

**ONTWERP VAN DECREET OVER MAATWERK BIJ INDIVIDUELE  
INSCHAKELING****Samenvatting**

Met de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling ambieert de Vlaamse Overheid om de kansen op de arbeidsmarkt voor personen met een arbeidsbeperking in een reguliere arbeidscontext te verhogen en hiermee ook de werkzaamheidsgraad te verhogen.

De doelgroep van deze maatregel zijn personen met een arbeidsbeperking die zonder ondersteuning niet zomaar aan de slag kunnen gaan. Om de drempel voor de aanwerving en tewerkstelling te verlagen en er ook voor te zorgen dat die personen met de juiste omkadering aan de slag kunnen gaan, biedt de Vlaamse overheid aan de werkgever maar ook aan de zelfstandige een financiële incentive (loonpremie of ondersteuningspremie en/of een begeleidingspremie) aan om de bijkomende kosten verbonden aan die tewerkstelling te compenseren.

Met de invoering van de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling wordt het beleidskader voor personen met een arbeidsbeperking vereenvoudigd. Er wordt verder gebouwd op beleidservaringen met de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen binnen de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling. Al die middelen en instrumenten worden gebundeld om de loonpremie en de begeleidingspremie van maatwerk bij individuele inschakeling te financieren. Voor de vier voornoemde maatregelen wordt voorzien in omzettingsscenario waarbij werkgevers overschakelen op het nieuwe systeem van ondersteuning.

Deze maatregel is complementair aan de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling: het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking worden verruimd en alle werkgevers krijgen een gelijkwaardige mogelijkheid om personen met een arbeidsbeperking aan het werk te stellen. Maatwerk bij individuele inschakeling biedt bovendien mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken, ook in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt.

**MEMORIE VAN TOELICHTING****I. ALGEMENE TOELICHTING****A. Situering**

Met het oog op de verhoging van de werkzaamheidsgraad formuleert het Vlaamse Regeerakkoord<sup>1</sup> 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'. 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 Werk en Sociale economie (2019-2024). *'(...) 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.'*

## **B. Inhoud**

### **Probleemstelling en omgevingsanalyse**

Dit decreet wil werkondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidsbeperking voorzien door het integreren van een aantal bestaande maatregelen in een nieuw regelgevend kader (zie ook verder) om de impact op de tewerkstellingskansen van de doelgroep te verhogen. De verschillende

---

<sup>1</sup>Bron: Vlaams Regeerakkoord, Vlaamse Regering 2019-2024 (p.67 ev)

doelgroepen van deze huidige maatregelen zijn dan ook mee opgenomen in het nieuwe beleidskader.

Personen met een arbeidsbeperking zijn als dusdanig niet afgebakend in de statistieken. In de Enquête naar de Arbeidskrachten<sup>2</sup> wordt de vraag naar hinder omwille van een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem gesteld. Het gaat hierbij om een zelfrapportering, die geen rekening houdt met de afbakening en de ondersteuning die een persoon al dan niet vanuit de overheid ontvangt. Personen met een arbeidsbeperking kunnen zich ook in diverse statuten van de sociale zekerheid bevinden (zie verder).

De uitstroom naar werk van personen met een arbeidsbeperking die als werkzoekende bij VDAB zijn ingeschreven is zeer laag. In 2020 bedroeg het aantal ingeschreven niet-werkende werkzoekenden met een arbeidsbeperking 34.528 personen, 33.080 personen hiervan hebben een arbeidshandicap. Voor niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap bedraagt de uitstroom naar werk 6% in 2020 (waarvan 56% betaald aan het werk gaat). Personen met een psychosociale problematiek zijn niet specifiek als groep opgenomen in de statistieken, maar hun problematiek, zoals armoede, een verslavingsproblematiek, moeilijke gezinssituatie,... hangt vaak samen met een hoge werkloosheidsduur<sup>3</sup>. De uitstroom voor niet-werkende werkzoekenden die langer dan twee jaar ingeschreven zijn bedraagt 5%, 52% daarvan gaat betaald aan het werk.

Enkel kijken naar de gegevens van personen die bij de VDAB gekend zijn of wie momenteel van de maatregelen gebruik maakt is een beperking van de doelgroep, zeker vanuit de ambitie van de Vlaamse regering om ook niet-beroepsactieve personen te activeren. De omgevingsanalyse wordt dan ook verruimd met andere data over de Vlaamse arbeidsmarkt, maar de gehanteerde definities in de statische bronnen<sup>4</sup> beperkt de analyse.

In 2019 signaleert één persoon op zeven (14,4%) tussen de 15 en 64 jaar in Vlaanderen een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem te hebben<sup>5</sup>. Dit stemt overeen met 599.000 personen. In deze groep van personen die hinder ervaren zijn er relatief meer vrouwen (52%), middengeschoolden (41%) en personen tussen de 25 en 54 jaar (56%). In 2019 lag de werkloosheidsgraad bij personen met hinder wegens een handicap of langdurig gezondheidsprobleem op 5,7%. In 2009 was dit nog 11,4%. Ondanks de dalende werkloosheidsgraad

---

<sup>2</sup> Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium).

<sup>3</sup> Dit was ook één van de criteria om de doelgroep voor SINE toe te leiden.

<sup>4</sup> Merk op dat in verschillende statistische bronnen gebruik wordt gemaakt van andere afbakeningen. We gebruiken hier de termen die in de statistische bron worden gebruikt.

<sup>5</sup> Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - Enquête naar de Arbeidskrachten, (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE), verwerkt in Trendrapport 2020. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt WSE en Departement WSE.

In de Enquête naar de Arbeidskrachten antwoorden personen op de vraag of ze hinder ondervinden door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem. Het gaat om een zelfrapportering.

kennen niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap in vergelijking met andere werkzoekenden een zeer lage uitstroom naar werk.

Uit dezelfde enquête, verwerkt in het Trendrapport 2020, geeft 68% van de niet-werkenden die aangeven wel nog arbeid te kunnen verrichten aan hierbij een vorm van ondersteuning nodig te hebben. Aanpassing van het soort taken of de beperking van de hoeveelheid werk zijn de meest gevraagde vormen van ondersteuning. Daarnaast spelen hulp van collega's en aangepaste uitrusting ook een rol.

De Werkbaarheidsmeting 2019<sup>6</sup> van de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid die de kwaliteit van jobs van werknemers in kaart brengt, toont aan dat een werkbare job niet vanzelfsprekend is voor wie een arbeidshandicap of langdurig gezondheidsprobleem heeft.<sup>7</sup> Amper één op de zeven (15,2%) werknemers met een zware arbeidshandicap en één op de drie (32,9%) werknemers met een lichte arbeidshandicap heeft werkbaar werk zonder knelpunten. Van de werknemers zonder een arbeidshandicap heeft iets meer dan de helft (54,1%) een werkbare job zonder knelpunten. Sinds 2007 gaat de werkbaarheid voor alle werknemers erop achteruit. Werknemers met een arbeidshandicap vormen hierop geen uitzondering.

In navolging van deze resultaten interviewde de Stichting Innovatie & Arbeid ondernemingen die één of meerdere werknemers met een arbeidshandicap in dienst hebben<sup>8</sup>. Ondernemingen doen dit vanuit een maatschappelijke en ethische motivatie en streven een weerspiegeling van de maatschappij op de werkvloer na. De bevroegde ondernemingen zien ook heel wat voordelen in de duurzame tewerkstelling van mensen met een arbeidshandicap. Ondernemingen werken maatgericht en zoeken naar oplossingen wanneer een werknemer - met of zonder arbeidshandicap - een specifieke nood of vraag heeft. Desondanks signaleren de bevroegde ondernemingen dat zij nog te weinig kennis hebben over: het thema, over de bijzondere tewerkstellingsmaatregelen van de overheid en mogelijke werkaanpassingen om personen met een arbeidshandicap tewerk te stellen. Ze willen graag dat de overheid proactief ondernemingen contacteert en informeert.

In het Viona-onderzoek van het HIVA<sup>9</sup> naar buitenlandse voorbeelden om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen bleek dat er zowel aan de kant van de werkgevers als van de werkzoekende/werknemers nood was aan een mindshift, duidelijke informatie en bijkomende ondersteuning.

---

<sup>6</sup> Bron: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. (2019). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers.

<sup>7</sup> In deze enquête wordt gebruik gemaakt van een zelfrapportering, waardoor we zowel personen met een arbeidshandicap als personen met psychosociale problemen hebben, zonder dat er rekening mee wordt gehouden of ze al dan niet ondersteuning van de Vlaamse overheid krijgen bij hun tewerkstelling.

<sup>8</sup> Bron: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (2021). Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap.

<sup>9</sup> Van Herreweghe, D., & Lamberts, M. (2020). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad.

## **Beleidsmaatregelen en doelstelling**

Een belangrijke aanleiding om de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling in het leven te roepen is om personen met een arbeidsbeperking ook in een reguliere arbeidscontext te kunnen activeren en tewerkstellen. Deze maatregel bouwt daarom verder op de praktijk van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), naast de ervaringen van de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) binnen de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling. De middelen van al deze maatregelen worden gebundeld om de loonpremie en de begeleidingspremie binnen individueel maatwerk te financieren. Voor de vier maatregelen is er een omzettingsscenario waarbij werkgevers overschakelen op het nieuwe systeem voor de ondersteuning.

Op basis van de ervaringen met de te integreren maatregelen worden een aantal verbeteringen doorgevoerd. De huidige maatregelen LDE en SINE kampen immers met een aantal knelpunten die met deze hervorming concreet worden aangepakt. LDE kent een verwevenheid met de SINE wat onder meer in sommige gevallen een risico op overfinanciering tot gevolg kan hebben. Dit leidt tot situaties waarin een doelgroepwerknemer LDE, die algemeen gesteld vaak autonoom of op een meer individuele basis aan de slag gaat dan een doelgroepwerknemer collectief maatwerk, meer gefinancierd wordt in LDE dan in collectief maatwerk. LDE kent ook problemen bij de toeleiding van doelgroepwerknemers: de gevraagde profielen door de LDE-initiatieven liggen niet altijd in lijn met de toegeleide profielen door VDAB. Het weinige flexibele kader van LDE is een volgend knelpunt. De doelgroepwerknemer LDE kan tijdens zijn traject enkel taken uitvoeren die vastliggen in de opdrachtverklaring van de organisatie. Dit weinig flexibele kader laat de personen soms onvoldoende toe te groeien en eventueel een andere functie aan te nemen in functie van doorstroom naar het normaal economisch circuit. Tot slot staat ook de klaverbladfinanciering vaak onder druk. Als één blaadje van het klaverblad wegvalt, komt de dienstverlening en ook de tewerkstelling van de doelgroepwerknemer onder druk te staan.

De geregionaliseerde SINE-maatregel en de overgenomen federale praktijk, versterkt het urgente en noodzakelijke karakter van de huidige hervorming. De erkenning van een inschakelingsbedrijf (of -initiatief) is niet altijd gekoppeld aan de reële tewerkstelling van een of meerdere SINE-werknemers. Een deel van inschakelingsbedrijven en -initiatieven genieten hierdoor mogelijks van de fiscale voordelen zonder het engagement tot effectieve aanwerving van kwetsbare werkzoekenden op te nemen. De SINE sluit niet aan bij het Vlaamse sociale economie beleidskader. De SINE maakt bijvoorbeeld geen gebruik van de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) voor het toekennen van de ondersteuning (voor het toekennen van de SINE-ondersteuning kijkt men naar de werkloosheidsduur en de scholingsgraad door middel van een verklaring op eer). Tot slot roept in sommige gevallen steunduur en de toepassing van Europees staatssteunkader vragen op: de SINE kent een

steunperiode van 11 dan wel 21 kwartalen, maar kan in bepaalde gevallen verlengd worden. De regelgeving beperkt het aantal verlengingen niet. De actuele Europese staatssteunregels laten het echter niet toe dat een lidstaat onbeperkte steun geeft aan ondernemingen, ook niet voor de tewerkstelling van bepaalde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Maatwerk bij individuele inschakeling is in elk opzicht complementair aan de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling. Het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking wordt verruimd en alle werkgevers krijgen een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Deze hervorming levert op zijn beurt een bijdrage aan de ambitie van de Vlaamse Regering om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Bij de ondernemingen is er tot slot bereidheid om, vanuit een maatschappelijk en morele motivatie en bij een streven naar een weerspiegeling van de hele maatschappij op de eigen werkvloer, ook werknemers met een arbeidsbeperking op de werkvloer in te schakelen en hen voldoende jobkansen te geven.

### **Impactanalyse**

Bij maatwerk bij individuele inschakeling worden werkondersteunende maatregelen voorzien voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan de VDAB de nood aan deze maatregelen heeft vastgesteld. Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden in dit decreet gedefinieerd als personen met een arbeidsbeperking. Ze hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van verschillende factoren. Bij de indicering en toekenning is er geen onderscheid naar specifieke subdoelgroepen, naar leeftijd of aandoening.

Maatwerk bij individuele inschakeling past in de uitvoering van artikel 27 van het VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap. Vlaanderen heeft dit verdrag geratificeerd. Artikel 27 gaat over het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen. Maatwerk bij individuele inschakeling wil personen ondersteunen om hun kans op werk te verhogen door werkgevers te ondersteunen en zelfstandig ondernemerschap van personen met een arbeidsbeperking te ondersteunen. De werkondersteunende maatregelen kunnen bij alle werkgevers ingezet worden, zowel in de reguliere economie als in de sociale economie, waardoor personen met een arbeidsbeperking ondersteund worden om hun loopbaan in handen te nemen en ze een vrije keuze op de open arbeidsmarkt kunnen maken.

Een aantal maatregelen worden geïntegreerd in maatwerk bij individuele inschakeling: de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), de lokale diensteneconomie (LDE) en de sociale inschakelingseconomie (SINE). Door deze maatregelen in één enkele maatregel te integreren, is de transparantie naar de werkgevers groter. In 2019 waren 15.866 personen met een VOP tewerkgesteld.

In Lokale Diensteneconomie ging het om 2.635 werknemers. SINE zorgt voor ondersteuning aan werkgeversbijdrageverminderingen via RSZ en/of activering van de RVA-uitkering of het leefloon, soms ter ondersteuning van Vlaamse maatregelen, zoals de LDE. Ook de doelgroepwerknemers van de Maatwerkafdelingen binnen Maatwerk bij collectieve inschakeling worden meegenomen in dit nieuwe beleidskader.

Met maatwerk bij individuele inschakeling krijgen zelfstandigen en werkgevers financiële incentives op maat van hun bedrijf en de betrokken werknemer als vergoeding voor het tewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking (bijvoorbeeld een compensatie voor het rendementsverlies of voor bijkomende kosten) en/of begeleiding kunnen inzetten om de tewerkstelling te ondersteunen en duurzaam te maken. Flankerend zetten VDAB en partners in op het verbeteren van het bereiken en activeren van personen met een arbeidsbeperking, onder meer door het in kaart te brengen en proberen te remediëren van drempels, zowel binnen de eigen regelgeving en processen, als in andere beleidsdomeinen of in samenwerking met de federale overheid. Via het sensibiliseren en ondersteunen van werkgevers voor meer inclusieve werkvloeren en werkbaar werk komt een mentaliteitswijziging in de samenleving dichterbij om personen met een arbeidsbeperking te laten participeren en voorbij de arbeidsbeperking te kijken naar de talenten en competenties van de persoon.

De maatregel is complementair aan maatwerk bij collectieve inschakeling. Het is een én-én-verhaal: het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking wordt verruimd en alle werkgevers krijgen een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Maatwerk bij individuele inschakeling biedt tevens mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken en draagt bij tot de doelstelling van een meer inclusieve arbeidsmarkt.

### **JoKER/ Kind- en jongereneffectrapport**

Personen met een arbeidsbeperking vormen geen homogene groep, kenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau, gender,... die ook bij personen zonder arbeidsbeperking een rol spelen in hun tewerkstellingskansen interfereren met de arbeidsbeperking. Maatwerk bij individuele inschakeling heeft als doelstelling om de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking te bevorderen. De leeftijd van de persoon speelt geen rol bij het vaststellen van de nood aan ondersteuning via een loonpremie (ondersteuningspremie voor zelfstandigen) en/of begeleidingspremie.

Uit de Enquête voor de arbeidskrachten blijkt dat 37,6% van de personen met een arbeidshandicap in het Vlaamse Gewest tussen 15 en 24 jaar, 40,5% tussen 25 en

54 jaar oud en 21,9% tussen 55 en 64 jaar oud is<sup>10</sup>. Bij VDAB is 9,5% van de personen met een arbeidshandicap jonger dan 25 jaar of 8,3% van de niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar heeft een arbeidshandicap (jaargemiddelde 2020, Arvastat).

Het activeringsbeleid stapt af van een categoriale aanpak door in te zetten op een toegankelijke en inclusieve dienstverlening. Voor jongeren met een arbeidsbeperking kan hun intrede op de arbeidsmarkt bepaald worden door het type onderwijs dat zij gevolgd hebben. Zo kunnen jongeren uit het BUSO-onderwijs die opleidingsvorm 1 of 2 hebben gevolgd op basis van hun onderwijs geen recht openen op inschakelingsuitkeringen en zijn ze dus ook niet verplicht om zich als werkzoekende schoolverlater bij VDAB in te schrijven. Voor jongeren uit het BUSO-onderwijs die opleidingsvorm 3 en 4 en jongeren met een arbeidsbeperking die inclusief onderwijs hebben gevolgd, gelden dezelfde voorwaarden als jongeren zonder arbeidsbeperking. Als ze jonger zijn dan 21 jaar moeten ze over een diploma of getuigschrift beschikken; als ze ouder zijn moeten ze de opleiding voleindigd hebben.

Jongeren met een arbeidsbeperking kunnen mogelijk beroep doen op een tegemoetkoming van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid Directoraat-Generaal Personen met een Handicap. Deze tegemoetkomingen houden geen verplichting in om zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. De onzekerheid over de impact van een betaalde job op de tegemoetkoming, kan voor de personen, de begeleiders en de werkgevers een drempel betekenen. Deze drempel is uiteraard niet specifiek voor jongeren, en wordt meegenomen in het overleg met de federale overheid voor het wegwerken van drempels in de activering van niet-beroepsactieve personen. Ook bij jongeren die omwille van een ziekte hun onderwijs niet of pas later konden afmaken en zo een moeilijkere intrede op de arbeidsmarkt kennen na het verlaten van de schoolbanken spelen deze drempels. Via outreachende projecten, onder meer in samenwerking met (BUSO)scholen, wordt er geprobeerd om vroegtijdige uitval van jongeren met een arbeidsbeperking te vermijden en hen te ondersteunen bij het vinden van een betaalde tewerkstelling. Maatwerk bij individuele inschakeling ondersteunt hun tewerkstelling als werknemer of bij zelfstandige activiteiten.

### **Armoedetoets**

Maatwerk bij individuele inschakeling richt zich niet specifiek op personen in armoede, maar personen met een arbeidsbeperking, de finale doelgroep van individueel maatwerk, worden vaker geconfronteerd met armoede. Dit blijkt uit onderzoek van de federale overheidsdiensten FOD Sociale Zekerheid en POD

---

<sup>10</sup> Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - Enquête naar de Arbeidskrachten, (bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE), verwerkt in Trendrapport 2020. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt WSE en Departement WSE.

In de Enquête naar de Arbeidskrachten antwoorden personen op de vraag of ze hinder ondervinden door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem. Het gaat om een zelfrapportering.



Maatschappelijke integratie uit 2019. Een kwart van de personen met een handicap loopt een risico om in armoede te belanden; dit is dubbel zo hoog als het risico bij de gehele bevolking. Een handicap brengt extra kosten met zich mee en bemoeilijkt nog altijd de participatie aan de samenleving of aan de arbeidsmarkt. Het onderzoek richtte zich specifiek op personen die een tegemoetkoming van de FOD Sociale zekerheid krijgen.

De finale doelgroep van maatwerk bij individuele inschakeling, personen met een arbeidsbeperking is ruimer, zij kunnen ook andere statuten hebben, maar er zijn geen redenen om uit te sluiten dat de extra kosten verbonden aan hun arbeidsbeperking en participatie geen verhoogd risico op armoede betekenen. Het inzetten op het verhogen van de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking is dan ook belangrijk omdat werk een belangrijk beschermingsmechanisme tegen armoede is. In 2019 leefde iets minder dan 1 op de 10 inwoners van het Vlaamse Gewest in een huishouden met een huishoudinkomen onder de Belgische armoededrempel (dit is 60% van het nationaal mediaan beschikbaar huishoudinkomen na sociale transfers). Werklozen zijn het kwetsbaarst (38%), bij werknemers ligt het armoederisico op 2,2%, bij zelfstandigen is dat 9,9%.

### **Implementatie**

Maatwerk bij individuele inschakeling kent al een zekere voorgeschiedenis. In de vorige legislatuur werd de "Conceptnota: *"Naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie" (SINE-hervorming)*" goedgekeurd op 30 oktober 2015. De hervormingen van de SINE zijn toen niet doorgevoerd. De conceptnota *"Een beleidskader voor Individueel maatwerk (IMW)"* die de Vlaamse Regering op 10 juli 2020 goedkeurde (VR2020 1007 MED0248/1) bevat de geactualiseerde beleidsvisie. In de beleidsvisie van de vorige legislatuur werd bijvoorbeeld enkel op de sociale inschakelingseconomie gefocust, terwijl maatwerk bij individuele inschakeling nu met de integratie van de VOP als looncomponent wordt opengetrokken naar een bredere doelgroep en zo verwarring bij werkgevers door meerdere maatregelen voor gelijkaardige doelgroepen wordt vermeden.

Ter voorbereiding van de conceptnota en dit decreet werd in overleg gegaan met de (interprofessionele/sectorale) sociale partners, de vertegenwoordigers van maatwerk van collectieve inschakeling en de vertegenwoordigers van de lokale diensteneconomie. Vanuit hun leden werden verwachtingen en bedenkingen naar het nieuwe beleidskader gecapteerd en er had ook overleg plaats met ondermeer Handicap en Arbeid en de adviesraad NOOZO (Niet Over Ons Zonder Ons) die de personen met een arbeidsbeperking vertegenwoordigen. Uiteraard werd niet van een wit blad vertrokken en werden ook de resultaten van evaluatieonderzoek, de bevragingen en de monitoring van de maatregelen die betrokken zijn in deze oefening verwerkt.

De implementatie van maatwerk bij individuele inschakeling, met de aanvraag, de toekenning, de uitbetaling en opvolging van de werkondersteunende maatregelen vormt een belangrijke technische uitdaging. Hierbij wordt maximaal gebruik gemaakt van authentieke gegevensbronnen, daarom zijn de decretale basis voor de machtigingsaanvragen reeds voldoende onderbouwd in deze fase. De technische configuratie van deze bronnen en ICT-verwerkingssystemen vraagt immers de nodige tijd om uit te werken en te testen.

De implementatie van maatwerk bij individuele inschakeling brengt met zich mee dat een aantal van de huidige maatregelen in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie geïntegreerd worden. Om de transparantie van de verschillende maatregelen naar werkgevers in het reguliere circuit te bewaken, wordt de Vlaamse ondersteuningspremie, een loonpremie ter ondersteuning van de aanwerving en tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap, geïntegreerd in de looncomponent van maatwerk bij individuele inschakeling. Op deze manier worden werkgevers in het reguliere economische circuit maar met één maatregel geconfronteerd voor een ruimere doelgroep, wat de doelgerichte communicatie, het bereik van de maatregel en de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking ten goede moet komen.

De doelgroep van personen met een arbeidsbeperking die via maatwerk bij individuele inschakeling kan ondersteund worden, overlapt (deels) met de doelgroep van Lokale Diensteneconomie en Sociale Inschakelingseconomie. In dit decreet wordt dan ook de basis voorzien om overgangsmatregelen te nemen, zodat op termijn, een gelijkaardige ondersteuning van de tewerkstelling van de doelgroep mogelijk is, ongeacht het type werkgever. De beoogde doelgroep overlapt ook met de doelgroep van maatwerk bij collectieve inschakeling. De werkondersteunende maatregelen die met maatwerk bij individuele inschakeling worden voorzien zijn complementair aan de maatregelen in maatwerk bij collectieve inschakeling. Met deze maatregel wordt dan ook een level playing field in de ondersteuning voorzien voor werknemers met een arbeidsbeperking voor alle werkgevers, zowel binnen de reguliere economie als binnen de sociale economie.

De Vlaamse Overheid voorziet in een jaarlijkse monitoring van de tewerkstelling via maatwerk bij individuele inschakeling, de kenmerken van de personen en de werkgevers alsook van de middelen. Er wordt hierbij gewaakt over een mogelijke verdringing van de doelgroep of specifieke categorieën binnen de doelgroep en evalueren de efficiëntie en impact van de maatregel.

### **C. Totstandkomingsprocedure**

Het bijgaande voorontwerp van decreet werd onderworpen aan:

- het taal- en wetgevingsadvies nr. 2021/205 van 31 mei 2021;
- het advies van de inspectie van financiën van 11 juni 2021;
- het advies in kader van het kind- en jongereneffectenrapport (JoKER) op 17 juni 2021.
- het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting van 1 juli 2021;

- het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie van 20 juli 2021.
- het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) van 9 september 2021.
- het advies van de Raad van State van 20 oktober 2021.

## **Repliek op de ingewonnen adviezen**

### **1. Vlaamse Toezichtcommissie**

Het voorontwerp van decreet wordt aangepast aan het advies van Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens nr. 2021/62 van 20 juli 2021, middels wijziging van de bepalingen over gegevensverwerking in het voorontwerp van decreet en de Memorie van Toelichting.

### **2. SERV**

Het advies van de SERV van 9 september 2021 is positief over de komst van een (vereenvoudigd) beleidskader voor individueel maatwerk, de complementariteit tussen individueel maatwerk en collectief maatwerk en de terugvalmogelijkheid die ingeschreven staat in het ontwerpdecreet. De SERV wijst wel op het belang van de uitvoeringsbesluiten voor een succesvolle uitrol en het uitklaren van openstaande vragen.

Het individueel maatwerk legt de brug tussen beleidsvelden Sociale Economie en Werk en toont aan dat deze beleidsvelden samen horen om effectief beleid te kunnen voeren. De SERV is positief over het gegeven dat de LDE-initiatieven in zowel individueel en collectief maatwerk kunnen integreren, zodat belangrijke aanvullende maatschappelijke dienstverlening behouden kan blijven. Ik deel hierbij het uitgangspunt dat bij de overschakeling naar individueel maatwerk het belangrijk is dat een gedegen en financieel toereikend systeem van financiering blijft bestaan.

Wat betreft het toepassingsgebied vragen de sociale partners om met de andere gewesten de nodige afspraken te maken. Ik zal dienaangaande onderzoeken in welke mate een samenwerkingsovereenkomst met de andere regio's een concrete pragmatische oplossing zou kunnen bieden.

De SERV wijst op de nood aan een kader dat rekening houdt met de heterogeniteit van de doelgroep, maar waardeert alvast de mogelijkheid te kunnen differentiëren in begeleidingsnood. Sociale partners zijn het niet eens over de mate waarin uitzendarbeid een stabiele en goed omkaderde werkcontext kan garanderen voor de hele doelgroep van individueel maatwerk. Ik ben ervan overtuigd dat ook in de uitzendsector opportuniteiten liggen voor personen met een arbeidsbeperking (zoals nu reeds bijv. voor de VOP het geval is). Het ontwerpdecreet bepaalt dat voor personen met een arbeidsbeperking tewerkgesteld ten behoeve van gebruikers (bijvoorbeeld in het kader van uitzendarbeid) de Vlaamse regering bijkomende voorwaarden kan opleggen ten aanzien van de werkgever en de gebruiker met betrekking tot de organisatie van een kwalitatieve begeleiding op de werkvloer. Op deze manier wil ik garanderen dat er ook op de werkvloer van de gebruiker een kwalitatieve begeleiding aanwezig is, en zal er uitgeklaard worden wie hiervoor verantwoordelijk en aansprakelijk is. De nodige bepalingen zullen daaromtrent in het uitvoeringsbesluit worden uitgeschreven.

Het advies van de SERV bevatte verder geen voorstellen tot aanpassingen aan het ontwerp van decreet. Ik waarborg dat er via voorliggend ontwerp werk wordt gemaakt van de vraag naar een duidelijk kader, met voldoende (preventieve) controle- en feedbackmechanismen, voor het waarborgen van de

kwaliteit van de begeleiding en de duurzaamheid van de tewerkstelling. Daarnaast zal ook sterk ingezet worden op een monitoringssysteem met aandacht voor beleidsrelevante data zoals de sectoren waarin tewerkstelling via individueel maatwerk plaatsvindt, de duurtijd van de ondersteuning (nl. loon- en/of begeleidingspremie), de mate van doorstroom vanuit de sociale economie, en een actieplan over hoe de nieuwe maatregel sterk in de markt gezet kan worden.

### **3. Raad van State**

Het advies 70.185/3 van 20 oktober 2021 van de Raad van State formuleert de volgende opmerkingen bij ontwerp van decreet:

#### 1. Inzake bevoegdheid en vormvereisten

De Raad bevestigt dat het Vlaamse Gewest met dit decreet een gewestbevoegdheid regelt.

Het ontwerp bevat bepalingen die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens. De conclusie van de Raad dat naast het advies van de Vlaamse toezichtcommissie ook het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit alsnog moet worden ingewonnen, kan niet bijgetreden worden. Immers, bij artikel 10/1 van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer werd de Vlaamse toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens opgericht. De Vlaamse toezichtcommissie (VTC) is een autonome dienst met rechtspersoonlijkheid en is als toezichthoudende autoriteit voor de verwerking van persoonsgegevens in de zin van artikel 36, lid 4, van de AVG verantwoordelijk voor het toezicht op de toepassing van de AVG door de instanties. Ingevolge artikel 51, lid 1, van de AVG kan immers elke lidstaat één of meer onafhankelijke overheidsinstanties, verantwoordelijk voor het toezicht op de toepassing van deze verordening, oprichten. Sinds de bekendmaking van de aanstelling van de leden van de VTC door de Vlaamse Regering in het Belgisch Staatsblad d.d. 29 maart 2019, is de VTC ingevolge artikel 10/4, §1, van voornoemd decreet bevoegd om hetzij uit eigen beweging, hetzij op verzoek van het Vlaams Parlement of de Vlaamse Regering adviezen te verstrekken omtrent elke aangelegenheid met betrekking tot de verwerkingen van persoonsgegevens. Er moet aldus worden vastgesteld dat er in dit geval een formeel advies is waarbij het ontwerp is getoetst aan de AVG.

#### 2. Algemene opmerkingen

De Raad formuleerde een aantal algemene opmerkingen met betrekking tot de ontwerpstekst die hierna artikelsgewijs worden toegelicht.

##### Artikel 3

De aanbeveling van de Raad van State wordt opgevolgd: de zinsnede *onder voorbehoud van de toepassing van artikel 7* wordt toegevoegd.

##### Artikel 6

De aanbeveling van de Raad van State wordt opgevolgd: het artikel wordt aangepast om andere vormen van cumul te vatten, zoals ook gevat in de Algemene Groepsvrijstellingsverordening.

##### Artikel 7

De aanbeveling van de Raad van State wordt opgevolgd: de verwijzing naar artikel 107 VWEU en de zinsnede dat de Europese Commissie de steun moet goedkeuren, worden geschrapt. Ook wordt er in het artikel ter verduidelijking verwezen naar de specifieke onderdelen van artikel 4 van de algemene groepsvrijstellingsverordening die ten aanzien van het ontworpen decreet van toepassing zijn (meer bepaald punt 1, p en q).

#### Artikel 8

In artikel 8 verwijzen we ter verduidelijking in het eerste lid naar de artikelen 33 en 34 van de algemene groepsvrijstellingsverordening. De zinsnede in het tweede lid *of het hoogste steunbedrag* wordt geschrapt.

De groepsvrijstellingsverordening voorziet in een uitzondering op het principe van de Europese mededingingsregels dat alle staatssteun aan ondernemingen die een ongunstige invloed heeft op het handelsverkeer tussen lidstaten, verboden is (Art. 107 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie). Steunmaatregelen ten behoeve van de aanwerving van werknemers met een handicap of uiterst kwetsbare werknemers zijn verenigbaar met de interne markt op basis van de groepsvrijstellingsverordening. Personen met een handicap kunnen voor de groepsvrijstellingsverordening ingevuld worden door de definitie van de lidstaat, in dit geval dan personen met een arbeidsbeperking. Uiterst kwetsbare werknemers worden door de groepsvrijstellingsverordening ingevuld als personen die gedurende ten minste 24 maanden geen betaalde tewerkstelling hadden. Binnen het toepassingsgebied van maatwerk bij individuele inschakeling gaat het wel steeds om personen met een arbeidsbeperking. Langdurige werkloosheid is een criterium dat in de ICF-categorieën wordt meegenomen in de indicering voor arbeidsbeperking, maar het zal niet het enige beslissende kenmerk zijn. Van de 42.109 personen met een arbeidsbeperking in 2020 was 26.506 langer dan twee jaar werkzoekend (63%, jaargemiddelde Arvastat). Van de 69.788 langdurige werkzoekenden in 2020 had 38% een arbeidsbeperking (jaargemiddelde Arvastat).

#### Hoofdstuk 5

De groepsvrijstellingsverordening wil tewerkstellingssteun aan ondernemingen mogelijk maken opdat het haalbaar wordt om personen met een handicap in dienst te houden voor hun hele loopbaan. Naar de geest van de verordening is op het vlak van staatssteun de logica in hoofdstuk 5 dezelfde: we geven tewerkstellingssteun ook aan de zelfstandige ondernemer met een handicap, omdat er anders sprake zou zijn van discriminatie ten aanzien van eenmanszaken-zelfstandigen met een handicap en een onderneming die een persoon met een handicap tewerkstelt. De tekst van het ontwerp wordt bijgevolg niet aangepast.

### 3. Bijzondere opmerkingen

#### Artikel 2

De aanbeveling van de Raad van State wordt niet opgevolgd. De definitie van personen met een arbeidsbeperking verwijst naar de definitie opgenomen in het VN Verdrag Rechten van Personen met een handicap van 13 december 2006 dat door België op 13 mei 2009 en Vlaanderen op 8 mei 2009 geratificeerd werd. Samenspel verwijst naar een combinatie van meerdere elementen.Artikel 13

In artikel 13 van het ontwerp wordt niet langer gewag gemaakt van een ontslagverbod in hoofde van de werkgever, maar wordt bepaald dat de werkgever het recht op werkondersteunende maatregelen verliest als blijkt dat de reden van het ontslag en aanwerving verband houdt met het opzettelijk verkrijgen van (meer voordelige) werkondersteunende maatregelen.

#### Artikel 17

De opmerking van de Raad van State wordt gevolgd. Het facultatieve karakter van de machtiging wordt geschrapt. In de memorie van toelichting wordt bijkomende informatie gegeven.

#### Artikel 18

De stellingname van de Raad van State wordt beaamd en zal nauwlettend worden opgevolgd.

#### Artikel 33

Artikel 33 wordt in overeenstemming met het advies van de Raad van State redactioneel aangepast.

#### Artikel 35

Overeenkomstig de opmerkingen van de Raad van State wordt de eerste zin van artikel 35 geschrapt

#### Artikel 36

De aanbeveling van de Raad Van State wordt opgevolgd: de betreffende zinsnede in artikel 36, eerste lid, wordt geschrapt wegens overbodig.

#### Hoofdstuk 8

De opmerkingen van de Raad van State omtrent de verwerking van de persoonsgegevens inzake de indicering en evaluatie als "essentiële elementen" op vlak van verwerking van persoonsgegevens worden opgevolgd door overeenstemmende wijzigingen aan artikel 38 en 39 van het ontwerp van decreet.

#### Artikel 54

Wat deze bepaling betreft, wordt het advies van de Raad van State om haar te schrappen, niet gevolgd.

De bedoeling van deze bepaling is om de verjaringstermijn bij een eventueel optreden van de Vlaamse Sociale Inspectie (met eventuele vaststelling van strafrechtelijke inbreuken) te bepalen. Overeenkomstig artikel 26 van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering verjaart de (eventuele) burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek of van de bijzondere wetten die van toepassing zijn op de rechtsvordering tot vergoeding van schade. De bepaling van artikel 54 heeft niet de bedoeling om hierop in te grijpen.

Deze bepaling is noodzakelijk. Zij is dan ook op een zelfde wijze terug te vinden in de regelgeving van alle andere materies die onder de toezichtbevoegdheid van de Vlaamse Sociale Inspectie en waarin mogelijks strafrechtelijke inbreuken kunnen vastgesteld worden.

## Artikel 56

Het advies van de Raad van State wordt opgevolgd.

## Hoofdstukken 10 en 11

Het advies van de Raad van State omtrent de redactie van de artikelen 57, 58, 84 en 89 wordt opgevolgd. Artikel 5 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt opgeheven via een wijziging aan artikel 83 van het ontwerp.

### **4. Aanvullende tekstwijzigingen**

Het voorontwerp van decreet werd voorgelegd aan de federale operatoren (Rijksdienst Sociale Zekerheid, Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening en Programmatorische OverheidsDienst Maatschappelijke integratie). Bij de overdracht van de bevoegdheid van SINE met de zesde staatshervorming werd het Vlaamse Gewest bevoegd en staan de federale operatoren in voor de uitvoering van de maatregel. Met de federale operatoren werd een samenwerkingsprotocol afgesloten, waarin onder meer werd afgesproken dat wijzigingen aan de regelgeving voorgelegd worden. Het ontwerp van decreet kantelt SINE in de nieuwe regeling in en voorziet in de nodige overgangsmaatregelen voor werkgevers die gebruik maken van de financiële incentives voor SINE. Concreet gaat het om de RSZ voor de vermindering van de werkgeversbijdragen en RVA en POD Maatschappelijke Integratie voor de activering van de uitkering en het leefloon.

Op basis van hun opmerkingen werden volgende wijzigingen aangebracht:

Met artikel 57 werd artikel 340 van de Programmawet van 24 december 2002 opgeheven. Dit artikel verwijst naar de doelgroepvermindering voor langdurige werkzoekenden, waar met het decreet van 4 maart 2016 betreffende het Vlaamse doelgroepenbeleid al een delegatie aan de Vlaamse regering werd gegeven waaraan tot op heden geen uitvoering is verleend. De inhoud van artikel 58 werd geïntegreerd in artikel 84 en vervangen door een verwijzing naar de SINE-bepalingen uit de Programmawet van 24 december 2002.

In artikel 84 werden tot slot een aantal artikelen voor SINE uit het koninklijk besluit van 16 mei tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2022 (I) betreffende de harmonisering van de sociale zekerheidsbijdragen en artikel 7 §1 bis van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen toegevoegd, zodat de volledige SINE regeling in het Vlaams Gewest wordt opgeheven.

### **D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest**

Dit decreet regelt een gewestbevoegdheid.

## **II. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN**

### **Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen en definities**

#### **Artikel 1**

Dit decreet regelt een gewestbevoegdheid. Krachtens artikel 6, § 1, IX, 1° en 7°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen' zijn de gewesten bevoegd voor de arbeidsbemiddeling en het doelgroepenbeleid. In zoverre sommige steunmaatregelen ten aanzien van het uitoefenen van een activiteit als zelfstandige ook moeten worden beschouwd als maatregelen ter bevordering van het zelfstandig ondernemerschap, vindt het decreet eveneens een bevoegdheidsrechtelijke grondslag in artikel 6, § 1, VI, eerste lid, 1° (economisch beleid), van dezelfde bijzondere wet, op grond waarvan de gewesten op algemene wijze bevoegd zijn.

## **Artikel 2**

Dit artikel bevat de definities die in dit decreet worden gebruikt.

## **Hoofdstuk 2. Europees steunkader**

### **Artikel 3**

Om conform met de Europese staatssteunregelgeving te zijn, maakt de individuele maatwerkregelgeving gebruik van artikelen 33 en 34 van de Europese groepsvrijstellingsverordening (GBER). De Europese Commissie controleert bepaalde elementen inzake conformiteit met de GBER. Indien deze elementen in orde zijn, dan past de lidstaat de GBER toe volgens de gestelde voorwaarden en zijn de subsidies 'staatssteunproof'. Indien dit niet gebeurt, is de steun strikt juridisch niet conform de GBER.

### **Artikel 4**

In artikel 4 worden bepaalde ondernemingen van het toepassingsgebied uitgesloten. De algemene groepsvrijstellingsverordening kan in deze situaties immers niet gebruikt worden en de Europese Commissie vraagt om dit expliciet op te nemen in de regelgeving.

- Zo mag een onderneming die een steunaanvraag indient geen onderneming in moeilijkheden zijn.
- Ook ondernemingen ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge van een eerder besluit van de Commissie, waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar met de interne markt is verklaard, mag geen steun krijgen (ondernemingen die onder de 'Deggendorf regel' vallen).
- De verordening is ook niet van toepassing op steun die afhangt van het gebruik van binnenlandse producten in plaats van ingevoerde producten of op steun voor met de uitvoer verband houdende activiteiten, noch op steun aan bepaalde in de verordening genoemde sectoren.
- Tot slot is de verordening niet van toepassing op staatssteunmaatregelen die tot een schending van het Unierecht leiden.



Het artikel vermeldt ten slotte een verwijzing naar het transparantiebeginsel met betrekking tot publicatie en informatie van de steunmaatregel.

## **Artikel 5**

De steun moet vervolgens een stimulerend effect hebben.

Om te waarborgen dat de steun noodzakelijk is en als prikkel fungeert om activiteiten of projecten verder te ontwikkelen, mag deze verordening immers niet gelden voor activiteiten waartoe de begunstigde hoe dan ook, zelfs zonder de steun, zelf zou zijn overgegaan.

Wat betreft loonsubsidies ten behoeve van de tewerkstelling van de werknemers met een handicap, alsook steun ter compensatie van de bijkomende kosten voor de tewerkstelling van werknemers met een handicap, wordt dit gevraagde stimulerend effect in artikel 5 concreet omschreven. Men spreekt van een stimulerend effect wanneer er een netto toename van werknemers is. Als er geen toename van het aantal werknemers is, mogen de vacatures binnen de onderneming enkel zijn ontstaan ten gevolge van een ontslag op initiatief van de werknemer, een handicap, een ouderdomspensionering, een vermindering van de werktijd op initiatief van de werknemer of van gewettigd ontslag om dringende redenen. De vacature binnen de onderneming mag dus niet ontstaan zijn door afvloeiingen.

## **Artikel 6**

Om te garanderen dat de steun evenredig is en tot het noodzakelijke steunbedrag beperkt blijft, dienen maximale steunbedragen te worden vastgesteld als steunintensiteit in verhouding tot een reeks in aanmerking komende kosten.

De Europese Commissie vraagt uitdrukkelijk om te letten op een mogelijke verboden cumul met andere soorten steun. Dit wordt in artikel 6 bepaald. Wanneer verschillende bronnen van steun betrekking hebben op dezelfde in aanmerking komende kosten, kan een cumul worden toegestaan tot de hoogste steunintensiteit dat krachtens de verordening voor die steun geldt.

## **Artikel 7**

In artikel 7 wordt verwezen naar de individuele aanmeldingsdrempels vermeld in artikel 4, punt 1, p en q van de groepsvrijstellingsverordening. Indien deze overschreden worden, geldt de algemene groepsvrijstellingsverordening niet en moet de steun voorafgaandelijk aangemeld worden bij de Europese Commissie.

## **Artikel 8**

Artikel 8 bepaalt vervolgens de percentages van steunintensiteit die niet overschreden mogen worden, naargelang de werknemer ofwel een werknemer met een handicap ofwel een uiterst kwetsbare werknemer is. De terminologie werd overgenomen uit de algemene groepsvrijstellingsverordening. De personen met

een handicap en de uiterst kwetsbare werknemer waarvan sprake, houden de werkenden in die onder artikel 9 worden gedefinieerd: het gaat steeds om personen met een arbeidsbeperking.

De kosten die in aanmerking komen voor de uiterst kwetsbare werknemers kunnen enkel voor een periode van maximaal 24 maanden worden toegekend.

### **Hoofdstuk 3. Personen met arbeidsbeperking**

#### **Artikel 9**

Een persoon met een arbeidsbeperking heeft zijn of haar hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest, of heeft zijn of haar hoofdverblijfplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en ze werken op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

In de Europese groepsvrijstellingsverordening worden verschillende categorieën van werknemers die steun kunnen genieten afgebakend. De verordening laat de lidstaten toe de definitie van handicap te definiëren. Wij verwijzen naar de noemer 'personen met een arbeidsbeperking' en definiëren hen als doelgroep van dit decreet.

Personen met een arbeidsbeperking hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van factoren die in dit artikel worden opgelijst. De arbeidsdeelname van personen met een arbeidsbeperking wordt verhinderd door een samenspel van 1) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuigelijke aard of psychosociale factoren, 2) beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en 3) persoonlijke en externe factoren.

De (Europese) term handicap voelt in deze context van werkondersteunende maatregelen te eng, omdat het geassocieerd wordt met tegemoetkomingen van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid Directoraat-Generaal Personen met een Handicap of met personen die ondersteuning ontvangen via het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Bij de overdracht van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin naar het beleidsdomein Werk en Sociale Economie werd de doelgroep al verruimd naar personen met een arbeidshandicap, met een verwijzing naar de definitie die in het VN Verdrag Rechten van Personen met een Handicap wordt gebruikt. Daarnaast worden ook personen met een multiple problematiek in de definitie opgenomen, die omwille van deze problematiek een afstand tot de arbeidsmarkt kennen.

Met de groep van personen met een (indicatie) arbeidshandicap worden personen die momenteel met een VOP of als doelgroepwerknemer in maatwerk bij collectieve inschakeling kunnen tewerkgesteld worden gevat. Werknemers in Lokale Diensteneconomie en doelgroepwerknemers in maatwerk bij collectieve inschakeling (psychosociale problematieken) worden gevat als personen met multiële problemen.

De manier waarop langdurige problemen van integratie op de arbeidsmarkt worden vastgesteld, door indicatie personen met een arbeidshandicap of indicatie persoon met multiële problemen, is in de praktijk niet altijd even relevant bij het bieden van maatwerk op vlak van ondersteuning bij de tewerkstelling, wat het hoofdpunt is. Binnen elke subgroep is er immers een grote heterogeniteit, twee personen met dezelfde functiestoornissen kunnen andere beperkingen ervaren bij het uitvoeren van activiteiten (vb. woon-werkverkeer) of door persoonlijke (vb. opleidingsniveau of eerdere werkervaring) en externe factoren (vb. maatschappelijke stereotypes) gehinderd dan wel geholpen worden. Deze opsplitsing in verschillende subgroepen is bovendien enigszins artificieel omdat personen door meerdere definities kunnen worden gevat en met verschillende maatregelen kunnen worden tewerkgesteld. Met maatwerk bij individuele inschakeling voor personen met een arbeidsbeperking wordt de communicatie naar werkgevers vereenvoudigd, evenwel zonder dat dit ten koste gaat van de ondersteuning op maat van de competenties en behoeften van de persoon met een arbeidsbeperking.

Binnen het toepassingsgebied van maatwerk bij individuele inschakeling gaat het steeds om personen met een arbeidsbeperking. Deze personen kunnen langdurig werkzoekend zijn, maar dit is niet hun enige kenmerk. Van de 42.109 personen met een arbeidsbeperking in 2020 was 26.506 langer dan twee jaar werkzoekend (63%, jaargemiddelde Arvastat). Van de 69.788 langdurige werkzoekenden in 2020 had 38% een arbeidsbeperking (jaargemiddelde Arvastat). Langdurige werkloosheid is een criterium dat meegenomen wordt in de indicering bij ICF om vast te stellen dat de persoon een arbeidsbeperking heeft.

### **Artikel 10**

De procedure voor het vaststellen van een indicatie arbeidshandicap en de procedure voor het vaststellen van een indicatie 'multiële problematieken' zal op elkaar afgestemd worden. Hierbij maakt VDAB gebruik van erkenningen die door andere overheidsinstellingen worden toegekend, zoals het Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap, de Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, Federale Overheidsdienst Sociale Zaken – Directoraat Generaal voor Personen met een Handicap,... maar ook attesten van experts die door de Vlaamse regering worden aangeduid. Op deze manier hoeven personen niet meerdere malen een screenings- of inschattingsprocedure tot vaststelling van hun arbeidsbeperking te doorlopen.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multi-pele problematieken.

VDAB zal vaststellen wie van deze doelgroep behoefte heeft aan ondersteuning in het kader van dit decreet (zie hoofdstuk indicering).

## **Hoofdstuk 4. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers**

### **Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen**

#### **Artikel 11**

Werkgevers kunnen voor de aanwerving en tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking beroep doen op werkondersteunende maatregelen. Deze zijn een loonpremie en/of begeleidingspremie voor een werknemer waarvan VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld. Deze vaststelling gebeurt in één kader.

Een werkgever die beroep doet op werkondersteunende maatregelen engageert zich om deze ondersteuning op een correcte manier in te zetten met het oog op een duurzame tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking. Als VDAB een behoefte aan een loonpremie én een begeleidingspremie vaststelt, geeft de werkgever met de aanvraag aan in beide te zullen voorzien.

De Vlaamse regering bepaalt de aanvraagprocedure en duidt de dienst van de Vlaamse administratie aan.

#### **Artikel 12**

Dit artikel bepaalt de duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Wanneer VDAB via indicering de behoefte aan ondersteuning van de persoon vaststelt, zal de werkgever gedurende maximaal vijf jaar van de ondersteuning kunnen genieten. Dit is gelijkaardig aan de situatie bij de VOP en collectief maatwerk. De duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen kan verlengd worden, de Vlaamse regering zal hiervoor de voorwaarden en modaliteiten bepalen. VDAB zal hiervoor een evaluatie op de werkplek uitvoeren. Ook dit is gelijkaardig aan de procedure van verlenging bij de VOP en collectief maatwerk. Er kan worden verlengd met telkens maximaal vijf jaren.

Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die horen tot de GBER-categorie 'uiterst kwetsbare werknemers' bedraagt de duurtijd van de steun maximaal twee jaar.

De werkgever kan enkel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen voor de duurtijd die VDAB bij de indicering heeft vastgesteld. De duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen aan de werkgever kan niet de duurtijd van de behoefte van de persoon overschrijden.

Zoals bij de doelgroepverminderingen en de Vlaamse ondersteuningspremie wordt voorzien dat de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verder blijft lopen wanneer de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten minder dan vier kwartalen bedraagt. Op deze manier worden de administratieve lasten verlaagd en wordt voorkomen dat de werkondersteunende maatregelen telkens aan het hoogste niveau starten na kortdurende onderbrekingen van de tewerkstelling.

### **Artikel 13**

Een werkgever die een beroep doet op werkondersteunende maatregelen verliest zijn recht op werkondersteunende maatregelen als hij zijn werknemer ontslaat en vervangt met de opzettelijke bedoeling om meer voordelige ondersteuning te verkrijgen of als hij zijn werknemer ontslaat en opnieuw aanwerft met het loutere opzet om een meer voordelige ondersteuning te ontvangen.

Dit artikel wil het verbod ten aanzien van manifeste en kwaadwillige acties (doelbewust misbruik maken van premies) in de verf zetten. De bewijslast ligt bij de werkgever. Bijvoorbeeld (niet exhaustief): (schriftelijk) bewijsmateriaal of getuigenissen die de reden van ontslag aantonen. Het is de werkgever die zelf moet bewijzen dat hij geen werknemers heeft ontslaan met als doel om voordeligere werkondersteunende maatregelen te kunnen bekomen.

Verondersteld kan worden dat deze bepaling zich niet prima facie richt op 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.

### **Artikel 14**

Bij de eerste aanvraag tot toekenning van de werkondersteunende maatregelen wordt er geen rekening gehouden met de specifieke vereisten verbonden aan de werkplek of de functie. Een persoon met een arbeidsbeperking moet zich zoals elke werknemer inwerken waardoor het niet mogelijk is om een correcte inschatting te maken van de nood aan ondersteuning. Ook een werknemer die reeds langer in dienst is en een arbeidsbeperking verwerft moet zich inwerken in de functie rekening houdende met de nieuwe situatie. Op deze manier wordt voor iedereen de ondersteuning bij de start op hetzelfde niveau gelegd. Door te werken met een vast percentage voor de loonpremie en een startpakket voor de begeleidingspremie hebben werkgevers bovendien de zekerheid dat ze steeds beroep doen op dezelfde hoogte van ondersteuning bij de eerste toekenning.

Bij een evaluatie op de werkplek naar aanleiding van een vraag om wijziging van de hoogte of de duurtijd van de ondersteuning, zal rekening worden gehouden met het functioneren van de persoon op de werkplek en wordt de ondersteuning hierop aangepast. Op dit moment wordt verondersteld dat de persoon voldoende ingewerkt is in de functie of werkplek.

Deze procedure is gelijkaardig aan deze die momenteel bij de VOP wordt gehanteerd. Hierbij wordt de afweging gemaakt met het oog op een snelle toekenning en zekerheid voor werkgevers, werknemers en bemiddelaars bij de toekenning bij de start van de ondersteuning. Bij de evaluatie van de ondersteuning kan op maat van de werknemer en de werkplek de behoefte aan ondersteuning worden vastgesteld.

## **Afdeling 2. Loonpremie**

### **Artikel 15**

De persoon met een arbeidsbeperking heeft een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van verschillende factoren (zie ook artikel 9) en VDAB heeft een behoefte aan ondersteuning vastgesteld (zie ook artikel 32). De loonpremie heeft tot doel de werkgever een financiële en compenserende incentive te geven om een persoon met een arbeidsbeperking aan te werven of een werknemer die een arbeidsbeperking heeft verworven te werk te blijven stellen. De loonpremie kan bijvoorbeeld ingezet worden ter compensatie van een lagere productiviteit van de persoon of bijkomende kosten die verbonden zijn aan de arbeidsbeperking van de werknemer. Denk hierbij aan extra pauzes, meer tijd om nieuwe taken aan te leren, het voorzien in minder belastende taken, collega's die ondersteunende taken opnemen, een rendementsverlies door minder snel te kunnen werken... De loonpremie vergoedt de behoefte die VDAB vaststelt op basis van het referteloon.

De Vlaamse regering kan bijkomende voorwaarden opleggen aan de toekenning van werkondersteunende maatregelen bij werknemers tewerkgesteld bij de lokale besturen of in maatwerkbedrijven. Door de Vlaamse ondersteuningspremie in te kantelen als looncomponent in maatwerk bij individuele inschakeling wordt verder gebouwd op de ervaringen met de loonpremie maar bij de Vlaamse ondersteuningspremie zijn er eerder vastgelegde budgettaire beperkingen, zoals:

- De tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap werden in 2008 ingekanteld van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Lokale besturen kregen voor personeel dat ze vanaf 2008 aanwierven de toegang tot de Vlaamse Ondersteuningspremie.
- Met het collectief maatwerkdecreet waarbij sociale en beschutte werkplaatsen voortaan maatwerkbedrijven werden, kregen maatwerkbedrijven toegang tot de Vlaamse Ondersteuningspremie. Sociale werkplaatsen hadden voor 2015 reeds toegang, beschutte werkplaatsen waren tot 2015 uitgesloten.

Daarnaast kan de Vlaamse Regering bijkomende voorwaarden bepalen voor de toekenning van een loonpremie aan werknemers die zijn tewerkgesteld met dienstencheques, vermeld in de wet tot bevordering van buurtdiensten en -banen van 20 juni 2001.

De loonpremie wordt enkel toegekend aan werkgevers wanneer zij de werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstellen op het Belgische grondgebied of wanneer zij een grensarbeider tewerkstellen in één van de lidstaten van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte.

### **Artikel 16**

De loonpremie die in kader van maatwerk bij individuele inschakeling wordt toegekend bedraagt minimaal 20 en maximaal 75 procent van het geplafonneerd referteloon en omvatten op deze manier de huidige percentages bij de Vlaamse ondersteuningspremie en de loonpremies in collectief maatwerk. Bij de eerste toekenning van de loonpremie wordt gewerkt met een vast percentage om werkgevers zekerheid te bieden over de hoogte van de ondersteuning.

Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die horen tot de GBER-categorie 'uiterst kwetsbare werknemers' bedraagt het percentage van het geplafonneerd referteloon minimaal 20% en maximaal 50%.

De hoogte van de loonpremie neemt af met de duur van de tewerkstelling. De Vlaamse regering bepaalt het startpercentage bij de toekenning van de loonpremie en hoe de degressiviteit gebeurt. De werkgever kan een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de loonpremie indienen. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden en de procedure om een wijziging van de hoogte van de loonpremie aan te vragen. Bij de VOP kan, op een aantal uitzonderingen na, een verhoging vanaf jaar 2 aangevraagd worden, bij maatwerk bij collectieve inschakeling is dit vanaf jaar 3.

De toekenning van de loonpremie kan enkel voor de duurtijd waarvoor VDAB de nood aan ondersteuning heeft vastgesteld. Na deze periode kan de persoon opnieuw zijn of haar nood aan ondersteuning door VDAB laten vaststellen of een evaluatie aanvragen voor een wijziging van de duurtijd van de toekenning van de loonpremie, volgens de voorwaarden beschreven in het decreet en het uitvoeringsbesluit.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de loonpremie. Hierbij wordt maximaal gebruik gemaakt van beschikbare gegevensbronnen en maximaal digitaal werken, zonder de administratieve belasting van werkgevers te verhogen.

### **Artikel 17**

De loonpremie wordt berekend op basis van een referteloon dat is samengesteld uit het loon van de werknemer en de verplichte werkgeversbijdragen verminderd met de werkgeversbijdrageverminderingen. Voor bepaalde categorieën van werknemers, vb. jobstudenten wijken de componenten van het loon of van de werkgeversbijdragen af en zal de Vlaamse Regering deze bepalen. Verder kunnen ook wijzigingen aan de componenten van het loon, de werkgeversbijdragen of de

verminderingen door de federale overheid een wijziging van het referteloon betekenen.

De loons- en arbeidsvoorwaarden volgen uit de CAOs die van toepassing zijn voor het bedrijf of de bedrijfstak waar de persoon met een arbeidsbeperking tewerkgesteld wordt. Er is geen onderscheid op dit vlak tussen de werknemer die met een loonpremie in kader van maatwerk bij individuele inschakeling wordt tewerkgesteld en de andere werknemers.

Dit referteloon wordt geplafonneerd aan het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen. Werknemers die meer verdienen komen nog in aanmerking voor de loonpremie, maar hun loon wordt afgetopt op het dubbele gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen en de loonpremie wordt op het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen berekend.

Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het aftoppen van het referteloon geproratiseerd.

De loonpremie wordt berekend op basis van de gegevens die werkgevers aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid op kwartaalbasis ter beschikking moeten stellen in de multifunctionele aangifte (DmfA). De werkgever dient de loon- en arbeidstijdgegevens van elke werknemer in. Wijzigingen aan deze aangifte zijn tot drie jaar na het kwartaal van de tewerkstelling mogelijk en zullen dan ook een impact hebben op de berekening van de loonpremie. Bij een tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking in het buitenland zijn er geen gegevens via de multifunctionele aangifte beschikbaar voor de berekening van de loonpremie en zal de Vlaamse Regering bepalen op welke loongegevens de premie berekend kan worden en de procedure voor de betaling.

### **Artikel 18**

De loonpremie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de werknemer met een arbeidsbeperking. Andere tegemoetkomingen in de loonkosten moeten in mindering worden gebracht van de loonpremie. De Vlaamse regering bepaalt welke andere vormen van tegemoetkomingen geheel of gedeeltelijk overlappen en dus in mindering gebracht moeten worden.

De dienst van de Vlaamse administratie die belast wordt met de toekenning en uitbetaling van de loonpremie kan hiervoor alle noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen raadplegen.

## **Afdeling 3. Begeleiding op de werkvloer**

### **Artikel 19**

Dit artikel omschrijft de doelstelling van de begeleidingspremie.



De begeleidingspremie heeft tot doel de werkgever te ondersteunen bij de totstandkoming van een werksituatie op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking. Op deze manier kan een duurzame tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking bekomen worden en kan de persoon ondersteund worden op vlak van zijn of haar professionele ontwikkeling en werksituatie.

De Vlaamse regering kent een forfaitaire begeleidingspremie toe aan de werkgever, wanneer VDAB bij de werknemer met een arbeidsbeperking een begeleidingsnood vaststelt. De begeleidingspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. Aangezien de begeleidingsbehoefte van een persoon kan verschillen, betekent dit ook dat de hoogte van de begeleidingspremie zal variëren naargelang de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. Aangezien het om een forfaitaire begeleidingspremie gaat, zal er gewerkt worden in gradaties (bijvoorbeeld hoog, midden en laag). De Vlaamse Regering bepaalt de hoogte van de vergoedingen.

Voor de werknemers met een arbeidsbeperking die horen tot de GBER-categorie 'uiterst kwetsbare werknemers' komt ten hoogste 50% van de kosten voor de begeleiding op de werkvloer in aanmerking.

De begeleidingspremie neemt af met de duur van de tewerkstelling. De Vlaamse regering bepaalt het bedrag bij de toekenning van de begeleidingspremie en hoe de degressiviteit gebeurt. De Vlaamse regering bepaalt de minimale voorwaarden van de begeleiding, waarbij rekening wordt gehouden met de heterogeniteit van de beoogde doelgroep binnen individueel maatwerk, zowel naar de begeleidingsbehoefte van de persoon als naar de duur van de behoefte van de persoon.

De werkgever kan een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie indienen. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden en de procedure om een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie aan te vragen.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de begeleidingspremie.

## **Artikel 20**

De begeleidingspremie kan enkel toegekend worden aan de werkgever die zijn werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaams Gewest.

## **Artikel 21**

Dit artikel bepaalt de verdere inhoud van begeleiding op de werkvloer.

De begeleiding is steeds gericht op de ondersteuning van de werknemer, maar ook op de ondersteuning van de werkgever en de directe collega's. Door in te zetten op de werknemer, alsook de werksetting wordt toegewerkt naar een goede congruentie tussen de persoon en de eisen van de jobcontext. Zodoende wordt een werksituatie op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking gecreëerd.

Begeleiding op de werkvloer omvat een geheel van ondersteunende taken waaronder:

- coachen van de werknemer op de werkvloer gericht op zijn professioneel functioneren: coaching wordt hierbij gezien als een intensieve en doelgerichte vorm van begeleiding die hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, voorkomt in het begin van de tewerkstelling.
- adviseren van de werkgever omtrent preventieve en remediërende aanpassingen:
  - o de introductie van structurerende hulpmiddelen (symbolen, foto's i.p.v. tekst), oriënterende hulpmiddelen (proceskaart met opeenvolgende activiteiten, plannen), technische hulpmiddelen (sprekende klok, dictafoon) in de werk- en opleidingssituatie.
  - o wijzigingen aan de functie zelf: het veranderen van de werkmethode, de taken in een andere volgorde uitvoeren of bijkomende stappen toevoegen; hulpmiddelen introduceren zodoende het potentieel van de doelgroepwerknemer maximaal te benutten.
- ondersteuning bieden ten aanzien van de directe collega's en de werkgever bij, onder meer: het onthaal en de integratie van de nieuwe werknemer, het verbeteren van communicatie- en omgangsvormen ten aanzien van de persoon met een arbeidsbeperking, het ontwikkelen van gepaste opleiding- en evaluatiemethodes, indien deze nog niet aanwezig zijn.
- de persoon met een arbeidsbeperking adviseren, en doorverwijzen voor wat betreft problemen die verder reiken dan de arbeidscontext: de gekwalificeerd begeleider adviseert de werknemer in het maken van doordachte loopbaankeuzes. Het gaat hier dan onder meer over mogelijkheden tot competentieversterking. De gekwalificeerd begeleider verwijst door naar andere hulpverleningsinstanties bij problemen die verder reiken dan de arbeidscontext. Het betreft hier problemen die onder meer betrekking hebben op de persoonlijke situatie van de werknemer op het vlak van gezondheid, familiale en financiële situatie.
- opvolging van de werknemer: in tegenstelling tot coaching die intensief en doelgericht is, gaat het hier om monitoring, en wanneer nodig bijsturing, op relatief constante basis. De intensiteit van de opvolging zal afhankelijk zijn van de begeleidingsnood. De werkgever, de collega-coach en de werknemer kunnen ook steeds terecht bij de gekwalificeerd begeleider bij eventuele vragen of problemen.
- informatiedoorstroom over de tewerkstelling naar de werkgever en de VDAB: onder meer in functie van de evaluatie door VDAB registreert de

begeleider gegevens over de persoonlijke ontwikkeling en geeft hij mondelinge en/of schriftelijke toelichting over het functioneren van de doelgroepwerknemer.

De begeleiding wordt steeds gekaderd binnen een ondersteuningsplan. Een ondersteuningsplan is een plan op maat en vormt een leidraad voor de begeleiding van de werknemer, de werkgever en de collega's. Het ondersteuningsplan wordt opgesteld door een gekwalificeerd begeleider nadat de noden en behoeften van de werknemer en werkgever in kaart zijn gebracht. Dit gebeurt aan de hand van een intake van de medewerker, de leidinggevende en/of HR-verantwoordelijke en een gesprek met werknemer en leidinggevende samen. Het ondersteuningsplan omvat onder meer de te behandelen thema's en acties ter realisatie van een duurzame tewerkstelling, en een overzicht van de betrokkenen en hun respectievelijke begeleidingstaken.

Het ondersteuningsplan wordt geëvalueerd en bijgestuurd door de gekwalificeerd begeleider op basis van de veranderende noden en behoeften van de werknemer en de werkgever.

## **Artikel 22**

Dit artikel definieert de verantwoordelijkheden en de taakverdeling met betrekking tot de uitvoering van begeleiding op de werkvloer.

De begeleiding bestaat uit twee rollen: de rol van gekwalificeerde begeleider en de rol van collega-coach. Beide rollen kunnen door één en dezelfde persoon opgenomen worden, of door twee verschillende personen. Elke rol heeft eigen verantwoordelijkheden en een specifiek takenpakket (zie artikel 23 en artikel 24).

Er wordt altijd een gekwalificeerde begeleider aangesteld. De gekwalificeerde begeleider kan tevens de rol van collega-coach opnemen, op voorwaarde dat de gekwalificeerde begeleider een rechtstreeks collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking is. Indien de gekwalificeerd begeleider geen rechtstreekse collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking is, dient de rol van collega-coach opgenomen te worden door een andere persoon die wel een rechtstreekse collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking is. Op deze manier is de opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer verzekerd.

## **Artikel 23**

Er dient steeds een gekwalificeerd begeleider in te staan voor de uitvoering van de begeleiding op de werkvloer. De gekwalificeerd begeleider biedt ondersteuning ten aanzien van de werkgever, de directe collega's en collega-coach bij het begeleiden van de werknemer met een arbeidsbeperking. De taken van de gekwalificeerd begeleider bestaan uit de opmaak van een ondersteuningsplan in samenspraak met de werkgever en de werknemer, actualisatie van het ondersteuningsplan en de opdrachten zoals omschreven in artikel 21.

De Vlaamse overheid bepaalt de nadere voorwaarden die gesteld worden aan de gekwalificeerd begeleider. Onder kwalificatie wordt het afgerond en ingeschaald geheel aan competenties verstaan. De begeleider moet op aantoonbare wijze beschikken over competenties met betrekking tot het coachen van mensen met een arbeidsbeperking. De toetsing zal gebeuren op basis van opleiding (diploma), vorming (attest) of aangetoonde ervaring (CV) van de begeleiders. De Vlaamse regering kan hieromtrent nadere kwalificatievereisten opleggen.

De werkgever heeft de keuze om de gekwalificeerd begeleider zelf tewerk te stellen, of hij kan deze rol zelf vervullen, maar de werkgever kan deze begeleiding ook uitbesteden aan een daartoe gemandateerde dienstverlener (zie artikel 26).

#### **Artikel 24**

De collega-coach begeleidt de werknemer met een arbeidsbeperking in de eerste lijn, en wordt hierbij waar nodig ondersteund door de gekwalificeerd begeleider. De taken van de collega-coach bestaan uit de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer en het ondersteunen van de werknemer met een arbeidsbeperking bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer. De coach is het eerste aanspreekpunt voor de werknemer met een arbeidsbeperking en vervult een signaalfunctie naar de werkgever en de gekwalificeerd begeleider.

De collega-coach is een rechtstreekse collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking. Hij is bereikbaar en heeft ervaring met betrekking tot de taken die de werknemer met een arbeidsbeperking moet uitvoeren.

De rol van collega-coach kan door de gekwalificeerde begeleider opgenomen worden, op voorwaarde dat de gekwalificeerde begeleider een rechtstreeks collega of directe leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking is.

#### **Artikel 25**

De werkgever ontvangt de begeleidingspremie en ziet daarom toe op de goede uitvoering van de begeleiding op de werkvloer, ongeacht of de begeleiding intern georganiseerd of extern uitbesteed wordt. Hij is hiervoor (eind)verantwoordelijk en aansprakelijk.

In de tweede alinea wordt bepaald dat voor personen met een arbeidsbeperking tewerkgesteld ten behoeve van gebruikers (bijvoorbeeld in het kader van uitzendarbeid) de Vlaamse regering bijkomende voorwaarden kan opleggen ten aanzien van de werkgever en de gebruiker met betrekking tot de organisatie van de begeleiding op de werkvloer. Op deze manier wordt er gegarandeerd dat er ook op de werkvloer van de gebruiker een kwalitatieve begeleiding aanwezig is, en zal er uitgeklaard worden wie hiervoor verantwoordelijk en aansprakelijk is.

## **Artikel 26**

Dit artikel bepaalt de voorwaarden en procedure waaraan een externe dienstverlener moet voldoen om van de Vlaamse regering een mandaat te krijgen om begeleiding op de werkvloer aan te bieden.

Door dienstverleners te mandateren wordt de kwaliteit van de dienstverlening gegarandeerd voor zowel de werkgever als de werknemer en toewerken naar een dekkend en overzichtelijk aanbod.

De externe dienstverlener dient bij de mandaataanvraag aan te tonen dat hij minimaal:

- beschikt over de nodige professionele deskundigheid: dit betekent dat de dienstverlener dient te bewijzen dat hij ervaring heeft in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking;
- garandeert dat de continuïteit van de gekwalificeerde begeleiding op de werkvloer verzekerd is, bijvoorbeeld bij ziekte of verlof van de gekwalificeerd begeleider;
- beschikt over een kwaliteitsregistratie in kader van het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

## **Hoofdstuk 5. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen**

### **Artikel 27**

De werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen in het kader van maatwerk bij individuele inschakeling worden beperkt tot een ondersteuningspremie. Het gaat om personen met een arbeidsbeperking die zelfstandige worden of zelfstandigen die een arbeidsbeperking verwerven en hun activiteiten verderzetten. Dit is een financiële compensatie om het verder zetten of opstarten van de zelfstandige activiteiten voor een zelfstandige met een arbeidsbeperking te faciliteren, rekening houdend met het statuut van de zelfstandige. Bijvoorbeeld ter compensatie voor het rendementsverlies of als tegemoetkoming voor de bijkomende kosten verbonden aan hun arbeidsbeperking.

Begeleiding op de werkvloer, zoals voorzien in kader van maatwerk bij individuele inschakeling, is hier niet van toepassing want lijkt moeilijk te verzoenen met het zelfstandig ondernemerschap. Een zelfstandige met een arbeidsbeperking maakt daarom geen aanspraak op de begeleidingspremie zoals bedoeld in dit decreet.

De ondersteuningspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Voor zelfstandigen is het niet mogelijk om zoals bij werknemers met een arbeidsbeperking de ondersteuningspremie te berekenen op basis van het inkomen. Het inkomen is pas na de aangifte bij de belastingen beschikbaar en enkel op jaarbasis. Als volwaardig alternatief wordt geopteerd om dit op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen te berekenen. Op

deze manier kan op kwartaalbasis een ondersteuningspremie aan zelfstandigen tijdig worden toegekend, waardoor ze deze middelen ook gericht en direct kunnen inzetten.

De Vlaamse regering kan bijkomende voorwaarden bepalen, zoals de voorwaarde die bij de VOP is voorzien om de VOP mogelijk te maken voor personen met een arbeidsbeperking die vanaf 2008 zelfstandig werden of zelfstandigen die na 2008 een arbeidsbeperking verworven hebben.

De zelfstandige met een arbeidsbeperking moet zijn zelfstandige activiteiten uitoefenen op het Belgisch grondgebied, of in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europees Economische Ruimte, en in principe dagelijks terugkeren naar hun hoofdverblijfplaats. Het betreft hier eenzelfde regeling als de regelgeving voor de zelfstandigen in de VOP.

### **Artikel 28**

De ondersteuningspremie wordt enkel uitbetaald voor periodes waarin de zelfstandige zijn activiteiten heeft uitgevoerd en er voldoende bedrijfsactiviteiten waren. Op deze manier wordt het principe van bij de loonpremie voor de tewerkstelling van werknemers met een arbeidsbeperking doorgetrokken. De werkgever zal enkel een financiële compensatie krijgen voor de periodes dat de werknemer prestaties heeft geleverd. Eenzelfde principe wordt hier toegepast, maar dan rekening houdend met het statuut van de zelfstandige.

Voldoende bedrijfsactiviteiten wordt in de huidige regeling van de VOP geoperationaliseerd aan de hand van het inkomen op het aanslagbiljet. De zelfstandige met een arbeidsbeperking moet jaarlijks een bepaald minimum inkomen aan kunnen tonen om in aanmerking te komen voor de VOP. Het inkomen van zelfstandigen is pas twee jaar na datum beschikbaar, door het berekenen van de ondersteuningspremie op basis van het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen wordt voorzien in een ondersteuning gedurende deze periode. Wanneer de zelfstandige onvoldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, worden toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De reeds uitbetaalde ondersteuningspremie wordt dus niet teruggevorderd, zodat de zelfstandige deze middelen effectief kan aanwenden om de kosten verbonden aan de arbeidsbeperking te compenseren bij het uitbouwen van zijn of haar zelfstandige activiteiten. Wanneer de zelfstandige opnieuw voldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, wordt de ondersteuningspremie opnieuw toegekend.

De sociale partners hebben in hun adviezen bij wijzigingen in de VOP regelgeving destijds gevraagd om gebruik te maken van de gegevens inzake de sociale bijdragen die zelfstandigen betalen. De inkomensgrens die nu via de belastingen moet aangetoond worden is afgestemd op de regelgeving inzake sociale bijdragen. De inkomensgrens die via de belastingen wordt gecontroleerd is dezelfde als de inkomensgrens waarbij zelfstandigen sociale bijdragen verschuldigd zijn. Het al

dan niet betalen van de sociale bijdragen als alternatief voor het aanslagbiljet is een piste die wordt onderzocht bij de opmaak van het uitvoeringsbesluit, waarbij ook rekening wordt gehouden met de administratieve belasting en verwerkingskosten.

### **Artikel 29**

De zelfstandige met een arbeidsbeperking dient een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij de dienst van de Vlaamse administratie.

De Vlaamse regering duidt de dienst van de Vlaamse administratie aan en bepaalt de aanvraagprocedure.

### **Artikel 30**

De ondersteuningspremie voor zelfstandigen wordt berekend op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. De ondersteuningspremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 75% en omvat op deze manier de huidige percentages bij de Vlaamse ondersteuningspremie en de ondersteuning geboden in collectief maatwerk. Bij de eerste toekenning van de ondersteuningspremie wordt met een vast percentage gewerkt om zelfstandigen zekerheid te bieden over de hoogte van de ondersteuning.

De ondersteuningspremie is degressief. De zelfstandige kan een aanvraag voor een wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie.

De Vlaamse regering bepaalt het startpercentage van de ondersteuningspremie bij hoe de degressiviteit zal verlopen. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden en modaliteiten voor een wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie.

De Vlaamse regering zal in het uitvoeringsbesluit de duurtijd en de procedure voor het aanvragen, het toekennen, berekenen en uitbetalen van de ondersteuningspremie bepalen.

### **Artikel 31**

De ondersteuningspremie wordt toegekend voor een periode van maximaal vijf jaar aan zelfstandigen met een arbeidsbeperking. Na de duurtijd kan de premie na een evaluatie eventueel verlengd worden wanneer nog nood is aan ondersteuning. De termijn kan telkens met maximaal vijf jaren worden verlengd.

De Vlaamse regering bepaalt de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie, rekening houdende met de duurtijd die VDAB heeft geïndiceerd. De Vlaamse regering bepaalt ook de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een wijziging van de duurtijd van de ondersteuningsperiode.

De toekenning van de ondersteuningspremie kan enkel voor de periode waarin de persoon over het recht op de ondersteuning beschikt. Na deze periode kan de persoon een recht op ondersteuning aanvragen en opnieuw een toekenning van de ondersteuningspremie vragen onder de voorwaarden beschreven in het decreet en het uitvoeringsbesluit.

## **Hoofdstuk 6. Indicering en evaluatie**

### **Artikel 32**

VDAB bepaalt voor personen met een arbeidsbeperking de behoefte op en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen. VDAB stelt de nood aan een financiële incentive voor het (blijvend) tewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking of voor het (blijvend) uitvoeren van zelfstandige activiteiten omwille van de arbeidsbeperking vast, alsook de nood aan begeleiding op de werkvloer.

VDAB kan dit aan de hand van attesten doen die de aandoening of voorgeschiedenis van de persoon documenteren of aan de hand van indicerend onderzoek. De werkwijze is vergelijkbaar met de werkwijze die VDAB momenteel hanteert voor het vaststellen van de nood aan bijzonder tewerkstellingsondersteunende maatregelen en het werkondersteuningspakket (WOP) bij collectief maatwerk.

VDAB zal de nood aan ondersteuning enkel vaststellen voor personen die de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt.

De Vlaamse regering bepaalt de procedure voor het opstellen van de lijsten voor de attesten en het multidisciplinair onderzoek. Op deze manier wordt ingespeeld op evoluties op medisch en maatschappelijk vlak om de nood aan ondersteuning toe te kennen.

VDAB kan voor dit onderzoek beroep doen op een door haar aangestelde dienst. VDAB is de eindverantwoordelijke in dit onderzoek.

### **Artikel 33**

De VDAB evalueert op regelmatige basis de behoefte aan werkondersteunende maatregelen bij de tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking. Een evaluatie vindt in regel plaats bij een aanvraag tot een wijziging van de hoogte of de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen door de werkgever of de zelfstandige.

VDAB houdt bij deze evaluatie rekening met de vereisten die verbonden zijn aan de functie of de werkplek van de werknemer of zelfstandige met een arbeidsbeperking. In voortkomend geval zal VDAB bij een evaluatie ter plaatse steeds de behoefte aan de toegekende werkondersteunende maatregelen vaststellen. VDAB gaat hiervoor ook in gesprek met zowel de werkgever als de



werknemer met een arbeidsbeperking. De dienst van de Vlaamse administratie neemt op basis van het advies van VDAB een beslissing, rekening houdende met de andere voorwaarden verbonden aan de toekenning van werkondersteunende maatregelen. Wanneer de behoefte aan ondersteuning onvoldoende is, wordt de loonpremie of ondersteuningspremie niet toegekend.

Op vraag van de persoon met een arbeidsbeperking kan VDAB toelichting geven over de inzet van de werkondersteunende maatregelen. Het is belangrijk om als werkgever transparant te zijn over de inzet van werkondersteunende maatregelen tegenover de werknemer met een arbeidsbeperking en zijn of haar collega's.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor deze evaluatie nader bepalen.

VDAB kan voor de evaluatie en het bijhorende onderzoek beroep doen op een door haar aangestelde dienst. VDAB is de eindverantwoordelijke in dit onderzoek.

## **Hoofdstuk 7. Beroep**

### **Artikel 34**

Zoals bij de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) als bij maatwerk bij collectieve inschakeling is een procedure van heroverweging voorzien wanneer de werknemer of zelfstandige met een arbeidsbeperking of de werkgever de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen of evaluatie van VDAB betwisten. De Vlaamse regering bepaalt hiervoor de procedure en termijn voor het indienen van het verzoek.

### **Artikel 35**

VDAB moet op de beslissing van de heroverweging voldoende motiveren en de mogelijkheid om tegen deze beslissing in beroep te gaan opnemen in de kennisgeving.

### **Artikel 36**

Wanneer de beslissing van de heroverweging wordt betwist kan de werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking of de werkgever een beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Zij moeten dit doen binnen een termijn van drie maanden na de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum van de kennisgeving, op straffe van nietigheid.

## **Hoofdstuk 8. Verwerking van persoonsgegevens**

Dit hoofdstuk bevat bepalingen inzake de verwerking van persoonsgegevens en vermeldt meer bepaald de essentiële elementen van de verwerkingen, die op grond van artikel 6.3, Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), samen gelezen met artikel 8 EVRM en artikel 22 van de Grondwet en om onzekerheid over de rechtmatigheid van de verwerkingen te vermijden, dienen te worden opgenomen.

De verwerking van persoonsgegevens in kader van dit decreet gebeurt op grond van artikel 6.1, e), van de AVG. De verwerking van gezondheidsgegevens is gerechtvaardigd op grond van artikel 9.2, b), van de AVG. De verwerkingsverantwoordelijken staan conform artikel 5.1, d), van de AVG in voor de juistheid en actualisering van de verwerkte gegevens. De betrokkene wordt geïnformeerd over de verwerking van zijn gegevens en de uitoefening van zijn rechten middels de privacyverklaring op de website.

### **Artikel 37**

De VDAB is de verwerkingsverantwoordelijke zoals bepaald in artikel 4, 7) van de algemene verordening gegevensbescherming voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de indicering en de evaluatie, het Departement Werk en Sociale Economie is de verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerkingen in het kader van de aanvraag en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

### **Artikel 38 tot 39**

Op basis van het decreet worden de nodige machtigingen aangevraagd bij de betrokken overheidsinstellingen. Voor het toekennen van de werkondersteunende maatregelen in kader van dit decreet dienen immers een aantal persoonsgegevens te worden verwerkt.

De identificatie- en contactgegevens zijn noodzakelijk voor het identificeren van de begunstigden. Deze gegevens worden verwerkt op basis van de gegevens uit het Rijkregister van de natuurlijke personen.

VDAB staat in voor de indicering, evaluatie, en de toekenning van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen en verwerkt daarbij ook gegevens betreffende de indicering als persoon met een arbeidsbeperking.

De tewerkstellingsgegevens, de bezoldigingsgegevens en de gegevens inzake de geleverde arbeidsprestaties van de begunstigde zijn noodzakelijk om de loonpremie te berekenen. Deze gegevens worden verkregen uit de gegevens uit de DmfA-gegevensbank, beheerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

De gegevens inzake het zelfstandig statuut zijn nodig om de begunstigden die actief zijn als zelfstandigen te identificeren en worden verkregen uit de databank van het Algemeen Repertorium van de Zelfstandige Arbeiders (ARZA), beheerd door het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ). Voor zelfstandigen zijn de gegevens van de personenbelasting nodig om de ondersteuningspremie toe te kennen. Deze gegevens zijn afkomstig van de Federale Overheidsdienst Financiën.

Indien van toepassing is er een tussenkomst van de bevoegde dienstenintegrator. Artikel 38 en artikel 39 bevatten de entiteiten waaraan en de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens mogen worden verstrekt, alsook de types of categorieën van te verwerken persoonsgegevens.

#### **Artikel 40**

In artikel 40 wordt de bewaartermijn van de verwerkte persoonsgegevens bepaald conform artikel 5.1, e) van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

### **Hoofdstuk 9. Toezicht en sancties**

#### **Artikel 41**

Dit artikel regelt het toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten. Dit toezicht verloopt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (hierna genoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht).

Dit betekent dat de sociaalrechtelijke inspecteurs van de afdeling Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie hun gebruikelijke inspectiebevoegdheden kunnen uitoefenen.

#### **Artikelen 42 tot 44**

Het handhavingsbeleid van de Vlaamse Sociale Inspectie bestaat uit een preventief en een curatief luik (sanctionering). De beide aspecten zijn essentieel.

Preventie is erop gericht om overtredingen te voorkomen. Aan de preventieve opdracht van de sociaalrechtelijke inspectiediensten werd van bij de oprichting veel belang gehecht. De regelgeving vindt hiervoor de basis in, onder meer,

- artikel 3 van het verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, d.d.11 juli 1947 (in België goedgekeurd met de wet van 29 maart 1957)
- artikel 6, § 1, 1<sup>o</sup> van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht
- artikel 21,1<sup>o</sup> van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010.

Een op preventie gericht beleid op zich volstaat evenwel niet. Naast preventie is dan ook een sanctioneringskader nodig. Het sanctioneringskader dat voor maatwerk bij individuele inschakeling wordt voorzien, is analoog aan dat van collectief maatwerk. Waar nodig werd het aangepast aan de specifieke kenmerken van individueel maatwerk. Bijvoorbeeld: binnen het kader van maatwerk bij individuele inschakeling en begeleiding op de werkvloer wordt er gewerkt met een

ondersteuningsplan (en niet met een persoonlijk ontwikkelingsplan POP zoals bij maatwerk bij collectieve inschakeling).

De volgende instrumenten kunnen ingezet worden bij oneigenlijk gebruik of misbruik van subsidies:

1. de strafbaarstelling van inbreuken aan de hand van strafrechtelijke sancties of administratieve geldboetes
2. de ambtshalve terugvordering van onrechtmatig ontvangen subsidies
3. de uitsluiting gedurende een bepaalde termijn van het voordeel van de subsidies.

De voorziene sancties – zowel de strafrechtelijke sancties als de administratieve geldboetes – zijn gealigneerd op de sancties die voorzien worden in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

Hieronder een schematisch overzicht:

Inbreuken vermeld in...	Strafrechtelijke sanctie		Admin. geldboete
	Gevangenisstraf	Geldboete (*)	
Art. 42 en 56 (13/9, §1)	8 dagen – 1 jaar	50 – 500 euro	100 – 1.000 euro
Art. 43 en 56 (13/9, §2)	8 dagen – 1 jaar	125 – 1.250 euro	250 – 2.500 euro
Art. 44 en 56 (13/9, §3)	6 maanden – 3 jaar	250 – 2.500 euro	500 – 5.000 euro

(\*) te vermenigvuldigen met de toepasselijke opcentiemen (nu x 8).

Artikel 42 regelt de strafbaarstelling van werkgevers als zij de volgende inbreuken plegen:

- geen ondersteuningsplan (doen) opstellen of (doen) actualiseren
- collega-coaches inzetten die niet aan de gestelde voorwaarden voldoen.

Artikel 43 regelt vooreerst de strafbaarstelling van personen die

- premies aanwenden voor andere doeleinden dan diegene waarvoor ze die premies hebben verkregen
- premies hebben verkregen of behouden waarop ze geen of slechts gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken.

Deze strafbaarstellingen kunnen desgevallend ook van toepassing zijn op de zelfstandigen die een ondersteuningspremie krijgen.

Daarnaast voorziet artikel 43 de strafbaarstelling van werkgevers als zij de volgende inbreuken plegen:

- geen begeleiding op de werkvloer voorzien terwijl dit vereist is op basis van de indicering van de betrokken werknemer(s) door VDAB

- geen begeleiding op de werkvloer of coaching voorzien die beantwoordt aan de gestelde normen en voorwaarden
- de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching verhinderen
- een of meer eigen werknemers aanstellen als begeleider zonder dat zij over de nodige kwalificaties of competenties beschikken
- werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

Tenslotte voorziet artikel 43 de strafbaarstelling van externe dienstverleners als zij – al dan niet met medeweten van of op vraag van de betrokken werkgever – geen begeleiding voorzien die volledig beantwoordt aan de gestelde normen en voorwaarden of als ze de voorziene begeleiding niet correct of onvolledig uitvoeren (buiten de hypothese waarin de begeleiding verhinderd wordt door de werkgever).

Nog in artikel 43 wordt bepaald dat wanneer de rechtbank met toepassing van dit artikel een geldboete oplegt aan werkgevers of dienstverleners, deze boete vermenigvuldigd moet worden met het aantal werknemers met een arbeidsbeperking waarop de vastgestelde inbreuk betrekking heeft. De vermenigvuldigde geldboete wordt begrensd op 100 keer de maximale geldboete van 1.250 euro (te vermeerderen met de toepasselijke opcentiemen).

Afgezien van de meer actieve, bewuste inbreuken zoals verhindering of ontslag, is nalatigheid of onoplettendheid voldoende grond om de artikelen 42 en 43 toe te passen.

Artikel 44 daarentegen viseert actieve, doelgerichte fraude door bedrog, valsheid in geschrifte, manipulatie van (computer)gegevens, gebruik van valse stukken of gebruik van valse identiteitsgegevens. Om onder de toepassing van dit artikel, met zijn zwaardere straffen, te kunnen vallen, moet het opzettelijk en bedrieglijk karakter van de feiten aangetoond kunnen worden.

#### **Artikel 45**

Dit artikel regelt de strafmaat in geval van herhaling van de inbreuken vermeld in de artikelen 42 tot 44.

#### **Artikel 46**

Dit artikel stelt de werkgever burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden worden veroordeeld.

### **Artikel 47**

Om recht te hebben op subsidies moeten de betrokken begunstigden voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden (= gerechtigd zijn) én de betaalbaarheidsvoorwaarden (= voldoen aan de voorwaarden voor uitbetaling).

Als bij het dossierbeheer of bij een inspectie vastgesteld wordt dat een begunstigde niet aan beide voorwaarden voldoet of dat er sprake is van misbruiken of fouten, dan moeten de subsidies worden teruggevorderd. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer de inbreuken, bedoeld in artikel 43, 1° tot 3° en 7°, en artikel 44°, worden vastgesteld.

De Vlaamse Regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering, onder andere om onterecht betaalde subsidies in mindering te brengen bij volgende betalingen.

### **Artikel 48**

Wanneer een rechter iemand een straf oplegt voor inbreuken bedoeld in de artikelen 43, 1° en 2°, of 44, of zijn schuld in dat verband vaststelt, en wanneer de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld bij dat strafproces, dan moet die rechter de veroordeelde in kwestie ambtshalve veroordelen tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen bedragen, vermeerderd met de verwijlinteressen.

Wanneer er geen afrekening is met betrekking tot de onrechtmatig ontvangen subsidies of wanneer de afrekening betwist wordt en er in dit verband nadere informatie nodig is, houdt de rechter de beslissing over de ambtshalve veroordeling aan.

### **Artikel 49**

Zoals in het sociaal handhavingsrecht algemeen gebruikelijk is, zijn alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85 van toepassing op de overtredingen die door voorliggend decreet vastgesteld worden.

Boek I van het Strafwetboek bevat de algemene bepalingen in verband met misdrijven en straffen. Hoofdstuk V, dat niet van toepassing is, bevat bepalingen in verband met herhaling (recidive). Het voorliggend decreet bevat namelijk een eigen regeling met betrekking tot herhaling, in artikel 45. Hoofdstuk VII definieert mededaderschap en medeplichtigheid en regelt de strafbaarstelling daarvan. Artikel 85 van het Strafwetboek tenslotte bepaalt hoe rechters strafvermindering kunnen toepassen bij verzachtende omstandigheden.

### **Artikelen 50 en 52**

Bij de veroordeling, de vaststelling van schuld, of de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk vermeld in de artikelen 43, 1°, en 2°,

en 44, kan het aangewezen zijn om de betrokkene die onrechtmatig subsidies heeft ontvangen gedurende een bepaalde periode uit te sluiten van het voordeel van de subsidie.

Afhankelijk van de ernst van de inbreuk kan de uitsluiting maximaal 12 maanden respectievelijk 24 maanden bedragen.

In geval van herhaling van de inbreuk kan de periode van de uitsluiting op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Het is de Vlaamse regering die tot de uitsluiting moet beslissen.

### **Artikel 51**

Inbreuken tegen de bepalingen van dit decreet kunnen ook gesanctioneerd worden met een administratieve geldboete.

De oplegging van de administratieve geldboete geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.

De voorziene administratieve geldboetes worden bepaald in artikel 56, dat daartoe in het voornoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/8 invoegt.

### **Artikel 53**

Dit artikel heeft tot doel te vermijden dat door cumulatie van diverse steunmaatregelen niet alleen de geldende Europese regelen inzake maximaal toelaatbare steun, maar ook – nog strenger – de geïndiceerde nood aan ondersteuning wordt overschreden.

### **Artikel 54**

De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten verjaren na vijf jaar. Deze gebruikelijke verjaringstermijn betreft niet alleen de strafvordering maar ook de burgerlijke rechtsvordering.

## **Hoofdstuk 10. Wijzigingsbepalingen**

### **Artikel 55**

In artikel 7, §1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2016, wordt punt m) opgeheven. Dit is de wettelijke basis voor de bevoegdheid om op basis van kenmerken van de werkzoekenden werkgevers een tussenkomst in het loon te voorzien via de activering van de werkloosheidsuitkering. Deze bevoegdheid is met de zesde staatshervorming overgedragen naar het Vlaams Gewest en wordt momenteel enkel nog voor Sociale

Inschakelingseconomie (SINE) toegepast. Twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet wordt deze bepaling in de werkloosheidsreglementering opgeheven.

### **Artikel 56**

Het artikel 56 past het Gerechtelijk Wetboek, wat de Vlaamse Gemeenschap betreft, aan in functie van dit decreet.

### **Artikel 57-58**

Deze twee artikelen werden gewijzigd na opmerkingen van de federale operator Rijksdienst voor Sociale Zekerheid RSZ.

De bevoegdheid om werkgeversbijdrageverminderingen toe te kennen in functie van de kenmerken van werknemers werd met de zesde staatshervorming overgedragen naar het Vlaams Gewest. Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 vormde de basis voor een aantal doelgroepverminderingen, waarvan Activa en Doorstromingsprogramma met de hervorming van het doelgroependecreet al werden opgeheven, maar de decretale basis werd nog niet opgeheven. De doelgroepvermindering die bij Sociale Inschakelingseconomie (SINE) wordt ingezet, wordt opgeheven twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet. Het gaat om artikel 341, 341bis, 364 en 372bis van de programmawet. RSZ is de federale operator voor deze maatregel.

### **Artikel 59 tot en met 61**

De artikelen 59 tot en met 61 voegen de nieuwe materie zoals bepaald in dit decreet toe aan het toepassingsgebied van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht en brengt het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht nader in overeenstemming met de in dit decreet gehanteerde begrippen.

Volgens het tweesporenstelsel is een afhandeling van inbreuken via een administratieve geldboete of een strafrechtelijke vervolging mogelijk. Artikel 61 voegt in decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/8 in om administratieve geldboetes te bepalen om inbreuken tegen dit decreet te bestraffen.

Net zoals bij de strafrechtelijke sancties, zijn er drie niveaus van administratieve geldboetes van toepassing, die elk corresponderen met de strafrechtelijke sancties, voorzien in respectievelijk de artikelen 42, 43 en 44.

Voor meer informatie inzake de sanctionering wordt verwezen naar de toelichting bij hoofdstuk 9.

### **Artikel 62**



Het artikel 62 brengt het VDAB-decreet van 7 mei 2004 in overeenstemming met de in dit decreet gehanteerde begrippen. In artikel 5 wordt de definitie van personen met een arbeidsbeperking toegevoegd en bij de taken voor integratie worden personen met een arbeidsbeperking toegevoegd. Maatwerkafdelingen worden ook in het VDAB-decreet geschrappt.

### **Artikel 63, artikelen 65 tot en met 72 en artikelen 74 tot en met 81**

Met maatwerk bij individuele inschakeling krijgen werkgevers gelijkaardige werkondersteunende maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking als in maatwerk bij collectieve inschakeling. De maatwerkafdelingen werden voorzien via het decreet van 12 juli 2013 inzake maatwerk bij collectieve inschakeling om ondernemingen met een economische activiteit als kerntaak de mogelijkheid te geven om bij te dragen aan een socialere economie. Maatwerkafdelingen konden een beperkte groep doelgroepwerknemers (minstens 5 VTE) tewerkstellen. Door het nieuwe regelgevende kader biedt deze vorm niet langer een meerwaarde en daarom worden de maatwerkafdelingen in binnen het nieuwe beleidskader van maatwerk bij individuele inschakeling ingekanteld. Artikel 88 voorziet overgangsbepalingen voor de doelgroepwerknemers die in maatwerkbedrijven zijn tewerkgesteld uiterlijk de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet.

### **Artikel 64**

De maatwerkbedrijven richten hun inspanningen op de tewerkstelling voor personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt; ze moeten daarom een minimaal aandeel doelgroepwerknemers op het totale werknemersbestand van de onderneming tewerkstellen. Het aandeel ligt vast op 65%.

Om organisaties de mogelijkheid te geven ook met andere profielen te werken, die eveneens een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren (bv. personen met een arbeidsbeperking met werkondersteunende maatregelen in kader van individueel maatwerk), wordt de verhouding bijgesteld. Het totale werknemersbestand van de onderneming moet daarom minstens bestaan uit 55% personen met een arbeidsbeperking, met name met een arbeidshandicap of met een psychosociale problematiek, zoals bepaald in het decreet van 12 juli 2013 inzake maatwerk bij collectieve inschakeling (artikel 3, 2°, a) en b)).

### **Artikel 73**

Maatwerk bij individuele inschakeling speelt een belangrijke rol in doormoeten uit de sociale economie naar de reguliere economie. De complementariteit en de wisselwerking tussen maatwerk bij individuele inschakeling en maatwerk bij collectieve inschakeling bieden een opportuniteit aan personen met een arbeidsbeperking een duurzame tewerkstelling op de arbeidsmarkt te realiseren.

Na een evaluatie door VDAB kan een persoon met een arbeidsbeperking doormoeten uit maatwerk bij collectieve inschakeling naar een reguliere

werkgever, waar hij al dan niet beroep doet op werkondersteunende maatregelen voorzien in maatwerk bij individuele inschakeling. In sommige gevallen blijkt een duurzame tewerkstelling van die persoon met een arbeidsbeperking bij de nieuwe werkgever niet mogelijk.

Artikel 73 voorziet in de nodige decretale basis om een terugvalpositie mogelijk te maken voor personen met een arbeidsbeperking bij wie de tewerkstelling na doorstroom niet succesvol was, en bij wie de tewerkstelling buiten zijn wil om eindigt. Zo wordt een vangnet voorzien voor zij die de stap naar de reguliere context durven zetten en wordt de tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking gegarandeerd.

### **Artikel 82**

Met oog op de inkanteling van de Lokale Diensteneconomie (LDE) in het nieuwe beleidskader van maatwerk bij individuele inschakeling wordt de overeenkomstige regelgeving opgeheven. Artikel 86 bepaalt de overgangsmaatregelen die nodig zijn voor de opheffing van deze regelgeving.

### **Artikel 83**

Artikelen 5 en 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt opgeheven. Dit artikel is de decretale basis voor de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). De maatregel wordt opgeheven en ingekanteld als loon- en ondersteuningspremie binnen dit decreet. Artikel 87 voorziet overgangsbepalingen.

### **Artikel 84**

Naast een werkgeversbijdragevermindering (uitgevoerd door RSZ) bestaat de SINE ook uit een activering van de werkloosheidsuitkering of het leefloon. RVA en POD Maatschappelijke Integratie zijn hiervan federaal operator. Dit artikel heft de SINE regelgeving op, twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet.

## **Hoofdstuk 11. Slotbepalingen**

### **Artikel 85**

Artikel 85 voorziet de overgangsmaatregelen van de Sociale Inschakelingseconomie (SINE). De SINE was een federale maatregel met een vermindering van de werkgeversbijdragen en een activering van de uitkering of het leefloon om langdurige werkzoekenden te werk te stellen bij als inschakelingsbedrijf erkende werkgevers. Deze maatregel is met de Zesde Staatshervorming overgedragen naar het Vlaams Gewest. SINE zal 24 maanden na de inwerkingtreding van het decreet worden opgeheven (artikel 55, 57, 58 en 84).

Vanaf de inwerking van het decreet kunnen werkgevers niet langer beroep doen op de voordelen van SINE. Zij kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet

geen nieuwe werknemers aanwerven met de voordelen verboden aan de Sociale Inschakelingseconomie; zij kunnen wel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Enkel voor werknemers die in dienst waren voor de inwerkingtreding van het decreet en die ononderbroken in dienst blijven, kunnen zij nog maximaal 24 maanden beroep blijven doen op de voordelen die in SINE waren toegekend, volgens de voorwaarden in die regelgeving.

Met een ononderbroken tewerkstelling wordt een doorlopende of aaneensluitende tewerkstelling bedoeld, de arbeidsovereenkomst wordt niet stopgezet, maar de uitvoering kan vb. door tijdelijke werkloosheid of ziekte geschorst zijn.

Wanneer de werkgever een verlenging van de voordelen van SINE voor hun werknemer aanvragen, kunnen zij deze aanvraag indienen volgens de (nieuwe) procedure van maatwerk bij individuele inschakeling.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

De Vlaamse Regering voorziet in de toekenning van een compenserende vergoeding voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied, vermeld in artikel 4 van het Koninklijk besluit van 21 september 2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie, en die deze voordelen verliezen. De Vlaamse regering bepaalt de toekenningsvoorwaarden.

## **Artikel 86**

Dit artikel bepaalt de overgangsmaatregelen voor lokale diensteneconomie.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling worden de lokale diensteneconomie initiatieven omgezet naar het kader van individueel maatwerk. Dit betekent een omzetting van de ondersteuning die de 'zittende' LDE-werknemers krijgen naar de werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Voor de lokale diensteneconomie initiatieven die in aanmerking komen om een erkenning te krijgen als maatwerkbedrijf en de overstap naar de maatregel maatwerk bij collectieve inschakeling wensen te maken, wordt een omzetting naar maatwerk bij collectieve inschakeling voorzien. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Het regeerakkoord stipuleert: *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.*

De Vlaamse Regering kan in het kader van de overgang naar dit nieuwe beleidskader daarom ten aanzien van de lokale besturen voorzien in een aanvullende financiering aan zowel de publieke als de private lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking, zoals bepaald in dit decreet, inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten. De lokale besturen treden in dit kader op vanuit hun rol als regisseur ter bevordering van de lokale aanvullende diensten en lokale maatschappelijke noden. De Vlaamse Regering bepaalt wat onder aanvullende lokale diensten begrepen wordt en wat de voorwaarden voor de financiering zijn.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

### **Artikel 87**

Dit artikel bepaalt de overgangsmaatregelen en de opheffing van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). De VOP is een loonpremie voor werkgevers die werknemers met een arbeidshandicap aanwerven of tewerkstelling en kan ook voor zelfstandigen met een arbeidshandicap ingezet worden ter ondersteuning van hun zelfstandige activiteiten. De VOP compenseert rendementsverlies of bijkomende kosten verbonden aan de arbeidshandicap.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling kunnen werkgevers en zelfstandigen niet langer een aanvraag voor de VOP indienen. Zij kunnen voor een nieuwe aanwerving, tewerkstelling of zelfstandige activiteiten, wel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen voorzien in kader van maatwerk bij individuele inschakeling.

Voor werkgevers en zelfstandigen die reeds voor de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling gebruik maken van de VOP wordt voorzien dat zij van de premie kunnen blijven genieten, volgens de voorwaarden van de VOP-regeling. Wanneer zij gebruik willen maken van een verhoging of een verlenging van de VOP, kunnen zij deze aanvraag indienen volgens de (nieuwe) procedure van individueel maatwerk. Personen met een arbeidshandicap die met een VOP zijn tewerkgesteld als werknemer of zelfstandige maken deel uit van de doelgroep van personen met een arbeidsbeperking die door maatwerk bij individuele inschakeling kunnen worden ondersteund. Op deze manier maken wij een vlotte overgang tussen beide maatregelen.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

## **Artikel 88**

Dit artikel bepaalt de overgangsmaatregelen bij de opheffing van de maatwerkafdelingen. De opheffing van de maatwerkafdelingen is voorzien in het hoofdstuk wijzigingsbepalingen.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling kunnen maatwerkafdelingen niet langer beroep doen op de ondersteuning voorzien via maatwerk bij collectieve inschakeling. Er wordt een omzetting voorzien van de ondersteuning die doelgroepwerknemers die al in dienst zijn krijgen naar de werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Voor de maatwerkafdelingen die in aanmerking komen om een erkenning te krijgen als maatwerkbedrijf, wordt een omzetting naar maatwerk bij collectieve inschakeling voorzien. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling kunnen werkgevers geen nieuwe erkenning aanvragen als maatwerkafdeling. Voor werkgevers die al over een erkenning als maatwerkafdeling beschikken wordt de mogelijkheid voorzien om de overstap te maken naar maatwerk bij collectieve inschakeling. De Vlaamse Regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

## **Artikel 89**

Artikel 89 machtigt de Vlaamse regering om de inwerkintreding van het decreet nader te bepalen.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Hilde CREVITS