
Technische fiche « Overdracht » Partnershipkader tussen Actiris en de Brusselse OCMW's

Coördinatie :

Jean-Luc Bienfet, adviseur bij de Afdeling OCMW van de VSGB

Met de medewerking van :

Julie Debras & Caroline Van de Velde (OCMW Vorst), Diana Diovisalvi (OCMW Anderlecht), Hélène Auquier (OCMW Sint-Gillis), Cécile Philippot (OCMW Watermaal-Bosvoorde), Franck Goudezeune (OCMW Schaarbeek)

Inleiding

Het document voor zelfevaluatie werd opgesteld in het kader van het project “doorstroming naar werk aan het einde van overeenkomst art. 60 §7” (partnershipkader OCMW-Actiris 2015-2020).

Dit project “doorstroming naar werk aan het einde van overeenkomst art. 60 §7” is nieuw, zowel voor de OCMW’s als voor Actiris. Het is het verlengstuk en de aanpassing van een testproject gefinancierd door de federale ESF, gevoerd door 4 OCMW’s en 4 Actiris-antennes.

Om de opstart van het project zo goed mogelijk voor te bereiden, werd een gemengde werkgroep samengesteld, met technici en diensthoofden van OCMW’s en Actiris.

Om de doorstroming van personen tussen OCMW en Actiris te optimaliseren, vonden de leden van de werkgroep het nodig over informatie te beschikken van de functiebeschrijving, de inhoud van het vormingsplan dat eventueel opgesteld werd gedurende de tewerkstelling via artikel 60 §7 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW-wet) en de inhoud van de functionele evaluaties (werkgever – gebruiker – werknemer) gedurende de tewerkstelling.

Deze elementen werden ook besproken in de commissie SocioProfessionele Inschakeling (SPI), waar een marteltekst voorgelegd werd. Leden van deze commissie hebben voorgesteld deze “overdracht” af te werken.

Maar de OCMW’s zijn gebonden aan het beroepsgeheim en zij mogen geen informatie over hun begunstigen doorgeven.

De deelnemer aan het project staat centraal in de bekommernissen van OCMW en Actiris. Het werk, zowel van OCMW als Actiris, is die zo goed mogelijk te begeleiden om hem of haar in staat te stellen werk te vinden, met respect voor diens weldoordachte keuzes.

Hij is de voornaamste actor van zijn eigen toekomst. Hij moet de relevante elementen van zijn beroepstraject doorgeven; de verschillende partners van het project zijn op de hoogte van de door ieder gebruikte methodologie.

Het specifieke geval van de sociale inschakelingseconomie gefinancierd door het Gewest (PIOW en IE) werd ook aangekaart, in aanwezigheid van de Brusselse federatie van organismen voor SPI. De specifiek door het Gewest gefinancierde elementen binnen de PIOW en EI (begeleiding en vorming) moeten het voorwerp uitmaken van uitwisselingen, rechtstreeks en enkel met de OCMW’s en niet met Actiris. Die specifieke elementen moeten zich in de 3 voorheen aangehaalde elementen bevinden, nl. de functiebeschrijving, het individueel vormingsplan en de functionele evaluaties.

Doel?

Het document “zelfevaluatie” (bijlage 1) draagt bij tot de doelstelling die erin bestaat de “overdracht” zo efficiënt mogelijk te maken tussen de twee structuren die bevoegd zijn met de begeleiding van de betrokkene in zijn zoektocht naar werk aan het einde van zijn overeenkomst via art. 60 §7 OCMW-wet.

Het is een synthese op een bepaald moment in de begeleiding van de deelnemer aan het project van wat hij geleefd heeft en aan het leren is met betrekking tot de vormingsmodules in het kader

van het zoeken naar werk, voorzien in het kader van de doorstroming naar werk aan het einde van de overeenkomst via art. 60 §7 OCMW-wet.

Zelfevaluatie biedt de betrokkene de mogelijkheid om:

- wegwijs te geraken in de zoektocht naar werk
- zijn plaats te vinden in zijn traject

Deze tool voert een discussieruimte in tussen de deelnemer aan het project en de professional, of die inschakelingsmedewerker is bij het OCMW of tewerkstellingsadviseur bij Actiris.

Het draagt ook bij tot een streven naar standaardisering van gemeenschappelijke documenten in OCMW's, wat het gebruik door de Actiris-consulenten vergemakkelijkt, in een samenwerkingslogica.

Wat?

Vóór het einde van de twee maanden (tussen D-60 en D-0) organiseert de referent van het project "doorstroming naar werk" met de deelnemers de overdracht naar Actiris.

Teneinde een aanpak te bevorderen die gericht is op de persoonlijke beheersing van de tools en de technieken in het zoeken naar werk, is het de persoon zelf die alle nodige informatie voorlegt in het kader van zijn begeleiding binnen de dienst Link van Actiris.

Zo is men in orde op het vlak van het beroepsgeheim en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Hoe?

Concreet moet er een specifieke actie voor de voorbereiding van een dossier « overdracht naar Link » voorgesteld worden aan de deelnemers van het project « doorstroming naar werk ».

Dat dossier kan de volgende documenten bevatten:

- CV
- Modellen van motivatiebrieven
- Voorbeelden van werkaanbiedingen
- Attesten voor bijstand bij tewerkstelling
- Werkaanbiedingen waarop de betrokkene gereageerd heeft
- Eventuele antwoorden van werkgevers
- Attesten, certificaten, diploma's, ... van de betrokkene
- Eventuele aanbevelingsbrieven
- De functiebeschrijving van de betrekking in het kader van de tewerkstelling via art. 60 §7 OCMW-wet
- Het eventuele plan van de gevolgde vorming tijdens het tewerkstellingstraject
- De verschillende functionele evaluaties (werkgever - gebruiker - werknemer)
- Verschillende zelfevaluaties over langere termijn of enkel de laatste zelfevaluatie
- ...

Kortom, dit dossier kan alle elementen bevatten met betrekking tot de zoektocht naar werk van de betrokkene, wat de documentatie kan structureren in geval van controle van de beschikbaarheid van de betrokkene op de arbeidsmarkt.

Met betrekking tot het document 'zelfevaluatie' kan men zich baseren op een methode in 3 fasen:

- 1^e fase: met de betrokkene, gebruik van de tool "de 3 cirkels van het zoeken naar werk" (bijlage 2). Deze tool kan gebruikt worden bij een individueel of collectief onderhoud (feedback van de groep). Het geeft meer inzicht in hoe de persoon zich positioneert in zijn zoektocht naar werk.
- 2^e fase: de deelnemer neemt de informatie tot zich die ingewonnen werd via "de 3 cirkels van het zoeken naar werk" om de zelfevaluatie alleen in te vullen.
- 3^e fase: de referent superviseert de zelfevaluatie, om zijn feedback te kunnen geven en indien nodig het document met de deelnemer te detailleren.

Deze zelfevaluatie kan verricht worden op verschillende momenten van het project "doorstroming naar werk", tussen D-60 en D 30. Zo kan de deelnemer zijn evolutie weergeven in zijn parcours.