

23 2015\_RMW\_00292 **Werkervaring - Art.60; Doorstroomgericht werken en toeleiding maximaliseren - meersporenbeleid - MCOM\_20150414 - RMW\_20150430 - Kennisneming**

**Auteur**

*Katelijne Lieten*

**Beknopte samenvatting**

*De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt kennis van de acties die het departement Activering en Sociale Innovatie opzet om de beleidsdoelstelling inzake het verhogen van de doorstroom na art. 60 te behalen.*

*Tevens willen we op voldoende wijze kunnen garanderen dat klanten die klaar zijn voor een art. 60, vlot toegeleid kunnen worden en dat klanten waar ernstige twijfel bestaat omtrent hun werkattitude of werkbereidheid snel en doeltreffend gescreend kunnen worden.*

**Motivering**

**Aanleiding en context**

Binnen de lopende meerjarenplanning in uitvoering van het bestuursakkoord is het verhogen van de doorstroomresultaten na art. 60 een belangrijke beleidsdoelstelling. Daarnaast blijft de bezorgdheid om klanten die klaar zijn voor art. 60 vlot te kunnen toeleiden en klanten waarrond twijfels bestaan bv inzake werkbereidheid snel en adequaat te kunnen screenen.

Om hieraan tegemoet te komen, werkten we een aantal acties uit die u in onderstaande nota terugvindt.

**Argumentatie**

Het verhogen van de **doorstroom** na art. 60 blijft een topprioriteit. Het sociaal tewerkstellingstraject wordt maximaal ingebed in een globaal competentieversterkend traject gericht op een realistisch jobdoelwit op de reguliere arbeidsmarkt zodat mensen nadien duurzaam aan de slag kunnen en op eigen benen kunnen blijven staan.

Hiertoe zetten we o.a. verder in op:

- Een goede screening voor art. 60 in functie van een realistisch jobdoelwit nadien. Onze arbeidsbegeleiders zijn in het najaar van 2014 door VDAB opgeleid om dit op een deskundige manier te kunnen doen. Voor klanten waarbij de oriëntering moeizaam loopt, is doorverwijzing naar of ruggespraak met VDAB voorzien.

- Het heronderhandelen van de aflopende samenwerkingsovereenkomsten met werkgevers waarbij we werkgevers vragen hun art. 60 functieprofielen af te toetsen aan de functievereisten van het NEC (via [www.competent.be](http://www.competent.be); de functieprofielen van de SERV) en een engagement vragen om de afstand tussen beide functieprofielen te overbruggen; bv. via vorming, Nederlands op de werkvloer, inzet van een jobhunter. Werkgevers die op dit vlak goed scoren, worden financieel beloond: zij betalen een lagere tussenkomst in de loonkost dan werkgevers die minder inspanningen doen in het kader van doorstroom.
- Werkplekleren. We continueren het werkplekleren (1 maand stage bij privé-werkgever tijdens art. 60) zolang dit wettelijk mogelijk is (momenteel tot eind juni 2015).
- We zetten in op art. 60 privé. We starten ondermeer een project op met Katoennatie om 20 à 30 art. 60'ers in de 2e helft van hun werkervaringstraject via een maand werkplekleren met de bedrijfsactiviteiten van Katoennatie kennis te laten maken en bij een positieve match om te schakelen naar een volwaardige art. 60 privé. Zo hebben onze art. 60'ers de kans om verder te groeien in de voor het NEC vereiste competenties, Katoennatie te overtuigen van hun kunnen en een regulier contract in de wacht te slepen.

Daarnaast leiden we klanten die kunnen werken **maximaal en zo snel mogelijk** toe **naar art. 60**. Naast de reguliere toeleiding via de arbeidsbegeleider voorzien we ook volgende specifieke kanalen:

- Voor klanten waarbij ernstige twijfels bestaan rond werkbereidheid **verruimen we het aanbod snelprocedures** van 3 naar 6 beschikbare plaatsen per week. We werken hierbij samen met de stad: zij creëren (bovenop onze huidige 3 interne plaatsen) 3 specifieke snelprocedureplaatsen binnen Stads- en buurtonderhoud. Klanten die gemotiveerd zijn om buiten te werken, kunnen hier na een geslaagde snelprocedure hun art.60-traject verderzetten. Klanten die via een goede snelprocedure hun werkbereidheid hebben aangetoond, maar een ander jobdoelwit hebben dan de groensector, heroriënteren we nadien naar een meer gepast traject.
- **Klanten waarbij de Raad n.a.v. een horing vragen heeft waarom deze klant nog niet toegeleid is naar art. 60**, worden doorgegeven aan ACSI. ACSI doet een grondige dossierscreening. Indien de klant klaar blijkt, leiden we onmiddellijk toe naar art. 60. Indien niet bezorgen we het kabinet feedback over de reden waarom niet. Terugkoppeling gebeurt binnen de week.

### Financiële gevolgen

Nee

## Besluit

### Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt kennis van de acties die het departement Activering en Sociale Innovatie opzet om:

- de beleidsdoelstelling inzake het verhogen van de doorstroom na art. 60 te behalen

- voldoende te garanderen dat klanten die klaar zijn voor een art. 60 vlot toegeleid kunnen worden en dat klanten waarbij ernstige twijfel bestaat omtrent werkattitude/werkbereidheid, snel en doeltreffend gescreend kunnen worden.

### **Artikel 2**

OCMW Antwerpen voert uit:

<b>Departement</b>	<b>Actie</b>	<b>Timing</b>

De dienst bezorgt een kopie van dit besluit aan:

<b>Aantal kopieën</b>	<b>Aan wie</b>	<b>Verwachte actie</b>

### **Artikel 3**

Dit besluit heeft in principe geen financiële gevolgen.