

DE VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE,
INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW EN ZEEVISSERIJ

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Conceptnota - Een beleidskader voor Individueel maatwerk (IMW)

Samenvatting

Individueel maatwerk wil een beleidskader uitwerken voor de tewerkstelling en ondersteuning van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij in eerste instantie reguliere werkgevers. Doelstelling van de maatregel is de tijdelijke, maar mogelijk verlengbare ondersteunde tewerkstelling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door een combinatie van groot rendementsverlies en/of nood aan begeleiding. Ter compensatie van de tewerkstelling van deze personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, biedt de overheid de werkgever een financiële incentive ter compensatie van het rendementsverlies of de bijkomende kosten (verder aangeduid als de 'loonpremie') én/of een begeleidingspremie aan.

Alle ondernemingen komen in aanmerking voor de maatregel, zowel privaatrechtelijk, publiekrechtelijke als natuurlijke personen.

1 Beleidskader

Het Vlaamse Regeerakkoord formuleert de ambitie om *'alle talenten op de arbeidsmarkt maximaal te benutten. Ook de talenten van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een grote nood aan begeleiding. Concreet staat daarbij een correcte financiering van de doelgroepwerknemers volgens hun rendementsverlies en begeleidingsnood centraal, evenals bijkomende plaatsen'*. Ter concretisering van deze ambitie wil de Vlaamse Regering *'verder inzetten op het inschakelen van reguliere werkgevers in de tewerkstelling van doelgroepwerknemers d.m.v. de invoering van 'individueel maatwerk' (hervorming van de oude SINE-maatregel). Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en begeleidingsnood te werk te stellen. Daarmee wordt ook de doorstroom naar het NEC verder ondersteund.'*

De Vlaamse minister bevoegd voor Werk en Sociale Economie herneemt deze ambitie in haar beleidsnota. *'(...) met de invoering van individueel maatwerk zullen doelgroepwerknemers voortaan ook ondersteund kunnen worden binnen reguliere bedrijven'*. Dit alles kadert binnen de strategische doelstelling om *'meer mensen aan het werk'* te krijgen.

Verder preciseert de beleidsnota de doelstelling: *'Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. Zo kunnen we een meer gevarieerd aanbod aanbieden (met begeleiding) in een reguliere werkcontext. We bekijken of het mogelijk is om hiertoe de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uit te breiden naar een VOP+ met naast loonkostondersteuning ook begeleiding voor wie instroomt of doorstroomt vanuit sociale economie in een reguliere onderneming. Onder andere maatwerkbedrijven of sociale economie organisaties kunnen een rol spelen in de begeleiding van doelgroepwerknemers in reguliere ondernemingen. We gaan na of en hoe we een terugvalpositie kunnen bieden aan werknemers die doorstroomden naar de reguliere economie. De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven kunnen zich verder ontplooiën in het kader van het individueel maatwerk maar de combinatie met klaverbladfinanciering blijft mogelijk zodat het dienstenaanbod dat sterk aansluit bij (lokale) maatschappelijke noden voldoende gegarandeerd blijft. We stimuleren het ondernemerschap binnen de sociaal economie-ondernemingen.'*

2 Doelstelling van de conceptnota

Onderliggende nota wil de principes van individueel maatwerk (IMW) overlopen en duiden om vervolgens het regelgevend kader in detail uit te werken.

3 Individueel maatwerk: de contouren

Individueel maatwerk wil een kader uitwerken voor de tewerkstelling en ondersteuning van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij in eerste instantie reguliere werkgevers. Doelstelling van de maatregel is de tijdelijke, maar mogelijk verlengbare ondersteunde tewerkstelling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door een combinatie van groot rendementsverlies en/of nood aan begeleiding. Ter compensatie van de tewerkstelling van deze personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, biedt de overheid de werkgever een financiële incentive ter compensatie van het rendementsverlies of de bijkomende kosten (verder aangeduid als de 'loonpremie') én/of een begeleidingspremie aan. De VOP wordt ingekanteld binnen individueel maatwerk en vormt de looncomponent of loonpremie binnen individueel maatwerk. De SINE-maatregel wordt uitgedoofd en geheroriënteerd richting de begeleidingscomponent of begeleidingspremie.

Alle ondernemingen komen in aanmerking voor de maatregel, zowel privaatrechtelijk, publiekrechtelijke als natuurlijke personen. Gezien de maatregel gericht is op de tewerkstelling van een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij in eerste instantie reguliere werkgevers, dient het kader toegankelijk en (administratief) eenvoudig uitgewerkt te worden.

Onderliggend wordt elk element verder uitgewerkt.

3.1 Doelgroep en transitie

Individueel maatwerk is gericht op personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De personen hebben of verwerven een rendementsverlies of bijkomende kosten, en/of nood aan begeleiding. Dit is het uitgangspunt wat betreft de doelgroep voor individueel maatwerk.

3.1.1 Doelgroep

Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Vertrekkend van dit uitgangspunt wordt gesuggereerd om de doelgroep 'personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt' als volgt te specificeren:

- Indicatie persoon met een arbeidshandicap (indicatie pmah): dit zijn personen die een gezondheidstoestand hebben die nog kan evolueren vb. behandeling van kanker. De criteria om in aanmerking te komen zijn opgenomen in hoofdstuk 2 van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap van 18 juli 2008. Momenteel komen deze personen in aanmerking voor een VOP van bepaalde duur. Deze doelgroep wordt geïntegreerd binnen het kader van individueel maatwerk.
- Personen met een arbeidshandicap (pmah): dit zijn personen met een arbeidshandicap en een nood aan ondersteuning die blijvend is of een grote mate van stabiliteit kent. Momenteel komen deze personen in aanmerking voor de VOP en/of collectief maatwerk. De doelgroep wordt weerhouden binnen het kader van individueel maatwerk en collectief maatwerk.
- Personen met een psychosociale problematiek (psp): de personen met een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen psychosociale factoren, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, persoonlijke en externe factoren. Momenteel komt deze doelgroep ook in aanmerking voor collectief maatwerk.
- Uiterst kwetsbare personen (UK): volgens de Europese definitie in de groepsvrijstellingsverordening betreft dit werkzoekenden die minstens 2 jaar werkzoekend zijn. Ondanks wat de naam doet vermoeden is dit de sterkste groep van bovenstaande aangehaalde groepen personen als het gaat om de tewerkstellingskansen. Maatwerkbedrijven moeten minimaal bestaan uit 65% doelgroepwerknemers en maximaal 35% overige personeel. De uiterst kwetsbare personen tewerk gesteld door maatwerkbedrijven worden niet mee geteld onder de definitie doelgroepwerknemers bij de berekening van deze norm.

Gezien de vaststelling dat er geen uiterst kwetsbare personen (de sterkste groep binnen collectief maatwerk) tewerk gesteld wordt binnen maatwerkbedrijven of maatwerkafdelingen, wordt voorgesteld om de groep van uiterst kwetsbaren te schrappen als doelgroep binnen collectief maatwerk. Op deze manier kunnen de maatwerkbedrijven zich focussen op de tewerkstelling van de meest kwetsbare werkzoekenden (pmah en psp). Daarnaast wordt ingeschat dat de groep van uiterst kwetsbaren het meest kans op duurzame tewerkstelling heeft in de reguliere economie en dat hun werkgever een duwtje in de rug kan gebruiken bij de tewerkstelling onder de vorm van individueel maatwerk. De Europese groepsvrijstellingsverordening laat immers voor deze sterkste groep slechts een steunduur van 2 jaar toe en een beperktere steunintensiteit.

Op die manier komen we tot onderstaand schema:

steunintensiteit/afstand tot de arbeidsmarkt		0%	20%	40%	45%	60%	75%	100%
Sociale economie	pmah				Collectief maatwerk			
	psp							

Steunintensiteit/afstand tot de arbeidsmarkt		0%	20%	40%	45%	60%	75%	100%
Reguliere economie	Indicatie pmah		Individueel maatwerk					
	Pmah							
	Psp							
	UK							

Personen met een arbeidsovereenkomst en zelfstandigen

Individueel maatwerk kan worden ingezet voor personen met een arbeidsovereenkomst (werknemers, jobstudenten,...) en zelfstandigen. Een persoon zonder arbeidsovereenkomst (vb. stagiairs zonder arbeidsovereenkomst) komen niet in aanmerking. Personen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen geen recht meer openen op de ondersteuning in het kader van individueel maatwerk.

Doorstroomklare werknemers collectief maatwerk

Doorstroomklare doelgroepwerknemers die doorstromen vanuit collectief maatwerk zullen ook gebruik kunnen maken van de ondersteuning in het kader van een reguliere jobcontext. Daarnaast wordt de optie verkend om werknemers of werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt deeltijds tewerk te stellen met ondersteuning bij een reguliere werkgever binnen het kader van individueel maatwerk en deeltijds in een maatwerkbedrijf in het kader van collectief maatwerk.

3.1.2 Transitie

De VOP kent op vandaag de praktijk om zowel werkzoekenden of startende zelfstandigen, als werknemers of zelfstandigen die een arbeidshandicap verwerven in aanmerking te laten komen. Door werknemers en zelfstandigen die een arbeidshandicap verwerven of een terugval kennen ook in aanmerking te nemen, wordt een terugvalpositie vorm gegeven. Voorgesteld wordt om dit ook als uitgangspunt te nemen bij individueel maatwerk. Dit mede vanuit het rechtsprincipe dat wie vandaag recht heeft op de VOP, dit recht niet verliest.

Individueel maatwerk biedt dus zowel een kader voor werkzoekenden of startende zelfstandigen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt als voor werknemers of zelfstandigen die een arbeidshandicap verwerven.

3.2 Bemiddeling, toeleiding en indicering

Eén van de kernopdrachten van VDAB is de bemiddeling, het matchen tussen het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt. Vanuit die opdracht bepaalt VDAB of een persoon nood heeft aan ondersteuning op de werkvloer.

Het vaststellen van de afstand tot de arbeidsmarkt en de nood aan ondersteuning kan op aangeven van de persoon, VDAB of de werkgever. VDAB doet hiervoor beroep op automatische rechten (bijv. attesten) of ICF (International classification of Functioning, Disability and Health). Dit wordt de indicering genoemd. VDAB of partners kunnen de werkgever wijzen op de mogelijke ondersteuning

bij de tewerkstelling van een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in het kader van individueel maatwerk. Dit noemt men de bemiddeling. De werkzoekende kan dit ook op eigen houtje aankaarten bij de werkgever in het sollicitatieproces of tijdens de tewerkstelling. De werkgever kan ook het initiatief nemen om een persoon te laten indiceren.

VDAB stelt de afstand tot de arbeidsmarkt vast voor de persoon. Hiervoor schat VDAB de nood aan rendementsondersteuning of andere kosten (loonpremie) in en/of de nood aan begeleiding op de werkvloer (begeleidingspremie).

	Loonpremie	Begeleiding op de werkvloer
Persoon A	X	/
Persoon B	X	X
Persoon C	/	X

Daarnaast bepaalt VDAB het recht van de persoon: een recht van bepaalde duur of een recht van onbepaalde duur. De loonpremie en/of begeleidingspremie kunnen pas bij aanwerving of tewerkstelling worden aangevraagd bij het Departement Werk en Sociale Economie. Een persoon met een recht van onbepaalde duur die van job verandert, kan bij zijn nieuwe werkgever opnieuw een recht op ondersteuning openen.

3.3 Werkgevers

Alle werkgevers komen in aanmerking voor de maatregel, zowel privaatrechtelijk, publiekrechtelijke als natuurlijke personen (in het geval het om zelfstandigen gaat).

Maatwerkafdelingen

Maatwerkafdelingen zijn reguliere bedrijven die minimaal 5 VTE werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt inschakelen binnen hun reguliere bedrijfsvoering en dit in het kader van collectief maatwerk. Het onderscheid tussen maatwerkafdelingen en individueel maatwerk is dermate klein dat voorgesteld wordt om het luik 'maatwerkafdelingen' op te heffen binnen het decreet collectief maatwerk. De bestaande maatwerkafdelingen kunnen verder ageren binnen het kader van individueel maatwerk.

3.4 Ondersteuning

Het kader van individueel maatwerk voorziet voor werkgevers die werkzoekenden/werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt tewerkstellen:

- Een compensatie voor het rendementsverlies of de bijkomende kosten omwille van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende/werknemers (=loonpremie). Zelfstandigen komen ook in aanmerking voor deze premie.
- Een compensatie voor de begeleiding op de werkvloer omwille van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende/werknemer (=begeleidingspremie). Voor zelfstandigen wordt een equivalent alternatief uitgewerkt.

3.4.1 Loonpremie

Om in aanmerking te komen voor een loonpremie indiceert VDAB de werkzoekende/werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Recht en duur

Het recht op deze loonpremie kan variëren. Het recht van de persoon op een loonpremie is afhankelijk van de stabiliteit van de problematiek:

- Is de problematiek van de werknemer/werkzoekende evolutief, dan is het recht van bepaalde duur (2 jaar).
- Uiterst kwetsbare personen kunnen in het kader van de groepsvrijstellingsverordening 2 jaar ondersteund worden. Het recht is met andere woorden ook van bepaalde duur (2 jaar).
- Is de problematiek van de werknemer/werkzoekende stabiel, dan is het recht van onbepaalde duur.

De werkgever die de persoon tewerkstelt of de zelfstandige, hebben recht op de loonpremie voor de duur van het recht van de persoon met een maximum van vijf jaar bij een recht van onbepaalde duur. De werkgever en zelfstandige worden verwittigd van de afloop van de duur van de premie en kan een aanvraag van verlenging indienen op dit moment. De werkgever en zelfstandige motiveren deze aanvraag tot verlenging. VDAB beoordeelt de nood aan de verlenging van de ondersteuning, rekening houdend met een werkplekbezoek.

Loonpremie op maat

Om het indiceringsproces en aanwerving zoveel mogelijk te vereenvoudigen voor zowel de werkgever, de werkzoekende als VDAB wordt gewerkt met een standaardpercentage voor de ondersteuning bij de start van de tewerkstelling of de aanvraag. Het biedt ook meteen duidelijkheid over de steunintensiteit bij de start van de tewerkstelling.

Om toch steun op maat te kunnen aanbieden moet het ondersteuningspercentage wel kunnen aangepast worden op basis van een gemotiveerd verzoek van de werkgever of werknemer. Deze aanpassing is mogelijk binnen bepaalde grenzen. VDAB beoordeelt dit gemotiveerd verzoek en de nood aan aanpassing van de loonpremie. De minimale nood aan ondersteuning wordt vastgesteld op 20%. Dit is ook de ondergrens bij de VOP van bepaalde duur. De maximale ondersteuning wordt vastgesteld op 75%, de bovengrens bij collectief maatwerk. Het percentage van 75% loonondersteuning wordt vandaag niet toegepast in collectief maatwerk.

3.4.2 Begeleiding op de werkvloer

Om in aanmerking te komen voor een begeleidingspremie indiceert VDAB de werkzoekende/werknemer/zelfstandige met een afstand tot de arbeidsmarkt. VDAB stelt vast deze persoon nood heeft begeleiding op de werkvloer. De VDAB stelt met andere woorden de nood aan een begeleidingspremie vast.

Begeleidingspremie

Om het indiceringsproces en aanwerving zoveel mogelijk te vereenvoudigen voor zowel de werkgever, de werkzoekende als VDAB wordt gewerkt met een standaardbegeleidingspremie bij de start van de tewerkstelling. Het biedt ook meteen duidelijkheid over de steunintensiteit bij de start van de tewerkstelling.

Deze standaardbegeleidingspremie is degressief, gezien de intensiteit van begeleiding op de werkvloer vooral bij aanvang van de tewerkstelling intensief zal zijn (bijvoorbeeld aanpassing van

de job aan de mogelijkheden van de werknemer). Ook de ondersteuning van de werkgever, directe omgeving en werknemer zal bij aanvang hoger zijn. Om te garanderen dat de begeleiding op de werkvloer leidt tot een duurzame tewerkstelling, wordt voorgesteld om een minimale ondersteuning te behouden voor de duurtijd van het recht van de werkgever.

Begeleidingspremie op maat

Om toch steun op maat te kunnen aanbieden moet het standaardpakket wel kunnen aangepast worden op basis van een gemotiveerd verzoek van de werkgever of werknemer.

Begeleiding op de werkvloer

Enkele uitgangspunten bij het uitwerken van het concept 'begeleiding op de werkvloer' binnen individueel maatwerk:

- De werkgever kan de begeleiding op de werkvloer zelf aanbieden of inkopen bij gespecialiseerde bedrijven (bijvoorbeeld maatwerkbedrijven, werkplekarchitecten,...);
- We focussen op een praktijkgerichte begeleiding op de werkvloer met grote meerwaarde voor de werkgever, de werknemer en de directe omgeving van de werknemer. We vermijden hierbij een te grote planlast (vb. geen persoonlijke ontwikkelingsplannen,...);
- Begeleiding op de werkvloer is gericht op de coaching van de werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Het gebeurt op maat door een gekwalificeerde begeleider;
- De begeleiding focust zich op het functioneren van de werknemer in de job die hij uitvoert, met als doel het bereiken van finaliteitstewerkstelling in de reguliere economie. We zetten in op de versterking van de zelfredzaamheid en zelfsturing van de werknemer;
- De begeleider neemt de informatiedoorstroom (ook aanleveren van info voor evaluatie door VDAB) en doorverwijsfunctie op voor problemen die verder reiken dan de arbeidscontext;
- De begeleider is een aanspreekpunt voor de werknemer en werkgever met betrekking tot arbeidsattitude en -vaardigheden;
- Hij is een aanspreekpunt voor en ondersteuner van de werkgever en werknemer bij het verbeteren van de omgangsvormen en communicatie;
- Hij ondersteunt de werkgever bij het onthaal en de integratie van de nieuwe werknemer;
- Hij ondersteunt de werkgever bij het maken van bijkomende preventieve en remediërende aanpassingen aan de arbeidsomgeving;
- En ook eventueel taaksplitsing gericht op de uitoefening van de functie (bovenop de wettelijke opdracht van de werkgever).

3.5 Territoriaal toepassingsgebied en bevoegdheid

Bovenstaande geeft aan welke doelgroep en welke werkgevers in aanmerking komen voor de loonpremie en/of de begeleiding op de werkvloer. Het is ook van belang om dit te benaderen vanuit het oogpunt van de bevoegdheidsverdeling en het (territoriaal) toepassingsgebied. Eerst wordt de bevoegdheid bepaald (gewest of gemeenschapsbevoegdheid), daarna het territoriaal aanknopingspunt (wonen of werken in Vlaanderen).

Goed om te weten is dat een gewestmaterie doorgaans samenhangt met het territoriaal aanknopingspunt 'werken in Vlaanderen', gemeenschapsmaterie met 'wonen in Vlaanderen'.

Individueel maatwerk bestaat uit twee concrete ondersteuningscomponenten: een loonpremie en een begeleidingspremie voor het aanbieden van begeleiding op de werkvloer. We benaderen deze beide componenten afzonderlijk.

3.5.1 Loonpremie

Een loonpremie is een financiële incentive voor de tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een *gewestmaterie*.

In tweede instantie wordt het territoriaal aanknopingspunt bepaald. Hier is de woonplaats van de persoon doorslaggevend. Dit betekent dat iedere persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (omwille van een arbeidshandicap of psychosociale beperking) *die in Vlaanderen gedomicilieerd is*, in aanmerking komt voor de loonpremie in individueel maatwerk. VDAB kent als arbeidsmarktregisseur dit recht op ondersteuning toe. Uitkeringsgerechtigde werklozen en jongeren in beroepsinschakelingstijd zijn omwille van de werkloosheidsreglementering ook verplicht zich in te schrijven in de bemiddelingsdienst van hun woonplaats. Ook de andere regio's kiezen voor woonplaats voor hun doelgroepenbeleid (activering van uitkering) en loonpremie voor personen met een handicap.

3.5.2 Begeleiding op de werkvloer

Begeleiding op de werkvloer bestaat uit het aanbieden van een dienstverlening aan werknemers, werkgevers en de directe omgeving van de werknemer. De aanbieders van begeleiding op de werkvloer moeten dan ook voldoen aan een de kwaliteitsvoorwaarden die daarrond zullen worden geformuleerd. Het is minder evident om in de andere regio's de kwaliteitsvoorwaarden van begeleiding op de werkvloer te gaan controleren.

Begeleiding op de werkvloer is een gewestmaterie. Voorgesteld wordt om als territoriaal aanknopingspunt 'werken in Vlaanderen' te hanteren.

3.5.3 Samenvattend

Samenvattend komen we tot onderstaand schema:

ondersteuning	toekennen recht door	toekennen recht aan	aanvraag gebruik van recht bij	aanvraag gebruik van recht voor
loonpremie	VDAB	personen gedomicilieerd in Vlaanderen	DWSE	werknemers gedomicilieerd in Vlaanderen ongeacht waar ze werken (binnen België)
				zelfstandigen gedomicilieerd in Vlaanderen ongeacht waar ze werken (binnen België)

		Inwoners van de Europese Economische Ruimte die in Vlaanderen komen werken		Inwoners van de Europese Economische Ruimte die in Vlaanderen komen werken
begeleidingspremie	VDAB	personen gedomicilieerd in Vlaanderen	DWSE	werknemers die werken in Vlaanderen
				zelfstandigen die werken in Vlaanderen
		Inwoners van de Europese Economische Ruimte die in Vlaanderen komen werken		Inwoners van de Europese Economische Ruimte die in Vlaanderen komen werken

4 Vervolgtraject

Bovenstaande principes vormen de uitgangspunten van het beleidskader Individueel maatwerk. Onderliggende nota wil de principes van individueel maatwerk (IMW) overlopen en duiden alvorens om vervolgens het wettelijk regelgevend kader verder in detail uit te werken.

Het vervolgtraject ziet er als volgt uit:

- Eerste principiële goedkeuring decreet individueel maatwerk: voorjaar 2021
- Eerste principiële goedkeuring BVR individueel maatwerk: voorjaar 2022
- Ingangsdatum individueel maatwerk: 1 januari 2023

Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Hilde Crevits