

CONCEPTNOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

OD 1 en OD 3: We optimaliseren de maatregel collectief maatwerk en stimuleren doorstroom via een dynamisch kader.

////////////////////////////////////

OD1: Versterkte activering van werkzoekenden, langdurig zieken en niet-beroepsactieven

3. Verkenning van een meer jobonafhankelijke evaluatiemethodiek;
4. Doorstroom benaderen vanuit een loopbaanperspectief;
5. Meer handvaten voor maatwerkbedrijven bij het ondersteunen van doorstroom van doelgroepwerknemers die geen nood meer hebben aan collectief maatwerk;
6. Afstemming van collectief en individueel maatwerk op vlak van subsidie en doelgroep.

A. BEGELEIDING OP DE WERKVLOER

Optimalisatievoorstel 1. Een begeleidingskader dat rechtszekerheid biedt en meer aansluit op de noden van doelgroepwerknemers

Collectief maatwerk heeft als één van haar doelstellingen om een performant en robuust begeleidingskader te bieden dat de groei van competenties en de doorstroom van de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op kwalitatieve wijze stimuleert.

Onderzoek benadrukt de waarde van de huidige begeleidingsvoorwaarden voor de maatregel. Tegelijkertijd stelt het onderzoek dat de voorwaarden gerelateerd aan de verschillende begeleidingsnoden als rigide worden ervaren en niet in alle gevallen passend zijn voor elke doelgroepwerknemer. Zo is de permanente bereikbaarheid en beschikbaarheid van een werkvloerbegeleider niet voor iedereen met een hoge begeleidingsnood het meest geschikt. Daarnaast bieden de definities 'bereikbaarheid' en 'beschikbaarheid' te weinig houvast en worden ze door zowel de Vlaamse Sociale Inspectie als door het werkveld ervaren als artificieel en niet in overeenstemming met de realiteit³.

Een optimalisatie van de begeleidingsvoorwaarden is noodzakelijk. Door te werken met eenduidigere definities willen we de gevraagde subsidieoutput verduidelijken, en zo meer rechtszekerheid bieden aan maatwerkbedrijven en doelgroepwerknemers, en tegelijk de Vlaamse Sociale Inspectie duidelijkere handvaten aanreiken. Daarnaast streven we ernaar dat de begeleiding beter aansluit bij de werkelijke noden van de doelgroepwerknemer.

De onderstaande principes vormen de leidraad voor de verdere uitwerking van de begeleidingsvoorwaarden:

- **Voor elke doelgroepwerknemer**, ongeacht de begeleidingsnood, garandeert het maatwerkbedrijf dat:
 - Er gedurende de werkdag een **proactieve fysieke opvolging** is en de werkvloerbegeleider steeds bereikbaar is.
 - De werkvloerbegeleider ruimte heeft om in gesprek te gaan met de doelgroepwerknemer en elk verzoek tot gesprek binnen dezelfde werkdag kan inwilligen.

³ Bijvoorbeeld: Vlaamse Sociale Inspectie (VSI) botst soms op gevallen waarbij in de praktijk de begeleiding voldoende kwaliteitsvol is, maar waar er stricto sensu niet voldaan is aan de begeleidingsvoorwaarden in de regelgeving, doordat bijvoorbeeld assistieve technologieën ter ondersteuning van de doelgroepwerknemers niet meegenomen worden.

- De Intensieve Persoonlijke Begeleiding (IPB)** is een evenwaardig alternatief voor de onmiddellijke fysieke ondersteuning. Onderzoek¹ toont nl. aan dat onmiddellijke fysieke ondersteuning niet voor iedere doelgroepwerknemer met een hoge begeleidingsnood passend is.

- het maatwerkbedrijf kan, op basis van haar expertise, vaststellen dat een persoon behoefte heeft aan intensieve persoonlijke begeleiding, in plaats van onmiddellijke fysieke ondersteuning, en zal dit melden aan het Departement WEWIS in het kader van zijn toezichtsbevoegdheid en daarbij concreet aangeven op welke manier het maatwerkbedrijf dit organiseert en hoe de uitvoering van deze intensieve persoonlijke begeleiding effectief gerealiseerd wordt, alsook gerapporteerd zal worden zonder dat dit aanleiding geeft tot onnodige administratieve planlast;
- de keuze voor IPB voor een specifieke doelgroepwerknemer wordt schriftelijk vastgelegd en gemotiveerd door het maatwerkbedrijf;
- de geïndividualiseerde persoonlijke begeleiding bestaat uit persoonlijke en fysieke begeleiding waarbij het reguliere werkproces tijdelijk wordt onderbroken. Bijvoorbeeld: een doelgroepwerknemer moet een nieuwe taak aanleren en heeft hiervoor extra begeleiding nodig. Hiervoor plant de leidinggevende wekelijks een één-op-één gesprek op de werkvloer of in een aparte ruimte. Tijdens dit begeleidingsmoment wordt het normale werk tijdelijk stilgelegd, zodat er gericht aandacht kan worden besteed aan uitleg, feedback en oefening.

- De eventuele impact van het aanpassen van de begeleidingsvoorwaarden op het bepalen van de ondersteuningsnood wordt onderzocht en meegenomen in de optimalisatie-oefening.

5 van 12

Er wordt daarom maatwerk ingebouwd in de periodiciteit van de eerste evaluatie na aanwerving. De regelgeving wordt hiervoor aangepast, zodat bij het vastleggen van de termijn rekening kan worden gehouden met de geïndiceerde problematiek, met een maximale termijn van tien jaar. Op die manier kan VDAB de evaluaties afstemmen op het profiel van de doelgroepwerknemer, de kwaliteit van de evaluaties blijvend garanderen en wordt de toenemende druk op de evaluatiecapaciteit door het stijgend aantal evaluaties verminderd.

Optimalisatievoorstel 3: Verkenning van een meer jobonafhankelijke evaluatiemethodiek

De verkenning richt zich minimaal op de haalbaarheid van een meer jobonafhankelijke evaluatiemethodiek, zowel op methodologisch als operationeel vlak, de toegevoegde waarde ten opzichte van de huidige methodiek, en de manier waarop een dergelijke evaluatie kan aansluiten bij de vaststelling van de ondersteuningsbehoefte en de toekenning van een werkondersteuningspakket op maat. Deze elementen (over de mogelijkheid tot een al dan niet jobonafhankelijke evaluatiemethodiek) worden mee opgenomen in het onderzoek naar de ICF-methodiek (cfr. Conceptnota “Vlottere en betere indicering en toeleiding naar de Sociale Economie” (VR 2025 18 07 MED.0300-1 CN)).

////////////////////////////////////

kunnen doelgroepwerknemers die op eigen initiatief de overstap maken naar een tewerkstelling bij een nieuwe werkgever zonder ondersteuning vanuit collectief maatwerk, tot maximaal 18 maanden na hun overstap terugkeren naar een maatwerkbedrijf wanneer hun arbeidsovereenkomst buiten hun wil om wordt beëindigd.

Optimalisatievoorstel 5: Meer handvaten voor maatwerkbedrijven bij het ondersteunen van doorstroom van doelgroepwerknemers die geen nood meer hebben aan collectief maatwerk

Voor doelgroepwerknemers waarvoor VDAB vaststelt dat ze geen ondersteuning vanuit de maatregel collectief maatwerk meer nodig hebben, voorziet de huidige maatregel in doorstroomtrajecten. Deze trajecten hebben als doel om doorstroomklare doelgroepwerknemers extra ondersteuning te bieden bij een tewerkstelling in een ander bedrijf, zonder ondersteuning vanuit collectief maatwerk.

Uit onderzoek⁵ blijkt echter dat de huidige doorstroomtrajecten niet de beoogde resultaten opleveren. Volgende inhoudelijke knelpunten komen naar voren, zoals de complexiteit van het traject en de stage via terbeschikkingstelling, wantrouwen ten aanzien van doorstroom, een gebrek aan vertrouwen tussen de doelgroepwerknemer, het maatwerkbedrijf en de partner die instaat voor de doorstroombegeleiding, en onvoldoende incentives voor maatwerkbedrijven om mee te werken aan doorstroom.

Gezien deze knelpunten wordt daarom afgestapt van de doorstroomtrajecten in hun huidige dwingende of stringente vorm.

Tegelijkertijd blijft de noodzaak bestaan om doorstroomondersteuning te voorzien voor doelgroepwerknemers bij wie uit een evaluatie door VDAB blijkt dat ze geen ondersteuning vanuit collectief maatwerk meer nodig hebben.

Het onderstaande kader zal richtinggevend zijn voor de verdere uitwerking van doorstroomondersteuning:

- **Evaluatie door VDAB:** VDAB beoordeelt tijdens haar evaluatie van de doelgroepwerknemer of er nog nood is aan ondersteuning vanuit collectief maatwerk.
- **Opdracht voor het maatwerkbedrijf bij de doorstroom:** Indien VDAB vaststelt dat er geen ondersteuning vanuit collectief maatwerk meer nodig is, en de persoon niet intern kan doorstromen binnen het maatwerkbedrijf, is het maatwerkbedrijf verplicht gedurende een periode van maximaal vier kwartalen te werken aan de doorstroom van de doelgroepwerknemer naar een nieuwe tewerkstelling zonder ondersteuning vanuit de maatregel collectief maatwerk. Het maatwerkbedrijf kan hiervoor samenwerken met een partner maar blijft wel de eindverantwoordelijke. Gedurende deze periode blijft de werkgever werkondersteuning ontvangen.

⁵ Hiva (2023). Procesevaluatie doorstroom sociale economie. In opdracht van het departement Werk en Sociale Economie.

- **Vereisten bij de doorstroomondersteuning:** Het maatwerkbedrijf moet tijdens de doorstroomondersteuning garanderen dat:
 - Er binnen de eerste maand een doorstroomondersteuningsplan wordt opgesteld;
 - De doelgroepwerknemer een nader te bepalen aantal arbeidsdagen/uren vrijgesteld is voor deelname aan opleidings-, stage-, of begeleidingsdagen;
 - Er een minimaal aantal begeleidingsmomenten/uren wordt voorzien over de vier kwartalen, met minimaal één begeleidingsmoment per kwartaal, gericht op oriëntatie, jobmatching, sollicitatiebegeleiding en nazorg;
 - Een eindverslag wordt opgemaakt waarin het resultaat en de ondernomen acties worden vermeld.
- **Toezicht:** De Vlaamse Sociale Inspectie zal toezien op het naleven van deze vereisten. Het sanctiekader zal hiertoe worden aangepast.
- **Proactief onderzoek naar ondersteuning tijdens tewerkstelling na het doorstromen:** Om de overstap naar een nieuwe tewerkstelling zonder ondersteuning vanuit collectief maatwerk zo laagdrempelig mogelijk te maken, bekijkt VDAB reeds tijdens de evaluatie in kader van de maatregel collectief maatwerk of de doelgroepwerknemer in aanmerking komt voor ondersteuning vanuit individueel maatwerk, wat nu reeds het geval is.

D. AFSTEMMING TUSSEN DE MAATREGELEN COLLECTIEF MAATWERK EN INDIVIDUEEL MAATWERK

Optimalisatievoorstel 6: Afstemming van collectief en individueel maatwerk op vlak van subsidie en doelgroep

We streven naar een betere afstemming van de maatregelen collectief en individueel maatwerk. Uit vaststellingen blijkt namelijk dat, door het bestaan van beide maatregelen, binnen eenzelfde maatwerkbedrijf personen met een vergelijkbare ondersteuningsnood soms uiteenlopende ondersteuningspakketten en begeleidingsvoorwaarden hebben.

Zo geldt bijvoorbeeld voor de doelgroep van uiterst kwetsbare werknemers, die slechts tijdelijk ondersteuning nodig heeft, dat het ondersteuningspakket binnen collectief maatwerk bestaat uit 45% loonpremie en een lage begeleidingsintensiteit, terwijl hetzelfde profiel binnen individueel maatwerk recht heeft op 20% loonpremie en gemiddelde begeleiding.

Ondanks dat beide doelgroepen een tijdelijke begeleidingsnood hebben, is er vandaag dus een aanzienlijk verschil in ondersteuning en begeleiding.

We stellen daarom volgende aanpassingen voor met betrekking tot de doelgroep uiterst kwetsbaren:

////////////////////////////////////

- vanuit het oogpunt van een duidelijkere afbakening tussen de maatregelen, alsook de vaststelling dat het hier om een relatief sterke doelgroep gaat, wordt deze doelgroep niet langer gesubsidieerd vanuit de maatregel collectief maatwerk. Op deze manier wordt collectief maatwerk als subsidiemaatregel voorbehouden voor de meest kwetsbare personen met een arbeidsbeperking. Maatwerkbedrijven kunnen wel nog steeds een beroep doen op individueel maatwerk voor de tewerkstelling van deze doelgroep.
- Om de impact van deze wijziging te beperken wordt er binnen individueel maatwerk een evenwaardige ondersteuning voorzien als in collectief maatwerk. Binnen de maatregel collectief maatwerk betreft het startpakket UKW 45% loonpremie en een begeleidingspremie laag. Dit heeft als bijkomend voordeel dat bedrijven in het regulier economisch circuit een evenwaardige ondersteuning krijgen voor de tewerkstelling van deze doelgroep, wat mede een antwoord biedt voor de groep langdurig werkzoekenden (cfr. de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd).

We onderzoeken, in het kader van de toekomstige operationalisering, hoe de administratieve koppeling tussen de toeleiding richting collectief maatwerk en de subsidiëring kan worden gemoderniseerd door de subsidie-trigger van CMW te aligneren op die van IMW.

4. BUDGETTAIRE IMPACT

5. VERDER TRAJECT

////////////////////////////////////

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1. kennis te nemen van de zes voornoemde optimalisatievoorstellen die minstens onderdeel zullen uitmaken van de optimalisatie van de maatregel collectief maatwerk en deze goed te keuren;
2. de ministers bevoegd voor Sociale Economie en Werk te gelasten met de verdere uitwerking ervan, door aanpassing van het wettelijk regelgevend kader (decreet en uitvoeringsbesluit) m.b.t. de maatregel collectief maatwerk en dit in een volgende fase ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering voor te leggen.

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij,

Hilde CREVITS

De Vlaamse Minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Zuhal DEMİR

////////////////////////////////////