



GOB's  
Vlaanderen



# GOB'S VLAANDEREN

1. Wie zijn we?
2. Wat doen we?
3. Waar kunnen wij mee het verschil maken?



# 1. Wie zijn we ?

- ✓ Door VDAB gemandateerde GOB's
- ✓ Experts in arbeidsbeperking en gezondheid = expertisecentra
- ✓ 400 gespecialiseerde Jobcoaches in Vlaanderen en Brussel
- ✓ Met de voeten in de realiteit = op de werkvloer
- ✓ Ondersteuning dicht bij de cliënt (N=4.844)
- ✓ Elk talent telt!



# 1. Wie zijn we ?





# 1. Wie zijn we?

- ✓ GOB's structureel aanwezig in Vlaamse provincies en Brussel
- ✓ Sterke connectie met :
  - VDAB – GTB
  - Mutualiteiten
  - Externe preventie diensten
  - Lokale besturen/eerstelijnszorg/...
- ✓ Netwerk van meer dan 5.000 bedrijven
- ✓ Beleidsvertegenwoordiging door WPA





## 2. Wat doen we?

- ✓ Begeleiden van werkzoekenden met arbeidsbeperking/  
gezondheidsprobleem naar werk/werkplekieren
- ✓ Ondersteunen van werkenden: jobbehoud/preventie tegen uitval
- ✓ Begeleiden van (langdurig) zieken: re-integratie
- ✓ Ondersteunen van werkgevers: inclusief en duurzaam personeelsbeleid



## 2. Wat doen we: Kenmerken aanpak GOB

### ✓ Werkzoekenden

- ✓ Toeleiding door VDAB/GTB
- Focus op talent
- Klaarstomen (work & jobreadiness)-activerend
- Matchmaking op de werkvloer -werkplekieren
- Nazorg

### ✓ Werkenden

- ✓ Outreachende benadering
- ✓ Gespecialiseerde jobcoaching - Reboarding na corona - post onco





# UITGELICHT: Gespecialiseerde jobcoaching

- ✓ Gespecialiseerde jobcoaching, re-integratie, reboarding na Corona
  - Een ondersteuningsaanbod voor werknemers die nood hebben aan coaching ikv jobbehoud of preventie van uitval.
  - Kosteloos voor werknemer en werkgever.
  - Kan ook ingezet worden in de laatste fase voor effectieve heropstart op de werkvloer.
  
- ✓ Drempel:
  - Geen bijkomende financiering – financieel niet mogelijk om hier communicatie acties op te zetten
  - Ongekend bij het brede publiek
  
- ✓ Oplossing:
  - Informatiecampagne vanuit de overheid tav zieke en werkgever = geïnformeerde keuze
  - Correcte financiering van deze ondersteuningstrajecten



# UITGELICHT: Re-integratie

- ✓ Uitvoering van gespecialiseerd werkplekklere binnen het RIZIV raamakkoord:
  - Tem 2017: 60% uitstroom naar duurzame tewerkstelling
  - Vanaf 2018 -...: 50% uitstroom naar duurzame tewerkstelling
  
- ✓ Drempel:
  - Geen impact op beperkte instroom (30%) vanuit VDAB en GTB naar GOB
  - Administratieve overkill!
  - rolverwarring
  - Geen monitoringsgegevens RIZIV trajecten
  - Geen inspraak en geen deelname aan procesevaluatie en verbeterprocessen
  
- ✓ Oplossing:
  - Rechtstreekse aanmelding bij GOB's mogelijk maken – klantgericht en efficiënt
  - A seat at the table



# UITGELICHT: Rentree, werken na kanker

- ✓ Ontwikkeld ism de GOB's en financiering van Kom op tegen Kanker
- ✓ VDAB financiering sinds 2020
- ✓ Voor wie?
  - Diagnose kanker
- ✓ Wie kan instappen:
  - **Werknemers, ambtenaren, zelfstandigen**
    - die na (langdurige) ziekte opnieuw de stap willen zetten naar werk in welke vorm
    - ook zij die willen blijven werken tijdens de behandeling
  - **Werkzoekenden**
    - met ziekte-uitkering of werkloosheidsuitkering of andere vorm van inkomen
    - die ondersteuning willen in de zoektocht naar een job



# Rentree: Aantal trajecten in Vlaanderen

	2017 (8 ma)	2018	2019	2020	2021 (4m)	Totaal
Rentree project (KOTK) Begeleidingstrajecten	35	222	302			559
Rentree dienstverlening GOB (VDAB):				229	107	336
- Gespecialiseerde Jobcoaching				192	85	277 (82%)
- Gespecialiseerd werkplekieren				37	22	59 (18%)
Totaal						895



# Rentree: Instroomkanalen

Rentree-trajecten	Opgestarte trajecten van 1/2020 t.e.m. 5/2021 in emino	
GJC via aanmeldpunt Rentree	170	85%
GWPL via aanmeldpunt Rentree	18	9%
GWPL rechtstreeks via VDAB/GTB (burger heeft geen contact met aanmeldpunt Rentree)	13	6%
	201	100%

Meer dan 90% van de burgers leert Rentree kennen via de acties die de GOB's en Sterpunt zelf ondernemen in kader van bekendmaking van de dienstverlening.



# Rentree: Resultaten Project KOTK

Groep mét arbeidsovereenkomst/statutair en volledig inactief bij start

	6 ma na start		12 ma na start		18 ma na start	
Volledige werkhervatting	12%	52%	21%	57%	25%	63%
Gedeeltelijke werkhervatting	40%		36%		38%	
Volledig inactief	46%		41%		31%	
Andere: pensionering, overleden	2%		3%		5%	
Totaal	100% (N=404)		100% (N=272)		100% (N=131)	

- Rentree werkt!
- Duurzaam
- 90% van de deelnemers is duidelijk tot zeer tevreden over de dienstverlening



# Rentree: Succesfactoren

- ✓ Outreachende acties – bekendmaking via de zorg
- ✓ Doelgroep wordt rechtstreeks benaderd: “iets voor mij”, herkennen
- ✓ Vrijwilligheid
- ✓ Kosteloos voor de klant
- ✓ Op maat en tempo van de klant
- ✓ Neutraliteit – Rentree-coach is niet verbonden aan WG, ZF, EDPBW, vertrouwenspersoon van de burger (burger is de klant)
- ✓ Inzetten op communicatie met WG & netwerk: rechtstreeks door de klant of actieve bemiddeling door de coach
- ✓ Expertise van de coaches in de medische problematiek
- ✓ Laagdrempelig (vnl. in gespecialiseerde jobcoaching), snelle opstart, minimum administratie door de klant



# Re-integratie van personen met psychische aandoeningen in het regulier arbeidscircuit iCARE approach





# Cijfergegevens RIZIV 2020

- ✓ Psychische aandoeningen zijn volgens het RIZIV de belangrijkste oorzaak van invaliditeit (langer dan één jaar arbeidsongeschikt).

## Loontrekkenden

36.87% van de personen in invaliditeit hebben een psychische aandoening.

Van deze groep lijdt 46.10% aan een depressie, 19.37% aan een burn-out.

Tussen 2016 en 2020 steeg het aantal invaliden ten gevolge van depressie met 41.50 % en burn-out met 32.53%.

# Cijfergegevens RIZIV 2020

## Zelfstandigen

24.91% van de personen in invaliditeit hebben een psychische aandoening.

Van deze groep lijdt 44.11% aan een depressie, 25.42% aan een burn-out.

Tussen 2016 en 2020 steeg het aantal invaliden ten gevolge van depressie met 55.60 % en burn-out met 43.38%.



# UITGELICHT: iCARE concept

- ✓ ontwikkelt sinds 2010 een gespecialiseerd re-integratieprogramma voor personen met een psychische kwetsbaarheid, het iCARE concept (zie publicaties in bijlagen)
- ✓ Het iCARE concept bestaat uit een combinatie van mentale en psychomotorische training, als additionele ondersteuning tijdens het re-integratietraject voor personen met een psychische kwetsbaarheid

# iCARE: Tewerkstellingsresultaten

- ✓ Een RIZIV rapport (2018) toont aan dat slechts 8.72% van de invalide werknemers met een psychische aandoening het werk gedeeltelijk hervat.
- ✓ De iCARE cliënten zijn langdurig zieke werknemers en werkzoekenden met psychische aandoeningen, vaak in combinatie met somatische gezondheidsproblemen, die na een lange inactiviteitsperiode op zoek zijn naar werk in het regulier arbeidscircuit.
- ✓ De vergelijking van het werkhervattingspercentage van het RIZIV (8.72%) met het tewerkstellingspercentage van de iCARE studie (53.41%) bevestigt de maatschappelijke relevantie van het evidence based iCARE concept.

# iCARE: Tewerkstellingsresultaten

- ✓ Na acht jaar onderzoek (n= 176) tewerkstellingspercentage van 53.41% na maximaal 12 maanden begeleiding.
- ✓ Na drie maanden en één jaar tewerkstelling was 98% en 90% nog steeds aan het werk.
- ✓ Tijdens de begeleidingsperiode haakte 15% af.



# iCARE versus individuele plaatsing en support (IPS)

- ✓ Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is een internationaal erkende methode die mensen met een psychische kwetsbaarheid helpt bij het verkrijgen en behouden van betaald werk.
- ✓ Een recent grootschalig onderzoek toont aan dat de combinatie van IPS met symptoom en werk-gerelateerde oplossingsgerichte training (toegevoegde IPS) 84% effectiever is dan IPS alleen.
- ✓ **Het iCARE concept wordt beschouwd als toegevoegde IPS.**



# iCARE APPROACH

## 10 kritische factoren

1. Correcte instroom
2. Bewustmaking van wat (niet meer) kan
3. Positieve benadering: talent verhaal
4. Boosting en activeren:
5. Individuele coaching én groepsbenadering
6. Prepare the work floor
7. Focus op (re)matching
8. Coördinerend naar alle betrokken actoren
9. Watch the legal gap's
10. Follow up en b-plan



### 3. Waar kunnen wij mee het verschil maken?

- ✓ Impact op instroom door outreachende (wervende) aanpak
- ✓ Inzet van mankracht en expertise rol van de jobcoach
- ✓ Gespecialiseerd en Evidence based werken
- ✓ Uitstroom brengen naar >50%





# Op naar beter!

✓ Lessons learned zorgen dat:

- Meer personen met een arbeidsbeperking en/of gezondheidsproblemen toegang krijgen tot gespecialiseerde dienstverlening ikv duurzame tewerkstelling
- Snellere toegang tot gespecialiseerde dienstverlening door outreachende acties met rechtstreekse toegang (geen administratief doorgeefstelsel...)
- Verhogen van de instroom in dienstverlening en terug naar betere uitstroomresultaten
- De GOB's/expertisecentra zijn er klaar voor



# Op welke voorzet wachten de GOB's?

- ✓ Offensief durven spelen
- ✓ Teamplay
- ✓ Efficiënt afwerken



DE GOB'S ZIJN  
ER KLAAR  
VOOR !