

ingediend op **1452** (2022-2023) – Nr. 1  
19 oktober 2022 (2022-2023)

## **Conceptnota voor nieuwe regelgeving**

van Axel Ronse, Alessia Claes, Maaïke De Vreese, Rita Moors,  
Andries Gryffroy en Philippe Muyters

over het activeren van leefloongerechtigden

## 1. Situering

De Vlaamse Regering heeft bij de start van de huidige zittingsperiode de ambitie uitgesproken om 120.000 Vlamingen extra aan het werk te krijgen. Dat is de opstap naar een werkzaamheidsgraad van 80 procent. Rekening houdend met de nijpende krapte op de arbeidsmarkt en de historisch lage werkloosheid, moet het blikveld worden verruimd naar het activeren van de niet-beroepsactieven en de uitkeringsgerechtigden. In die context worden initiatieven genomen om de langdurig zieken opnieuw toe te leiden naar de arbeidsmarkt en om moeilijk bereikbare doelgroepen te activeren, bijvoorbeeld huisvrouwen en -mannen.

Deze conceptnota focust op de leefloongerechtigden, de zogenaamde leefloners. Het gaat om iedereen die een leefloon ontvangt van het OCMW (Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn), en in het bijzonder de personen als vermeld in artikel 60 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de zogenaamde artikel 60'ers. Het OCMW heeft de opdracht een actieve rol op te nemen om de cliënten toe te leiden naar werk. Dat kan via het opmaken van een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) met als doel om aan de slag te gaan of het aanbieden van een tewerkstelling als vermeld in artikel 60 of 61 van de voormelde wet. Artikel 60 en 61 zijn de belangrijkste instrumenten voor tewerkstelling van leefloners. Met die artikelen wordt een dubbele doelstelling nagestreefd, namelijk het activeren door het opdoen van beroepservaring en het opbouwen van sociale rechten. Om dat instrument meer activerend te maken, werd sinds 2017 de maatregel van tijdelijke werker-  
varing (TWE OCMW) ingevoerd. De klemtoon ligt sterker op de uitstroom naar het normaal economisch circuit (NEC). Alleen als artikel 60, §7, gekoppeld wordt aan een TWE OCMW-traject ontvangt het OCMW een loontoelage van de federale Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie (POD MI).

Vijf jaar na de heroriëntering en de koppeling van TWE OCMW aan artikel 60 willen de indieners van deze conceptnota nagaan hoe die maatregel wordt geëvalueerd en welke opportuniteiten er nog zijn om leefloners te activeren. Gezien de enorme krapte op de arbeidsmarkt mogen geen kansen onbenut blijven om talenten in te zetten.

## 2. De opdracht van het OCMW: maatschappelijke integratie

Ieder OCMW heeft de verantwoordelijkheid om het recht op maatschappelijke integratie en sociale participatie te verzekeren voor individuen die over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken en beantwoorden aan de wettelijke voorwaarden. Het OCMW beschikt over drie instrumenten om de participatie aan en integratie in de samenleving te realiseren, namelijk de tewerkstelling, een leefloon en een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI). Die instrumenten kunnen al dan niet worden gecombineerd. Het OCMW tekent samen met de betrokkene het traject uit.<sup>1</sup>

De betrokkenen hebben recht op maatschappelijke integratie als ze over onvoldoende inkomsten beschikken om een menswaardig leven te leiden en als ze voldoen aan de voorwaarden van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (de Leefloonwet).<sup>2</sup> Wie beschikt over een inkomen dat lager is dan een leefloon, kan eveneens bij het OCMW terecht om het verschil bij te passen zodat het inkomen evenveel bedraagt als de barema's van het leefloon. Een leefloon kan dus, rekening houdend met de barema's, worden gecombineerd met een loon uit arbeid of een ziekte-uitkering.

<sup>1</sup> Wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, gewijzigd op 1 maart 2020.

<sup>2</sup> <https://www.vlaanderen.be/leefloon> en <https://www.mi-is.be/nl/equivalent-leefloon>

Om in aanmerking te komen voor een leefloon moeten de betrokkenen aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze hebben hun wettelijke verblijfplaats in België;
- ze hebben de Belgische nationaliteit, of zijn burger van de Europese Unie of familielid van een burger van de Europese Unie met een verblijfsrecht van meer dan drie maanden, of vreemdeling ingeschreven in het bevolkingsregister, staatloze, erkende vluchteling of persoon met het statuut van subsidiaire bescherming;
- ze zijn meerderjarig (dus 18 jaar of ouder) of zijn meerderjarig verklaard door een huwelijk, door kind(eren) ten laste of door zwangerschap;
- ze hebben onvoldoende inkomsten en zijn niet in staat om die te verwerven door persoonlijke inspanningen of andere middelen;
- ze zijn bereid om te werken, tenzij dat niet kan om redenen van gezondheid of billijkheid;
- hun recht op andere mogelijke sociale uitkeringen is uitgeput.

De betrokkenen moeten het leefloon aanvragen bij de sociale dienst van het OCMW van de gemeente waar ze gedomicilieerd zijn. Na een onderzoek van de voorwaarden, een analyse van hun bestaansmiddelen, hun inkomsten en hun situatie wordt beslist of een leefloon wordt toegekend.

Het bedrag wordt bepaald op basis van de familiale toestand van de betrokkenen. Er bestaan drie categorieën (cijfers 1 augustus 2022)<sup>3</sup>:

- 1° samenwonende (categorie 1): de betrokkenen wonen met iemand samen met wie ze de uitgaven voor het huishouden (huur, energie enzovoort) delen. Dat hoeft niet noodzakelijk de partner te zijn. Het leefloon bedraagt 9103,73 euro per jaar of 758,64 euro per maand;
- 2° alleenstaande (categorie 2): de betrokkenen wonen alleen. Het leefloon bedraagt 13.655,61 euro per jaar of 1137,97 euro per maand;
- 3° samenwonende met gezinslast (categorie 3): de betrokkenen hebben minstens één minderjarig, ongehuwd kind ten laste. Als de betrokkene samenwoont met een partner, geldt het bedrag van het leefloon voor beide samenwonenden, namelijk 18.454,82 euro per jaar of 1537,90 euro per maand.

De bovenstaande bedragen worden geïndexeerd als de spilindex wordt overschreden. Daarnaast kunnen leefloners een beroep doen op van tal van voordelen, zoals een sociaal tarief voor elektriciteit, aardgas en water, een brandstofpremie, een verhoogde tegemoetkoming voor de gezondheidszorg, kortingen bij De Lijn en de NMBS, een huurpremie, sociale toeslag op het groeipakket enzovoort.

### 3. Het GPMI

De bedoeling van een leefloon is dat de betrokkenen met de steun van het OCMW hun leven opnieuw in handen nemen. Als dat mogelijk is, probeert het OCMW via een tewerkstelling de integratie in de maatschappij te verzekeren. Het GPMI<sup>4</sup> is een begeleidings- en opvolgingsinstrument op maat van de wensen en de behoeften van de betrokkenen.

Bij de opmaak van een GPMI sluiten de betrokkene en het OCMW een schriftelijke overeenkomst met een aantal concrete afspraken en acties om de inschakelingskansen in de maatschappij te verhogen. De focus ligt op zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke integratie. Zo mogelijk wordt gewerkt aan een traject om op termijn opnieuw aan de slag te gaan. Afhankelijk van de doelstellingen kunnen ook andere actoren betrokken worden. Het GPMI is een dynamisch contract dat naargelang van de omstandigheden en in onderling overleg kan worden aangepast.

<sup>3</sup> <https://www.mi-is.be/nl/tools-ocmw/bedragen>

<sup>4</sup> Omzendbrief naar aanleiding van de wet van 21 juli 2016 houdende wijziging van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en <https://www.mi-is.be/nl/geindividualiseerd-project-voor-maatschappelijke-integratie-gpmi>.

Het GPMI is in principe verplicht voor jongeren onder de 25 jaar en moet uitmonden in een arbeidsovereenkomst, het behalen van een diploma secundair onderwijs of het volgen van hogere studies. In dat geval worden een aantal verplichtingen opgenomen, zoals het volgen van de lessen, het leveren van voldoende inspanningen om te slagen enzovoort. Als het GPMI verplicht is, moet het binnen drie maanden na de toekenning van het leefloon worden afgesloten.

Voor personen vanaf 25 jaar is het GPMI alleen verplicht als ze de voorbije drie maanden geen recht op maatschappelijke integratie hadden. Wie aan het werk is en een aanvullend leefloon krijgt, wordt niet verplicht om een GPMI af te sluiten. Het kan wel facultatief als een van de partijen erom vraagt.

Het OCMW kan motiveren dat er om gezondheids- of billijkheidsredenen geen GPMI kan worden opgemaakt. De leefloner hoeft de werkbereidheid dan niet aan te tonen.

Het GPMI vermeldt minstens de volgende elementen:

- 1° de handtekening van de verschillende partijen (OCMW en de betrokkene);
- 2° de vermelding van een eventuele derde partij die bij het GPMI betrokken is, samen met het aandeel van die partij in de uitvoering en, in voorkomend geval in de evaluatie;
- 3° de maatschappelijk werker die als persoonlijke begeleider optreedt en het personeelslid of de personeelsleden die die begeleider vervangen bij tijdelijke afwezigheid;
- 4° de afspraken tussen de verschillende partijen, alsook de inspanningen waartoe de verschillende partijen zich verbinden;
- 5° de te behalen doelstellingen waarvoor het contract wordt aangegaan. De gemaakte afspraken moeten gekaderd worden in de doelstellingen van het contract;
- 6° de activiteitendomeinen waarop het project betrekking heeft;
- 7° de duur van het GPMI;
- 8° de wijze en de tijdstippen waarop de evaluatie van de uitvoering van het GPMI plaatsvindt.

De maatschappelijk werker die het dossier beheert, stelt samen met de betrokkene het GPMI op. Het OCMW volgt het project op en gaat na of de voorwaarden vervuld zijn.

Er wordt gezorgd voor een regelmatige evaluatie van de uitvoering van het contract met de betrokkene, de maatschappelijk werker die met het dossier is belast en de eventuele betrokken derde of derden en dit minstens tweemaal per jaar. Ten minste eenmaal per jaar vindt er een globale evaluatie van de resultaten van het GPMI plaats.

Het OCMW kan tussenbeide komen om bepaalde onkosten die gekoppeld zijn aan het GPMI te vergoeden, bijvoorbeeld de inschrijvingskosten, de verzekeringen, aangepaste werkkledij en de verplaatsingskosten voor het volgen van een beroepsvorming of het opdoen van werkervaring.

#### **4. Artikel 60, §7, en artikel 61**

De wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie bepaalt dat het OCMW voor jongeren onder de 25 jaar verplicht is een actieve rol op te nemen bij het zoeken naar werk. Dat kan door het opstellen van een GPMI of het aanbieden van een volwaardige baan, zoals een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, of artikel 61.

Het instrument dat wordt gecreëerd bij artikel 60, §7,<sup>5</sup> en artikel 61 is de belangrijkste tewerkstellingsmaatregel van de OCMW's voor mensen met een leefloon. Het heeft een dubbele doelstelling:

- het activeren van de betrokkene door het opdoen van beroepservaring en het aanleren van technische competenties en arbeidsattitudes;
- het opbouwen van sociale rechten voor het verkrijgen van een sociale uitkering.

Concreet gaan de betrokkenen aan de slag bij de diensten van het OCMW, een andere openbare dienst, een vzw of een private organisatie. Het OCMW blijft de juridische werkgever tijdens de tewerkstelling via artikel 60, §7. In sommige gevallen betaalt het OCMW een aanvullende vergoeding aan de onderneming waarbij de betrokkene aan de slag is.

Omdat het instrument in artikel 60, §7, nog steeds wordt beschouwd als een manier om rechten op sociale zekerheid op te bouwen, zoals een werkloosheidsuitkering, is de duurtijd van het traject daarop afgestemd. Een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, mag immers niet langer duren dan de vereiste arbeidsperiode om in orde te zijn bij de sociale zekerheid.

Tijdens het traject krijgt de betrokkene van het OCMW begeleiding met de focus op de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Naast de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, bestaat er ook een tewerkstelling bij een reguliere onderneming met toepassing van artikel 61 van de wet van 26 mei 2002 (zie ook de rubriek 5.5. Terbeschikkingstelling).

## 5. Tijdelijke werkervaring OCMW

De activerende maatregel tijdelijke werkervaring (TWE OCMW)<sup>6</sup> is sinds 1 januari 2017 van kracht en integreert de maatregel, vermeld in artikel 60, §7, in het ruimere traject van maximaal 24 maanden met (eventueel) voorzorg en nazorg. Daarmee werd tegemoetgekomen aan de knelpunten.<sup>7</sup>

VDAB en lokale besturen helpen zo leefloongerechtigden die door een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het normale economische circuit, om competenties en werkervaring te verwerven in een reële werkomgeving. Dat heeft als doel om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.<sup>8</sup>

TWE OCMW vertrekt vanuit volgende principes:<sup>9</sup>

- een vergelijkbare activeringsmaatregel voor leefloongerechtigden en werkzoekenden;
- behoud van de lokale autonomie waarover OCMW's beschikken;
- focus op competentieversterking en werkervaring;
- opvolging door één begeleider in een traject van twee jaar (vaste vertrouwenspersoon);
- toewerken naar uitstroom in het NEC;

<sup>5</sup> Artikel 60, §7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's; het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot toekenning van een verhoogde staatstoelage aan de OCMW's voor specifieke initiatieven, gericht op sociale inschakeling, binnen de sociale economie; het koninklijk besluit van 14 november 2002 houdende 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; het ministerieel besluit van 10 oktober 2004 tot vaststelling van de lijst van de initiatieven voor sociale economie.

<sup>6</sup> Het decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (decreet Tijdelijke Werkervaring) en het besluit van de Vlaamse Regering van 23 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring (<https://codex.vlaanderen.be/printdocument.ashx?id=1027851&datum=&geannoteerd=false&print=false> <https://docplayer.nl/65020010-Tijdelijke-werkervaring-twe.html>).

<sup>7</sup> CSB Universiteit Antwerpen, Activering bij werkloosheid en recht op maatschappelijke integratie, juli 2010.

<sup>8</sup> <https://extranet.vdab.be/themas/twe-ocmw>

<sup>9</sup> IDEA Consult, 'Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring', november 2018.

- vervolgtraject na een contract in het kader van artikel 60, §7;
- verbreding van werkplekken naar private werkgevers;
- budgetneutraliteit.

Minstens om de zes maanden worden de competenties en de vooruitgang geëvalueerd. Om de zes maanden kunnen de job en het takenpakket worden bijgestuurd op basis van de persoonlijke groei van de medewerker. De medewerker kan bijvoorbeeld een functie krijgen met meer verantwoordelijkheid of een moeilijker takenpakket, maar het is ook mogelijk dat de medewerker doorstroomt naar een andere werkvloer.

De focus wordt gelegd op de uitstroom naar het NEC. De betrokkenen krijgen een arbeidscontract en kunnen ondertussen een generieke of een specifieke vaktechnische of taalopleiding volgen. Aan het einde van het traject wordt er gefocust op de arbeidsbemiddeling en de uitstroom naar werk.

Bij het TWE OCMW gaan de betrokkenen aan de slag in een openbaar bestuur (stad of OCMW), organisaties met een maatschappelijk doel, maatwerkbedrijven, scholen, horeca, kmo's of grote bedrijven. De OCMW's hebben de vrijheid om zelf de verloning te bepalen. De ondernemingen betalen doorgaans een vergoeding voor de medewerker en gaan het engagement aan om de betrokkene de nodige omkadering en begeleiding in de onderneming te bieden.

Alleen als een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, gekoppeld wordt aan een TWE OCMW-traject, ontvangt het OCMW een loontoelage van de federale Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie (POD MI). De tewerkstelling kan tot twee maanden na het begin van een TWE-traject worden opgestart. De financiering is als volgt:

- inspanningsvergoeding: 250 euro per maand;
- resultaatsvergoeding: 900 euro per traject bij positieve uitstroom;
- compensatievergoeding: 195 euro per maand bij een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, meer bepaald 150 euro per maand bij de tewerkstelling en 45 euro per maand na de tweede resultaatsmeting na drie maanden.

De nota van VDAB situeert het instrument TWE OCMW en definieert de specifieke rollen en verantwoordelijkheden. Het vormt een praktische handleiding om concreet aan de slag te gaan.<sup>10</sup> Daarnaast helpt ook het 'Draaiboek Tijdelijke Werkervaring OCMW' de begeleiders en bemiddelaars op weg.<sup>11</sup>

### 5.1. Aantal trajecten

De onderstaande grafiek geeft een overzicht van het aantal TWE OCMW-trajecten<sup>12</sup> in verhouding tot het gemiddelde totale aantal leefloners per maand in het Vlaamse Gewest.<sup>13</sup> De cijfers situeren de verhouding tussen het aantal leefloners en diegenen die in een traject stappen. De cijfers geven alleen de trajecten weer die zijn opgestart. Sommige daarvan werden vroegtijdig stopgezet.

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Totaal aantal TWE OCMW</b>	5.466	5.661	5.492	4.465	4.320
<b>Totaal aantal leefloners (excl. equivalent leefloon)</b>	35.939	37.718	38.099	36.470	40.185
<b>Percentage</b>	15,21%	15,01%	14,42%	12,24%	10,75%

<sup>10</sup> Tijdelijke werkervaring (TWE): VDAB & OCMW samen sterk voor werk (<https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1343757>).

<sup>11</sup> <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/draaiboek-TWE-OCMW-Deel1.pdf>

<sup>12</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 905, aan minister Crevits.

<sup>13</sup> <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/sociale-bijstand>

Het onderstaande overzicht bevat het aantal opgestarte trajecten in de dertien centrumsteden. Daaruit blijkt dat vooral de centrumsteden gebruikmaken van TWE OCMW. In die steden zijn er doorgaans ook meer leefloners.

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
AALST	127	126	102	99
ANTWERPEN	2.081	2.192	2.114	1.514
BRUGGE	61	96	73	53
GENK	32	13	20	16
GENT	284	347	317	216
HASSELT	62	53	38	39
KORTRIJK	137	146	134	84
LEUVEN	98	96	105	110
MECHELEN	135	122	127	111
OOSTENDE	130	160	179	152
ROESELARE	84	90	70	88
SINT-NIKLAAS	77	84	76	77
TURNHOUT	78	65	85	68
<b>Totaal</b>	<b>3.386</b>	<b>3.590</b>	<b>3.440</b>	<b>2.627</b>
<b>Percentage ten opzichte van het totale aantal trajecten</b>	<b>61,95%</b>	<b>63,42%</b>	<b>62,64%</b>	<b>58,84%</b>

## 5.2. Profiel van de deelnemers in 2021

In de onderstaande tabel is het profiel weergegeven van de cliënten die in 2021 in een TWE OCMW-traject zijn gestapt:<sup>14</sup>

<b>Geslacht</b>	Man	2.768	64,07%
	Vrouw	1.552	35,93%
<b>Leeftijd</b>	< 25 jaar	933	21,60%
	25-54 jaar	3.200	74,07%
	≥ 55 jaar	187	4,33%
<b>Werkloosheidsduur</b>	< 3 maanden	396	9,17%
	3-6 maanden	251	5,81%
	6-12 maanden	357	8,26%
	1-2 jaar	488	11,30%
	2-5 jaar	467	10,81%
	≥ 5 jaar	68	1,57%
	Onbekend	2.293	53,08%
<b>Kortgeschoold</b>	ja	2.733	63,26%
	nee	1.598	36,99%
<b>Migratieachtergrond</b>	ja	3.184	73,70%
	nee	1.136	26,30%

<sup>14</sup> Schriftelijke vragen VI.Parl. 2021-22, nr. 253, aan minister Crevits.



### 5.3. Duurtijd van een traject

3293 van de 4320 of 76 procent van de trajecten in 2021 duurde 24 maanden. Amper 21 of 0,5 procent van de trajecten duurde langer dan 24 maanden. Opvallend is dat 614 of 14 procent van de trajecten in de loop van de eerste twee maanden werd stopgezet.<sup>15</sup>

### 5.4. Het TWE OCMW-traject

Bij de start van de TWE OCMW-begeleiding wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) of een vergelijkbaar instrument opgemaakt. Het OCMW beslist zelf over de opmaak en de vorm van het POP. Daardoor verschilt het niet alleen sterk per gemeente, maar ook per persoon.

Uit het antwoord van minister Hilde Crevits op een schriftelijke vraag blijkt dat VDAB aan de hand van de uitgevoerde kwaliteitsmonitoring (kwalimons) merkt dat het opladen van de documenten een aandachtspunt blijft voor de OCMW's. Vaak worden de documenten pas aan het einde van een traject opgeladen.<sup>16</sup> OCMW's werken met een andere rapporteringstool dan VDAB. Beide systemen zijn niet compatibel en daardoor moeten de gegevens van het ene systeem naar het andere systeem manueel worden ingevoerd.

Zoals de regelgeving voorschrijft, worden tijdens een TWE-traject minstens twee instrumenten of werkplekleervormen per jaar ingezet. De vijf mogelijke werkplekleervormen zijn:

- de beroepsverkennende stage (BVS) bij de start van het traject (maximaal 30 dagen);
- de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7;
- de opleiding of opleidingsstage;
- de werkervaringsstage (WES);
- de individuele beroepsopleiding (IBO).

Die instrumenten worden op maat van de betrokkene ingezet en opgenomen in het POP. VDAB monitort de aanwezigheid en de effectieve inzet van de instrumenten.

Alle instrumenten passen binnen het traject en de duurtijd (maximaal 24 maanden) van de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7. Bij de start van het traject kan een beroepsverkennende stage van maximaal dertig dagen worden ingelast. Na het afronden van de tewerkstelling kan een opleiding of opleidingsstage, een werkervaringsstage of een individuele beroepsopleiding worden aangeboden. De betrokkene is op dat moment echter niet langer leefloongerechtigd, omdat de sociale zekerheidsrechten werden opgebouwd.

Een verlenging van de tewerkstelling is alleen mogelijk als de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, nog niet werd afgerond en de betrokkene nog geen sociale rechten heeft opgebouwd. Als een IBO de maximale termijn overschrijdt, neemt VDAB de begeleiding over.

TWE OCMW focust op de generieke competenties. Specifieke opleidingen die op technische competenties gericht zijn, zijn in principe alleen mogelijk buiten het TWE-traject. Als tijdens het traject echter blijkt dat een technische opleiding noodzakelijk is, kan dat onder bepaalde voorwaarden worden opgenomen in het traject. Alleen door VDAB georganiseerde of erkende voltijdse of deeltijdse opleidingen van maximaal drie maanden komen daarvoor in aanmerking.

<sup>15</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2021-22, nr. 253, aan minister Crevits.

<sup>16</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 887, aan minister Crevits.



In de onderstaande tabel<sup>17</sup> staat het gebruik van het aantal instrumenten in de trajecten van 2017 tot en met 2021. Daaruit blijkt duidelijk dat de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, veruit het meest ingezette instrument is.

Trajecten 2017 - 2021					
Opgestarte TWE OCMW trajecten	BVS	Tewerkstelling artikel 60, §7	Opleiding	WES	IBO
25.404	4.094	23.537	2.261	411	420
	16,12%	92,65%	8,90%	1,62%	1,65%

De doelstelling om minstens twee instrumenten per jaar en per TWE OCMW-traject in te zetten wordt niet steeds gehaald. Dat blijkt duidelijk uit de bovenstaande tabel. Daarvoor worden de volgende redenen aangehaald<sup>18</sup>:

- twee instrumenten kunnen nooit tegelijkertijd worden toegepast. Doordat een gemiddelde tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, ongeveer één jaar duurt, staat het eerste jaar bijna volledig in het teken van die tewerkstelling;
- gezien de beperkte tijd na de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, is het gebruik van verschillende instrumenten niet haalbaar;
- het implementeren van andere werkplekinstrumenten is sterk afhankelijk van de knowhow, de mogelijkheden en de planning van de OCMW-begeleider;
- een TWE OCMW-traject is maatgericht, waardoor bepaalde instrumenten mogelijk niet binnen het specifieke traject passen.

Er zijn geen financiële gevolgen voor het OCMW als het de doelstelling om minstens twee instrumenten in te zetten niet haalt.

### 5.5. Samenwerking en uitbesteding

Het OCMW kan voor (een onderdeel van) de begeleiding een beroep doen op de arbeidsbemiddelingsexpertise van andere partners. Uit een schriftelijke vraag van 18 juni 2021<sup>19</sup> blijkt dat de minister in de volgende twee mogelijkheden voorziet:

- clustering van een OCMW in een aparte en nieuwe organisatie voor de uitvoering van de TWE OCMW-trajecten (intergemeentelijke vereniging), bijvoorbeeld IGO, Welzijnsband Meetjesland, Werken Leie & Schelde, DVV Westhoek, ISOM, KINA enzovoort;
- uitbesteding van de begeleidingsopdracht aan private organisaties, bijvoorbeeld EMINO of Groep Intro. Die organisaties nemen de begeleiding op in het kader van TWE OCMW en doen daarvoor de nodig registraties en rapporteringen in de MLP-applicatie van VDAB (MLP: Mijn Loopbaan voor Partners).

Bij die schriftelijke vraag is een overzicht opgenomen van alle samenwerkingen in Vlaanderen.

### 5.6. Terbeschikkingstelling

Het OCMW kan een werknemer die tewerkgesteld is op basis van artikel 60, §7, ter beschikking stellen van een privéonderneming. Het OCMW blijft de juridische werkgever: het zorgt ervoor dat de private werkgever voldoende wordt geïnformeerd en controleert of alles correct verloopt. De OCMW's beslissen zelf of ze een bijdrage vragen aan de private werkgever voor de terbeschikkingstelling en bepalen in voorkomend geval het bedrag van die bijdrage. Dat bedrag kan dus verschillen per OCMW.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2021-22, nr. 257, aan minister Crevits.

<sup>18</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 887, aan minister Crevits.

<sup>19</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 887, aan minister Crevits.

<sup>20</sup> IDEA Consult, 'Activering van de leefloongerechtigden via het stelsel Tijdelijke Werkervaring', 2018.

In geval van een terbeschikkingstelling bij een private werkgever in het reguliere circuit kan die werkgever in het kader van artikel 61 van de wet van 8 juli 1976 een opleidings- en omkaderingspremie aanvragen. Bij de aanvraag van die extra financiële stimulans moeten de nodige stavingsdocumenten worden gevoegd. Een private werknemer kan echter beslissen om die incentive niet aan te vragen als dat niet past binnen het traject. Het OCMW moet de werkgevers inlichten over de mogelijkheid om de premie aan te vragen.<sup>21</sup>

De onderstaande tabel geeft het aantal TWE OCMW-trajecten weer waarvoor er een opleidings- en omkaderingspremie werd aangevraagd.

<b>Opleidings- en omkaderingspremie</b>					
<b>Startjaar TWE OCMW</b>					
2017	2018	2019	2020	2021	<b>Totaal</b>
162	189	174	89	17	<b>631</b>

### 5.7. Vroegtijdige stopzetting

De OCMW-begeleider<sup>22</sup> kan beslissen om een TWE OCMW-traject vroegtijdig stop te zetten. VDAB heeft daarvoor een aantal richtlijnen opgesteld:

- de cliënt is langdurig ziek;
- de cliënt wil een langdurige opleiding volgen (die langer dan drie maanden duurt, exclusief stage);
- de cliënt is niet sterk genoeg voor het NEC en er wordt een indiceringsprocedure opgestart. Na de indiceringsprocedure en een duidelijk advies wordt het traject stopgezet. Als er een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, loopt, wordt het traject pas stopgezet na afloop van het arbeidscontract;
- de cliënt verhuist naar een ander gewest;
- de cliënt wil instappen in een traject voor zelfstandig ondernemen. Door de duurtijd en de scope van zo'n specifiek traject kan het niet worden gecombineerd met TWE OCMW;
- de cliënt werkt niet meer mee.

### 5.8. Uitstroom

De focus van TWE OCMW ligt op de toeleiding naar het NEC. Als het werkplekleren in het NEC nog geen optie is, wordt de mogelijkheid voor een laagdrempelige opstap in de sociale economie geboden. Zo kan de betrokkene via een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, aan de slag in een maatwerkbedrijf of -afdeling, of in een ander initiatief uit de sociale economie. Dat gebeurt met het oog op de uitstroom naar het NEC. De verhoogde staatstoelage is dan wel begrensd tot twaalf maanden.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 906, aan minister Crevits.

<sup>22</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 905, aan minister Crevits.

<sup>23</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 907, aan minister Crevits.

Er zijn twee resultaatmetingen: één dag na het einde van het TWE OCMW-traject en drie maanden na het einde van het TWE OCMW-traject.

	Aantal TWE-OCMW trajecten met een eerste resultaatmeting (1 dag na of 3 maanden na)	aan het werk	% aan het werk	waarvan NEC	waarvan SEC
2017-1	1.164	162	13,92%	82,10%	
2017-3	780	232	29,74%	89,66%	0,85%
2018-1	2.623	835	31,83%	80,60%	4,07%
2018-3	2.249	878	39,04%	83,03%	3,30%
2019-1	5.610	1.798	32,05%	81,70%	5,56%
2019-3	4.934	2.014	40,82%	79,74%	8,34%
2020-1	5.311	1.509	28,41%	79,59%	5,77%
2020-3	5.435	2.029	37,33%	81,22%	6,36%
2021-1 (tem mei 2021)*	2.176	622	28,58%	79,74%	4,98%
2021-3	5.372	2.518	46,87%	72,44%	7,23%
	<b>Gemiddeld</b>	<b>NEC</b>	<b>SEC</b>		
<b>Gemiddeld na 1 dag</b>	<b>26,96%</b>	<b>80,75%</b>	<b>4,08%</b>		
<b>Gemiddeld na 3 maand</b>	<b>38,76%</b>	<b>81,22%</b>	<b>5,22%</b>		

\* gegevens t.e.m. mei 2021

Het is opvallend dat de uitstroomresultaten beter zijn als er een opleidings- en omkaderingspremie werd aangevraagd (zie boven 5.6). Eén dag na het einde van een TWE OCMW-traject stroomt 54,58 procent van de klanten met een opleidings- en omkaderingspremie uit naar werk. 95,71 procent van hen stroomt uit naar het NEC. Drie maanden na het einde van een TWE OCMW-traject gaat het om een uitstroom naar werk van 59,41 procent, van wie 94,31 procent uitstroomt naar het NEC.<sup>24</sup>

## 6. De samenwerking met VDAB

### 6.1. De rol en opdracht van VDAB en het OCMW

De invoering van de Vlaamse activeringsinstrumenten TWE OCMW en wijk-werken heeft de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen versterkt.

De OCMW-begeleider zorgt voor de begeleiding en bemiddeling naar vacatures en jobs tijdens en na de tewerkstelling met toepassing van artikel 60, §7. Het behoort tot de autonomie van het OCMW om dat traject in te vullen. Alle elementen die inherent gelinkt zijn aan het bemiddelen naar werk, zoals heroriëntering, job-coaching en jobsearching, de opstelling van een cv, sollicitatietraining enzovoort, neemt het OCMW zelf op zich. Als de cliënt duurzaam aan de slag is (interim-werk van langer dan drie maanden of een contract van (on)bepaalde duur) zal het OCMW het dossier nog gedurende drie maanden blijven volgen.

Het OCMW kan een beroep doen op VDAB voor de volgende zaken: korte (beroeps)-opleidingen, online opleidingen, de databank van vacatures, expertise over het kunstenaarsstatuut, expertise over detentie, screening in het kader van een traject naar zelfstandig ondernemen, en gespecialiseerde screening en indicering.<sup>25</sup>

### 6.2. Betrokkenen bij VDAB

De OCMW's richten zich op twee verschillende organisaties binnen de maatregel TWE OCMW, namelijk VDAB en de POD MI.

<sup>24</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 906, aan minister Crevits.

<sup>25</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 887, aan minister Crevits.

Er zijn verschillende VDAB-medewerkers betrokken bij het TWE OCMW-traject, die elk hun eigen rollen en taken vervullen:<sup>26</sup>

- VDAB-arbeidsbemiddelaars zijn niet betrokken bij het TWE OCMW-traject. Ze worden wel geïnformeerd over de maatregel TWE OCMW via het intranet van VDAB. Het zijn de OCMW's die inschatten of de leefloongerechtigde gebaat is met een TWE OCMW-traject en dat traject vormgeven. Als die vorm van dienstverlening niet kan in combinatie met het lopende TWE OCMW-traject, dan kan dat leiden tot een overdracht aan VDAB;
- provinciale projectopvolgers zijn belast met de kwaliteitsmonitoring van een selectie van TWE OCMW-trajecten en fungeren als eerste aanspreekpersoon voor alle vragen over de maatregel;
- regionale en centrale experten: de regionale experten flankeren en ondersteunen de projectopvolgers, en centrale experten oefenen een dubbele rol uit al naargelang van hun expertise. Enerzijds nemen ze een tweedelijnsfunctie op met betrekking tot inhoudelijke vragen en vragen over de registratie, anderzijds nemen ze een eerstelijnsfunctie op bij vragen over financiële materies, controle en monitoring van subsidies en loontoelagen;
- netwerkmanagers lokale besturen zijn op de hoogte van de TWE OCMW-maatregel en krijgen op regelmatige tijdstippen informatie zodat ze bij hun contacten met de lokale besturen ook vragen kunnen beantwoorden. Ze kunnen op hun beurt ook vragen en behoeften van de lokale besturen signaleren aan de experten;
- MLP-coaches en medewerkers partnerbeheer: de MLP-coaches zijn belast met de opleiding van de OCMW-medewerkers voor de registratie in de MLP-applicatie en ondersteunen ook bij mogelijke registratievragen. De medewerkers van partnerbeheer verzorgen de nodige schrijf- en leesrechten in diezelfde MLP-applicatie en zo nodig in andere toepassingen;
- directie en management houden structurele regionale en provinciale overlegmomenten met lokale besturen waarbij TWE OCMW op de agenda staat;
- IT-medewerkers bieden ondersteuning bij IT-problemen met betrekking tot de MLP-applicatie en ontwikkelen van nieuwe toepassingen;
- backofficemedewerkers WPL (werkpleklers) ondersteunen de OCMW's voor alle vragen rond de werkplekinstrumenten;
- lerende netwerken: kort na de start van de TWE OCMW-maatregel zijn er lerende netwerken opgericht tussen VDAB en OCMW. Die lerende netwerken dienen voor de kennisuitwisseling tussen beide organisaties met in het begin alleen een focus op TWE OCMW. Die lerende netwerken zijn nu in een breder format gegaan en nemen het thema activering in brede zin op. Bij de lerende netwerken is er nu ook betrokkenheid van VDAB-bemiddelaars, teamleiders enzovoort, van zowel VDAB als van de OCMW's. De netwerken worden driemaal per jaar georganiseerd.

Ook de POD MI is een betrokken partij bij gegevensuitwisseling. Die overheidsdienst levert het unieke loket voor de aanvraag en uitbetaling van de loontoelagen voor de tewerkstellingen in het kader van artikel 60, §7. VDAB heeft een geautomatiseerde gegevensuitwisseling met de POD MI opgezet en is die nog verder aan het optimaliseren.

### 6.3. Overdracht van het OCMW naar VDAB

In bepaalde gevallen is het mogelijk dat het dossier wordt overgedragen van het OCMW naar VDAB.<sup>27</sup> Dat gebeurt als de cliënt:

- een langdurige opleiding gaat volgen bij VDAB;
- niet meewerkt en er een transmissie wordt opgestart;

<sup>26</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 908, aan minister Crevits.

<sup>27</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 907, aan minister Crevits.

- niet kan uitstromen naar het NEC en er na indicering blijkt dat een gespecialiseerde begeleiding aangewezen is;
- na een volledig TWE-traject niet aan het werk is.

In het antwoord op een schriftelijke vraag<sup>28</sup> schetst de minister een overzicht van de cliënten die in 2021 aan VDAB werden overgedragen. In de meeste gevallen, namelijk voor 841 dossiers, gaat het om een overdracht doordat de maximale duur van een TWE OCMW-traject bereikt is en de cliënt niet tot duurzaam werk is gekomen. Bij 151 dossiers wordt de cliënt doorverwezen naar VDAB voor het opstarten van een indicering met het oog op sociale economie (SEC).

VDAB streeft naar een sluitende overdracht. Wie na een TWE OCMW-traject terechtkomt bij VDAB, zal na een inschatting op basis van de input vanuit het OCMW een traject op maat aangeboden krijgen binnen de reguliere werking. De minister geeft aan dat er regionale verschillen zijn in het verloop van de overdracht. VDAB werkt aan een verdere stroomlijning met het oog op eenvoud en efficiëntie.<sup>29</sup>

De overdracht aan VDAB kan op verschillende manieren verlopen:

- de instap in een langdurige opleiding gebeurt via de website en het VeO-platform (Vind een Opleiding). VDAB-medewerkers verwerken de aanvragen en nemen contact op met OCMW-medewerkers om die overdracht verder vlot te laten verlopen. Communicatie verloopt via mail of telefoon;
- alle aanmeldingen met betrekking tot 'niet kunnen uitstromen naar NEC en nood aan indicering' en 'na een volledig traject niet aan het werk te zijn' verlopen via een Googleformulier. De resultaten van dat formulier worden beheerd door de cluster Intensieve Dienstverlening bij VDAB, die de klanten verder gepast begeleidt binnen VDAB;
- VDAB monitort alle stopgezette TWE OCMW-trajecten waarbij de TWE-lijn werd afgesloten. VDAB handelt alle dossiers af op basis van informatie in het dossier (eindadvies) en neemt contact op met het OCMW als iets niet duidelijk is;
- cliënten kloppen soms zelf aan bij VDAB, ondanks een lopend TWE OCMW-traject. De VDAB-Servicelijn vraagt de cliënten om af te stemmen met hun OCMW-begeleider, maar zal parallel en bij aandrang de klant wel verder begeleiden binnen VDAB.

#### 6.4. Transmissie via VDAB

Als een cliënt niet of onvoldoende meewerkt aan het traject van het OCMW wordt het dossier niet automatisch doorgestuurd naar VDAB voor een transmissie.

Anders is dat als de betrokkenen een werkloosheidsuitkering ontvangen na de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7. Dan is er een mogelijke transmissie naar de procedure van een bemiddelingsaanvraag van het OCMW bij VDAB. VDAB bezorgt het dossier aan de Controledienst. Het OCMW zorgt voor de nodige staving van het dossier via verslaggeving en bewijsstukken. Toch leidt niet elke vervroegde stopzetting tot een transmissie. In geval van een transmissie kan het OCMW het TWE OCMW-traject stopzetten. Als dat gebeurt tijdens een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, blijft het OCMW bevoegd voor de verdere stappen in het dossier.

<sup>28</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2021-22, nr. 256, aan minister Crevits.

<sup>29</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 908, aan minister Crevits.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de transmissies<sup>30</sup> in de loop van twaalf maanden na het einde van een TWE OCMW-traject van 2017 tot nu. Het resultaat van de transmissies kan VDAB niet bezorgen. De Controledienst evalueert elk dossier afzonderlijk en hanteert daarbij het bestaande wettelijke kader.

<b>Transmissies naar VDAB</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Aantal beëindigde TWE OCMW</b>	1.175	2.647	5.607	2.191	5.372
<b>Aantal transmissies</b>	65	90	253	47	135
<b>Procentueel</b>	5,53%	3,40%	4,51%	2,15%	2,51%

## 7. Mogelijkheden voor optimalisering

In dit onderdeel wordt op een aantal kritieke succesfactoren van TWE OCMW gefocust. De klemtoon ligt op de verzamelde informatie en het eindrapport dat IDEA Consult in november 2018 heeft gepubliceerd onder de titel 'Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring'.<sup>31</sup>

### 7.1. Perceptie van artikel 60, §7

Sinds de introductie van TWE OCMW ligt de klemtoon op de begeleiding en competentieversterking van de leefloner. Het traject staat dan ook van bij de aanvang in het teken van uitstroom. Belangrijk daarbij is dat artikel 60, §7, een van de vijf mogelijke instrumenten biedt binnen het traject, maar dat het in de praktijk veruit het belangrijkste instrument is. Bij sommige OCMW's blijft een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, een belangrijk middel om sociale zekerheidsrechten op te bouwen en in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering. Vanuit die invalshoek mikt de begeleiding vanuit het OCMW dan ook minder op potentiële doorstroom. Zodra de betrokkenen voldoende rechten hebben opgebouwd, stromen ze uit en vallen ze niet langer onder het OCMW.

### 7.2. Instroom

De focus op uitstroom vertaalt zich ook in de selectie van de kandidaten. De criteria om in te stromen zijn duidelijk afgebakend. De kandidaten moeten beschikken over voldoende leerpotentieel en voldoende mogelijkheden om na maximaal 24 maanden duurzaam aan de slag te gaan. Daardoor zijn er leefloongerechtigden die uit de boot vallen. IDEA Consult stelde vast dat er minder leefloners instroomden in het traject van TWE OCMW dan het aantal instromers in het kader van artikel 60, §7, voordien. De belangrijkste redenen daarvoor waren de striktere instroomcriteria en het feit dat de nieuwe regelgeving nog onvoldoende bekend was.

Leefloners die eerder in aanmerking kwamen voor de sociale economie, horen in principe niet thuis in TWE OCMW. Gemiddeld stroomt ongeveer 5 procent uit naar de sociale economie. Daarbij kan worden vastgesteld dat tijdens het traject duidelijk kan worden dat sociale economie het hoogst haalbare is. Verder kan het zinvol zijn om de instrumenten op te lijsten voor leefloners voor wie uitstroom naar het NEC geen realistisch scenario is. Voorbeelden zijn het individueel en collectief maatwerk of arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie (AMA WSE).

Op basis van de koppeling van een aantal cijfers blijkt dat gemiddeld ongeveer 14 procent van de leefloners in een TWE OCMW-traject stapt. Volgens Statistiek Vlaanderen steeg het gemiddelde aantal leefloners per maand in Vlaanderen van 35.939 (2017) naar 40.185 (2021). Daarnaast zijn er 3700 personen die in 2021

<sup>30</sup> *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 905, aan minister Crevits.

<sup>31</sup> IDEA Consult: 'Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring', november 2018 (<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/28921>).



een equivalent leefloon ontvangen.<sup>32</sup> Toch blijft het aantal TWE OCMW-trajecten onder het aantal van 2016, toen er 10.766 contracten in het kader van artikel 60, §7, werden gesloten. Het is onduidelijk wat de redenen daarvoor zijn, maar mogelijk spelen de striktere toelatingsvoorwaarden en de coronacrisis daar een rol in. Er is verder onderzoek nodig om de cijfers te interpreteren. Een algemene blik op de data toont aan dat er nog potentieel is om leefloners toe te leiden naar TWE OCMW.

Opvallend daarbij is dat TWE OCMW heel wat mensen met een migratieachtergrond en kortgeschoolden bereikt. In 2021 had bijna 74 procent van de deelnemers een migratieachtergrond en was 63 procent kortgeschoold. Het gaat om categorieën die doorgaans oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheidsstatistieken. Dat bewijst de meerwaarde van het instrument om specifieke doelgroepen te bereiken.

### 7.3. OCMW's die een beroep doen op TWE OCMW

Uit het rapport van IDEA Consult bleek dat het merendeel van de OCMW's, namelijk 268 of 87 procent, actief inzet op TWE OCMW. Er zijn grote verschillen tussen de lokale besturen, maar vooral de grote OCMW's bieden TWE OCMW-trajecten aan. Cijfers waarover de indieners beschikken, tonen aan dat het merendeel, ongeveer 62 procent, van de trajecten vanuit de dertien centrumsteden wordt opgestart. Dat ligt in de lijn van het onderzoek van IDEA Consult. Daarnaast zijn er tal van vooral kleinere OCMW's waarbij maar enkele trajecten worden opgestart. Dezelfde verschillen zijn zichtbaar in de uitstroomcijfers. Om het instrument TWE OCMW alle kansen te geven zal het in de toekomst belangrijk zijn om alle OCMW's mee te krijgen. De voortrekkers kunnen door het delen van goede praktijken en expertise de achterblijvers stimuleren en ondersteunen.

### 7.4. Werkplekken

In het onderzoek van IDEA Consult werd aangegeven dat er meer openheid is naar private werkgevers. Het aandeel van de private werkgevers groeit, maar blijft al bij al vrij beperkt. In het onderzoek gaat het over nog geen 10 procent van de werkplekken. Op dat vlak zijn er nog tal van aandachtspunten. OCMW's beschikken vaak niet over een netwerk met ondernemingen om actief op prospectie te gaan. Anderzijds kan worden vastgesteld dat het voor heel wat ondernemingen om een onontgonnen terrein gaat. VDAB heeft dat netwerk wel en kan een ondersteunende rol opnemen voor de OCMW's.

Onbekend maakt onbemind: er is nog veel potentieel om private werkgevers ervan te overtuigen om samen te werken. Dat kan door eventuele vooroordelen weg te werken en te zorgen voor een duidelijk, eenvormig en eenvoudig kader. Door de vrijheid waarover de OCMW's beschikken, kunnen ze andere accenten leggen en gelden er soms andere afspraken over de vergoeding.

Als een kandidaat bij een private werkgever ter beschikking wordt gesteld, kan die werkgever een opleidings- en omkaderingspremie in het kader van artikel 61 aanvragen. Er kan worden vastgesteld dat dat dit aandeel vandaag beperkt blijft en er nog heel wat mogelijkheden zijn.

### 7.5. Begeleiding

De invoering van TWE OCMW had een impact op de organisatie en de uitvoering van de trajectbegeleiding door de OCMW's. De begeleiding werd geformaliseerd en de doelstelling werd duidelijk gesitueerd. Een grote meerderheid van de OCMW's moest de werking en de begeleiding heroriënteren, professionaliseren en bijsturen. In veel gevallen was de nieuwe regelgeving in overeenstemming met de toenmalige aanpak. Bij de start van TWE OCMW waren tal van OCMW's en medewerkers

<sup>32</sup> <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/sociale-bijstand>



nog op zoek naar manieren om de nieuwe accenten in de regelgeving uit te voeren. Uit het onderzoek van IDEA Consult bleek dat de algemene tevredenheid van de OCMW's over TWE OCMW "eerder laag is". De drie grote uitdagingen werden toen als volgt samengevat: de administratieve lasten, het te beperkende kader en de onduidelijkheid. Intussen, meer dan vijf jaar later, moet de regelgeving voldoende bekend zijn en moet de uitvoering op kruissnelheid komen. De administratieve lasten wordt hieronder verder besproken. Bij het te rigide kader wordt verwezen naar het ontbreken van de mogelijkheid om een langdurige opleiding te organiseren en de maximale duurtijd van twee jaar. Als de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, ook effectief twee jaar in beslag neemt, blijft er immers geen ruimte voor nazorg door het OCMW.

Er blijft veel vrijheid om de trajecten uit te tekenen en de begeleiding te organiseren. Grote OCMW's en steden beschikken over uitgebouwde tewerkstellingsdiensten die heel wat expertise en knowhow hebben opgebouwd om die specifieke doelgroepen te begeleiden. Vooral kleinere OCMW's ontbreekt het aan uitgewerkte instrumenten, methodieken en gespecialiseerde kennis. Sommige OCMW's slaan daarom de handen in elkaar of doen een beroep op externe expertise. Daarnaast gaat bij de begeleiding veel tijd en energie naar een administratieve opvolging, waardoor er minder tijd overblijft voor de eigenlijke trajectbegeleiding met het oog op een duurzame uitstroom.

De verscheidenheid bemoeilijkt een analyse van de werking. De vraag is op welke manier de OCMW's ondersteund kunnen worden om de trajecten kwalitatief uit te bouwen en de resultaten op te krikken. Daarbij blijft het belangrijk dat goede praktijken en expertise worden gedeeld, en dat de pioniers een voortrekkersrol vervullen zodat ze diegenen die achterblijven een duwtje in de rug kunnen geven.

Uit de praktijk blijkt dat de inzet van de vijf mogelijke instrumenten ongelijk verdeeld is. Het zwaartepunt van TWE OCMW ligt nog steeds op een tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7. Bovendien wordt vastgesteld dat de doelstelling om twee instrumenten in te zetten in het traject niet wordt gehaald. Streven naar een meer evenwichtige inzet van de verschillende instrumenten blijft dus een aandachtspunt.

#### 7.6. Uitwisseling van informatie

De terbeschikkingstelling en uitwisseling van data vormen een uitdaging. Het proces van gegevensuitwisseling is voor verbetering vatbaar. VDAB zou onderzoeken in welke mate de informatie-uitwisseling kan verbeterd en eventueel geautomatiseerd worden. De verschillende instrumenten binnen TWE OCMW gaan samen met een administratieve rompslomp, het sluiten van contracten en het voorleggen van attesten. Een zinvolle oefening zou zijn om alle administratieve opdrachten op te lijsten en na te gaan welke stappen vereenvoudigd kunnen worden.

Een adequate opvolging van het traject en een warme overdracht starten met een goede communicatie over het verloop van het traject en de uitdagingen. Uit de praktijk blijkt dat de dossiers pas worden aangevuld en de documenten pas worden opgeladen (in Mijn Loopbaan) als het traject wordt afgerond en wordt overgedragen aan VDAB. Dat zorgt ervoor dat VDAB geen informatie heeft tijdens het traject. Bovendien blijkt dat sommige informatie niet zomaar kan worden meegedeeld aan een andere organisatie. Daardoor gaat relevante kennis verloren. Om die knelpunten te verhelpen kan het nuttig zijn om een protocol af te sluiten tussen het OCMW en VDAB voor een correcte uitwisseling van informatie.

Tot slot vergt de uitwisseling van informatie tussen het OCMW en VDAB nog heel wat manuele taken. De registratiesystemen van VDAB (Mijn Loopbaan) en het OCMW zijn niet op elkaar afgestemd, waardoor dossiers opnieuw manueel moeten

worden ingegeven. Dat betekent heel wat nutteloos extra werk voor de begeleiders. In die context is een efficiënt en effectief rapporteringssysteem dat voor alle partners raadpleegbaar is, onontbeerlijk voor een goede opvolging en de warme overdracht van de trajecten.

### 7.7. Samenwerking tussen gemeenten en OCMW's met VDAB

Er zijn regionale verschillen in de werkwijze van de informatieoverdracht van het OCMW naar VDAB. VDAB tracht die processen verder te stroomlijnen en de overdracht zo efficiënt en eenvoudig mogelijk te maken. Een goede samenwerking tussen de gemeenten en OCMW's enerzijds, en VDAB anderzijds, is ontzettend belangrijk om meer mensen aan de slag te krijgen. Dat geldt zeker voor activerende instrumenten zoals TWE OCMW, wijk-werken en de nieuwe gemeenschapsdienst. De lokale besturen krijgen een regierol om die samenwerking gestalte te geven en te stimuleren.

Momenteel werken 156 steden en gemeenten al samen met VDAB. Het is de ambitie van VDAB om tegen het einde van 2022 een overeenkomst te hebben met 86 procent van de steden en gemeenten.<sup>33</sup> Het is belangrijk dat binnen die samenwerkingsakkoorden ook afspraken worden gemaakt om TWE OCMW concreet uit te werken en te versterken.

### 7.8. Uitstroom

Uitstroom naar het NEC blijft de prioritaire doelstelling van TWE OCMW. Ongeveer twee op de vijf deelnemers stroomden gemiddeld na drie maanden uit naar een tewerkstelling. Bij meer dan 80 procent gaat het over een tewerkstelling in het NEC en 5 procent stroomde uit naar de sociale economie. Het blijft nog onduidelijk waar de overige 15 procent aan de slag gaat of wat er gebeurt met de 60 procent die na drie maanden nog niet aan de slag zijn. In principe komen deelnemers aan TWE OCMW dan als niet-werkende werkzoekende bij VDAB terecht. Een verdere verfijning van de cijfers is dus noodzakelijk om de uitstroom verder te kunnen onderzoeken en de impact van TWE OCMW beter in kaart te kunnen brengen.

### 7.9. Werken moet lonen

Niet-beroepsactieven kunnen worden overtuigd om aan de slag te gaan als werken ook effectief loont. Wie niet werkt, kan rekenen op een uitgebreid sociaal vangnet. Dat is een complex kluwen van sociale uitkeringen en voordelen. Leefloners genieten zo van het sociaal tarief voor gas en elektriciteit. Door de exploderende energieprijzen wordt de kloof tussen het sociaal en het gewone tarief vandaag bijzonder groot.

Als een leefloner echter aan de slag gaat via artikel 60 verliest men het sociaal tarief voor gas en elektriciteit. Dat betekent een gigantische 'promotieval' waardoor de betrokkene – zeker met de huidige energieprijzen – enkele tientallen tot zelfs honderden euro's per maand verliest. Het is vandaag dus helemaal niet lonend om te werken via artikel 60.<sup>34</sup> Hetzelfde geldt voor eventuele andere kosten voor kinderopvang, verplaatsingen enzovoort.

## 8. Conclusie

De zesde staatshervorming heeft het mogelijk gemaakt om de tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7, alleen mogelijk te maken met een toelage via het instrument van tijdelijke werkervaring (TWE OCMW). Daarmee wordt de focus meer gelegd op een duurzame uitstroom naar het NEC. Dat heeft een impact op de

<sup>33</sup> <https://www.vdab.be/pers/meer-dan-helft-van-steden-en-gemeenten-werken-samen-met-vdab>

<sup>34</sup> <https://www.vlaanderen.be/sociaal-tarief-voor-elektriciteit-en-aardgas-sociale-maximumprijzen>

instroom. Kandidaten moeten immers voldoende potentieel hebben om na het traject aan de slag te gaan in het NEC. Concreet betekent dit dat het OCMW eerst een TWE OCMW-traject opstart en daarna binnen het traject een arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld artikel 60, §7) sluit.

In november 2018 heeft IDEA Consult het rapport 'Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring' opgeleverd.<sup>35</sup> IDEA Consult heeft de analyse kort na de invoering van de hervorming gemaakt. Op dit ogenblik is de nieuwe maatregel al meer dan vijf jaar van kracht. De onduidelijkheden en kinderziekten zouden nu weggewerkt moeten zijn. De indieners van deze conceptnota gingen aan de slag met cijfermateriaal en de ervaringen op het terrein die op dit moment beschikbaar en opvraagbaar zijn. De cijfers en de data situeren en staven de aandachtspunten. Een verdere verfijning is echter noodzakelijk om meer gerichte analyses te kunnen maken, omdat sommige cruciale informatie niet beschikbaar is.

Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving resulteert in een aantal thema's die verder gevolgd en uitgewerkt moeten worden. De conceptnota is dan ook bedoeld om de discussie aan te gaan en verder te graven in deze materie. Het is zinvol om op basis van de actuele bevindingen de maatregel te evalueren en na te gaan welke kritieke succesfactoren kunnen worden aangepakt. De indieners van deze conceptnota stellen voor om met de betrokkenen, waaronder VDAB, de POD MI en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), een hoorzitting te organiseren in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie.

Axel RONSE  
Allessia CLAES  
Maaïke DE VREESE  
Rita MOORS  
Andries GRYFFROY  
Philippe MUYTERS

---

<sup>35</sup> IDEA Consult: 'Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring', november 2018 (<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/28921>).