

**Infosessie toeleidingsprocedure: verslag**  
**Brabant, Leuven**  
**25/9/2008**

---

**INLEIDING**

door Christel Vanroelen (VLAB)

Op 1 oktober gaat de nieuwe toeleidingsprocedure in, waarmee de laatste link met « welzijn » doorgeknipt wordt en waardoor de toeleiding van personen met een arbeidshandicap naar werk geregisseerd zal worden door VDAB.

**Samenwerking tussen VDAB en partners**

De toeleidingsprocedure werd uitgewerkt door VDAB en bij de uitwerking werden verschillende partners betrokken: GTB, GA, VLAB en de gebruikersorganisaties, het kabinet, het Subsidieagentschap. De toeleidingsprocedure zoals die nu voorligt is dan ook een compromis tussen de verschillende partners, wat betekent dat VDAB niet alle wensen heeft ingewilligd. VLAB heeft wel afspraken gemaakt met VDAB om na 6 maanden een eerste evaluatie uit te voeren.

Naast het reglementaire kader op Vlaams niveau, zullen contacten op regionaal niveau in de toekomst uiteraard zeer belangrijk worden. Daarom hebben wij vanuit VLAB het initiatief genomen om een kennismaking te organiseren met consultants van VDAB. Dit voorstel komt aan bod op de provinciale federatievergaderingen en zal op regionaal niveau verder uitgewerkt worden.

**Complexe materie**

De materie betreffende de toeleidingsprocedure is een complexe materie: het is niet mogelijk om vandaag alle details uit de procedure aan bod te laten komen. Zo kunnen wij niet de volledige lijsten met criteria die opgesteld zijn - met name de lijst met objectieve criteria (goedgekeurd door de Raad van Bestuur van VDAB) die recht geven op tewerkstelling in de beschutte werkplaats en de lijst met multidisciplinaire criteria - in detail overlopen. Wij willen het overlopen van de criteria en de evaluatie ervan structuren vanuit de praktijk en daarvoor zullen wij afspraken maken met de provinciale werkgroepen personeelsbeleid & sociaal beleid.

**Subsidieerbaarheid**

De toeleiding van personen met een arbeidshandicap naar de beschutte werkplaats houdt uiteraard ook de link naar subsidieerbaarheid in. Daarom werden de nodige afspraken gemaakt met VDAB en het Subsidieagentschap om de overgang naar de nieuwe procedure en de link toeleiding - subsidiëring naadloos te laten verlopen.

Wij zullen vandaag niet op alle vragen een antwoord kunnen bieden, maar wij zetten samen met VDAB, GTB en GA alles in het werk om de opstart van de nieuwe procedure zo vlot mogelijk te laten verlopen.



## **VDAB ALS REGISSEUR VAN DE TOELEIDINGSPROCEDURE**

### **Luc Van De Putte (VDAB)**

De toeleidingsprocedure is tot stand gekomen in samenwerking met verschillende actoren. Het eindproduct mag er zijn, al is niet iedereen tevreden over alle aspecten van de procedure. Het moet wel duidelijk zijn dat een consensus nodig was om op 1 oktober van start te kunnen gaan met de procedure.

De nieuwe toeleidingsprocedure kadert in de hervormingen van de Vlaamse Overheid, waarbij het deelgebied “werk voor personen met een arbeidshandicap” overgedragen wordt aan de Minister van Werk.

#### **Uitgangspunt en definitie**

In het proces van de toeleidingsprocedure zelf gaat VDAB steeds uit van de werkzoekenden/kandidaat/persoon zelf. Dit betekent dat de persoon zelf het recht dient aan te vragen of de toestemming moet geven om het recht te vragen! De definitie die VDAB hanteert (zie slide) is quasi dezelfde definitie als degene die VAPH hanteerde, met dat verschil dat de definitie van VDAB enkel aan werk gerelateerd wordt.

#### **Vermoeden, indicatie en recht op BTOM**

VDAB vertrekt van het **vermoeden** van arbeidshandicap naar een **indicatie** van arbeidshandicap tot het recht op een bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (**BTOM**). Let wel: een indicatie van arbeidshandicap is daarom nog geen erkenning op BTOM! Er werden 7 criteria opgesteld de indicatiestelling van arbeidshandicap (zie slide). Wat het 7<sup>e</sup> punt betreft, het attest van een dienst door VDAB erkend: in bijlage vindt u alle diensten die onder dit punt ressorteren en welke attesten dit kunnen zijn. Artsen worden evenwel niet nominatief erkend.

#### **5 BTOM**

- Aanpassing van de arbeidsomgeving
- Tegemoetkoming bij verplaatsings- en verblijfskosten
- Tolken voor doven en slechthorenden
- VOP
- Tewerkstelling in BW

#### **VOP**

Regeling voor VOP vervangt CAO26 en VIP.

De VOP is een premie die in een normale cyclus degressief is.

1 <sup>e</sup> jaar:	40% van het referteloan
2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> en 4 <sup>e</sup> jaar:	30% van het referteloan
vanaf 5 <sup>e</sup> jaar:	20% van het referteloan







### Bijzonderheden

- Bewijslast voor **zwakke werknemers** blijft de verantwoordelijkheid van de BW tav VSAWSE.
- Personen met een **W3 of met een erkenning BTOM VOP + 5 jaar inactief** (*VOP + 5 jaar is uiteraard pas mogelijk vanaf oktober 2013*), hebben recht op onvoorwaardelijke tewerkstelling in de BW (groep 2). Er zijn 2 mogelijke stromen tot erkenning:
  - o De bestaande regeling A63-procedure met bewijslast van BW aan VSAWSE.
  - o Personen W3 + 5 jaar inactief kunnen zich ook wenden tot VDAB en zullen na het onderzoek van hun inactiviteitsperiode het onvoorwaardelijk recht op BW krijgen. In dit geval komt de administratieve procedure met A63 te vervallen.
- Subsidiëring door VSAWSE van CAO26/VIP-gerechtigden die in de omkadering van BW tewerkgesteld worden blijft behouden en geldt tevens voor VOP-gerechtigden.



## **DE ROL VAN TRAJECTBEGELEIDING** door Luc Henau (GTB)

### **Inleiding**

Vlaanderen heeft een duidelijke keuze gemaakt voor een inclusief beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap. Dit beleid werd reeds opgezet onder Minister Van Landuyt.

Waar de beschutte werkplaats vroeger een doorstromingskanaal “kon” zijn, wordt dit “kunnen” in dit beleid misschien wel iets “dwingender”. Wij denken in termen van een loopbaan, een traject.

Beschutte werkplaatsen kunnen een gespecialiseerde werkomgeving bieden - dit kunnen bedrijven in het normaal economisch circuit niet. De rol van GTB verschilt met die van ATB, in die zin dat trajectbepaling de nieuwe opdracht voor GTB is. Wij maken daarbij gebruik van nieuwe technieken, zoals competentiegerichte gesprekken. We gaan daarbij steeds uit van het belang van de persoon zelf in de trajectbegeleiding. GTB zal niet herdoen wat al gedaan is, maar maximaal de gegevens gebruiken die reeds bestaan. Sommige mensen zullen rechtstreeks of onmiddellijk toegeleid kunnen worden, anderen zullen vanuit een bemiddelings situatie de weg naar werk vinden. Wij gaan daarbij uit van de vraag van de cliënt. Indien de cliënt vraagt om in het NEC te werken, gaan wij proberen om het mogelijke te doen om aan zijn vraag te beantwoorden, via intensieve begeleiding door een GOB. Als blijkt dat mensen gedurende een traject bij GOB niet in aanmerking komen voor het NEC, kan op basis van een multiverslag toegeleid worden naar GTB.

Als blijkt dat de trajectbegeleider over onvoldoende informatie beschikt om tot een advies te komen, dan zal de vraag gesteld worden aan GA, die een GAO kan uitvoeren. Als het resultaat van de GAO “advies BW” is, dan kan de dienst arbeidshandicapdeskundigen (DAH) na beoordeling snel overgaan tot het erkennen van het recht op BW.

Als de trajectbegeleider wel voldoende informatie heeft over de cliënt, dan kan een multiverslag opgemaakt worden. Indien iemand al jaren begeleid wordt met een W3, maar dit weinig succesvol blijkt, kan op basis van een multiverslag advies gegeven worden tot toeleiding naar BW. De dienst DAH van VDAB zal de uiteindelijke beslissing nemen.

Uiteindelijk zal wel steeds aan de cliënt gevraagd worden of hij al dan niet zijn recht wil activeren of gebruiken.

### **Wie heeft de sleutel van de BW's in handen?**

Uiteraard hebben de werkplaatsen zelf de sleutel in handen: zij kunnen zelf beslissen wie in dienst komt. Uiteraard heeft ook de werkzoekende zelf het recht om de vraag te stellen om in de BW te werken.

Van de “sluitende aanpak” is er voorlopig nog geen sprake. Maar in het nieuwe systeem wordt wel een engagement verwacht van de werkzoekende. Kunnen wij de sluitende aanpak wel toepassen op een doelgroep die zo kwetsbaar is?

Maar naast de BW en de werkzoekende zelf heeft misschien de trajectbegeleider en de arbeidshandicapspecialist ook een “sleutelke” in handen. BW zijn niet goed gekend bij VDAB en GTB. Het ontbreekt soms aan informatie, aan samenwerking. Er is nood aan meer regelmatig contact.

**Is er nog plaats in de herberg?**

BW zouden meer open bedrijven moeten worden, die meer aansluiten bij de reguliere tewerkstellingsmechanismen. Zo dient er meer duidelijkheid te komen over welke plaatsen er nog zijn, welke vacatures er zijn, en dit dient bij voorkeur te gebeuren via het bestaande circuit: WIS-databank, Jobkanaal, dagelijkse contacten,... Het landschap van de BW moet voor GTB en VDAB duidelijker worden: welke soorten jobs zijn er, zijn die divers genoeg, zijn er leeransen in de BW, kan men terecht voor een deeltijdse job in de BW,...

Daarnaast is het ook belangrijk dat de trajectbegeleiders van GTB aan BW duidelijk maken welke de profielen zijn van mensen die in de BW werk zoeken.

Ten slotte pleit Luc Henau er voor dat de term “zwakke werknemers” vervangen wordt door een andere term en dat beschutte werkplaatsen dienen te fungeren als voorbeeldbedrijven.



## DE ROL VAN DE GA Liesbeth Vermeire (GA Leuven)

GA zijn de diensten voor Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek. “GA” is een erkenningsvorm vanuit VDAB en is een **deelwerking** van een consultatiebureau voor Arbeid & Zorg. Consultatiebureaus vervullen dus nog meerdere taken dan alleen het organiseren/uitvoeren van GA.

Het team van de GA is multidisciplinair samengesteld en bestaat uit verschillende leden (zie slide).

De opdracht van de GA werd omgezet in 2 modules, nl. de basisscreening en het gespecialiseerde arbeidsonderzoek.

De basisscreening wordt ingezet in functie van de trajectbepaling - om zicht te krijgen om de ondersteuningsnood van de werkzoekende - of in functie van de indicatie arbeidshandicap (om te bepalen: wie behoort tot de werkgroep PmAH).

De basisscreening is een kort onderzoek, het gaat over een inschatting, een globale verkenning of een deelaspect van het functioneren. Een basisscreening is in principe niet multidisciplinair. Voorbeelden & toelichting bij basisscreening: zie slides.

Het gespecialiseerde arbeidsonderzoek (GAO) wordt ingezet om een algemene vraag over meerdere aspecten van het functioneren in kaart te brengen of om en geïntegreerd profiel van sleutelvaardigheden samen te stellen. De GAO is in principe een multidisciplinair onderzoek. Er zijn binnen GAO verschillende acties mogelijk: zie slides.

Wat betreft de samenwerking tussen GA en BW in de nieuwe toelidingsprocedure is het zo dat de kandidaten zich niet meer rechtstreeks aanmelden bij het consultatiebureau indien ze een werkvraag hebben.