



Beleidstool Doorstroom

Beleidskader en arbeidsjuridische aspecten

Maart 2026

Situering en voorgeschiedenis

De lokale diensteneconomie heeft altijd aangekeken tegen onvolgroeide kaders voor doorstroom van doelgroepwerknemers naar de open arbeidsmarkt en dat geldt ook voor haar erfopvolgers in de bedding van het individueel maatwerk.



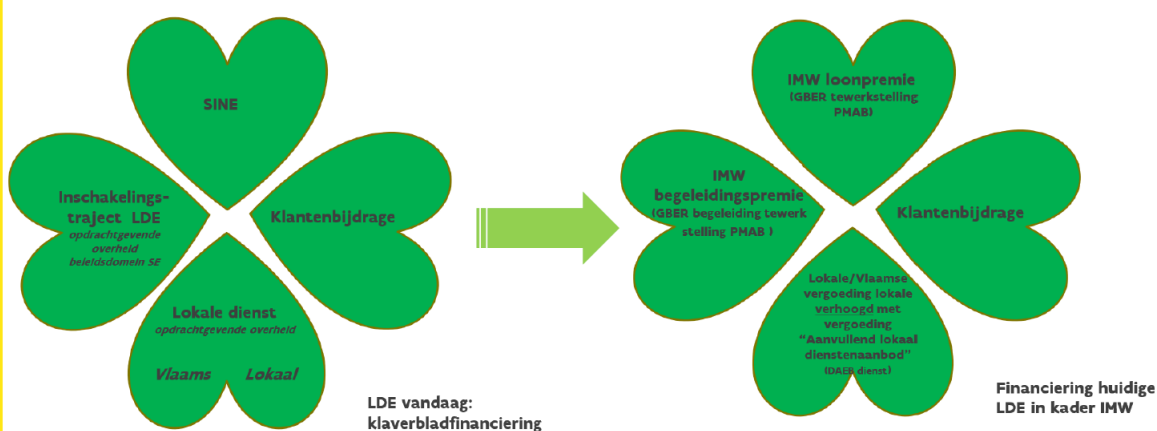
Het eerste decreet over de lokale diensteneconomie uit 2006 ondersteunde het principe maar operationaliseerde het niet. We bevonden ons ook in de fase van eerste structurering en hadden nog maar pas uitzicht op het aanbieden van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Deze invalshoek stond mee ter discussie bij de evaluatie van dit decreet en werd in het tweede decreet uit 2013 grondig bijgestuurd. De regel om contracten van onbepaalde duur aan te bieden kwam te vervallen, de looptijd van de subsidiëring van inschakelingstrajecten werd met uitzonderingen voor oudere werknemers ingeperkt tot vijf jaar en VDAB kreeg een uitdrukkelijke rol om doorstroomtrajecten te registreren.

Veel duidelijker kon de doorstroomverplichting moeilijk ingevoerd worden. De operationalisering deed daar ook niets van af, in die mate dat de sector de radicalisering van doorstroom aan de kaak stelde. Enkel de pandemie heeft een tijdlang voor luwte gezorgd, de verplichting tot doorstroom werd toen een tijdlang opgeschort.

De overgang van de lokale diensteneconomie naar het individueel maatwerk verschoof de leefbaarheid van buurtdiensten en lokale diensten naar een nieuwe klaverbladfinanciering. Deze omvat het premiestelsel uit het individueel maatwerk, en lokale of Vlaamse vergoeding die wordt verhoogd met een vergoeding voor het aanvullende lokale dienstenaanbod (ALD).

Klaverbladfinanciering nu en in de toekomst



Bron: Vlaamse overheid (dpt. WSE), 2023, Nieuw beleidskader individueel maatwerk. Overgangsmaatregelen LDE/MWA (presentatie).

Binnen dat bestek werd doorstroom niet langer benoemd, het decreet over het individueel maatwerk verwijst daar ook niet naar. Het individueel maatwerk is degressief en loopt af in de tijd, verlengbare ondersteuning is mogelijk na evaluatie.



Voor lokale diensten die zich verder ontplooiën in het individueel maatwerk vormt de klaverbladfinanciering echter de grens van hun financiële leefbaarheid. Wanneer werknemers het individueel maatwerk definitief hebben doorlopen, vervalt ook de klaverbladen uit het individueel maatwerk en is de tewerkstelling niet langer betaalbaar.

Vlaamse/lokale vergoedingen zijn immers niet dynamisch in de zin dat ze verhogen naarmate de opbrengsten uit het individueel maatwerk afnemen. A fortiori gaat dat ook op voor de aanvullende vergoeding voor de dienstverlening.

Daarom is doorstroom een *conditio sine qua non* voor de financiële leefbaarheid (existentie) van de betreffende initiatieven.

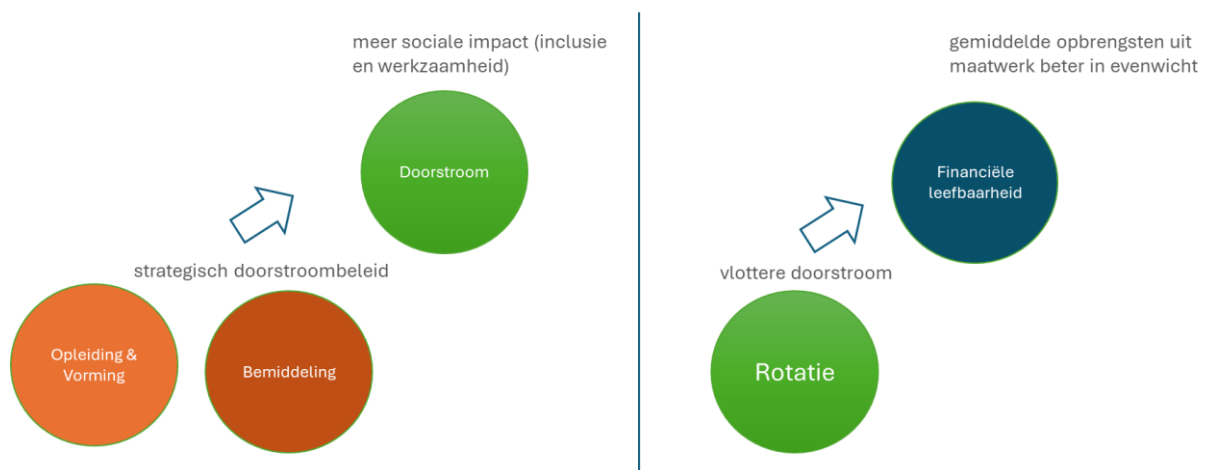
De wetgever omkadert dit niet of nauwelijks. Hierbij stellen zich beleidsmatige, praktische en ook arbeidsjuridische vragen die een oordeelkundige oplossing behoeven.

Dat brengt voor ons twee belangen in het vizier. De doelgroepwerknemer wenst een duurzame loopbaan en wil zo nodig worden toegerust om na het vertrek uit de sociale economie de volgende fase van die loopbaan aan te snijden. De organisatie wenst daarin te voorzien maar ook haar financiële evenwicht te vinden.

Strategisch doorstroombeleid

Het beleid om de organisatie financieel gezond te maken en het beleid om de tijdelijke tewerkstelling van doelgroepwerknemers sociaal te laten renderen hangen nauw samen.

Gerichte inspanningen om vorming, opleiding en ondersteuning bij sollicitaties aan te bieden, kunnen een verschil maken in doorstroom. Vlottere doorstroom geeft dan weer kansen voor nieuwe instroom, waardoor het gemiddelde van de premiebedragen uit het klaverblad maatwerk meer op peil komt te staan.



Het Vormingsfonds LDE kan u helpen om passende vorming en opleiding aan te bieden. Voormalige LDE-ondernemingen kunnen het fonds aanspreken ten behoeve van hun doelgroepwerknemers en begeleiders. Zowel werknemers die uitfasen onder LDE als werknemers in het maatwerk komen in aanmerking.

Het fonds werkt met verschillende formules: subsidie voor vorming met externe opleider, subsidie voor vorming met interne opleider, gratis taalondersteuning voor je anderstalige collega. Maar ook het open aanbod voor maatwerkbedrijven en het open aanbod van VIVO voor de social profit zijn via het Vormingsfonds LDE toegankelijk.

Vraag na bij de stafmedewerkers van Koepel LDE of contacteer het [VIVO](#).

Het blijft een gemis dat doelgroepwerknemers uit onze sector geen beroep kunnen doen op bemiddeling bij VDAB of andere diensten. Anderzijds raden we organisaties wel aan om binnen de mogelijkheden competentieversterking voor werknemers strategisch te koppelen aan doorstroom en om dat beleid zichtbaar te maken.

Mogelijkheden zijn vormingsmomenten waarvoor de werknemer een attest verkrijgt, concrete vormingsinhouden die betrekking hebben op bijvoorbeeld zorg, onthaal of keuken en iets kunnen betekenen in het NEC, samenwerking met een CVO, enz.

Beleidskaders

Het aanvullende karakter van initiatieven uit onze sector

De vergoeding voor aanvullende lokale dienstverlening is sinds januari 2026 overgegaan van de begroting voor Sociale Economie naar het Gemeentefonds. Vandaaruit kunnen steden en gemeenten deze middelen voortaan aanwenden onder de noemer Lokaal Sociale Economiebeleid. Dit kader hecht geen bijzondere betekenis meer aan competentieversterking of doorstroom, wel nog dat lokale besturen in dat kader diensten van algemeen economisch belang (DAEB) kunnen kunnen ontplooiën.



Het blijft echter goed om te onthouden dat de Vlaamse overheid aanvullende lokale dienstverlening eerder nog aan competentieversterking en talentvalorisatie heeft gekoppeld. Toegang tot de vergoeding voor aanvullende dienstverlening van algemeen economisch belang werd in het ondersteuningsdecreet sociale economie (2023) gekoppeld aan sociale tewerkstelling, alsook aan de volgende zes inhoudelijke bepalingen.

- ✓ Het uitvoeren van sociale en welzijnsactiviteiten gericht op gebruikers uit kansengroepen of activiteiten van algemeen maatschappelijk belang gericht op potentiële gebruikers in de buurt,
- ✓ Het mag geen verdringing veroorzaken met de bestaande tewerkstelling,
- ✓ Het is ingebed in het lokale socio-economische weefsel,
- ✓ Het beantwoordt aan maatschappelijke behoeften die niet of onvoldoende worden ingevuld door het bestaande lokale en reguliere aanbod,
- ✓ Het is nabij en toegankelijk en draagt bij tot de sociale cohesie van een buurt,
- ✓ Het creëert tewerkstellingskansen voor werknemers met het oog op een duurzame tewerkstelling, met specifieke aandacht voor competentieversterking en talentvalorisatie en begeleiding op maat.

Het is vooral de laatste voorwaarde die het belang van doorgroei in de sociale economie voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt benadrukt.

Dat herinnert samen met het model van klaverbladfinanciering die de Vlaamse overheid na afloop van het decreet lokale diensteneconomie voor onze sector heeft neergelegd aan een aanvullende positie van onze sector, niet alleen qua dienstverlening maar ook ten aanzien van het reguliere gebruik van het individueel maatwerk. Onder de vorige punten hebben wij al toegelicht waarom het belangrijk is om reeds vanaf de start van een tewerkstelling te werken aan de professionele groei van een werknemer.

Doorstroom en vervangende instroom onder het individueel maatwerk

Het individueel maatwerk dient om zoveel mogelijk werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar de verschillende sectoren van onze economie. In het decreet is daarbij voorzien dat werkgevers deze maatwerkers niet om financiële motieven ontslaat van zodra hun premies zijn verminderd of afgelopen om ze te vervangen door nieuwe maatwerkers. Bijzonder in deze context valt wel een positieve passage te lezen die verwijst naar sociale tewerkstellingsinitiatieven.



De toelichting bij het decreet individueel maatwerk maakt gewag van “organisaties die tot maatschappelijk doel hebben om personen met een arbeidsbeperking klaar te stomen voor de arbeidsmarkt in zijn totaliteit, met het oog op een duurzame tewerkstelling”. Deze organisatie kunnen wel degelijk een beleid opzetten om maatwerkers na afloop van hun recht op ondersteuning te laten uitstromen.

Wij raden organisaties aan om dat zichtbaar te maken in bijvoorbeeld een opleidings- en doorstroomplan met concrete acties en eventueel in andere beleidsdocumenten.

Daar zijn ook verschillende aangrijpingspunten voor binnen het algemene stramien van begeleiding. In de begeleiding gaat de begeleider met de werknemer op zoek naar de gevaloriseerde competenties en talenten, en welk jobdoelwit hier het beste bij aanleunt. Door ook de randvoorwaarden mee te nemen in de begeleiding van de werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt, kom je ook tot een realistischer jobdoelwit. Daarna kan dit jobdoelwit gekoppeld worden aan het best passende type werk (reguliere economie, sociale economie, collectief maatwerk, ...). Het is belangrijk om een warme overdracht te faciliteren als sociale economie organisatie naar de passende job voor de werknemer.

Arbeidsjuridische aspecten

Onder het decreet lokale diensteneconomie stemde RVA toe om te werken met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur met einddatum.



Onder het decreet lokale diensteneconomie stemde RVA toe om te werken met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur met einddatum. Het expliciete doorstroomkarakter van de maatregel LDE gaf daarin de doorslag.

Daarmee konden organisaties ten dele de spagaat tussen de Vlaamse regelgeving (eindigheid van de subsidiëring) en de arbeidswetgeving wegwerken. Onder het individueel maatwerk werd dat echter niet langer mogelijk.

Organisaties zijn al enige tijd op zoek naar andere oplossingen, hier en daar kiest men voor de combinatie van een zichtbaar strategisch doorstroombeleid (zie hoger) in combinatie met een duiding in de arbeidsovereenkomst.

Een sluitende arbeidsjuridische regeling rondom opzeg die is gekoppeld aan de duurtijd van het advies voor individueel maatwerk is er niet. Daarom is transparantie van bij de start over de vermoedelijke duurtijd van de tewerkstelling en de doelstelling van de arbeidsovereenkomst des te belangrijker.

Hierover een bijzondere passage opnemen in de arbeidsovereenkomst is een bijkomend middel op die transparantie structureel in de organisatie in te bedden, maar heeft uiteraard maar zin als die bij de contractondertekening ook mondeling wordt overlopen. Op die manier vangt de begeleiding naar doorstroom ook van bij aanvang formeel aan.

Hieronder geven wij een voorbeeld van een mogelijke bijzondere passage in de arbeidsovereenkomst. Door daarin niet alleen te verwijzen naar het individueel maatwerk maar ook naar de aanvullende dienst waarvoor de werknemer zal werken, zijn

ook de voorgaande toelichtingen over beperkingen van de klaverbladfinanciering voor organisaties impliciet opgenomen:



De werkgever is een organisatie die door middel van aanvullende diensten tewerkstellingskansen organiseert met het oog op een duurzame tewerkstelling. Daartoe behoort ook het maatschappelijke doel om werknemers klaar te stomen voor de arbeidsmarkt in zijn totaliteit, met het oog op een duurzame loopbaan bij een volgende werkgever. Daarom zet de werkgever in op competentieversterking en talentvalorisatie en begeleiding op maat.

De werknemer is effectief aangesteld in een aanvullende dienstverlening en heeft bij aanwerving een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals vastgesteld in het advies individueel maatwerk (IMW). Dat houdt in dat de werknemer aan de slag is op een tijdelijke werkvloer, tenzij het advies individueel maatwerk na evaluatie wordt verlengd. Ook als dit laatste in principe mogelijk is, werkt de werknemer tijdens de tewerkstelling in de aanvullende dienst mee aan een traject dat voorbereidt op doorstroom naar een volgende werkgever.

Samenvatting

De Vlaamse overheid creëerde na de overgang uit het decreet lokale diensteneconomie een kader voor aanvullende diensten met een geëigende klaverbladfinanciering. Dit kader impliceert opbrengsten uit het individueel maatwerk maar veronderstelt ook, om financieel leefbaar te zijn, dat individueel maatwerkers na afloop van hun ondersteuning uitstromen. Daarbij dienen zich geen bijzondere maatregelen aan om maatwerkers te bemiddelen naar een nieuwe baan bij een volgende werkgever. Lokale diensten kunnen evenwel een strategisch beleid opzetten om doorstroom te faciliteren. Tot op zekere hoogte kunnen zij daarvoor een beroep doen op middelen uit het Vormingsfonds van hun sector. Daarbij is het wel aangeraden om van bij de start van de tewerkstelling aan de werknemer helder uit te leggen waarin het einddoel van de arbeidsovereenkomst bestaat. Als hulpmiddel kan de werkgever dit ook duiden met een bijzondere passage in deze arbeidsovereenkomst. Dat heft de regels voor de ontbinding van een overeenkomst niet op, maar plaatst de tijdelijkheid van de tewerkstelling op een intermediaire werkvloer met leerkansen wel in het juiste kader.