werd opgestart.

Registratie stappen en financiële gevolgen:

- Het traject en de TWE-lijn worden stopgezet in MLP. De klant blijft nog leefloongerechtigd, maar valt niet meer onder de territoriale bevoegdheid van het oorspronkelijke OCMW.

- De verdere acties komen toe aan het OCMW van het andere gewest dat de eigen activeringsmaatregelen kan toepassen.

Optie/Situatie 2: de klant verhuist tijdens de opgestarte art. 60§7-tewerkstelling binnen het TWE-OCMW-traject.

Registratie stappen en financiële gevolgen:

- Indien de klant ondanks de verhuis toch naar de art. 60§7-tewerkstellingsplaats kan komen en ook naar het oorspronkelijke OCMW, dan kan zowel het TWE-OCMW-traject als de art. 60§7-tewerkstelling blijven bestaan tot het einde van de art. 60§7-tewerkstelling. Nadien stopt het traject en valt de rechthebbende werkzoekende onder de bevoegdheid van het andere gewest.
- Het OCMW in Vlaanderen vraagt blijvende inzage in het MLP-dossier van de klant teneinde de verdere registratie te kunnen doen.
- Indien de klant verhinderd is om nog naar de tewerkstellingsplaats te komen (de afstand is te groot), dan neemt het contract art. 60§7 een einde volgens de arbeidswetgeving. Het TWE-OCMW-traject wordt dan eveneens beëindigd, men sluit de TWE-lijn af en laadt een eindverslag op in MLP.

Optie/Situatie 3: de klant verhuist na het doorlopen van de art. 60§7-tewerkstelling (bemiddelingsfase)

Registratie stappen en financiële gevolgen:

- Het TWE-OCMW-traject en de TWE-lijn worden stopgezet.
- Men registreert een eindverslag en laadt dit op.
- De subsidies worden beëindigd met het stopzetten van de TWE-lijn.
- De klant valt onder de bevoegdheid van de bemiddelingsdiensten van het andere gewest.

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 zesmaandelijks 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' loontoelage 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 loontoelage 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 opgestart, 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 (volgens mogelijkheden arbeidswetgeving), bvb. in onderlinge overeenstemming. Je 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 en **de klant moet ook nog steeds het recht op Maatschappelijke Integratie dragen om een tewerkstelling art 60§7 te kunnen opstarten.**

Indien de klant weigert het contract stop te zetten in onderlinge overeenstemming dan contacteer je de projectopvolger van jouw regio. VDAB bekijkt samen met jouw, dossier per dossier de verdere nodige administratieve stappen om de loontoelagen en subsidies te continueren.

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 immers 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 loontoelage 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 en dan is de loontoelage niet beperkt tot 6 maanden. Zie ook 3.2 waar deze uitzonderingssituatie wordt toegelicht.

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.

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 gemiddeld loon ontvangen dat minstens gelijk is aan 1.593,81 euro bruto voor de werknemers van minstens 21 jaar zonder ervaring en een percentage tussen 70% en 94% van dit bedrag, afhankelijk van de leeftijd voor de werknemers van minder dan 21 jaar.

Dit bedrag is geldig vanaf 01/09/2018 - voor de meeste actuele bedragen zie <http://www.cnt-nar.be/CAO-CCT-BEDRAGEN/CAO-BEDRAGEN-MONTANTS-CCT.pdf>

Om het jaarloon om te zetten naar een gemiddeld maandloon mag de eindejaarspremie mee in rekening genomen worden, waardoor het effectieve maandloon lager kan liggen dan deze bedragen.

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 werkdagen 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).

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 loontoelage tegelijkertijd kan gevraagd worden in het Nova Prima-aanvraagstelsel.

7.10. 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 (Nederlands op de Werkvloer) 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.

Dit train the trainers pakket kan aangevraagd worden bij de provinciale teamleiders NT2:

- Henk Vandenbroucke of Henk.vandanbroucke@vdab.be voor de provincie West- Vlaanderen
- Karolien Van der Biest of Karolien.vanderbiest@vdab.be voor de provincie Oost- Vlaanderen
- Barbara Noteris of Barbara.noteris@vdab.be voor de provincie Vlaams- Brabant
- Anne Leemans, of Anne.leemans@vdab.be voor de provincie Limburg
- Patrick N. Vercruyssen of patrick.vercruyssen@vdab.be voor de provincie Antwerpen.

Zij bespreken de verdere concrete stappen, flow, duurtijd, afspraken dan met de OCMW's.

7.11 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.

7.12 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.

7.13 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. Meer informatie over TWE en opleiding vind je in vraag 11.6 en 11.7 waarbij we uitgebreid ingaan op dit topic en de nodige aandachtspunten toelichten.

7.14 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 loontoelage voor een art. 60§7 wordt beperkt tot 12 maanden. Nadien is er enkel een aanvraag mogelijk voor de 'gewone' loontoelage. 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 .

7.15 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§

7.16 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.

7.17 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.

7.18 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.

7.19 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.

7.20 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.

7.21 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.

7.22 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).

7.23 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.

7.24 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.

7.25 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.

7.26 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.

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

Nee. 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.

7.28 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, betoelaagd tewerkgesteld worden in toepassing van artikel 60 § 7.

Opdat het OCMW hiervoor betoelaagd wordt, moet de genietter 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 betoelaagde 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.

7.29 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 resultaatsmeting) = 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 loontoelagen 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.

7.30 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 salarisschalen dwingend vast. De E-schalen 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 salarisschalen lokale besturen volgt (of een verloning die daar tussenin ligt) en of het hen maaltijdcheques geeft of niet.

[7.31 Kan het OCMW een tewerkstelling in artikel 60§7 OCMW-wet langer laten duren dan nodig voor de opbouw van volledige sociale zekerheidsrechten?](#)

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."

[7.32 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.

7.33 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.

7.34 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.

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

We verwijzen naar vraag 7.6 Kan een 80 % tewerkstelling binnen TWE OCMW? Waarin we de procedure schetsten om deze % art. tewerkstelling gelijk te maken met een voltijdse tewerkstelling.

7.36 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 indien dat beter uitkomt. Het OCMW zal namelijk een nieuwe artikel zestiger in het contingent moeten aannemen wil het die plaats behouden.

7.37 Wat gebruiken we best een samenwerkingsovereenkomst of terbeschikkingstellingsovereenkomst?

Een samenwerkingsovereenkomst is verplicht op basis van art. 60§7 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976.

De terbeschikkingstellingsovereenkomst:

In het kader van een terbeschikkingstelling in de privé is daarnaast een terbeschikkingstellingsovereenkomst wettelijk vereist:

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). Ook al is dit niet wettelijk verplicht, ook bij terbeschikkingstellingen aan andere types werkgevers is een terbeschikkingsovereenkomst aan te raden, om de nodige afspraken met de werknemer te maken.

Extra noot: de samenwerkingsovereenkomst en de terbeschikkingsovereenkomst kunnen in één document geïntegreerd worden. Zo heb je beide aspecten in 1 document.

7.38 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 LOONDIENT EN REFERTEPERIODE
Minder dan 36 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • ofwel 312 dagen gedurende de 21 maanden voorafgaand aan de aanvraag; • ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag; • ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag
Van 36 tot 49 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag; • ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag; • ofwel 234 dagen tijdens de voorafgaande 33 maanden + 1.560 dagen tijdens de 10 jaar die voorafgaan aan deze 33 maanden; • 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

Vanaf 50 jaar	<ul style="list-style-type: none">• ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag;• ofwel 312 dagen tijdens de 42 maanden die de aanvraag voorafgaan en 1.560 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan;• 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
---------------	---

7.39 Kan een tijdskrediet o.w.v. zorgverlof opgenomen worden tijdens een art. 60§7 binnen TWE?

Ja, dat kan. De art. 60§7 tewerkstelling is in de eerste plaats een arbeidscontract zoals enig ander. En volgt ook dan de regelgeving van arbeidswetgeving.

Als het intern reglement het toelaat dat er zorgkrediet wordt aangevraagd dan kan dat. Het ideale is dat de vorm van dit zorgkrediet, in een deeltijdse regime wordt opgenomen 1/5, of deeltijds, zo blijft de klant toch nog wat 'aan de slag' en kan er ook zorg geboden worden.

Kiest men er voor het voltijds op te nemen, dan vermoed ik dat dit enkel voor max. 3 maanden kan? (Dit best te bevragen bij RVA!). Dan is er een opschorting van de art. 60 voor deze periode. Dit kan binnen TWE, een heropstart na het opnemen van zorgkrediet is mogelijk. De opschortingsperiode zal nooit de 6 maanden overschrijden.

7.40 Kan er gebruikt worden van Europees verlof indien betrokkene werknemer in art. 60§7 verlof wenst op te nemen?

Ja dat kan. De werknemers in een art. 60§7 tewerkstelling volgen eveneens het algemeen arbeidsrecht en hebben net zoals andere werknemers recht op Europees Verlof. Verder wensen wij nog verdere interessante links mee te geven die meer info bieden bij de vraag. Vanuit good practises hoek vonden wij [deze info](#) op de website van OCMW Gent.

7.41 Kan een art. 60§7 tewerkstelling gecombineerd worden met een zelfstandige activiteit als bijberoep?

Ja dit kan. De tewerkstelling in art. 60§7 kan aanschouwd worden als het hoofdberoep van de betrokkene. Indien de klant dit wenst en er de ruimte voor heeft om de combinatie te maken dan kan hij/zij een bijkomende zelfstandige activiteit starten als bijberoep.

7.42 Kan een art. 60§7 tewerkstelling gecombineerd worden met een extra activiteit in loondienstverband (weekendwerk, extra contract naast de het art. 60§7 contract)?

Ja dit kan. Als de bijkomende tewerkstelling de tewerkstelling art. 60§7 niet in het gedrang brengt, dan kan een persoon meerdere jobs uitoefenen. Let wel, ook deze extra job in loondienstverband bouwt rechten op en moeten dus ook in rekening gebracht worden. Dit zal zijn invloed hebben op de duur van de art. 60§7 tewerkstelling. Het lijkt aangewezen om hierin advies te vragen bij RVA, om de correcte berekening rond de duurtijd van de art. 60§7 niet uit het oog te verliezen.

7.43 Kan een art. 60§7 tewerkstelling in een Dienstencheque onderneming plaatsvinden?

Neen dit kan niet. Een vermelding hierover is ook terug te vinden [in de omzendbrief verhoogde loontoelagen](#), en via de [deelsite rond Dienstenchequewerking](#), waar u uitgebreide informatie kan terugvinden betreft dit topic. Dit zijn 2 verschillende vormen van tewerkstellingen die niet combineerbaar zijn.

7.44 Kan een art. 60§7 tewerkstelling in het buitenland plaatsvinden?

Ja, in theorie kan dit.

In het [KB 04.09.2002](#) (voor RMI) worden de toepassingsvoorwaarden uiteengezet, daarin kan u lezen dat een privé-onderneming wordt begrepen als een natuurlijk of privaatrechtelijk rechtspersoon die een activiteit met winstoogmerk uitoefent. Hierin wordt niet bepaald of het een Belgische of Buitenlandse vestiging dient te zijn.

In het kader van het KB mbt toekenningsvoorwaarden stellen zich dan ook geen problemen. ! Opgepast: de artikel 60 § 7 is echter wel beperkt tot het Vlaams grondgebied: het moet gaan om een overeenkomst tussen een Vlaams OCMW en een Vlaamse klant (de juridische werkgever blijft aldus het OCMW).

De onderliggende terbeschikkingstelling bij een art. 60 § 7 bouwt evenwel de sociale rechten van de klant op. RVA kijkt hiervoor naar aantal dagen arbeid in loondienst en een referteperiode. Bij een terbeschikkingstelling in Nederland worden deze arbeidsdagen in loondienst zonder meer aanvaard, aangezien deze onderworpen zijn aan RSZ ("Belgische Sociale Zekerheid").

Dus zowel in het kader van loontoelagen (--> deze volgen de juridische werkgever = OCMW) als in het kader van opbouw sociale rechten (--> die volgt de arbeidsdagen onderworpen aan een bepaalde Sociale zekerheid = RSZ = OCMW) levert deze terbeschikkingstelling geen problemen op.

Evenwel kan VDAB geen uitspraken doen over de arbeidsrechtelijke verhouding. Het blijft dus wel de verantwoordelijkheid van het OCMW om de juiste overeenkomsten op te stellen met de privé-onderneming (Nederlandse vestiging, Franse vestiging of Duitse vestiging) zodat er geen verboden terbeschikkingstelling weerhouden kan worden (met als gevolg: arbeidsovereenkomst met de "gebruiker")

7.45 Hoe pas ik jobrotatie en verandering van werkplek toe binnen een art. 60§7 tewerkstelling.

Binnen 1 contract of tewerkstelling art. 60 §7, kan men werken met verschillende terbeschikkingstelling overeenkomsten en/of samenwerkingsovereenkomsten.

Als men de betrokken werknemer wil laten veranderen van werkplek dan gebruikt men deze overeenkomsten.

We duiden met een praktisch voorbeeld hoe dit verloopt dit in de praktijk.

Klant S. doet een art. 60§7 in de kringwinkel van de gemeente. Hij kan echter bij een private werkgever een andere functie proberen, indien dit lukt kan de art. 60§7 verder gezet worden bij het private bedrijf.

De praktijk: er bestaat reeds een eerste samenwerkings- en/ of terbeschikkingstelling overeenkomst met de kringwinkel bij de opgestarte art. 60§7.

Om de job bij de private werkgever mogelijk te maken, maakt de OCMW trajectbegeleider een 2e terbeschikkingstellings en-of samenwerkingsovereenkomst op met de private werkgever, waarbij de klant kan werken in deze nieuwe functie.. Verloopt deze tewerkstelling naar wens dan kan deze 2e terbeschikkingstelling overeenkomst verlengd worden. De eerste terbeschikkingstelling overeenkomst blijft bestaan zolang dit afgesproken wordt met de eerste werkgever. Het zal een oefening worden om deze overeenkomsten mooi op elkaar te laten aansluiten.

We willen hierbij nog opmerken dat een werknemer in een art. 60§7 nooit het statuut als stagiair kan dragen. Deze twee statuten zijn niet verenigbaar. Men kan dus een art.60§7 werknemer nooit bij een andere werkgever een vorm van stage laten doen.

Een jobrotatie bij een andere werkgever is echter niet wettelijk verplicht. Een jobrotatie kan ook binnen eenzelfde werkplek plaatsvinden, bvb.: een persoon start als kledij-sorteerder in de kringwinkel en kan verder roteren naar een functie aan de kassa. Men kijkt dit op maat van de klant.

7.46 De klant heeft zijn /haar sociale rechten opgebouwd, wat moet er worden ondernomen?

Wanneer de klant zijn/ haar sociale rechten heeft opgebouwd via de art. 60§7 tewerkstelling dan **moet de betrokkene zich binnen de 8 kalenderdagen(her) inschrijven bij VDAB.**

Door de recente tewerkstelling art. 60 zal het dossier van de klant vaak op cat. 90 of zelfs cat. 78 staan. Deze categorie - of wijze van inschrijving - is niet de correcte bij het opbouwen van de rechten. Daarom wendt de klant zich best binnen voorvermelde tijdspanne aan bij VDAB. Dit kan hij/zij doen door contact op te nemen met de servicelijn van VDAB op 0800/ 30 700. Of betrokkene komt naar een lokale werkwinkel waar hij zich kan aanmelden voor inschrijving.

VDAB bezorgt de klant zijn inschrijvingsbewijs. Dit bewijs wordt samen met de C4 van de beëindigde tewerkstelling bezorgd aan de uitbetalingsinstelling naar keuze van de klant (Hulpkas, Vakbond). Deze maken een dossier op voor de aanvraag van de werkloosheidsuitkering bij RVA.

Het inschrijvingsbewijs is ook steeds digitaal ter beschikking in de klanten versie van Mijn Loopbaan

7.47 De opleidings- en omkaderingspremie (OOP) bij een art. 60§7 tewerkstelling. Toelichting van de premie, de aanvraag en de controle.

Bij een tewerkstelling met toepassing van artikel 61 werkt het OCMW samen met een derde werkgever voor het realiseren van zijn tewerkstellingsopdracht. In het bijzondere geval dat het OCMW voor het tewerkstellen van zijn gerechtigden samenwerkt met een privéwerkgever, met winstoogmerk, ontvangt het van de federale overheid een toelage voor de omkadering en eventuele opleiding van de tewerkgestelde persoon. Deze toelage is de zogeheten omkaderings- en opleidingspremie. Deze kan nog steeds aangevraagd worden bij POD MI.

Deze premie kan ook worden aangevraagd als OCMW een cliënt- leefloongerechtigde direct kan plaatsen bij een bedrijf en het OCMW of private werkgever afstemmen dat er opleiding en omkadering zal worden geboden om de tewerkstelling te ondersteunen.

Deze premie wordt aangevraagd via Nova Prima, via het hiervoor juiste bestemde document. Bij de controle van het aanwenden van deze subsidie, zullen er de nodige bewijsstukken worden opgevraagd bij het OCMW, die de investering van deze omkadering kunnen staven. Enkel een 'verklaring op eer' volstaat dan niet meer, deze werkwijze is naar analogie van de werkwijze bij POD MI.

We verwijzen ook graag naar de volledige wetgeving omtrent deze toelage. Deze kan u [hier](#) vinden.

7.48 Heeft een werknemer in art. 60§7 recht op 'economische werkloosheid'?

Ja, dat heeft hij. Voor uitgebreide en correcte informatie verwijzen we door naar partner RVA. U kan informatie vinden via [deze link](#).

Al naargelang het bediende of arbeidersstatuut zal er een specifieke procedure worden gevolgd.

7.49 Heeft een werknemer in art. 60§7 recht op vaderschapsverlof?

Ja, dat heeft hij. Wij verwijzen graag door naar [deze site](#), of naar uw HR dienst of leverancier. Deze diensten zijn steeds op de hoogte voor vragen rond arbeidswetgeving.

7.50 Mijn klant heeft recht op IT (Integratietegemoetkoming) of IVT (Inkomensvervangende tegemoetkoming) wat is de invloed op de reeds lopende art. 60§7 tegemoetkoming?

De IT en IVT behoren tot het stelsel van Sociale Bijstand en niet tot het stelsel van de Sociale Zekerheid. IT of IVT bouwt geen sociale rechten op, met name: het bouwt geen rechten op om terug te kunnen vallen op werkloosheids-uitkering of pensioen. Indien er reeds een art. 60§7 is opgestart dan heeft dit geen gevolg voor de tewerkstelling. Het werken met een IT of IVT gaat -> Men moet het wel binnen 3 maanden melden als de tewerkstelling langer dan 3 maanden duurt (men kan dus gedurende 3 maanden de volledige cumul genieten). Afhankelijk van je inkomen uit het werk, zal IT of IVT verminderen of zelfs niet meer worden uitbetaald.

7.51 Mag het OCMW, in functie van het optimaal benutten van het contingent sociale economie, klanten die ook aan het werk zijn via Art 60§7 in de sociale economie (maar niet binnen het contingent) in de loop van hun tewerkstelling verschuiven naar het contingent?

We schetsen deze vraag nog aan de hand van een voorbeeld:

“Een cliënt die binnen het contingent werd aangegeven, wordt ontslagen of valt definitief uit. Mag een andere werknemer, die reeds aan de slag is, maar niet binnen het contingent, in het contingent geplaatst worden ?”

Het mag op voorwaarde dat deze voorwaarden uitdrukkelijk wordt gerespecteerd:

- Het gaat om nieuwe aanwervingen, niet om vervangingen. De werknemers die ter beschikking gesteld zijn van sociale-economie-initiatieven, hebben recht op maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp en ze werken nog niet in een statuut als vermeld in artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976. Het OCMW mag zijn bestaande werknemers, aangeworven met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976, voor wie de normale staatstoelage geldt, dus niet geleidelijk aan vervangen door werknemers voor wie de verhoogde staatstoelage geldt.
- Ook binnen de context van het sociale-economie-initiatief gaat het om bijkomende tewerkstelling. Daarom voorziet de overeenkomst tussen het OCMW en het sociale-economie-initiatief in een overzicht van het personeelsbestand van het sociale-economie-initiatief én verklaart het sociale-economie-initiatief daarbij uitdrukkelijk dat het personeelsbestand niet zal worden afgebouwd zolang de terbeschikkingstelling duurt. Het OCMW volgt aan de hand van dat overzicht op of het sociale-economiebedrijf die verbintenis daadwerkelijk naleeft.
- Bovendien moet de persoon die verschoven wordt naar het contingent reeds een art. 60 § 7 ter beschikking gesteld in SE zijn. Er wordt dan geen beroep gedaan op het contingent voor deze persoon omdat er bijv. maar contingent is voor één lopende tewerkstelling.

7.52 Vragen en verduidelijking omtrent de “Nieuw Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) en de verhouding ten opzicht van bijdrage loonkost in het kader van een art. 60§7 tewerkstelling.

Volgende geschetste situatie en vragen kwamen ons via mail toe:

“Bij een tewerkstelling art. 60§7 vraagt OCMW Gent aan de partner, bij wie een art. 60§7-werknemer wordt ter beschikking gesteld, een bijdrage in de loonkost. De hoogte van die bijdrage verschilt naargelang de partner een privé-onderneming is of niet. In het K.B. van 4/9/2002 en het K.B. van 14.11.2002 wordt een “privé-onderneming” omschreven als “iedere natuurlijke of privaatrechtelijke rechtspersoon die een activiteit met winstoogmerk uitoefent”. Dit heeft tot gevolg dat een vennootschap waarvan in de statuten is voorzien dat zij een sociaal oogmerk heeft, tot op heden niet beschouwd werd als een privé-onderneming, ook al had zij de vennootschapsvorm van bv. een CVBA/BVBA. Recent werd het vennootschapsrecht grondig hervormd. Het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) schaft de vennootschap met sociaal oogmerk af. Vennootschappen

die deze vorm op vandaag hebben, krijgen de tijd tot 31/12/2023 om zich om te vormen naar één van de vennootschapsvormen die het nieuwe WVV voorziet.

“Welke vennootschapsvormen in het nieuwe WVV vallen niet onder de definitie van privé-onderneming” zoals omschreven in het eerder genoemde K.B. van 4/9/2002 en het K.B. van 14.11.2002?”

“Zo voorziet het nieuwe WVV de coöperatieve vennootschap, die zich kan laten erkennen als sociale onderneming. Kunnen wij deze vennootschappen beschouwen als vennootschappen die geen winstoogmerk nastreven?”

“Is een erkenning als sociale onderneming in deze noodzakelijk?”

Wij kunnen het volgende antwoord op de bovenstaand casus en vragen aanreiken:

De omschrijving van een privé onderneming in de aangehaalde KB is achterhaald, hetgeen terecht wordt opgemerkt door het OCMW. Eerst dien ik wel op te merken dat de bepalingen omtrent het vragen van een productiviteitspremie werden opgeheven. Dit met de uitdrukkelijke bedoeling om de OCMW's zoveel mogelijk vrijheid te geven in het vragen van een productiviteitspremie (bijdrage in de loonkost). Het vragen van zo een premie (en de hoogte ervan) is dus vrij.

Het is alleen zo dat voor de erkende sociale economie initiatieven voor de duurtijd van het ontvangen van de verhoogde staatstoelage geen bijdrage in de loonkost gevraagd kan worden. Immers dekt de verhoogde staatstoelage hier al de loonkost. Echter mag van een SEI dus wel een bijdrage gevraagd worden na 12 maanden (einde van de verhoogde staatstoelage) of indien het OCMW geen recht heeft op een verhoogde staatstoelage of het contingent is uitgeput.

De omschrijving van een privé onderneming - hoewel achterhaald - is dan ook niet doorslaggevend. Doorslaggevend is of de onderneming erkend is als SEI en als het OCMW hier dus een verhoogde bijdrage ontvangt. Als het OCMW geen verhoogde bijdrage ontvangt (geen recht of het recht is uitgeput) dan kan ook aan een SEI een bijdrage in de loonkost gevraagd worden.

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 beroepsverkennde stage (BVS).

8.7. Waarvoor kan ik de beroepsverkennde stage gebruiken?

Een beroepsverkennde 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 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.

Een beroepsverkennde stage kan slechts 1x uitgevoerd worden in hetzelfde bedrijf voor dezelfde functie. Het is niet de bedoeling dat de beroepsverkennde 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 beroepsverkennde stage aanmaken/afsluiten ikv TWE?

Ja, de OCMW's zullen zelf een beroepsverkennde stage kunnen registreren binnen een traject TWE. Een beroepsverkennde 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 beroepsverkennde stage wordt gevraagd om een stageplan op te sturen, wat houdt dit in?

Het stageplan moet het volgende inhouden:

- 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) 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. Ik wil een IBO opstarten maar ik ken nog niet het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering van mijn klant? Kan ik al opstarten?

Ja dat kan je doen.. Voor het juiste bedrag te weten moet u zich informeren bij RVA en/of de klant. U doet dit naar RVA toe met het document C63. . Het kan echter tot 14 dagen duren vooraleer u deze informatie ontvangt. U hoeft echter de opstart van de IBO niet uit te stellen. Dit is de werkwijze in realiteit: je start de IBO op met een voorlopig dagbedrag van 30 euro, dan valt je klant in de middelste schijf van IBO-premie. Er zal dan maximaal 319 euro (bruto) te veel of te weinig betaald worden waardoor het bedrag dat moet rechtgezet worden beperkt blijft.

Als de klant toch geen recht op uitkeringen blijkt te hebben, moet je het aanpassen naar 'geen uitkering'. Dan zal de klant een rechtzetting ontvangen.

Als de klant recht heeft op een uitkering, pas je het dagbedrag zo snel mogelijk aan onder het tabblad 'uitkeringen'.

De PVC-tool (nieuwe IBO tool) doet deze aanpassing helaas niet automatisch. De cursist is verplicht om elke wijziging aan jou te melden.

8.25. Vragen over WES?

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

8.26. Vragen over cursistenvergoeding bij WES ?

[zie handleiding](#), pagina 12

8.27. Wie ondertekent het stagecontract WES?

Het OCMW, het stagebedrijf en de klant.

8.28. 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 lijnabonnement 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 lijnabonnement. Koos je toch voor de optie lijnabonnement in het ? Probeer de gegevens dan nog aan te passen. Lukt dit niet? Mail dan naar 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

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 .

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 stramien. Al deze informatie kan je terugvinden in het draaiboek via volgende [link](#). Vooral de pagina 37 tot en met 42 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), 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.

In de overgrote meerderheid van de gevallen kan het vorige traject snel afgesloten worden. Contacteer daarvoor de projectopvolger van je provincie. Het vorige traject wordt dan

afgesloten en je registreert de nieuwe klant zoals gebruikelijk.

In uitzonderlijke gevallen start het traject al eerder op, en zal de WEO vanuit de VDAB gemaakt moeten worden. In dat geval contacteer je de projectopvolger van je provincie.

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.

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 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?

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, → je doet een warme overdracht [via het googleformulier](#). De teams Intensieve Dienstverlening (IDV) van VDAB nemen de begeleiding over.

- begeleiding naar zelfstandig ondernemen.→ Je neemt contact op met je regionale projectopvolger, 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.
→ dit verloopt via het bemiddelingsaanvraagdocument, waar je op aanduidt dat het TWE traject gestopt wordt omwille van vertrouwensbreuk. Dit document en bijhorende documentatie bezorg je aan de regionale projectopvolger, deze dispatcht door naar de juiste dienst. Zie ook uitgebreide info in het draaiboek.

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. 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.

10.18. 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.

10.19. Is er een WEO in het Frans beschikbaar voor de facilititeitengemeenten?

Deze is beschikbaar en kan bij de projectopvolger opgevraagd worden.

10.20. 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 volgden en deze niet zelf kunnen aanmaken kunnen ze deze laten aanmaken door VDAB .

10.21. 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.

10.22. 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.

10.23. 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.

10.24. 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.

10.25. Mag de ondertekende werkervaringsovereenkomst digitaal bewaard worden?

Ja, dit mag.

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

Dit is aan het OCMW zelf om te bepalen.

10.27. 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.

10.28. 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).

10.29. 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?

De voorwaarden zijn vervallen. De stimulanspremie wordt opgeheven vanaf 01/01/2020, beslist door de Vlaamse regering op 13/12/2019.

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

De klant kan niet meer in aanmerking komen voor deze premie. De stimulanspremie wordt namelijk opgeheven vanaf 01/01/2020, beslist door de Vlaamse regering op 13/12/2020.

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?

Een registratie is niet meer mogelijk, noch wenselijk. De stimulanspremie wordt namelijk opgeheven vanaf 01/01/2020, beslist door de Vlaamse regering op 13/12/2020.

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 leer materiaal maar geen verplaatsingsvergoeding, kinderopvang etc. voor de personen die nog werkzaam zijn in de art. 60§7 tewerkstelling maar die - door middel van dienstvrijstelling - instappen in een erkende opleiding.

Wanneer de betrokkene klant na de art. 60§7 tewerkstelling verder wordt bemiddeld door het OCMW en deze een korte erkende opleiding wenst te volgen, dan is deze kosteloos, omwille van het statuut van de klant. Kosteloos = vrijstelling inschrijvingsgeld + gratis les materiaal **en** tussenkomst in verplaatsingsvergoeding en kinderopvang.

11.6. Welke opleidingen zijn mogelijk tijdens een TWE OCMW traject?

Wij verwijzen voor deze vraag graag naar [het draaiboek op de deelsite](#), hoofdstuk 6, pagina 31. Hier wordt uitgebreid ingegaan op de mogelijkheden binnen TWE OCMW. Deze erkende opleidingen kunnen worden aangevraagd [via de volgende link](#). Alle erkende opleidingen dragen een VDAB icoontje (een schild met een sterretje in). Bij niet erkende opleidingen zal je dit niet kunnen vinden.

Het gaat hier steeds over dagopleidingen.

Bij het opnemen van een opleiding als instrument binnen TWE OCMW moet men steeds in het oog houden dat voltijdse opleidingen max. 3 maanden mogen innemen. Duurt het opleidingstraject langer, dan dient het TWE OCMW traject stopgezet te worden.

Avondscholing kan steeds worden aangevat, dit in combinatie met andere werkplekinstrumenten overdag en/of verdere bemiddeling naar werk (jobhunting, joboaching,...) In het aanbod van avondscholing zullen vaak niet erkende opleidingen voorkomen. Het is van belang dat deze opleidingen op maat van de klant worden aangeboden en steeds in passen in het kader van de zoektocht en het traject naar werk (competentieversterkend). Deze opleidingen zijn niet gratis. Er is enige kost voor de klant aan verbonden. Deze avondcursussen tellen niet mee als instrument binnen het TWE OCMW traject.

Online cursussen bij VDAB kunnen ook steeds worden aangevat (en zijn allen erkende opleidingen). Deze tellen echter niet mee als instrument binnen het TWE OCMW traject.

11.8 Is een deeltijdse bacheloropleiding mogelijk tijdens een TWE OCMW traject?

Neen, in eerste instantie zijn bachelor opleidingen **niet** combineerbaar binnen TWE OCMW. Dit omwille van het aspect dat dit steeds over lange opleidingstrajecten gaat en de vooropgestelde mogelijke opleidingstermijn van 3 maanden gaat overschrijden.

Het aspect dat deze opleiding deeltijds wordt aangeboden binnen het TWE OCMW traject kan enkel als deze deeltijdse opleiding in combinatie is met andere stappen en bemiddeling naar werk. Zo kan er zo snel mogelijk overgegaan worden naar ander of volgend instrument zoals een opleidingsstage, een IBO.

Deze werkwijze draagt het risico dat de klant na het TWE OCMW traject de reeds lopende deeltijdse opleiding zal moeten stoppen. Deze biedt immers omwille van een deeltijds karakter geen recht op een vrijstelling van beschikbaarheid en is daarom dan ook niet aan te raden.