

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING
EN DE VLAAMSE MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

Principiële goedkeuring met het oog op advies van de SERV en de Raad van State

1. SITUERING

Niet iedereen is makkelijk inzetbaar in een arbeidscontext. Sommigen hebben omwille van persoonsgebonden factoren moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt; dit geldt met name voor de personen met een arbeidshandicap, mensen met een welbepaalde medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek en langdurig werklozen die gaandeweg een aantal competenties hebben verloren. Deze personen kampen met een bepaald werkgerelateerd rendementsverlies en hebben behoefte aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. In het normaal economisch circuit zijn er voor deze doelgroep vaak onvoldoende kansen op werk. Toegang tot volwaardig werk is ook voor deze doelgroep een belangrijke voorwaarde om te kunnen participeren aan de samenleving en biedt kansen op verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling (hierna maatwerkdecreet van 12 juli 2013) kwam aan deze problematiek tegemoet en heeft een eenduidig tewerkstellingskader vastgesteld. Het decreet stelt de (financierings-) voorwaarden voor de collectieve inschakeling van personen met een arbeidshandicap vast. Ook de gelijkschakeling tussen de werkvormen van de sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen was een belangrijke realisatie van dit decreet.

Voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan het maatwerkdecreet van 12 juli 2013.

2. TOELICHTING BIJ DE MAATREGEL

2.1 ALGEMEEN

Het huidige uitvoeringsbesluit bij het Maatwerkdecreet van 12 juli 2013, het besluit van de Vlaamse Regering van 9 december 2014 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling maakt het voorwerp uit van twee schorsings- en vernietigingsberoepen ingesteld door twee werkplaatsen. Bij arrest van 26 januari 2016 heeft de Raad van State de schorsing bevolen van de tenuitvoerlegging van het Maatwerkbesluit van 19 december 2014 en het bijhorend ministerieel besluit van 26 maart 2015. Hierdoor heeft het decretaal en reglementair kader inzake maatwerk tijdelijk opgehouden uitwerking te hebben.

Het voorliggende ontwerp van besluit beoogt uitvoering te geven aan de algemene principes van maatwerk bij collectieve inschakeling, zoals bekrachtigd in het maatwerkdecreet én tegelijkertijd een einde te stellen aan een periode van juridische onzekerheid die is ontstaan in gevolge het voormelde schorsingsarrest van de Raad van State.

Met het oog op de coherente overgang naar de nieuwe maatwerkregelgeving wordt daarom een duidelijke cesuur vooropgesteld; het besluit laat de nieuwe maatwerkreglementering integraal inwerking treden op 1 januari 2019 en heft tevens de huidige (geschorste) maatwerkregelgeving op.

Alle betrokken partijen formuleerden immers via een principeakkoord medio november 2016 de vaststaande wil om gevolg te geven aan het nieuwe maatwerkstelsel volgens de principes van het maatwerkdecreet van 12 juli 2013 én tegelijkertijd een einde te stellen aan een periode van juridische onzekerheid die is ontstaan in gevolge het voormelde schorsingsarrest.

Wat voorligt is een ontwerpbesluit dat het uniform subsidiëringskader voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking in het kader van een collectieve inschakeling in maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen herbevestigt. Zowel op vlak van subsidie- en organisatie-voorwaarden, als op vlak van financiering moeten de sociale en beschutte werkplaatsen aan dezelfde voorwaarden voldoen. Nieuw is ondermeer (zie verder onder punt 2.2. en 2.3) dat de nieuwe reglementering voldoende ruim op voorhand wordt afgekondigd voor de inwerkingtreding ervan (inwerkingtreding per 01 januari 2019), zodat alle betrokken partijen geruime tijd op voorhand kennis kunnen krijgen van de concrete (financiële) gevolgen van de nieuwe reglementering. De administratie zal tijdens een overgangsperiode de werkplaatsen in staat stellen om financiële simulaties in functie van de nieuwe maatwerkreglementering door te voeren, zodat de financiële impact voor de werkplaatsen zal gekend zijn.

2.2 STRUCTUUR VAN HET BESLUIT

Vooreerst worden in **hoofdstuk 1** (artikel 1) van het besluit een aantal inleidende bepalingen en definities vastgelegd. **Hoofdstuk 2** (artikelen 2 t.e.m. 11) stelt de subsidievoorwaarden voor de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen vast. **Hoofdstuk 3** (artikelen 12 en 13) verleent de rechtsgrond voor indicering en **hoofdstuk 4** (artikelen 14 t.e.m. 16) voor de evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor de doelgroepwerknemer door de VDAB. In **hoofdstuk 5** (artikelen 17 t.e.m. 31) volgt de procedure voor aanvraag van ondernemingen tot ondersteuning in het kader van deze regelgeving. Hierna volgt de uitwerking van de werkondersteunende maatregelen in **hoofdstuk 6** (artikelen 32 t.e.m. 52), met in afdeling 1 de loonpremie, in afdeling 2 de begeleiding op de werkvloer, in afdeling 3 werkondersteunende maatregelen bij aanwerving en in afdeling 4 de uitsluitingsgronden.

Complementair worden in **hoofdstuk 7** (artikelen 53 t.e.m. 56) de organisatieondersteunende maatregelen voor maatwerkbedrijven uitgewerkt. In **hoofdstuk 8** (artikelen 57 t.e.m. 64) komen de gemeenschappelijke subsidiebepalingen aan bod. **Hoofdstuk 9** (artikelen 65 t.e.m. 78) regelt het doorstroomtraject van de doelgroepwerknemer in 3 afdelingen, met name de beoordeling van de kansen op doorstroom, interne doorstroom en externe doorstroom. In de afdeling externe doorstroom wordt de doorstroombegeleiding, het mandaat tot doorstroombegeleiding en de vergoeding geregeld. **Hoofdstuk 10** (artikelen 79 en 80) specificeert de enclavewerking. **Hoofdstuk 11** (artikelen 81 t.e.m. 88) regelt de oprichting door de Vlaamse Regering van een Adviescommissie Sociale Economie. **Hoofdstuk 12** (artikelen 89 en 90) regelt nog enkele aspecten inzake toezicht, handhaving en sancties. **Hoofdstuk 13** (artikelen 91 t.e.m. 105) omvat een aantal wijzigingen in bestaande regelgevingen om de overeenstemming met de voorliggende regelgeving te regelen. **Hoofdstuk 14** (artikelen 106 t.e.m. 110) stelt de wijzigingsbepalingen voor bestaande beschutte en sociale werkplaatsen tot maatwerkbedrijf vast, evenals de inwerkingtreding en de uitvoering.

2.3 ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Hierna volgt een toelichting bij het ontwerp van besluit.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALING EN DEFINITIES

Dit hoofdstuk definieert een aantal in het besluit wederkerend voorkomende begrippen.

HOOFDSTUK 2. SUBSIDIEVOORWAARDEN

In een eerste afdeling worden de subsidievoorwaarden voor maatwerkbedrijven geregeld, in een tweede afdeling voor de maatwerkafdelingen.

Afdeling 1. Maatwerkbedrijven

Voor maatwerkbedrijven is de inschakeling van de zwaksten op de arbeidsmarkt hun kernactiviteit. Dit weerspiegelt zich in het personeelsbestand waarvan minimum 65% bestaat uit personen met een langdurige arbeidsbeperking. Een minimale schaalgrootte wordt gegarandeerd via een ondergrens van 20 voltijds equivalente doelgroepwerknemers met een arbeidsbeperking.

Gelet op de investering in deze bedrijven vanuit de overheid wordt van maatwerkbedrijven een kwalitatieve bedrijfsvoering verwacht. Zij moeten jaarlijks via een internationaal gevalideerd model van duurzaamheidsverslaggeving over hun bedrijfsvoering rapporteren. De minister bepaalt de minimale indicatoren en descriptoren waarover gerapporteerd moet worden, zodat deze gebruikt kunnen worden voor de opvolging en monitoring van de maatregel. Het duurzaamheidsverslag moet gecommuniceerd worden aan de stakeholders. Een eerste duurzaamheidsverslag dient opgeleverd te worden uiterlijk op 31 juli 2020 over het kalenderjaar 2019.

Van het maatwerkbedrijf wordt verwacht dat zij binnen een cyclus van 3 jaren de bedrijfsvoering onderwerpen aan een zelfevaluatie, waarbij verwijzingen naar extern gevalideerde modellen zijn toegestaan. Het departement onderwerpt de zelfevaluatie aan een screening. Indien nodig kan deze risicoanalyse leiden tot een assessment ter plaatse in de vorm van een verbeter- of vervolgassessment.

Van het maatwerkbedrijf wordt verwacht dat zij de bedrijfsvoering maximaal aanpassen aan de bevindingen uit de screening of het assessment.

Om de negen jaar organiseert het departement een kwaliteitsassessment ter plaatse met het oog op een grondige doorlichting en doorgedreven coaching van de onderneming.

Indien uit de opvolging van de kwalitatieve bedrijfsvoering blijkt dat de globale inschakeling van de doelgroepwerknemers in het gedrang komt als gevolg van economische of financiële resultaten, kan de minister een verplichte managementondersteuning opleggen. Deze verplichte managementondersteuning moet binnen de 6 maanden resulteren in een actieplan waarvan de Raad van Bestuur van het maatwerkbedrijf akte neemt. Dit actieplan zal voorwerp zijn van de kwaliteitsopvolging.

Afdeling 2. Maatwerkafdelingen

Bij de maatwerkafdelingen is het opzet gelijk, maar inhoudelijk beperkter, gezien de focus van het kwaliteitsbeleid ligt bij de inschakeling, begeleiding, opleiding en doorstroom van doelgroepwerknemers en dit in een context van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Om de middelen voor begeleiding op werkvloer efficiënt te kunnen inzetten, wordt een minimale inschakeling van 5 voltijds equivalente doelgroepwerknemers vooropgesteld. De indicatoren en descriptoren van het gevraagde duurzaamheidsverslag zijn dan ook beperkt tot de bovenstaande domeinen die uiting geven aan de wijze waarop ze inschakeling realiseren. Idem dito voor de elementen van de zelfevaluatie. Gezien de beperkte focus van het kwaliteitsbeleid wordt voor maatwerkafdelingen geen standaard kwaliteitsassessment om de negen jaar voorzien en ook geen verplichte managementondersteuning. Op basis van de screening van de zelfevaluatie kan wel een verbeter- of vervolgassessment on desk of ter plaatse gebeuren.

HOOFDSTUK 3. INDICERING VAN DE DOELGROEPWERKNEMERS

Dit hoofdstuk regelt welke personen in aanmerking komen voor ondersteuning in het kader van voorliggend besluit. Voor de indicering van personen met een arbeidshandicap (PmaH) blijft de bestaande procedure indicatie PmaH behouden. Daarnaast kan een advies collectief maatwerk op basis van een ICF-gebaseerde indiceringsmethodiek gegeven worden. Deze indiceringsmethodiek zal zowel voor personen met een psychosociale problematiek (al dan niet PmaH) als uiterst kwetsbare werkzoekenden gebruikt worden. De ministers van Werk en Sociale Economie bepalen na advies van de VDAB de lijst met indicaties die in het indiceringsinstrument geëvalueerd worden.

Het advies collectief maatwerk dat op basis van de indicering gegeven wordt, is - zolang de persoon geen werk gevonden heeft - maximaal 5 jaar geldig. Na die periode moet de VDAB de persoon opnieuw indiceren.

HOOFDSTUK 4. EVALUATIE VAN DE BEHOEFTE AAN WERKONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

Van zodra een doelgroepwerknemer met een werkondersteunende maatregel aan het werk is, geldt de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregel voor 5 jaar. De VDAB wordt geacht om de persoon voor het einde van die termijn te evalueren, zo niet blijft de vaststelling geldig tot na de evaluatie door de VDAB. De VDAB kan de geldigheidsduur aanpassen in functie van de vastgestelde behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

Een evaluatie van de werkondersteunende maatregelen van een doelgroepwerknemer op vraag van de werkgever of de doelgroepwerknemer zelf, kan ten vroegste vanaf het 3e

jaar na de toeleiding of een evaluatie door de VDAB gebeuren. Uitzonderlijk kan de VDAB hiervan afwijken op basis van geattesteerde gewijzigde medische redenen. Bij een reeds aangeworven PMAH met een bijkomende pertinente PSP-problematiek kan de VDAB op verzoek van de doelgroepwerknemer of het maatwerkbedrijf en na een attest van een door de VDAB erkende instantie, overgaan tot een vervroegde evaluatie van de werkondersteunende maatregelen in functie van de bijkomende PSP-problematiek.

De evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen gebeurt op basis van het persoonlijk ontwikkelingsplan, de bespreking van de informatie van de werkgever en een gesprek met de doelgroepwerknemer. De werkgever levert op voorhand zijn input schriftelijk op via het evaluatieformulier dat door de VDAB aan hem werd bezorgd.

De VDAB heeft 20 dagen de tijd om op basis van alle beschikbare informatie haar oordeel te vellen. Wanneer zij van mening is dat er een gewijzigde behoefte aan ondersteuning is, kan dit betrekking hebben op zowel de beide als slechts 1 van de modules loonpremie en begeleiding op de werkvloer. Zij bezorgt haar beslissing aan de betrokken partijen en het departement. Wanneer de evaluatie uitwijst dat de behoefte aan ondersteuning gewijzigd is, wordt de ondersteuning automatisch aangepast op de eerste dag van het kwartaal volgend op de vaststelling.

HOOFDSTUK 5. AANVRAAG TOT ONDERSTEUNING

In het kader van administratieve vereenvoudiging werd de aanvraag tot ondersteuning gesplitst in 2 procedures, met name de aanmelding en de aanvraag.

Afdeling 1. De aanmelding

De aanmelding heeft tot doel ondernemingen te identificeren die in aanmerking komen voor steun in het kader van dit besluit, ongeacht de beschikbare middelen. Via een elektronische applicatie kunnen ondernemingen zich aanmelden. Het departement onderzoekt de ontvankelijkheid van de aanvraag binnen de 7 dagen. Wanneer een dossier niet ontvankelijk is, wordt de onderneming hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. Het departement voert binnen de 45 kalenderdagen na de ontvankelijkheidsverklaring een inhoudelijk onderzoek. Indien het een aanmelding als maatwerkbedrijf betreft zal een bezoek ter plaatse georganiseerd worden. Ontvankelijke dossiers worden met het advies van het departement voorgelegd aan de Adviescommissie Sociale Economie (zie hoofdstuk 11). De aanvraag wordt op de eerstvolgende adviescommissie behandeld. Indien de onderneming dat wenst, kan zij haar dossier komen toelichten in de adviescommissie. De minister kan op basis van het advies van de adviescommissie al dan niet het label maatwerkbedrijf of maatwerkafdeling toekennen. Indien een gelabelde onderneming er

binnen de 5 jaar niet in slaagt om voldoende doelgroepwerknemers aan te werven, vervalt het label.

Wanneer na een vaststelling van de sociaal-rechterlijke Inspectie Werk en Sociale Economie blijkt dat een onderneming niet meer aan de voorwaarden van zijn label voldoet, kan de minister het label intrekken of schorsen. De onderneming die het niet eens is met een beslissing van de minister kan een gemotiveerd verzoek tot heroverweging indienen bij het departement. Het departement legt het verzoek voor aan een heroverwegingscommissie in haar schoot.

Afdeling 2. Aanvraag tot toekenning van een contingent van werkondersteunende maatregelen

Het groeipad wordt verdeeld door middel van een oproepsysteem. De oproep wordt als mededeling voorgelegd aan de Vlaamse Regering. De criteria voor deze oproep zijn het voorwerp van advies door de Adviescommissie Sociale Economie (zie hoofdstuk 11). Ondernemingen met een label maatwerkbedrijf of maatwerkafdeling kunnen elektronisch intekenen op deze oproep. De minister beslist op basis van een onderzoek van het departement over de toekenning van het contingent.

De toekenning gaat in op de eerste dag van het kwartaal volgend op de beslissing.

Indien ondernemingen op jaarbasis minder dan 90% van hun contingent invullen, kan in het 3e kwartaal beslist worden dat het onbenutte contingent geminderd wordt, om zo een optimale invulling van de beschikbare middelen te kunnen realiseren. Het verschil in invullingspercentage met de 90% wordt afgetrokken van het toegekende contingent.

Bij de maatwerkbedrijven geldt het principe van solidarisering en wordt de onderbenutting herverdeeld tussen de maatwerkbedrijven die een invulling hebben die hoger is dan 95% van het contingent. De automatische herverdeling gebeurt per 1 VTE, te starten bij het maatwerkbedrijf met de hoogste invullingsgraad.

Voor maatwerkafdelingen geldt hetzelfde principe, zij het dat bij hun rekening gehouden wordt met de ondergrens van 5 VTE en de middelen in grote pot van beschikbare middelen terecht komen.

De beslissingen over de herverdeling gaan in op eerste dag van het 4e kwartaal.

HOOFDSTUK 6. WERKONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

Binnen het toegekende contingent openen het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling een recht op werkondersteuningspakket, bestaande uit een loonpremie en begeleiding op werkvloer, bij de aanwerving van een doelgroepwerknemer. Dit recht wordt enkel geopend wanneer men de aanwerving laat verlopen binnen de daarvoor voorziene toepassing van de VDAB (MasterVac). Via die toepassing wordt de elektronische gegevensstroom naar het departement gestart.

Afdeling 1. Loonpremie

De loonpremie is percentage op een referteloon. Het percentage kan 40, 45, 50, 55, 60, 65 of 75% van het referteloon bedragen. Voor de uiterst kwetsbare werknemers is een vast percentage van 45% voor 2 jaar voorzien. Het referteloon wordt bepaald op basis van authentieke bronnen waaronder de DmfA (Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte) en bestaat uit het wettelijk loon en de werkgeversbijdragen, waarbij de vermindering van de werkgeversbijdragen in mindering worden gebracht.

Dit referteloon wordt nog geplafonneerd op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) om de budgettaire beheersbaarheid van de maatregel te garanderen. Voor maatwerkbedrijven is het plafond vastgelegd op 1,4 het GGMMI, voor maatwerkafdelingen is dat dubbel GGMMI.

Voor maatwerkbedrijven, die met minstens 65% werknemers met een arbeidshandicap of psychosociale problematiek werken, wordt het referteloon verhoogd met een aantal looncomponenten. Meer specifiek worden de ziektedagen en de supplementaire werkgeversbijdragen in rekening gebracht. De solidariteitsbijdragen wegens het ontbreken van DIMONA, en de solidariteitsbijdragen op verkeersboetes worden beide niet meegenomen omdat het niet de bedoeling kan zijn om financieel tussen te komen in het niet respecteren van de reglementaire verplichtingen door de werkgever. Daarnaast is er een forfait van 4% van de begrensde loonkost voorzien ter compensatie van reële loonkosten zoals verzekeringen (arbeidsongeval, burgerlijke aansprakelijkheid), medische keuring, beheerskosten sociaal secretariaat, werkkledij, voordelen zoals maaltijd- of andere cheques, aanvullende verzekeringen,...

De loonpremie kan gecumuleerd worden met andere steunmaatregelen voor zover het door de VDAB bepaalde loonpercentage niet overschreden wordt. Indien dit wel het geval is, wordt de buiten deze regelgeving verworven steun in mindering gebracht.

De loonpremie kan niet gecumuleerd worden met Vlaamse loonpremies zoals de Vlaamse ondersteuningspremie, de vergoeding van het inschakelingstraject lokale

diensteneconomie, de loonpremie van de invoegmaatregel en de premie ter bevordering van de aanwerving van langdurig werkzoekenden.

De loonpremie wordt berekend en uitbetaald op basis van de DmfA.

Afdeling 2. Begeleiding op de werkvloer

De werkgever stelt in overleg met de doelgroepwerknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op. Het POP heeft tot doel de competenties van de doelgroepwerknemer op te volgen en te ontwikkelen in functie van zijn functioneren op de werkvloer en zijn kansen op doorstroom .

Het POP omvat een actieplan op maat van de doelgroepwerknemer met daarin minimaal zijn persoonsgegevens, zijn huidige en toekomstige generieke en technische competenties, de opgave van een verbeteractie met betrekking tot zijn generieke competenties en een verbeteractie met betrekking tot zijn technische competenties. Specifiek voor personen met een lage begeleidingsgraad moet de competentieversterking gericht zijn op doorstroom.

Het departement voorziet in een model van POP. Dit plan moet jaarlijks geëvalueerd en aangepast worden door de werkgever in een gesprek met de werknemer. Het geactualiseerde POP moet jaarlijks opgeladen worden in de hiertoe voorziene toepassing van de VDAB (Mijn Loopbaan).

Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling moeten de fysieke, sociale en psychologische eigenschappen van de werkomgeving aanpassen aan de noden van de doelgroepwerknemer.

Alle personen die instaan voor de effectieve begeleiding van de doelgroepwerknemer moeten beschikken over de kerncompetenties samenwerken, communiceren en persoonsgericht werken. Hiertoe moeten het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling voorzien in een opleidingsplan met een gerichte opleiding. Deze opleiding moet binnen de zes maanden na de indiensttreding van de begeleider opgestart zijn. Daarnaast voorzien het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling in een coachingstraject voor de begeleider gedurende twaalf maanden.

De minister bepaalt welke opleidingen voldoen. Opleidingsvertrekkers kunnen hun programma voordragen via het departement, dat binnen de 30 dagen een advies over de opleiding aan de minister geeft.

Wanneer een nieuw aangeworven begeleider al zo'n opleiding heeft gevolgd, over minstens twee jaar aantoonbare relevante beroepservaring beschikt of een relevant ervaringsbewijs heeft, zijn het opleidingsplan en het coachingstraject niet verplicht.

Voor de module begeleiding op de werkvloer worden 3 niveaus van intensiteit van begeleiding voorzien en a rato vergoed. De vergoeding bestaat uit een vergoeding per tewerkgestelde doelgroepwerknemer (geplafonneerd op 1,15 * toegekende VTE per werkplaats) voor taken die dienen te gebeuren voor iedere doelgroepwerknemer ongeacht de prestatiebreuk, zoals bijvoorbeeld het POP, en een vergoeding per VTE gerelateerd aan de begeleide aanwezigheid op de werkvloer.

	LAAG	MIDDEN	HOOG
Beschikbaarheid van de werkvloerbegeleider voor de doelgroepwerknemer	Bereikbaar	Permanent bereikbaar	Permanent bereikbaar en beschikbaar
Opvolging van de taken	Dagelijks	Meermaals per dag	Permanent
Opvolging van het functioneren	Wekelijks	Dagelijks	Permanent
Forfaitaire vergoeding voor de begeleiding in het kader van POP, competentieversterking, interne informatiedoorstroom, aanpassing van de arbeidsomgeving	506,64 euro per tewerkgestelde doelgroepwerknemer (kwartaalbasis - geplafonneerd op 1,15 * toegekende VTE)		
Variabele vergoeding voor de werkvloerbegeleider naar de gelang de intensiteit van coaching op de werkvloer en met het oog op externe informatieverlening (kwartaalbasis - geplafonneerd op het aantal toegekende VTE)	300,13 euro per VTE	622,97 euro per VTE	1.107,21 euro per VTE
Indicatieve begeleidingsnorm	13	10	7

Afdeling 3. Werkondersteunende maatregelen bij aanwerving

Omdat het moeilijk is om het functioneren op de werkvloer nog voor aanwerving correct in te schatten is er gekozen om te werken met startpakketten. Dit heeft het bijkomende voordeel dat de toeleidingssprocedure eenvoudiger en sneller kan gebeuren. Er zijn 5 startpakketten voorzien:

1. Een startpakket voor de personen met een arbeidshandicap, die op basis van attesten 'zwak' blijken te zijn en personen met een psychosociale problematiek, die op basis van indicering getuigen van een hogere nood aan ondersteuning. Dit pakket bestaat uit een loonpremie van 60% en een hoge graad van begeleiding.
2. Een startpakket voor de personen met een arbeidshandicap, die op basis van attesten 'zwak' blijken te zijn en personen met een psychosociale problematiek, die op basis van indicering getuigen van een beduidend rendementsverlies, maar een gemiddelde nood aan ondersteuning op de werkvloer. Dit pakket bestaat uit een loonpremie van 60% en een gemiddelde graad van begeleiding.
3. Een startpakket voor een personen met een arbeidshandicap en personen met een psychosociale problematiek, die op basis van indicering getuigen van een gemiddelde rendementsverlies, maar wel een hoog niveau van ondersteuning op de werkvloer nodig blijken te hebben. Dit pakket is samengesteld uit een loonpremie van 45% en een hoge graad van begeleiding.
4. Een startpakket voor een personen met een arbeidshandicap en personen met een psychosociale problematiek die op basis van indicering getuigen van een gemiddeld niveau van ondersteuning nodig blijken te hebben. Dit pakket is samengesteld uit een loonpremie van 45% en een gemiddelde graad van begeleiding.
5. Een startpakket voor de uiterst kwetsbare personen. Dit pakket is samengesteld uit een loonpremie van 45% en een lage graad van begeleiding.

Het departement evalueert ten laatste om de twee jaar de ondersteuningsgraad binnen de maatregel in functie van de tewerkstellingskansen van de doelgroepwerknemers met de hoogste ondersteuningsbehoefte.

De minister bevoegd voor sociale economie zal na advies van de VDAB, Inspectie Financiën en de Minister van Financiën en Begroting bepalen op basis van welke attesten een persoon met een arbeidshandicap tot de categorie 'zwak' behoort en uit welke indicaties kan afgeleid worden dat er een hogere nood aan ondersteuning is bij de personen met een arbeidshandicap of psychosociale problematiek.

De VDAB evalueert om de twee jaar de attesten en indicatie op hun doelmatigheid. De minister zal de lijst van attesten en indicaties meedelen aan de Vlaamse Regering.

Personen met een arbeidshandicap met een automatisch recht worden volgens de bestaande BTOM-procedure toegeleid. Personen met een arbeidshandicap zonder automatisch recht en personen met een psychosociale problematiek worden toegeleid via het nieuwe ICF-indiceringsinstrument. De attesten en indicaties worden bij Ministerieel Besluit vastgelegd, op basis waarvan een startpakket (art. 50) zal worden toegekend.

Afdeling 4. Uitsluitingsgronden

Het werkondersteuningspakket is niet cumuleerbaar met een tewerkstelling in het kader van dienstencheques, artikel 60 §7 of 61 van de OCMW's of als jobstudent.

HOOFDSTUK 7. ORGANISATIEONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

Om voldoende tewerkstellingskansen voor de personen met een arbeidsbeperking te hebben en te houden, wordt voorzien in organisatieondersteuning voor maatwerkbedrijven, wiens kernactiviteit de tewerkstelling van deze mensen is. De naleving van de subsidievoorwaarden wordt getoetst aan de hand van de kwaliteitsopvolging en de aanwezigheid van minstens 1 werknemer met een bachelordiploma sociaal werk of gelijkwaardig in het maatwerkbedrijf.

De subsidie bestaat uit een basisbedrag van 637,50 euro per kwartaal per VTE toegekende capaciteit ingevuld met personen met arbeidshandicap of een psychosociale problematiek. Dit bedrag wordt voor de eerste tot en met de 100ste VTE toegekende capaciteit ingevuld met personen met arbeidshandicap of een psychosociale problematiek verhoogd met 76,50 euro per kwartaal per VTE.

HOOFDSTUK 8. GEMEENSCHAPPELIJKE SUBSIDIEBEPALINGEN

De subsidies worden toegekend binnen de perken van het toegekende contingent doelgroepwerknemers. Hierbij wordt voorrang gegeven aan de doelgroepwerknemers met de hoogste ondersteuningsnood en in tweede orde de doelgroepwerknemers met de hoogste contractuele prestatiebreuk.

De toekenning van de werkondersteuningspakketten en organisatieondersteuning gebeurt steeds binnen de jaarlijks beschikbare begrotingskredieten. Indien uit monitoring door het departement blijkt dat deze kredieten dreigen overschreden te worden, zal de minister afdoende maatregelen voorstellen aan de Vlaamse Regering om deze overschrijding tegen

te gaan. Het werkondersteuningspakket is gekoppeld aan de gezondheidsindex, aanpassingen gaan in na verloop van een wachtmaand.

Het recht op werkondersteuningspakket gaat van start in het kwartaal van aanwerving en eindigt op het einde van het kwartaal waarin de doorstroom gerealiseerd werd.

Voor de uitbetaling wordt gewerkt met maandelijkse voorschotten gebaseerd op het voortschrijdende gemiddelde van de 4 voorgaande kwartaalafrekeningen. Indien dit aan de orde is, wordt het voorschot aangepast aan de gezondheidsindex of bijgestuurd in functie van gewijzigde contingent.

Wanneer een ondernemingen nog moet opstarten of wanneer een onderneming nieuw contingent gekregen heeft, wordt voor het voorschot bepaald op basis van refertebedragen per VTE.

Om te controleren of de betrokkene effectief een recht heeft op ondersteuning en in welke mate, raadpleegt het departement authentieke gegevensbronnen.

Het teveel aan ontvangen subsidies wordt automatisch in mindering gebracht op de eerstvolgende betaling.

Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling moeten onmiddellijk alle wijzigingen die een impact kunnen hebben op de subsidie aan het departement melden. Specifiek gaat het over wijzigingen die een impact hebben op de naleving van subsidievoorwaarden, wijzigingen in de nood aan werkondersteuning en wijzigingen in de situatie van diegene die de steun ontvangt.

HOOFDSTUK 9. DOORSTROOM

Afdeling 1. Beoordeling van de kansen op doorstroom

De VDAB beoordeelt de kans op doorstroom rekening houdend met de mate waarin de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer toelaat om te voldoen aan reguliere arbeidsvoorwaarden. De gezondheid van de doelgroepwerknemer, zijn mobiliteit, leeftijd, familiale situatie, financiële situatie, vermogen en motivatie tot zelfstandig loopbaanbeheer worden meegenomen in de evaluatie.

Indien de doorstroom de continuïteit van de bedrijfsvoering van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling in het gedrang zou brengen, kan de VDAB beslissen om de aanvang van het doorstroomtraject met maximaal zes maanden uit te stellen.

Daarenboven moet de VDAB voor de opstart van een doorstroomtraject van mening zijn dat het vacature-aanbod in de omgeving van de woonplaats van de doelgroepwerknemer van die aard is dat er effectief een mogelijkheid is op duurzame reguliere tewerkstelling zonder ondersteuning overeenkomstig dit besluit.

Afdeling 2. Interne doorstroom

Wanneer de VDAB bij evaluatie van oordeel is dat de kansen op doorstroom gunstig zijn, kan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling beslissen om, rekening houdend met de positieve evolutie van de doelgroepwerknemer, deze in dienst te houden. Indien de persoon nog nood heeft aan ondersteuning buiten deze regelgeving, brengt de VDAB het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling op de hoogte over de overige steunmaatregelen op maat van de doelgroepwerknemer die door haar worden beheerd. De werkgever brengt de VDAB ten laatste zeven kalenderdagen na de beoordeling van de VDAB op de hoogte van zijn beslissing om de persoon al dan niet in dienst te houden. In dit geval worden de werkondersteunende maatregelen beëindigd te rekenen vanaf de laatste dag van het kwartaal waarin de beslissing van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling aan de VDAB meegedeeld werd.

Afdeling 3. Externe doorstroom

Indien de doelgroepwerknemer niet intern wenst door te stromen of kan doorstromen, is het aan de VDAB, om binnen de perken van het begrotingskrediet, een extern doorstroomtraject op te starten. Dit is een traject naar tewerkstelling buiten het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling.

De VDAB bepaalt de startdatum van het doorstroomtraject in overleg met de doelgroepwerknemer, het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling en de dienstverlener. Het doorstroomtraject moet opstarten binnen de drie maanden nadat de kansen op doorstroom door de VDAB gunstig werden beoordeeld. Enkel wanneer de continuïteit van de organisatie in het gedrang komt, moet dit pas binnen de negen maanden gebeuren.

Onderafdeling 1. Doorstroombegeleiding

Voor de dienstverlening in het kader van doorstroom wordt gewerkt met gemandateerde dienstverleners. De dienstverlening omvat 140 uren doorstroombegeleiding verdeeld over vier opeenvolgende fasen, meer bepaald het voortraject, de jobmatching, de stage en de nazorg.

Het voortraject beslaat een maximale periode van 1 maand en is gericht op sollicitatietraining (waaronder de opmaak van een CV en een sollicitatiebrief en een

introductie in sollicitatietechnieken met daarbij aandacht voor de presentatie van de doelgroepwerknemer), het zoeken naar een passende job op maat van de interesses, capaciteiten, competenties en mogelijkheden van de doelgroepwerknemer en het ondersteunen van de doelgroepwerknemer bij het invullen van de randvoorwaarden voor een reguliere tewerkstelling.

In de fase van jobmatching gaat de dienstverlener samen met de doelgroepwerknemer op zoek naar een stageplaats gekoppeld aan een reëel jobaanbod bij de stageverlenende onderneming. Deze fase neemt maximaal 3 maanden in beslag.

De stage kan maximaal drie maanden duren. De dienstverlener ondersteunt de stageverlenende onderneming en de doelgroepwerknemer in deze fase minimaal met het onthaal van de doelgroepwerknemer, advies over de aanpassing aan de arbeidsomgeving, de werkprocessen, de functie van de doelgroepwerknemer en communicatie met de doelgroepwerknemer, de coaching van de doelgroepwerknemer en de stageverlenende onderneming, het beantwoorden van specifieke vragen naar aanleiding van de stage van de doelgroepwerknemer en de actualisering van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de doelgroepwerknemer in functie van zijn doorstroomresultaten op het einde van de stage.

De stage wordt beëindigd met een evaluatiegesprek tussen de betrokken partijen. De dienstverlener brengt de VDAB op de hoogte van de stage resultaten .

Het maatwerkbedrijf stelt de doelgroepwerknemer tijdens deze 3 fases vrij van arbeidsprestaties in functie van het doorstroomtraject.

Na indiensttreding van de doelgroepwerknemer bij een reguliere werkgever, kan de dienstverlener nog nazorgbegeleiding bieden en dit tot maximum drie maanden na de indiensttreding.

Indien de doelgroepwerknemer aan het einde van het doorstroomtraject niet kan doorstromen, evalueert de VDAB het verloop van het doorstroomtraject.

Indien de VDAB oordeelt dat de persoon toch niet kan doorstroomrijp is, kan zij in functie van die evaluatie de gewijzigde behoefte aan werkondersteunende maatregelen opnieuw vaststellen.

Indien de persoon enkel om redenen onafhankelijk van zijn wil niet is kunnen doorstromen, kan de VDAB een nieuw doorstroomtraject opstarten op basis van een reële vacature. In afwachting van de opstart van een nieuw doorstroomtraject wordt de minimale behoefte aan werkondersteunende maatregelen vastgesteld voor de doelgroepwerknemer.

Indien de VDAB oordeelt dat de persoon geen of lagere ondersteuning als bepaald in dit besluit nodig heeft en de persoon om redenen eigen aan zijn wil niet wenst door te stromen, dan wordt het maatbedrijf of de maatwerkdienst binnen de 5 werkdagen ingelicht worden over de stopzetting van de werkondersteunende maatregel. Het maatwerkbedrijf of de maatwerkdienst bezorgt het departement binnen de maand een afschrift van de opzegbrief. De werkondersteunende maatregel wordt stopgezet aan het einde van de vastgestelde opzegtermijn, zoals bepaald in de opzegbrief. Indien het maatwerkbedrijf of de maatwerkdienst nalaat om binnen de maand de opzegbrief aan het departement te bezorgen, wordt de tussenkomst automatisch stopgezet aan het einde van het kwartaal waarin de onderneming door de VDAB op de hoogte werd gebracht.

De VDAB wijst in overleg met de doelgroepwerknemer de dienstverlener aan die het doorstroomtraject zal uitvoeren. Hierbij houdt zij rekening met de nabijheid van de dienstverlener, de kennis van de dienstverlener over het lokale netwerk van betrokken actoren en zijn ervaring met de inschakeling van de werkzoekenden met een vergelijkbaar profiel in normaal economisch circuit.

Iedere externe organisatie die betrokken is geweest in de beoordeling van de kans op doorstroom, kan zelf niet optreden als dienstverlener voor het doorstroomtraject van de betrokken doelgroepwerknemer.

Onderafdeling 2. Mandaat tot doorstroombegeleiding

De onderneming die doorstroomtrajecten wenst aan te bieden, dient een mandaataanvraag in bij de VDAB. De onderneming moet daarbij minstens aantonen dat ze een kwaliteitsvolle bedrijfsvoering voert, beschikt over de nodige faciliteiten en een methodologische aanpak heeft om de dienstverlening uit te voeren. De onderneming toont haar professionele deskundigheid aan op het vlak van begeleiding van doelgroepwerknemers en kan bijkomend aantoonbare resultaten met betrekking tot de inschakeling van doelgroepwerknemers in het normale economische circuit voorleggen.

De VDAB gaat na of de onderneming aan deze voorwaarden voldoet. Na het positieve advies van de VDAB verleent de minister aan de onderneming een mandaat tot uitvoering van doorstroomtrajecten met een looptijd van zes jaar. De minister brengt de onderneming hiervan schriftelijk op de hoogte.

Tijdens de looptijd van zijn mandaat mag de onderneming in zijn dienstverlening niet discrimineren en moet ze de privacy van de klanten respecteren. Voor de uitvoering van de dienstverlening kan de gemandateerde onderneming een beroep doen op onderaannemers. Onderaannemers moeten ook in het bezit zijn van het mandaat doorstroombegeleiding. De gemandateerde onderneming zorgt er voor dat de kosten en

inkomsten op het vlak van de loopbaanbegeleiding makkelijk traceerbaar zijn in de boekhouding en dat de gegevens met betrekking tot het doorstroomtraject beschikbaar zijn. De onderneming bezorgt op verzoek de noodzakelijke gegevens aan VDAB.

De VDAB staat in voor de evaluatie en de monitoring van de mandaten doorstroombegeleiding. De VDAB kan op basis van de evaluatie en de monitoring de minister adviseren om een mandaat in te trekken. De minister kan dit beslissen indien de gemandateerde onderneming geen of onvoldoende doorstroomtrajecten begeleidt of de gemandateerde onderneming onvoldoende succesvolle doorstroomtrajecten kan voorleggen. Indien 75 procent van de doorstroomtrajecten fase 3 bereikt, kan de doorstroombegeleiding als succesvol beschouwd worden.

Met het akkoord van de VDAB en van de doelgroepwerknemer kan het maatwerkbedrijf als gemandateerde onderneming instaan voor de doorstroombegeleiding van de eigen doelgroepwerknemer.

Onderafdeling 3. Vergoeding van de doorstroom

Binnen de perken van het goedgekeurde jaarlijkse begrotingskrediet en volgens de voorwaarden, vermeld in dit besluit, kan de dienstverlener een vergoeding krijgen voor de doorstroombegeleiding.

De vergoeding voor de dienstverlener bedraagt maximaal 4200 euro, gekoppeld aan de gezondheidsindex en wordt verrekend a rato van de fases waarbij het voortraject vergoed wordt a rato van 30%, de jobmatching a rato van 30%, de stage a rato van 30% en de nazorg a rato van 10%.

De dienstverlener kan de vergoeding in het kader van de doorstroomtrajecten niet cumuleren met enige andere vorm van steun voor de begeleiding van eenzelfde doelgroepwerknemer in het kader van zijn doorstroomtraject.

Binnen de perken van het jaarlijks goedgekeurde begrotingskrediet kan de Vlaamse Regering aan het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling om het verlies aan prestaties te compenseren tijdens de duur van een doorstroomstage op een externe werkvloer, supplementair aan de loonpremie een vergoeding geven om het verschil tussen de loonpremie en de maximumloonpremie van 75% te compenseren. De resterende loonkost dient door de onderneming, bij wie de stage plaats vindt, betaald te worden.

HOOFDSTUK 10. ENCLAVEWERKING

Onder enclavewerking wordt de begeleide inschakeling van een of meer doelgroepwerknemers in de kernactiviteit van een andere onderneming of een andere organisatie bedoeld. Onder kernactiviteit wordt een onlosmakelijk onderdeel van de productie- of handelsactiviteit van die onderneming of die organisatie begrepen.

Als onlosmakelijk onderdeel van de productie of handelsactiviteit worden alle deelactiviteiten verstaan die direct verbonden zijn aan het productieproces zoals o.a. de voorbereiding, concrete productie, verpakking en het klaarmaken voor transport. Indirecte activiteiten zoals het poetsen van lokalen en het onderhoud gebouwen en buitenterreinen (o.a. groenonderhoud) vormen geen onlosmakelijk onderdeel van de productie of handelsactiviteit.

De begeleide inschakeling omvat een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer van de andere onderneming of andere organisatie door een gekwalificeerd werkvloerbegeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf.

In functie van het toezicht, bezorgt het maatwerkbedrijf minimaal 1 werkdag voor de start van de enclavewerking een kopij van de schriftelijke overeenkomst aan het departement. Dit vermeldt minstens de noodzakelijke gegevens om het toezicht op het terrein mogelijk te maken, specifiek waar en wanneer de enclave aan het werk is.

HOOFDSTUK 11. ADVIESCOMMISSIE SOCIALE ECONOMIE

De Adviescommissie Sociale Economie, opgericht in het decreet, heeft tot de doel de Vlaams minister bevoegd voor sociale economie te adviseren bij de beoordelingen van de aanvragen voor ondersteuning in het kader van dit besluit. Bijkomend adviseert de commissie de minister over de criteria voor toewijzing van beschikbare werkondersteunende maatregelen en over het bereik van de maatregelen. Hierbij bewaakt de adviescommissie expliciet de tewerkstelling van de zwakste doelgroepwerknemers in de maatregel. Ter ondersteuning van de adviesopdracht wordt jaarlijks door het departement een monitoringsrapport opgemaakt, waarbij minimaal het doelbereik van de maatregel per categorie van doelgroepwerknemers en een toelichting over de regionale spreiding van de maatregel wordt opgenomen. De Adviescommissie Sociale Economie organiseert een overleg met het oog op het advies bij aanmelding uiterlijk drie maanden na ontvangst van de aanvraag tot ondersteuning.

De Adviescommissie Sociale Economie is samengesteld uit een voorzitter afkomstig van het departement, vertegenwoordigers van de representatieve interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigers van de ondernemingen uit

de sector sociale economie, vertegenwoordigers van de representatieve sectorale werknemersorganisaties, een vertegenwoordiger van de lokale besturen, van het departement, van de VDAB en de SERV.

De leden van de Adviescommissie Sociale Economie worden door de minister na voordracht benoemd voor een hernieuwbare periode van zes jaar. De adviescommissie werkt een huishoudelijk reglement uit. Het departement neemt het secretariaat van de Adviescommissie Sociale Economie waar en bepaalt, in samenspraak met de voorzitter, het tijdstip en de agenda van de vergaderingen.

Gezien de betrokkenheid van de sectorale werkgevers, de representatieve sectorale werknemersorganisaties en de lokale besturen, zijn deze niet stemgerechtigd voor adviezen in het kader van aanmelding. Voor de andere adviesopdrachten zijn alle leden stemgerechtigd.

HOOFDSTUK 12. TOEZICHT, HANDHAVING EN SANCTIES

Onrechtmatig ontvangen subsidies worden teruggevorderd. De minister kan oordelen dat de subsidies niet of gedeeltelijk teruggevorderd moeten worden, wanneer zij van oordeel is dat het om een administratieve vergissing gaat en/of de kost van de terugvordering groter is dan het bedrag dat teruggevorderd dient te worden.

HOOFDSTUK 13. WIJZIGINGSBEPALINGEN

In functie van de afstemming van deze nieuwe regelgeving op andere Vlaamse regelgeving, worden een aantal wijzigingen doorgevoerd in de besluiten die betrekking hebben op de sociale werkplaatsen en de beschutte werkplaatsen.

HOOFDSTUK 14. SLOTBEPALINGEN

Er wordt gekozen voor een andere regeling voor de overgang van de regelgeving inzake de beschutte en sociale werkplaatsen naar de maatwerkregelgeving. De regeling komt in essentie neer op een uitgestelde inwerkingtreding van de maatwerkregelgeving, die tijdens de overgangperiode gepaard gaat met een overgangsregel die in hoofde van de betrokken bedrijven toelaat op de daadwerkelijke overgang te anticiperen en die overgang aldus te faciliteren.

De vernieuwde maatwerkreglementering treedt aldus inwerking zonder dat er tijdens een overgangperiode nog wordt voorzien in een overgangsregeling die met een eigen en

bijzondere financieringsregeling gepaard gaat. De inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving (in ontwerp) wordt daarom voldoende ruim in de toekomst gesitueerd (1 januari 2019). Het huidige maatwerkbesluit van 19 december 2014 wordt eerder opgeheven (inwerkingtreding van de opheffingsbepaling 10 dagen na de publicatie van dit besluit in het Belgisch Staatsblad). Dat impliceert dat de regelgeving op de beschutte en sociale werkplaatsen die, ingevolge het schorsingsarrest van de Raad van State, opnieuw van kracht is geworden en inmiddels bij besluiten van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016 werd gewijzigd, haar uitwerking blijft behouden tot op het ogenblik van de inwerkingtreding van de nieuwe maatwerkregelgeving. Alle werkplaatsen zullen, bijgevolg, tot en met datum 31 december 2018 subsidies onder die regelgeving voor beschutte en sociale werkplaatsen (zoals gewijzigd), ontvangen, zoals dat op vandaag reeds het geval is.

De uitvoeringsbesluiten van de regelgevingen beschutte en sociale werkplaatsen worden op 1 januari 2019 opgeheven, met uitzondering van de bepalingen die de financiering van arbeidszorg in de sociale werkplaatsen regelen. Het besluit voor de investeringssubsidies wordt aangepast aan de nieuwe begrippen.

De beschutte en sociale werkplaatsen behouden hun erkenning om geen juridisch vacuüm te creëren in het licht van de federale regelgeving.

Met het oog op een coherente overgang naar de maatwerkregelgeving zullen de werkplaatsen, parallel aan de betalingen onder de regelgeving beschutte en sociale werkplaatsen (zoals gewijzigd), gedurende minimum één jaar voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit simulaties ontvangen m.b.t. de voorschotten en afrekeningen op basis van de reële loonkosten van de doelgroepwerknemers en de werkondersteunings-pakketten, zoals geformuleerd in dit besluit. Hiermee kunnen werkplaatsen de impact van de nieuwe regelgeving op het huidige ingevulde contingent doelgroepwerknemers inschatten, en proactief handelen indien nodig. Vanaf de dag van omzetting, 1 januari 2019, worden alle voorschotten en afrekeningen berekend o.b.v. de maatwerkregelgeving.

De bestaande beschutte en sociale werkplaatsen zullen automatisch het label maatwerkbedrijf ontvangen op 1 januari 2019. Zij dienen te voldoen aan alle subsidievoorwaarden vanaf 1 januari 2019.

Alle zittende doelgroepwerknemers op 31 december 2018 zullen automatisch worden overgezet naar de nieuwe subsidiëring. Hiertoe zullen de zittende doelgroepwerknemer een werkondersteuningspakket toegewezen krijgen volgens vaste omzettingsregels. (zie ook Hoofdstuk 6 – Begroting)

De werkondersteuningspakketten voor de zittende werknemers worden toegekend voor onbepaalde duur. Slechts 10% van de zittende werknemers kan geëvalueerd worden en dit in functie van doorstroom. De minister bepaalt hoe deze 10% op naam geselecteerd zal worden. De VDAB bepaalt het tijdstip van de evaluatie.

HOOFDSTUK 15. INWERKINGTREDING EN UITVOERINGSBEPALING

Het decreet en het besluit treden in werking op 1 januari 2019, uitgezonderd de bepalingen vermeld in artikel 110, 1^o (inzake de opheffing van het maatwerkbesluit van 12 juli 2013), en artikel 112, § 2 (overgangsbepalingen instroom vanuit beschutte of sociale werkplaats).

3. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

3.1 TAALKUNDIG EN WETGEVINGSTECHNISCH ADVIES

Het ontwerp van besluit werd onderworpen aan het taalkundig en wetgevingstechnisch op 29 november 2016 (advies 2016/428).

3.2 REGULERINGSIMPACTANALYSE

Gezien de beleidsruimte voor de uitwerking van de besluiten zeer beperkt is, werd geen nieuwe reguleringsimpactanalyse gemaakt. We verwijzen hiervoor naar bestaande regulerings-impactanalyse bij het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling goedgekeurd.

3.3 ADMINISTRATIEVE LASTENMETING - COMPENSATIEREGEL

In voorliggend ontwerp van besluit werd een administratieve lastenverlaging vooropgesteld zowel in de aanvraagprocedure, de uitbetalingsprocedure als de opvolging.

Om te vermijden dat onderneming bij iedere oproep een volledig dossier moeten indienen, werd gekozen voor een aanmeldingsprocedure, die bij positief advies leidt tot een label, waardoor men voor de verschillende oproepen niet meer moet aantonen dat men in aanmerking komt.

Daar waar de uitbetaling nu gebeurt op basis van individuele prestatiestaten, is voor de uitvoering van deze regelgeving gekozen voor een geautomatiseerde uitbetalingsprocedure op basis van DmfA.

De verschillende rapportageverplichtingen op vlak van prestaties en organisatiebeleid werden geïntegreerd in een transparant kwaliteitsbeleid van de onderneming en gekoppeld aan een internationaal gevalideerd model van duurzaamheidsverslaggeving dat de onderneming zelf nog kan gebruiken om te communiceren met haar stakeholders.

Op deze manier werden de lasten ingeperkt ten opzichte van de huidige systemen. Een nieuwe administratieve verplichting is wel de vereiste van het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de doelgroepwerknemers, wat gelet op de doelstelling van het decreet de ontwikkeling van de medewerkers moet stimuleren. We zijn echter van mening dat dit geen bijkomende last kan zijn voor een onderneming die de ontwikkeling van haar medewerkers serieus neemt, mogelijk vragen we wel een aangepaste vorm ten opzichte van hun huidige opvolgings-/evaluatiesystemen.

3.4 JoKER-TOETS

De JoKER-toets is niet van toepassing op voorliggend voorontwerp van decreet. Voor de betrokken werkzoekenden, inclusief deze in de leeftijdscategorie 18 tot 25 jaar, is er een indicering van ondersteuningsnood op basis van hun problematiek, ongeacht hun leeftijd.

3.5 ARMOEDETOETS

De specifieke effecten op armoede zijn relevant en positief in die zin dat de problematieken die gerelateerd zijn aan armoede, in het bijzonder deze die leiden tot een afstand tot de arbeidsmarkt, via de nieuwe indiceringsmethodiek in rekening worden gebracht en bijgevolg een gunstige impact hebben op de verhoogde kans op werk en de invulling van een werkondersteuningspakket als bepaald in het ontwerp van besluit.

4. IMPACT VOOR DE LOKALE BESTUREN

Het voorontwerp decreet heeft geen impact op het personeel, de uitgaven, investeringen en ontvangsten van de lokale besturen.

5. IMPACT OP HET PERSONEELSBESTAND/PERSONEELSBUDGET

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het vlak van het personeelsbestand en -budget. In de uitwerking van de regelgeving werd rekening gehouden met het beschikbare personeel voor de uitvoering van vergelijkbare opdrachten in het kader van de huidige regelgevingen.

6. BUDGETTAIRE IMPACT

Op het begrotingsartikel JB0–1JEC2AA-WT Werking en Toelagen – Maatwerken is er voor 2017 een budget voorzien van 350.310.000 euro. 349.835.000 euro hiervan is potentieel ter beschikking voor het nieuwe Maatwerkdecreet. Dit is de som van alle maatregelen op dit begrotingsartikel, inclusief een budget voor de uitdovende maatregel invoegbedrijven (1.583.000 euro) waarvan de vrij te komen kredieten worden toegevoegd aan het Maatwerkdecreet, en de kredieten ex-DAC en ex-gesco die op termijn ook zullen worden ingezet in het maatwerkdecreet. 475.000 euro is in 2017 ter beschikking in het kader van investeringen.

De voorziene datum van inwerkingtreding van het nieuwe decreet is 1 januari 2019. In de overgangperiode 2017 – 2018 subsidieert het Departement WSE op basis van de regelgeving beschutte en sociale werkplaatsen, maar zullen vanuit DmfA (Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte) gegevens ter beschikking blijven die toelaten om de budgettaire effecten van het maatwerkdecreet te simuleren. Dit betekent dat in 2018 de uitgave 2019 voor het maatwerkdecreet vanuit reële tewerkstellings- en loongegevens kan worden berekend, en de nodige maatregelen en beslissingen kunnen worden genomen om de uitgaven binnen de budgettaire perken te houden.

Binnen de maatregel maatwerkbedrijven worden drie types van steun vastgelegd:

- Een loonpremie die bestaat uit een % van de loonkost van de betrokken doelgroepwerknemer, die wordt bepaald op basis van authentieke bronnen waaronder de DmfA, en bestaat uit het wettelijk loon en de werkgeversbijdragen, waarbij de vermindering van de werkgeversbijdragen in mindering worden gebracht;
- Een begeleidingspremie die bestaat uit een forfaitaire en variabele vergoeding in functie van de begeleidingsnood van de betrokken doelgroepwerknemer.

	LAAG	MIDDEN	HOOG
Forfaitaire vergoeding voor de begeleiding in het kader van POP, competentieversterking, interne informatiedoorstroom, aanpassing van de arbeidsomgeving	506,64 euro per tewerkgestelde doelgroepwerknemer (kwartaalbasis - geplafonneerd op 1,15 * toegekende VTE)		
Variabele vergoeding voor de werkvloerbegeleider naar de gelang de intensiteit van coaching op de werkvloer en met het oog op externe informatieverlening (kwartaalbasis - geplafonneerd op het aantal toegekende VTE)	300,13 euro per VTE	622,97 euro per VTE	1.107,21 euro per VTE

- Een premie voor organisatieondersteuning aan die bedrijven wiens kernactiviteit de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking is, dewelke het mogelijk maakt om voldoende tewerkstellingskansen aan deze personen te kunnen blijven aanbieden.

De subsidie bestaat uit een basisbedrag van 637,50 euro per kwartaal per VTE toegekende capaciteit ingevuld met personen met arbeidshandicap of een psychosociale problematiek. Dit bedrag wordt voor de eerste tot en met de 100ste VTE toegekende capaciteit ingevuld met personen met arbeidshandicap of een psychosociale problematiek verhoogd met 76,50 euro per kwartaal per VTE.

Voor de omzetting van de zittende werknemers in de huidige beschutte en sociale werkplaatsen zal een collectieve inschaling naar modules gemaakt worden.

- Voor de doelgroepwerknemers die uiterlijk op 31 maart 2017 tewerkgesteld zijn, streven we naar een financiële status quo bij de overstap rekening houdend met geheel aan ondersteuning binnen de perken van het begrotingskrediet. Hiermee komt de regelgeving tegemoet aan de eerdere omzettingsprocedure bij de maatwerkregelgeving in 2015.
- Voor doelgroepwerknemers die in dienst treden tussen 1 april 2017 en 31 december 2018 wordt de ondersteuningsgraad zoals omschreven in artikel 50 van dit voorontwerp van besluit toegepast.

Op basis van deze uitgangspunten wordt de inschaling van de bestaande doelgroepen als volgt vastgelegd:

1. Doelgroepwerknemers die uiterlijk op 31 maart 2017 tewerkgesteld zijn:
 - De huidige personen met een arbeidshandicap (PMAH) die op basis van bestaande attesten ingeschaald worden als personen met een hoge ondersteuningsnood (zwakke PMAH) worden ingeschaald op een ondersteuningsnood van 60% loonpremie en begeleidingspakket hoog.
 - Dezelfde inschaling wordt toegepast op de huidige doelgroep van personen met een psychosociale problematiek (PSP) in de huidige sociale werkplaatsen.
 - De personen met een arbeidshandicap (PMAH) die op basis van bestaande methodiek ingeschaald worden als personen met iets lagere ondersteuningsnood (niet- zwakke PMAH) worden ingeschaald op een ondersteuningsnood van 45% loonpremie en begeleidingspakket midden.

2. Doelgroepwerknemers die in dienst treden tussen 1 april 2017 en 31 december 2018 ontvangen een ondersteuning gebaseerd op de principes zoals omschreven in artikel 50 van dit besluit. Concreet betekent dit dat:
 - De doelgroepwerknemers, met een psychosociale problematiek (PSP) die tewerkgesteld zijn in een sociale werkplaats een werkondersteuningspakket ontvangen op basis van een ICF-screening door VDAB, waarbij ofwel een ondersteuningsnood van 45% loonpremie en begeleidingspakket hoog, of een ondersteuningsnood van 60% loonpremie en begeleidingspakket hoog. Deze pakketten worden geënt op de resultaten van de populatie sociale werkplaatsen bij de ontwikkeling van het ICF-instrument.
 - De personen met een arbeidshandicap (PMAH) die op basis van attesten ingeschaald worden als personen met een hoge ondersteuningsnood (zwakke PMAH) worden ingeschaald op een ondersteuningsnood van 60% loonpremie en begeleidingspakket hoog terwijl de personen met een arbeidshandicap (PMAH) die op basis van bestaande methodiek ingeschaald worden als personen met iets lagere ondersteuningsnood (niet- zwakke PMAH) worden ingeschaald op een ondersteuningsnood van 45% loonpremie en begeleidingspakket midden.
 - De personen die toegeleid worden op basis van de criteria sociale werkplaats, maar die na screening op basis van ICF conform de maatwerkregelgeving niet zouden voldoen aan de criteria voor maatwerk ontvangen bij omzetting het laagste ondersteuningspakket PSP met name het ondersteuningspakket van 45% loonpremie en begeleidingspakket hoog.

De financiering van de doorstroommodule zal gebeuren in het kader van het ESF-programma. Binnen het Operationeel Programma 2014-2020, thematische doelstelling 9v) bevordering van de sociale economie en sociale ondernemingen wordt de doorstroommodule uitgewerkt. Voor deze doelstelling werd binnen het programma een

budget voorzien van 6.922.100 euro voor 6 jaren, wat verdubbeld wordt vanuit het Vlaams Cofinancieringsfonds.

In de regelgeving wordt een tussenkomst van 4200 euro per doorstroombegeleiding voorzien.

De Inspectie van Financiën heeft een gunstig advies verleend in dit dossier op 30 november 2016.

De inspecteur-generaal van Financiën kan een gunstig advies geven binnen de beschikbare kredieten mits een nauwgezette monitoring van de uitgaven zodat, indien nodig, tijdig corrigerende maatregelen kunnen genomen worden conform artikel 58 van het ontwerpbesluit.

Bijkomend werden onderstaande vragen gesteld:

- **Artikel 37: herneming van het geschorste besluit van 19/12/2014 maar klopt de verwijzing volledig (punctuele opmerking) ?**

De opmerking werd verwerkt (toevoeging: "aan" de wet van 3 juli 1978).

- **Artikel 50: herneming maar waarom wordt in het eerste lid, 1° tot 3° gesproken over een geattesteerde of geïndiceerde hoge ondersteuningsbehoefte en in 4° niet ?**

De opmerking werd verwerkt (toevoeging in eerste lid, 4°: "met een geattesteerde of geïndiceerde gemiddelde ondersteuningsbehoefte").

- **Artikel 95. Betreft een wijziging van artikel 6bis, §2 van het BVR van 27/10/1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen. In vergelijking met hetgeen in het geschorste besluit van 19/12/2014 stond, wordt het jaarbedrag van de omkaderingspremie niet langer vermeld. Waarom ?**

(Artikel 95 werd aangepast naar artikel 93, eerste lid 3°.)

Gelet op het feit dat de vermelde begeleidingspremie, en gelet op de omzettingsregels zoals bepaald in artikel 108 van dit besluit, variëren naargelang het aan de doelgroepwerknemer toegekende werkondersteuningspakket, kan geen vast bedrag meer worden verbonden aan deze premie.

- **Artikel 112, §2: is de belangrijkste wijziging. Hier moet de vergoedingsregeling tijdens én na de overgangsregeling voor doelgroepwerknemers die tijdens deze**

overgangperiode worden aangeworven, op duidelijke wijze geformuleerd worden (zie hoger).

Bovendien heeft artikel 112, §2, 4° meer verduidelijking. Personen die als doelgroepwerknemer na de inwerkingtreding van het nieuwe besluit in dienst treden in een sociale werkplaats en niet over een advies collectief maatwerk beschikken, hebben recht op een loonpremie van 45% en begeleidingsnood hoog.

Waarom deze afzonderlijke bepaling ? Om welke groep gaat het ? En waarom staat onder punt 6 (budgettaire impact) van de ontwerp-nota aan de Vlaamse regering dan dat personen die tewerkgesteld zijn als doelgroepwerknemer in een sociale werkplaats maar niet voldoen aan de toelidingscriteria als doelgroepwerknemer maatwerk, recht hebben op een ondersteuning van 45% loonpremie en begeleidingsnood midden ?

(Artikel 112 werd aangepast naar artikel 108.)

Artikel 108, §2, regelt de omzetting van zittende doelgroepwerknemers in de beschutte en sociale werkplaatsen naar de maatwerkregelgeving. In concreto regelt dit artikel de toewijzing van de werkondersteunende maatregelen die een doelgroepwerknemer zal ontvangen vanaf 1 januari 2019. Het artikel benoemt welk pakket zal corresponderen per doelgroep, zonder hiermee reeds te resulteren in de respectievelijke subsidiëring. Alle zittende doelgroepwerknemers zullen tot 31 december 2018 subsidies ontvangen, berekend volgens de geldende regelgevingen beschutte en sociale werkplaatsen.

Het artikel verankert de omzettingsregels met oog op de simulaties die het Departement Werk en Sociale Economie zal uitvoeren parallel aan de betalingen conform de regelgevingen beschutte en sociale werkplaatsen. De werkplaatsen zullen gedurende minimum één jaar simulaties ontvangen m.b.t. de voorschotten en afrekeningen op basis van de reële loonkosten van de doelgroepwerknemers en de werkondersteuningspakketten, zoals toegewezen conform artikel 108 van dit ontwerpbesluit. Hiermee kunnen werkplaatsen de impact van de nieuwe regelgeving op het huidige ingevulde contingent doelgroepwerknemers inschatten, en proactief handelen indien nodig. Het Departement WSE komt hiermee tegemoet aan het belang van beschikbaarheid van informatie bij de overstap naar een nieuwe financiering. Dit engagement werd eveneens bekrachtigd in het principeakkoord (zie bijlage).

De maatwerkregelgeving heeft de ambitie om een uniform subsidiëringkader te ontwerpen voor de huidige doelgroepwerknemers beschutte en sociale werkplaatsen. Personen met een arbeidshandicap zullen, zoals reeds van toepassing bij de beschutte werkplaatsen, toegang krijgen tot de maatregel op basis van attesten. Personen met een psychosociale problematiek zullen door de VDAB geïndiceerd worden via het ICF-

instrument. Hiermee verschilt de toeleiding van deze doelgroep volgens de voormalige criteria binnen de sociale werkplaatsen (vb. 5 jaar inactiviteit). Ondanks het feit dat de globale meerderheid van deze doelgroep binnen de sloop van maatwerk valt, zullen sommige doelgroepwerknemers, die toegeleid worden op basis van de criteria sociale werkplaatsen niet voldoen aan de toekomstige criteria maatwerk. De omzetting voor deze zittende doelgroepwerknemers, toegeleid na de goedkeuring van dit besluit, wordt verankerd volgens artikel 108, §2, 4°. Deze personen zullen gerechtigd zijn op een werkondersteuningspakket van 45% loonpremie en een begeleidingspakket hoog.

De opmerking tot de begeleidingsnood werd aangepast in de ontwerpnota Vlaamse Regering conform de omschrijving in de regelgeving.

7. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist om:

1. haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
2. de Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie:
 - 2.1 te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de SERV met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen;
 - 2.2 te machtigen te beoordelen of voornoemd advies aanleiding kan geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst,

2.3 te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2º, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, als de Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie, oordeelt dat voornoemd advies geen aanleiding geeft tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en armoedebestrijding

Liesbeth HOMANS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Philippe MUYTERS

Bijlagen:

1. Ontwerp van besluit tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
2. Advies van de inspectie van financiën;
3. Akkoord van de minister, bevoegd voor de begroting;
4. Principeakkoord over een hernieuwd maatwerk bij collectieve inschakeling.