

DE VLAAMSE MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

## NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- Voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling
  - Tweede principiële goedkeuring

### Samenvatting

Op 14 januari 2022 heeft de Vlaamse Regering het decreet over maatwerk bij individuele inschakeling bekrachtigd. Met dit decreet wil de Vlaamse Overheid de kansen op de arbeidsmarkt verhogen voor personen met een arbeidsbeperking ook in een reguliere arbeidscontext. Deze maatregel kadert binnen de ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

De invoering van maatwerk bij individuele inschakeling voorziet een financiële incentive in de vorm van een loonpremie en/of een begeleidingspremie om de drempel voor het aanwerven en tewerkstellen van personen met een arbeidsbeperking te verlagen en er ook voor te zorgen dat deze personen met de juiste begeleiding aan de slag kunnen gaan en kunnen blijven. Daarnaast stimuleren we met de invoering van de ondersteuningspremie het ondernemerschap bij personen met een arbeidsbeperking, die als zelfstandige hun loopbaan wensen vorm te geven.

De maatregel is complementair aan maatwerk bij collectieve inschakeling. We verruimen het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking en we geven aan alle werkgevers een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking aan te werven en tewerk te stellen. In het kader van een inclusieve arbeidsmarkt biedt maatwerk bij individuele inschakeling ook nieuwe mogelijkheden om de doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken.

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Werk en sociale economie

Beleidsveld: Sociale economie

Met het oog op de verhoging van de werkzaamheidsgraad formuleert het Vlaamse Regeerakkoord (2019-2024) 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.

De beleidsnota preciseert de doelstelling verder: “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.”

We vertrekken, enerzijds, van de conceptnota “Een beleidskader voor Individueel maatwerk (IMW)” die de Vlaamse Regering op 10 juli 2020 goedkeurde (VR2020 1007 MED0248/1) en, anderzijds, van het decreet over maatwerk bij individuele inschakeling waarin de contouren van het nieuwe beleidskader en de bijhorende bepalingen, vastgelegd werden. Het decreet werd door de Vlaamse Regering op 14 januari 2022 bekrachtigd (VR2022 1401 DEC.0003).

## **B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN**

Het bijgaande voorontwerp van besluit werd aangepast aan het wetgevings- en taaladvies nr. 2022/82 van 11 maart 2022.

Er werd een gunstig advies onder voorwaarden verleend door de Inspectie van Financiën op 16 maart 2022.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 28 maart 2022.

Op 3 mei 2022 werd het advies van de VTC ontvangen.

Op 9 mei 2022 werd het advies van de SERV en NOOZO ontvangen.

## **2. INHOUD**

### **A. ALGEMENE TOELICHTING**

Op 14 januari 2022 heeft de Vlaamse Regering het decreet over maatwerk bij individuele inschakeling bekrachtigd. Met dit decreet wil de Vlaamse Overheid de kansen op de arbeidsmarkt verhogen voor personen met een arbeidsbeperking, ook in een reguliere arbeidscontext en op die manier een bijdrage leveren aan haar ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen. De doelgroep van deze maatregel zijn personen met een arbeidsbeperking die zonder ondersteuning niet zomaar aan de slag kunnen gaan. Dit zijn personen die een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven ervaren als gevolg van het samenspel van functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, of persoonlijke en externe factoren.

Om voor werkgevers de drempel voor de tewerkstelling van deze personen met een arbeidsbeperking te verlagen en er ook voor te zorgen dat deze personen met de juiste begeleiding en omkadering aan de slag kunnen gaan, biedt de overheid aan de werkgever en de zelfstandige een financiële incentive (loonpremie of ondersteuningspremie) en/of een begeleidingspremie aan om de bijkomende kosten verbonden aan deze tewerkstelling te compenseren. De contouren van deze financiering zijn afgestemd op de Europese staatssteunregels.

In voorliggend besluit operationaliseren we de contouren van het nieuwe beleidskader maatwerk bij individuele inschakeling zoals bepaald in het decreet. Naar aanleiding van de adviezen van SERV, NOOZO en VTC verduidelijken we een aantal bepalingen in het voorliggend ontwerp van besluit, meer bepaald in artikel 1 (definities), artikel 61 (zelfstandigen), artikel 78 (overgangsbepalingen voor SINE), artikels 80-82 (overgangsbepalingen LDE) en artikel 92 (overgangsbepalingen maatwerkafdelingen).

## **B. BESPREKING VAN DE ADVIEZEN**

### **SERV**

Op 9 mei 2022 ontvingen we het advies van de SERV. “De SERV is tevreden dat de operationalisering van het langverwachte individueel maatwerk (IMW) met dit BVR in zicht komt. (...) IMW biedt, complementair aan het collectief maatwerk, kansen op inclusieve en duurzame tewerkstelling met gepaste ondersteuning aan een ruime groep van personen met een arbeidsbeperking.”

De SERV formuleert een aantal aanbevelingen, bedenkingen en vragen bij het voorliggende BVR.

De SERV moedigt aan om verder te werken aan de garantie van kwalitatieve begeleiding. Men staat positief tegenover de differentiatie van de begeleidingspremie naargelang de geïndiceerde begeleidingsnood. De SERV vraagt om de tweewekelijkse opvolging door de gekwalificeerde begeleider meer concreet in te vullen. Om niet te vervallen in een onnodige administratieve belasting met het bijhouden van elk contact, zij het nu telefonisch dan wel ter plaatse, wensen we dit niet expliciet op te nemen in de regelgeving, maar we nemen dit wel ter harte in onze communicatie. Een verdere verduidelijking over de wijze van kwalitatieve begeleiding kan uiteraard wel opgenomen worden in het ondersteuningsplan.

De SERV herhaalt de vraag om alle betrokkenen in de aanloop van de invoering van het decreet te sensibiliseren over de rechten en de plichten binnen individueel maatwerk. We hopen vanuit de overheid ook op de kanalen van de sociale partners te kunnen rekenen om deze taak mee op te nemen.

De SERV vraagt om de keuze voor een externe begeleider te stimuleren voor personen met de hoogste begeleidingsnood, evenwel zonder de keuzevrijheid van de werkgever te beperken. De SERV vraagt om hier ook de persoon met een arbeidsbeperking zelf te horen. Voor ons valt dit onder

artikel 12, waarin we de werkgever vragen om transparant te communiceren over het gebruik van de werkondersteunende maatregelen met de werknemer met een arbeidsbeperking.

De SERV uit zijn bezorgdheid over de gesloten end financiering voor het luik begeleiding (begeleidingspremie). Hoewel de SERV begrijpt dat het niet eenvoudig is om op langere termijn de noden te kunnen inschatten, wijzen ze er op dat te allen tijde moet vermeden worden dat er voor individueel maatwerk wachtlijsten ontstaan en er uiteindelijk geen budget voor begeleiding is voor de groep met de hoogste nood aan begeleiding.

De SERV vraagt om in te zetten op het creëren van een draagvlak op de reguliere werkvloer. De SERV verwijst hiervoor naar de geëigende kanalen, zoals het onthaalbeleid, het sociaal overleg op ondernemingsniveau, het teamoverleg,... We zijn van mening dat de gekwalificeerd begeleider hier zeker een rol zal kunnen spelen. Deze kan ondersteuning bieden aan de collega's van de werknemer met een arbeidsbeperking. De gekwalificeerd begeleider en de collega-coach dienen ook aandacht te besteden aan een goede integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer. Daarnaast hopen we in de sociale partners een partner te vinden in het sensibiliseren en verspreiden van goede praktijken. Ook bij de communicatiestrategie waar ze op het belang ervan wijzen, hopen we op hen te kunnen rekenen. We grijpen dit advies ook aan om in de bepalingen voor de overgangsmaatregelen een aantal verduidelijkingen door te voeren zodat alle betrokkenen voldoende op de hoogte zijn (zie verder).

De sociale partners hernemen hun vraag om afspraken te maken met de andere gewesten om lacunes in het toepassingsgebied van deze maatregel weg te werken.

De SERV staat positief tegenover de verdere ontwikkeling van lokale diensten. De sociale partners wijzen op de complementariteit met andere maatregelen op lokaal niveau en onderlijnen het belang van het verder uitwerken en optimaliseren van het kader voor het lokaal dienstenaanbod. Ze vragen een meldpunt voor ondernemers en werknemers, indien lokale besturen niet aan de voorwaarden voldoen.

De SERV vraagt aandacht voor een sterke monitoring van individueel maatwerk, zodat snel lessen kunnen getrokken worden en indien nodig, kan bijgestuurd worden. Ze vragen dat hier voldoende fijnmazige criteria voor zullen gebruikt worden. Twee van de vier maatregelen die ingekanteld worden in individueel maatwerk zijn momenteel reeds opgenomen in een jaarrapport opgesteld door het Departement Werk en Sociale Economie (VOP in het jaarrapport doelgroepenbeleid en LDE in het jaarrapport sociale economie). Voor individueel maatwerk wordt een soortgelijke rapportering voorzien. Het Departement onderzoekt ook mogelijkheden om de data breder beschikbaar te stellen via de site.

De SERV vraagt om de ondersteuningsplannen over te maken aan het departement zodat deze ook deel kunnen uitmaken van de monitoring. Op deze suggestie wensen we niet in te gaan, omdat de individuele ondersteuningsplannen op maat van de werknemer en werkgever wordt gemaakt. Het gaat bovendien om persoonsgevoelige informatie en een verwerking van deze informatie kan moeilijk gestandaardiseerd worden. De Vlaamse Sociale Inspectie kan deze individuele ondersteuningsplannen wel opvragen in het kader van controledoelinden.

Bij de criteria om als externe begeleider in aanmerking te komen wordt het engagement om deel te nemen aan intervisie opgenomen. De concrete invulling van die intervisie is nog niet uitgewerkt, maar we nemen de suggestie van de SERV zeker ter harte. Het lijkt ons ook interessant om op lokaal niveau te komen tussen een ervaringsuitwisseling tussen de reguliere en sociale economie. Ook de suggestie bij de punctuele bemerkingen van de SERV, om vertegenwoordigers van personen met een arbeidsbeperking hierbij te betrekken, lijkt ons interessant.

Wat betreft de meer punctuele bemerkingen van de SERV:

- We passen artikel 80 aan in het besluit en verduidelijken dit in de nota VR. Het gaat om de leeftijd van 60 jaar.
- Gezien binnen de overgangsmaatregelen het voltooiën van het reeds opgestarte inschakelingstraject centraal staat, gebeurt de omzetting van het contingent op basis van het ingevulde contingent.
- De overgangsmaatregel waarbij SINE-middelen budgetneutraal kunnen worden omgezet naar een contingent werkondersteunende maatregelen maatwerk bij collectieve inschakeling werden verduidelijkt. De subsidie verbonden aan dit toegekende contingent zal volgens deze regelgeving worden toegekend.
- We maken verdere afspraken met de betrokken maatwerkbedrijven over SINE buiten het contingent van doelgroepwerknemers.
- We nemen akte van de vraag om de ongelijkheid tussen lokale besturen en andere werkgevers weg te werken. De lokale besturen zullen naast de loonpremie ook beroep kunnen doen op de begeleidingspremie.
- Het moment van de terugkeermogelijkheid van 18 maanden vangt aan vanaf de start van een arbeidsovereenkomst buiten het maatwerkbedrijf.
- De opmerkingen inzake de ondersteuningspremie voor zelfstandigen werden doorgevoerd, met een toevoeging bij de definities en een wijziging van artikel 61 in het besluit.

### **NOOZO**

Het advies van de Vlaamse adviesraad handicap Niet Over Ons Zonder Ons (NOOZO) werd op 9 mei 2022 ontvangen. Naast de aanbevelingen op het voorliggend besluit is er ook een uitgestoken hand om personen met een arbeidsbeperking verder te betrekken bij de uitwerking en uitrol van communicatiecampagnes, ... waar we graag verder op in gaan.

NOOZO adviseerde om personen met een handicap meer regie toe te laten over hun werk. NOOZO geeft bijvoorbeeld aan dat bij mensen met een handicap of chronische ziekte de vraag leeft om meer invloed en zeggenschap te krijgen over de besteding van de loon- en begeleidingspremie. In deze context stelt NOOZO in punt 6.2 van haar advies dat volgende elementen een plaats moeten krijgen in het ondersteuningsplan:

- de manier waarop de werkgever de loonpremie inzet,
- de noden naar ondersteuning van collega's op de werkvloer,
- welke factoren in de organisatie de inclusie van de werknemer vooruithelpen of belemmeren.

Met betrekking tot de inzet van de loonpremie menen we dat dit niet per sé dient opgenomen te worden in het ondersteuningsplan. Het ondersteuningsplan dient eerder als (inhoudelijke) leidraad voor de begeleiding door de gekwalificeerd begeleider en de collega-coach. Daarbij stelt artikel 12 reeds dat werkgevers transparant moeten communiceren over de inzet van de werkondersteunende maatregelen.

Wat betreft de noden naar ondersteuning van collega's en de factoren die de inclusie van de werknemer vooruithelpen of net belemmeren. Dergelijke elementen behoren tot het takenpakket van de gekwalificeerd begeleider en kunnen steeds opgenomen worden in het ondersteuningsplan. Het is echter niet de bedoeling dat de premie wordt ingezet voor meer persoonsgerichte assistentie. De activiteiten die gevat worden onder begeleiding op de werkvloer worden duidelijk afgebakend in het decreet.

Met betrekking tot de aanbeveling dat personen kunnen kiezen welke begeleider op de werkvloer komt (zie punt 6.4 van het advies) menen we dat dit best onderwerp uitmaakt van een dialoog tussen de werkgever en werknemer. De begeleiding moet immers ook op maat zijn van de werkgever. Ook hier verwijzen we naar artikel 12 van het besluit. Als werkgever en werknemer in dialoog gaan over de inzet van de middelen, kan de keuze over een begeleider hier ook deel van uitmaken. Ook de opmaak van het ondersteuningsplan, dat steeds dient te gebeuren in

samenspraak met de werknemer, de werkgever en de gekwalificeerd begeleider, kan hier een hefboom zijn. NOOZO neemt deze bepaling ook mee bij de positieve punten van de regelgeving.

NOOZO vraagt om aandacht voor inclusie en 'eigen regie' toe te voegen in het competentieprofiel van de begeleider (zie punt 6.3. van het advies). Aandacht voor eigen regie overlapt voor ons met de competenties samenwerken en communiceren. Inclusie is voor ons daarenboven inherent aan het begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking.

NOOZO vraagt dat personen met een attest de mogelijkheid krijgen om een onderzoek aan te vragen met het ICF-instrument om de specifieke werkcontext mee te nemen in de ondersteuningsvraag van de werknemer. Het decreet voorziet in de mogelijkheid dat werknemers een evaluatie initiëren. Een evaluatie houdt steeds rekening met de werkcontext en de functievereisten van de job. Het evaluatie-instrument is gebaseerd op het ICF-instrument.

NOOZO vraagt net als de SERV een nauwkeurige monitoring van het aantal personen dat gebruik wil maken van de begeleidingspremie zodat voldoende middelen beschikbaar zijn. We zullen inzetten op een monitoring van het gebruik van alle werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling, van de doelgroep,... NOOZO vraagt om de effecten van de aanpassing van het minimumaandeel doelgroepwerknemers in collectief maatwerk te monitoren en eventueel bij te sturen.

NOOZO vraagt om de ambities voor tewerkstelling in het reguliere circuit hoger te leggen dan voor collectief maatwerk. Ze claimen dat er nood is aan een inhaalbeweging (onder meer budgettair) en verwijzen hiervoor naar het VN-Verdrag. Echter, met het regelgevend kader rond maatwerk bij individuele inschakeling versterken we net de mogelijkheden van personen met een arbeidsbeperking op vlak van tewerkstelling. Volgens het advies van NOOZO zou het uitvoeringsbesluit ook niet de mogelijkheid voorzien om de loonpremie te combineren met een begeleidingspremie voor wie geen toegang heeft tot collectief maatwerk. Deze combinatie is evenwel wel opgenomen, zowel bij het startpakket van de loonpremie die aanvat aan 40% als bij de loonpremie van 20% gedurende twee jaar is de mogelijkheid van de combinatie met begeleidingspremie mogelijk. Deze mogelijkheid van begeleiding is een uitbreiding ten opzichte van de Vlaamse Ondersteuningspremie.

Net zoals de SERV vraagt NOOZO om afspraken te maken met de andere gewesten en zo het toepassingsgebied van de loon- en begeleidingspremie te ontwarren. Verder pleit NOOZO ervoor om de ondersteuningsnood van de werknemer als het uitgangspunt te zien en niet de aard van de werkgever. Ze vragen om de uitsluiting van instellingen die rechtstreeks afhangen van de federale staat, de gemeenschappen en gewesten op te heffen. Deze instellingen beschikken echter vaak over een eigen regeling inzake tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. NOOZO ziet een knelpunt bij de lokale besturen. We begrijpen die vraag maar wijzen er op dat lokale besturen naast de loonpremie ook beroep kunnen doen op de begeleidingspremie. Ook vragen ze de mogelijkheid voor studenten met een arbeidsbeperking de kans te geven om verschillende jobs uit te oefenen. De regelgeving in het BVR neemt geen beperking op naar jobstudenten. Binnen de samenstelling van het referteloon (artikel 21) is de solidariteitsbijdrage voor jobstudenten expliciet opgenomen.

NOOZO schuift universeel ontwerp naar voren als een goede aanpak om een reguliere arbeidscontext te organiseren. Ze wijzen op de voordelen om op maat van de persoon en werkgever te kunnen werken, maar ook op het risico van een stigmatiserend effect voor deze personen. Dergelijke acties passen ons inziens binnen de acties die we ondernemen op vlak van inclusief ondernemen, werkbaar werken,...

NOOZO wijst op de mogelijke drempels in andere levensdomeinen die personen met een arbeidsbeperking weerhouden om de stap te zetten naar betaald werk. Ze wijzen op een moeilijke overgang vanuit het onderwijs of vanuit welzijn. Ook de belangrijke koppeling tussen

arbeidsbeperking en armoede wordt gemaakt. We zijn ons bewust van deze beleidsmatige uitdagingen maar het aanpakken van deze drempels overstijgt het voorzien in werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling.

NOOZO vraagt een grotere flexibiliteit bij het inzetten van de werkondersteunende maatregelen. Ze vrezen dat de aanpassing van de loon- en begeleidingspremie na een wachttijd van 1 jaar te weinig rekening houdt met de behoefte van personen met een zware arbeidshandicap. Ze zien deze doelgroep vooral gebaat met eenzelfde constante en doorlopende ondersteuning en begeleiding. Als de werkgever de aanvraag voor evaluatie in het vijfde kwartaal doet, kan, indien VDAB deze behoefte vaststelt, de degressiviteit van de werkondersteunende maatregelen aangepast worden. Het startpakket voor personen met de hoogste ondersteuningsnood is een loonpremie van 55% en een hoge begeleiding. Dit wordt jobonafhankelijk toegekend en kan na een jobafhankelijke evaluatie bijgestuurd worden indien hier behoefte aan is.

De Vlaamse Regering kiest ervoor om met een beperkt aantal startpakketten te werken die ruimte laten om te differentiëren naargelang de behoefte aan ondersteuning van de werknemer. Deze startpakketten worden toegekend op basis van een jobonafhankelijke inschatting van de behoefte van de persoon. Dit wil zeggen dat in elke job bij elke werkgever de persoon met een arbeidsbeperking dezelfde behoefte zal ervaren. Omdat de behoefte aan ondersteuning hoger kan liggen bij bepaalde jobs bij bepaalde werkgevers is het mogelijk om een jobafhankelijke inschatting van de behoefte te laten doen door de aanvraag tot evaluatie. Op deze manier wordt een evenwicht gevonden tussen transparantie bij personen met een arbeidsbeperking en werkgevers bij de start van de tewerkstelling en het voorzien in voldoende ondersteuning op maat van de persoon met een arbeidsbeperking en werkgever. Het verhoogt bovendien de voorspelbaarheid van de nodige overheidsmiddelen en verlaagt de administratieve lasten bij een eerste vaststelling van de werkondersteunende maatregelen. Vanuit diezelfde visie werd ook gekozen voor 20% als ondergrens bij het vragen van ondersteuning. Dit is trouwens een verderzetting van het principe (ondergrens) bij de huidige Vlaamse Ondersteuningspremie. Het voldoende fijnmazig inschatten van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen doorheen de tewerkstelling is geen evidentie. Het is een proces dat bijgestuurd moet kunnen worden zonder te vervallen in een te zware administratieve of emotionele belasting. Het evalueren van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen kan, zoals NOOZO ook opmerkt een stigmatiserend effect hebben, waardoor de inclusie van de persoon op de werkvloer ondergraven wordt.

We kunnen niet tegemoet komen aan de aanbevelingen van NOOZO om de ondersteuningspremie voor zelfstandigen met een arbeidsbeperking te verhogen, de mogelijkheid van een begeleidingspremie te voorzien of de bemerkingen inzake zelfstandigen in bijberoep. NOOZO zet principiële kanttekeningen bij het hanteren van het belastbaar netto bedrijfsinkomen als grens. We wijzen er op dat zelfstandigen ook voldoende bedrijfsactiviteiten kunnen aantonen door het betalen van hun voorlopige sociale bijdragen (artikel 62). Deze wijziging ten opzichte van de Vlaamse Ondersteuningspremie is er op vraag van de SERV gekomen (cfr. vorige adviezen van de SERV). We volgen de bedenking dat personen met een arbeidsbeperking drempels ervaren bij het opzetten van hun zelfstandige activiteiten. In het rapport van Stichting Innovatie en Arbeid dat NOOZO aanhaalt, blijkt ook dat deze drempels vaak gelijkaardig zijn aan de drempels die personen zonder arbeidsbeperking ervaren bij het opstarten van hun zelfstandige activiteiten. Het wegwerken van deze drempels overstijgt dan ook het regelgevend kader van maatwerk bij individuele inschakeling.

NOOZO formuleert ten slotte dezelfde bezorgdheid als de SERV bij de uitwerking van de begeleidingspremie onder gesloten enveloppe. Deze uitwerking kadert in de budgettaire afspraken van de Vlaamse Regering. De monitoring van de aanvragen en toekenning van werkondersteunende maatregelen zal strikt opgevolgd worden, onder meer in kader van de jaarlijkse begrotingsopmaak en eventuele – aanpassing.

## VTC

We ontvingen het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie op 3 mei 2022. Hieronder worden de bemerkingen van de VTC punctueel beantwoord.

- Het uitvoeren van een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling

Het is de verplichting voor de verwerkingsverantwoordelijken om na te gaan of er al dan niet een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling moet gebeuren. Er wordt een gegevensbeschermingseffectenbeoordeling ingepland voor deze maatregel.

- Het expliciet vermelden van de wettelijke basis

De wettelijke basis werd reeds vermeld in de memorie van toelichting bij het decreet: *“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 behoefte aan werkondersteunende maatregelen en motivering daarvan vermelden als te verwerken persoonsgegevens

Dit werd reeds vermeld in het decreet door in artikel 38 het volgende op te nemen:

*“Art. 38. De volgende categorieën van persoonsgegevens van de begunstigde worden in het kader van de indicering, de evaluatie en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verwerkt:*

*1° de identificatie- en contactgegevens, waaronder het INSZ-nummer;*

*2° de behoefte aan werkondersteunende maatregelen en de indicering als persoon met een arbeidsbeperking;”*

- De begrippen “externe dienstverlener” en “gebruiker” definiëren

De definities werden toegevoegd in het besluit (artikel 1).

- De nodige maatregelen nemen in verband met de juistheid van de persoonsgegevens (luik 7) en de transparantiemaatregelen

Dit werd reeds opgenomen in de memorie van toelichting bij het decreet: *“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.”*

## C. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

### Hoofdstuk 1. Definities

#### Artikel 1

Dit artikel bevat de definities die in het besluit worden gehanteerd.

### Hoofdstuk 2. Indicering en evaluatie van persoon met een arbeidsbeperking

#### Artikel 2



De VDAB kan in het kader van de indicering een arbeidsbeperking bij een persoon vaststellen als de persoon behoort tot één van de categorieën van personen met een arbeidshandicap zoals vermeld in het besluit van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap of als bij de persoon een indicatie van multiële problematieken wordt vastgesteld via een indicierend arbeidsonderzoek. De persoon moet dit onderzoek bij VDAB aanvragen; een bemiddelaar of een partner van VDAB kan dit, met kennisgeving aan de persoon, ook initiëren. Dit arbeidsonderzoek wordt door de VDAB, of een door de VDAB gecertificeerde dienst, uitgevoerd aan de hand van het ICF-instrument.

De International Classification of Functioning, disability and Health (ICF) is een officiële classificatietaal die door de Wereldgezondheidsorganisatie werd ontwikkeld voor het beschrijven van het functioneren van mensen inclusief factoren die op dat functioneren van invloed zijn. Op basis van deze taal ontwikkelde VDAB een instrument dat 43 categorieën omvat om specifiek het functioneren van de persoon op een werkvloer in kaart te brengen. Het instrument werd door de Wereldgezondheidsorganisatie gevalideerd en wordt bij verschillende maatregelen gebruikt als officieel en objectief opvolgings- of indiceringsinstrument.

### **Artikel 3**

De VDAB stelt bij de personen met een arbeidsbeperking een behoefte aan werkondersteunende maatregelen vast op basis van een officieel attest of op basis van het ICF-instrument. Deze lijsten met aandoeningen of voorafgaande feiten en de voorwaarden van het indicierend arbeidsonderzoek door middel van het ICF-instrument worden na advies van de raad van bestuur van de VDAB in een ministerieel besluit opgenomen. Deze werkwijze wordt nu al bij de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) en maatwerk bij collectieve inschakeling toegepast, zodat steeds ingespeeld kan worden op nieuwe medische, technologische en maatschappelijke veranderingen. De VDAB consulteert medische en andere experts bij de samenstelling en aanpassing van deze lijst. Ongeacht de manier waarop de behoefte tot werkondersteunende maatregelen wordt vastgesteld (attest of ICF-instrument), het gaat steeds om dezelfde vaststelling van een arbeidsbeperking en behoefte aan werkondersteunende maatregelen in het kader van maatwerk bij individuele inschakeling.

Bij de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen bepaalt de VDAB de nood aan een loonpremie en/of een begeleidingspremie en de duurtijd van de ondersteuning. Dit onderscheid in duurtijd en nood aan ondersteuning wordt gemaakt op basis van het attest met de aandoening of een voorgeschiedenis of het indicierend arbeidsonderzoek door middel van het ICF-instrument. Bij een duurtijd van maximaal twee jaar (cfr. de voormalige VOP van bepaalde duur) wordt bijvoorbeeld gedacht aan aandoeningen die een nood aan ondersteuning op de werkvloer vragen maar nog kunnen evolueren, zoals een nood aan extra rustpauzes of aangepaste taken bij personen met lager concentratievermogen, bijvoorbeeld bij revalidatie na kanker. Bij een duurtijd van vijf jaar gaat het om een meer blijvende nood aan ondersteuning op de werkvloer bijvoorbeeld omwille van een aangeboren aandoening of een blijvende nood omdat de persoon is uitbehandeld.

De duurtijd van de vaststelling begint te lopen vanaf de datum van vaststelling door de VDAB in het kader van een eerste indicering of een evaluatie. Het is belangrijk dat de vaststelling up to date blijft, zeker als de persoon werkzoekend blijft. Als de persoon een aanvraag voor werkondersteunende maatregelen doet en de VDAB stelt een behoefte vast voor bijvoorbeeld een periode van twee jaar, maar de persoon blijft werkzoekend zijn er mogelijk bijkomende elementen die ervoor zorgen dat de vaststelling bijgestuurd moet worden. De initieel door de VDAB vastgestelde periode aan werkondersteunende maatregelen eindigt dan ook maximaal twee of vijf jaar na het moment van de vaststelling door de VDAB. Via een nieuwe vaststelling voorzien we een update van de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

De werkgever of zelfstandige moet de aanvraag voor werkondersteunende maatregelen bij het Departement Werk en Sociale Economie indienen tijdens de duurtijd die door de VDAB is bepaald. Het is belangrijk dat de werkgever voor de aanvraag bij het departement op de hoogte is van de

nood aan werkondersteunende maatregelen en indien de persoon nood heeft aan begeleiding hier ook kan op inspelen, door bijvoorbeeld een externe dienstverlener te contacteren of zelf intern de noodzakelijke stappen te nemen.

De beslissing over de toekenning van werkondersteunende maatregelen door het departement moet plaatsvinden binnen de initieel door de VDAB vastgestelde periode aan werkondersteunende maatregelen. Op het moment van de beslissing over de toekenning van werkondersteunende maatregelen door het departement (artikel 8) wordt de duurtijd die de VDAB heeft vastgesteld bij de behoefte definitief en begint de duurtijd van maximaal 2 jaar of vijf jaar te lopen. Op deze manier is het voor de werkgever, de zelfstandige en de persoon met een arbeidsbeperking duidelijk dat op het moment van de beslissing de duurtijd start en dat deze niet afhankelijk is van de tijd die verstreken is tussen de vaststelling door de VDAB en de beslissing van het departement. De werkgever of de zelfstandige krijgt dus steeds de mogelijkheid om voor de volledige duurtijd van maximaal twee of vijf jaar de werkondersteunende maatregelen te ontvangen en in te zetten voor de ondersteuning van de tewerkstelling of uitvoering van de zelfstandige activiteiten.

Als de persoon in de loop van die initieel vastgestelde duurtijd van werkgever verandert, kan de nieuwe werkgever bij het departement een aanvraag voor werkondersteunende maatregelen indienen. Ook voor deze werkgever start een definitieve periode van maximaal twee of vijf jaar van ondersteuning, op voorwaarde dat de werkgever of de zelfstandige de aanvraag voor werkondersteunende maatregelen steeds doet binnen de initieel vastgestelde duurtijd van maximaal twee of vijf jaar door de VDAB. Wanneer de werkgever of de zelfstandige die een aanvraag bij het departement indient na de initieel door de VDAB vastgestelde periode aan werkondersteunende maatregelen, zal de persoon met een arbeidsbeperking bij de VDAB een nieuwe vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen moeten laten doen. Het is immers mogelijk dat door de evolutie van de arbeidsbeperking of de evolutie van beschikbare ondersteuning op de werkvloer (bijvoorbeeld taalondersteuning bij software, gsm,...) bij de persoon een bijkomende of lagere behoefte aan werkondersteunende maatregelen kan vastgesteld worden. Op deze manier wordt de behoefte aan werkondersteunende maatregelen regelmatig geüpdatet, zodat de werkgever of de zelfstandige steeds de meest passende werkondersteunende maatregelen zal aanvragen, zonder dat er afbreuk wordt gedaan aan de volledige duurtijd.

#### **Artikel 4**

Bij een gemotiveerde aanvraag tot wijziging van de hoogte of de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen evalueert de VDAB de behoefte, rekening houdend met de vereisten van de job en de werkplek. De VDAB zal bij deze evaluatie steeds de volledige behoefte aan werkondersteunende maatregelen evalueren, ook als bij de initiële vaststelling van behoefte aan ondersteuning enkel een loonpremie werd vastgesteld.

Deze evaluatie omvat steeds een inschatting van:

- 1° de hoogte en duurtijd van de loonpremie (werkgevers) of de ondersteuningspremie (zelfstandigen);
- 2° de intensiteit en de duurtijd van de begeleiding op de werkvloer.

De VDAB baseert zich voor de evaluatie op de volgende elementen:

- 1° de bespreking van de gemotiveerde aanvraag met de werkgever of de zelfstandige;
- 2° het gesprek met de persoon met een arbeidsbeperking.

Als de werknemer met een arbeidsbeperking begeleiding op de werkvloer krijgt, zal de VDAB ook rekening houden met het ondersteuningsplan en een gesprek voeren met de gekwalificeerde begeleider en de collega-coach.

De vastgestelde behoefte aan werkondersteunende maatregelen blijft gelden, zolang de VDAB na een aanvraag daartoe door de werkgever geen evaluatie heeft doorgevoerd om redenen buiten de

wil van de werkgever, de persoon met een arbeidsbeperking of de zelfstandige met een arbeidsbeperking. We denken dan aan een afwezigheid van de werkgever of werknemer om het gesprek mee te kunnen voeren. Zoals in het decreet bepaald, kunnen de werkondersteunende maatregelen enkel uitbetaald worden als de VDAB voor de persoon een behoefte heeft vastgesteld (zie ook verder).

De werknemer kan de VDAB verzoeken om de inzet van de werkondersteunende maatregelen te komen toelichten (artikel 33 van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling). Hieruit kan volgen dat de VDAB inschat dat een evaluatie van de werkondersteunende maatregelen zich opdringt. Deze evaluatie volgt dezelfde procedure zoals een evaluatie geïnitieerd door de werkgever (artikel 15 en 16).

### **Hoofdstuk 3. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers**

#### Afdeling 1. Aanvraagprocedure tot toekenning van de werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

##### **Artikel 5**

De werkgever dient een aanvraag voor werkondersteunende maatregelen in bij het departement via een elektronisch formulier. Op het moment van de aanvraag weet de werkgever dat de persoon met een arbeidsbeperking door VDAB is geïndiceerd en aan welke behoefte aan werkondersteunende maatregelen moet worden voldaan.

Aangezien het belangrijk is dat de begeleiding op de werkvloer snel kan opgestart worden is het noodzakelijk dat de werkgever reeds op de hoogte is van de nood aan ondersteuning en hiervoor de nodige voorbereiding heeft getroffen. De aanvraag kan ingediend worden voor een persoon met een arbeidsbeperking die recent is aangeworven of een werknemer die reeds langer in dienst was en een arbeidsbeperking heeft verworven. De werkgever maakt met de werknemer afspraken over hoe de werkondersteunende maatregelen zullen ingezet worden. De werknemer is dan ook op de hoogte van de aanvraag. Idealiter maakt het inzetten van werkondersteunende maatregelen deel uit van het ruimere onthaal- en HR-beleid van de onderneming en worden hier op niveau van de onderneming ook afspraken over gemaakt.

##### **Artikel 6**

Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag aan de hand van de opgelijste gegevens. Het gaat om de identiteit van de werkgever en de werknemer, de datum van indiensttreding en de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen bij de werknemer zoals door VDAB vastgesteld. In voorkomend geval wordt in de aanvraag ook de naam van de gekwalificeerde begeleider of de externe dienstverlener en de collega-coach vermeld. De werkgever bezorgt tevens het nodige bewijs om aan te tonen dat de gekwalificeerde begeleider voldoet aan de noodzakelijke kwalificatievoorwaarden, zoals bepaald in artikel 26, §2.

De werkgever moet de aanvraag doen in een periode waarbinnen de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld.

##### **Artikel 7**

Het departement brengt de werkgever binnen een termijn van zeven kalenderdagen op de hoogte over de ontvankelijkheid van de aanvraag. De termijn wordt geschorst als het departement bijkomende informatie aan de werkgever opvraagt. Als de werkgever deze aanvullende informatie niet tijdig bezorgt, komt de aanvraag te vervallen.

Het departement brengt de werkgever op de hoogte als de aanvraag niet ontvankelijk is en vermeldt hierbij de mogelijkheid om een nieuwe aanvraag in te dienen.

## **Artikel 8**

Het departement onderzoekt de aanvraag van de werkgever en doet hiervoor beroep op authentieke databronnen, zoals het rijksregister (woonplaats werknemer), Dimona (datum indiensttreding) en de VDAB (persoon met arbeidsbeperking en vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen). De aanvraag kan enkel ingediend worden voor een persoon die reeds in dienst is. De werknemer moet in het Vlaams Gewest wonen en de VDAB moet vastgesteld hebben dat het gaat om een persoon met een arbeidsbeperking en een behoefte aan werkondersteunende maatregelen zoals bepaald bij maatwerk bij individuele inschakeling. Voor de begeleidingspremie moet de werknemer met een arbeidsbeperking ook in het Vlaams Gewest werken.

Het departement beslist over de toekenning van de werkondersteunende maatregelen binnen de 30 kalenderdagen nadat de aanvraag ontvankelijk werd bevonden. Het departement informeert zowel de werkgever als de werknemer over de beslissing van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen, zodat zij afspraken kunnen maken over het gericht inzetten van de ondersteuning op maat van de werknemer en op maat van het bedrijf. Het departement informeert de VDAB op aanvraag over de beslissing zodat zij de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen die zij bij de persoon hebben gedaan kunnen opvolgen. Overeenkomstig artikel 3 wordt de duurtijd van de vastgestelde behoefte door de VDAB op dit moment definitief. De werkgever kan voor de volledige duurtijd die is vastgesteld door de VDAB de werkondersteunende maatregelen inzetten voor de tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking.

De beslissing van het departement ressorteert gevolgen op de eerste dag van het kwartaal van de beslissing. De loonpremie en begeleidingspremie worden berekend op basis van de gegevens vanaf de eerste dag van het kwartaal van de beslissing (zie verder).

Het departement vermeldt bij de beslissing tot toekenning van de werkondersteunende maatregelen de identiteit van de werknemer, de aanvangsdatum en duurtijd van de toekenning alsook de vastgestelde en toegekende behoefte. Zo krijgen werkgever en werknemer duidelijkheid over de hoogte en de duurtijd van de loonpremie en/of begeleidingspremie. Het departement bezorgt de beslissing aan de werkgever, de werknemer en op aanvraag ook aan de VDAB.

## **Artikel 9**

Het departement stopt de betaling van de werkondersteunende maatregelen als de tewerkstelling van de werknemer met een arbeidsbeperking niet langer voldoet aan de subsidievoorwaarden, bijvoorbeeld door een stopzetting van de tewerkstelling of een verhuis van de werknemer naar een ander gewest. De betaling wordt stopgezet het kwartaal nadat de voorwaarden gewijzigd zijn. Het departement berekent de premies aan de hand van de authentieke bronnen, de tewerkstellingsgegevens zijn afkomstig van de multifunctionele aangifte (DmfA) die de werkgever op kwartaalbasis verplicht bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid moet doen. De start en stopzetting van de betaling van de premies is dan ook op kwartaalbasis.

## **Artikel 10**

De werkgever brengt het departement onmiddellijk op de hoogte van wijzigingen waardoor de toekenning van de werkondersteunende maatregelen gewijzigd of stopgezet moet worden, bijvoorbeeld verhuis van de werknemer naar een ander gewest of stopzetten van de tewerkstelling.

Het departement herberekent de werkondersteunende maatregelen automatisch bij een wijziging in de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Werkgevers hebben immers tot drie jaar na de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid om wijzigingen door te voeren. Het departement houdt bij de herberekening geen rekening met wijzigingen die niet via de aangifte bij de Rijksdienst worden doorgegeven.

Het departement houdt wel rekening met wijzigingen bij de authentieke gegevensbronnen die leiden tot een stopzetting van de toekenning van werkondersteunende maatregelen (artikel 9).

#### **Artikel 11**

De werkgever is niet gerechtigd op werkondersteunende maatregelen als hij een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt krachtens een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die een looptijd van 24 uur niet overschrijdt. We denken hierbij aan dagcontracten via uitzendarbeid, tewerkstelling als flexiwerknemer of als gelegenheidswerker (extra) in de horeca. Personen met een arbeidsbeperking kunnen via dergelijke korte periodes van tewerkstelling worden tewerkgesteld, maar de werkgever kan hiervoor geen aanspraak maken op werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling. Het maken van duidelijke afspraken over de inzet van de werkondersteunende maatregelen en de organisatie van begeleiding is voor een dergelijk korte periode van tewerkstelling niet mogelijk.

#### **Artikel 12**

De werkgever communiceert transparant met de werknemer met een arbeidsbeperking over de inzet van de werkondersteunende maatregelen. De werknemer is op de hoogte van de aanvraag die de werkgever bij het departement indient. De werkgever kan deze aanvraag maar indienen als hij weet welke werkondersteunende maatregelen de VDAB voor de werknemer heeft vastgesteld, zodat het ook meteen mogelijk is om de nodige afspraken te maken en voor te bereiden. Het departement informeert de werknemer ook telkens over een genomen beslissing.

Uitzendkantoren en werkgevers die werknemers ter beschikking stellen hanteren transparantie over het gebruik van de werkondersteunende maatregelen ten aanzien van de gebruiker.

Uitzendkantoren en werkgevers die werknemers ter beschikking stellen zijn de juridische werkgevers van de persoon en zijn degene die de premies voor de werkondersteunende maatregelen ontvangen. De concrete afspraken over de inzet van die middelen hebben echter vaak een impact op de arbeidsprestaties bij, of op de werkvloer van, de gebruiker. Daarom is het van belang dat de gebruiker op de hoogte is dat het uitzendkantoor of de werkgever die werknemers ter beschikking stelt hiervoor middelen ontvangt en in het bijzonder dat met deze middelen ook aanpassingen aan het takenpakket, extra rustpauzes, specifieke ondersteuning... voorzien worden en deze ook bij de gebruiker ingezet moeten worden.

#### **Artikel 13**

Voor een aantal types werkgever wordt bij het toekennen van de werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling bijkomende voorwaarden opgelegd. Dit heeft te maken met de inkanteling van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) in maatwerk bij individuele inschakeling. Ten opzichte van de regeling bij de VOP is de doelgroep van werknemers die in aanmerking komen iets ruimer bij maatwerk bij individuele inschakeling, zijnde personen met een arbeidsbeperking, en kan naast een tussenkomst in de loonkosten ook begeleiding op de werkvloer geboden worden.

Zo kunnen maatwerkbedrijven een persoon met de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling tewerkstellen als de persoon aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° de persoon met een arbeidsbeperking is vanaf 1 januari 2015 aangeworven door het maatwerkbedrijf;
- 2° de persoon is een werknemer van het maatwerkbedrijf die vanaf 1 januari 2015 een arbeidsbeperking heeft verworven;
- 3° de persoon was voorheen doelgroepwerknemer in het maatwerkbedrijf en is intern doorgestroomd naar een andere functie dan de functie die hij of zij uitoefende als doelgroepwerknemer.

De redenen voor deze bijkomende voorwaarden hebben te maken met het feit dat beschutte werkplaatsen vóór 1 januari 2015 (voor maatwerk bij collectieve inschakeling) geen gebruik konden maken van de VOP voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Vanaf deze datum is het wel mogelijk en kan de ondersteuning ook ingezet worden voor personen die een arbeidsbeperking verwerven. De werknemers met een arbeidsbeperking die via de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling worden tewerkgesteld worden niet meegeteld in het contingent van doelgroepwerknemers die maatwerkbedrijven moeten invullen. Hun loonpremie kan ook niet gecombineerd worden met de werkondersteunende maatregelen die via maatwerk bij collectieve inschakeling worden voorzien.

Voor een provincie, een gemeente, een OCMW, een door hen opgericht verzelfstandigd agentschap of intergemeentelijk samenwerkingsverband is het mogelijk om een persoon met een arbeidsbeperking tewerk te stellen met de werkondersteunende maatregelen als de persoon aan één van de volgende maatregelen voldoet:

- 1° de persoon met een arbeidsbeperking is vanaf 1 juli 2008 aangeworven;
- 2° de werknemer heeft vanaf de inwerkingtreding van dit besluit een arbeidsbeperking verworven.

Met de inkanteling van de VOP voor personen met een arbeidshandicap van het beleidsdomein welzijn in het beleidsdomein werk en sociale economie werd de maatregel opengesteld naar deze werkgevers voor aanwervingen van personen met een arbeidshandicap. De mogelijkheid om de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling ook in te zetten bij werknemers die al in dienst zijn maar vanaf de inwerkingtreding van het besluit een arbeidsbeperking verwerven, bijvoorbeeld door ziekte of ongeval, wordt er nu aan toegevoegd. Zo kunnen deze werkgevers meer tewerkstellingskansen bieden, ook bij bijvoorbeeld re-integratie na ziekte. We werken op deze manier een ongelijkheid ten opzichte van maatwerkbedrijven en andere werkgevers weg die het al eerder konden voor personeelsleden die een arbeidsbeperking verwerven nadat ze reeds in dienst zijn. De verruiming van de inzetbaarheid van werkondersteunende maatregelen bij lokale en openbare besturen kan pas vanaf de inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit aangevraagd worden. Hierdoor kunnen we de budgettaire impact van deze optie beter opvolgen.

#### **Artikel 14**

De werkondersteunende maatregelen die worden toegekend in kader van maatwerk bij individuele inschakeling worden via de Europese Algemene Groepsvrijstellingsverordening vormgegeven. De werkgever kan voor de loonkosten van eenzelfde werknemer met een arbeidsbeperking niet meer gecompenseerd worden dan de vastgestelde nood aan ondersteuning. De combinatie van de werkondersteunende maatregelen (loonpremie en/of begeleidingspremie) in kader van maatwerk bij individuele inschakeling met volgende maatregelen is dan ook niet mogelijk, met andere woorden de werkgever kan voor de tewerkstelling van de persoon maar gebruik maken van één van de maatregelen:

1. De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP): deze premie compenseert de werkgever op basis van de loonkosten van de werknemer met een arbeidshandicap voor rendementsverlies of bijkomende kosten verbonden aan de arbeidshandicap. In die zin wordt met de VOP en maatwerk bij individuele inschakeling hetzelfde gefinancierd en kunnen beide premies niet gecombineerd worden in hoofde van één werknemer-werkgeverrelatie. De VOP kan vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling niet langer toegekend worden bij nieuwe aanwervingen, maar lopende premies worden toegekend voor de resterende duurtijd (zie overgangsmaatregelen).
2. Werkondersteunende maatregelen als doelgroepwerknemer bij een maatwerkbedrijf: ook deze premie compenseert de werkgever op basis van de loonkosten van de werknemer met een arbeidsbeperking voor rendementsverlies verbonden aan de arbeidsbeperking en wordt met beide maatregelen hetzelfde gefinancierd. In hoofde van eenzelfde werknemer-werkgeverrelatie kunnen de werkondersteunende maatregelen niet gecombineerd worden.

3. De tussenkomst in het loon die wordt uitbetaald aan personen die zijn tewerkgesteld via Artikel 60 §7 compenseert hun werkgevers voor de nood aan ondersteuning die deze personen hebben en vormt in die zin een risico op dubbelfinanciering.
4. De aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden compenseert werkgevers voor het aanwerven van een langdurige werkzoekende of niet-beroepsactieve persoon.
5. De tewerkstelling via het Derde Arbeidscircuit wordt vanuit de overheid gefinancierd. Het stelsel is in uitdoof geplaatst, een combinatie met de loonpremie van maatwerk via individuele inschakeling is niet mogelijk.
6. Ook de tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel wordt vanuit de overheid gefinancierd en is in uitdoof geplaatst.
7. De financiële incentives zoals de doelgroepvermindering en de herinschakelingsuitkering die via Sociale Inschakelingseconomie (SINE) worden toegekend kunnen niet gecombineerd worden met de loonpremie van maatwerk bij individuele inschakeling. De financiële incentives via SINE worden stopgezet (zie overgangsmaatregelen). Wanneer de werkgever tijdens de overgangperiode beroep doet op SINE voor de tewerkstelling van de persoon, kan de werkgever in dezelfde periode voor deze tewerkstelling geen beroep doen op werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling.

De tegemoetkoming in de tewerkstelling via dienstencheques kan niet gecombineerd worden met de loonpremie om dubbelfinanciering van de werknemer met een arbeidsbeperking te voorkomen. De loonpremie kan evenwel toegekend worden voor arbeidsprestaties die niet via dienstencheques worden gecompenseerd, bijvoorbeeld opleiding tijdens de werkuren. Op deze manier voorkomen we dubbelfinanciering met het systeem van de dienstencheques, waar tegenover een uur betaald met dienstencheques ook een subsidie staat. Bij een vastgestelde nood aan begeleiding op de werkvloer door VDAB kan er wel een begeleidingspremie toegekend worden, zonder de beperking dat dit enkel gaat om de uren waar geen dienstencheque tegenover staat.

## Afdeling 2. Aanvraagprocedure tot wijziging van de werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

### **Artikel 15**

De werkgever kan een gemotiveerde aanvraag tot wijziging van de hoogte en de duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen indienen bij het departement. Dit kan wanneer de hoogte van de werkondersteunende maatregelen als ontoereikend wordt ervaren of wanneer de einddatum van de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen nadert. Dit artikel bepaalt de termijnen, zodat we een evenwicht vinden tussen maatwerk op maat van de werkgever en werknemer alsook de administratieve belasting. De werkgever kan een dergelijke aanvraag enkel doen bij werkondersteunende maatregelen die voor vijf jaar zijn toegekend.

De werkgever kan een wijziging aan de hoogte van de werkondersteunende maatregelen vragen vanaf het vijfde kwartaal van toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Na afloop van deze termijn kunnen we veronderstellen dat de werknemer voldoende tijd heeft gekregen om zich in te werken in het takenpakket en de functie zodat de VDAB een jobafhankelijke inschatting van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen kan maken. Na dit kwartaal vangt de degressiviteit van de werkondersteunende maatregelen aan wat het mogelijk maakt om op maat van de werknemer en werkgever de ondersteuning te bepalen. Een aanvraag tot wijziging kan zowel een verhoging, een behoud of een verlaging van de werkondersteunende maatregelen betekenen. De werkgever kan een nieuwe aanvraag tot wijziging van de hoogte aanvragen als de vorige evaluatie minstens twee jaar eerder plaatsvond.

Een aanvraag tot verlenging kan ten vroegste 12 maanden voor de einddatum van de werkondersteunende maatregelen worden ingediend. Het departement verwittigt de werkgever uiterlijk zes maanden voor de einddatum zodat de werkgever tijdig een aanvraag tot wijziging van

de duurtijd kan indienen. In principe kan de aanvraag met de evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen dan tijdig behandeld worden, zodat de periodes van werkondersteunende maatregelen elkaar opvolgen. Dit is belangrijk om de continuïteit van de begeleiding en de ondersteuning te kunnen garanderen.

Als de werkgever een aanvraag indient voor een aanpassing van de hoogte in de laatste twaalf maanden van de toegekende duurtijd, evalueert de VDAB de initieel vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen. De werkgever hoeft dan geen nieuwe aanvraag voor een wijziging van de duurtijd in te dienen bij het departement.

#### **Artikel 16**

De aanvraagprocedure voor een wijziging van de hoogte en duurtijd van de werkondersteunende maatregelen verloopt gelijkaardig aan de aanvraagprocedure voor een nieuwe aanvraag voor werkondersteunende maatregelen. Bij een aanvraag tot wijziging van de duurtijd of de hoogte van de werkondersteunende maatregelen is het ook noodzakelijk om een motivatie voor de aanvraag toe te voegen. Deze motivatie is belangrijke informatie voor de VDAB om de evaluatie voor te bereiden en moet dus up to date zijn en geschreven op maat van de werknemer, de job en de werkplek. Bij deze motivatie wordt ook het ondersteuningsplan gevoegd, als de werkgever een begeleidingspremie kreeg. Net zoals bij de initiële aanvraag is het belangrijk dat de werkgever met de werknemer afstemt dat een aanvraag tot wijziging wordt ingediend. De werknemer zal uiteindelijk in het verdere proces ook bevestigd worden.

Het departement brengt de VDAB op de hoogte van de ontvankelijke vraag tot wijziging. De VDAB voert de evaluatie uit binnen een termijn van 4 maanden die begint te lopen na de dag van ontvangst van de ontvankelijk verklaarde aanvraag en informeert het departement, de werkgever en de persoon met een arbeidsbeperking over de vaststellingen.

#### **Artikel 17**

Het departement beslist over de wijziging van de hoogte en de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen binnen een termijn van 21 kalenderdagen die begint te lopen na de ontvangst van de evaluatie door de VDAB. De beslissing heeft gevolgen vanaf de eerste dag van het kwartaal van de beslissing bij een wijziging van de hoogte van de werkondersteunende maatregelen en vanaf het aflopen van de eerder toegekende duurtijd van de werkondersteunende maatregelen bij een aanvraag tot wijziging van de duurtijd.

Het departement beslist over de duurtijd en de hoogte van de werkondersteunende maatregelen op basis van de evaluatie door de VDAB en dit voor een periode van maximaal 20 kwartalen.

Als de werkgever tijdig een ontvankelijke aanvraag tot wijziging van de duurtijd heeft ingediend en het departement heeft niet tijdig beslist over de hoogte en duurtijd van de werkondersteunende maatregelen, blijven de eerder toegekende werkondersteunende maatregelen lopen, ook na het verstrijken van de duurtijd. Het zou bijvoorbeeld mogelijk zijn dat het departement niet tijdig kan beslissen omdat de evaluatie door de VDAB nog niet heeft kunnen plaatsvinden.

De werkgever dient de ontvankelijke aanvraag tijdig in wanneer dit uiterlijk vijf maanden voor de afloop van de toegekende werkondersteunende maatregelen gebeurt. Op deze manier bieden we de werkgever de zekerheid over het aansluiten van de periodes van werkondersteunende maatregelen wanneer de evaluatie om redenen buiten de wil van de werkgever niet tijdig zou verlopen.

#### **Artikel 18**

Wanneer de werkgever een aanvraag tot wijziging van de duurtijd of de hoogte van de werkondersteunende maatregelen indient voor eenzelfde tewerkstelling (werkgever-werknemer relatie) na het verlopen van de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen, beschouwt het



departement het als een nieuwe aanvraag wanneer tussen het einde van de werkondersteunende maatregelen en de aanvraag tot wijziging vier of meer kwartalen zijn verstreken.

Wanneer de aanvraag door de werkgever voor eenzelfde tewerkstelling (werkgever-werknemer relatie) minder dan vier kwartalen na het verstrijken van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen wordt ingediend, wordt het als een aanvraag tot wijziging beschouwd en zal VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen evalueren, rekening houdende met de vereisten van de functie en de werkplek.

### Afdeling 3. Loonpremie

#### **Artikel 19**

De hoogte van de loonpremie is een veelvoud van vijf procent en bevindt zich tussen 20% en 75%. Bij evaluatie van de behoefte aan een loonpremie, zal het percentage naar boven of onder afgerond worden naar het dichtstbijzijnde veelvoud van vijf procent.

Wanneer de VDAB vaststelt dat de behoefte aan een loonpremie minder dan 20% bedraagt, beslist het departement om die loonpremie niet toe te kennen. De VDAB stelt dan bij evaluatie vast dat de kosten voor de aanpassingen van de taken, eventuele extra rustperiodes tijdens de arbeidstijd en de compensatie van het rendementsverlies minder dan 20% bedraagt op die werkplek. Deze beslissing kan betekenen dat een werkgever voor een werknemer met een arbeidsbeperking na evaluatie door de VDAB mogelijk enkel nog een begeleidingspremie ontvangt.

#### **Artikel 20**

Het departement stelt de hoogte van de loonpremie vast in functie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen die door de VDAB is vastgesteld. Als de VDAB ook een behoefte aan begeleiding op de werkvloer vaststelt, kan de loonpremie gecombineerd worden met een begeleidingspremie (zie artikel 50).

Zoals in het decreet bepaald is de loonpremie degressief. Bij de loonpremie zijn drie startpakketten voorzien, naargelang de behoefte aan werkondersteunende maatregelen die de VDAB vaststelde bij de persoon.

De loonpremie die wordt toegekend bij een vastgestelde behoefte van maximaal twee jaar bedraagt 20% van het geplafonneerd referteloan, en dit gedurende het kwartaal van de beslissing en de zeven daaropvolgende kwartalen. Deze loonpremie is niet degressief; 20% wordt gezien als de ondergrens bij de loonpremie. Deze loonpremie is vergelijkbaar met de VOP van bepaalde duur, maar kan ook aangevuld worden met een begeleidingspremie als de VDAB deze behoefte vaststelt.

Bij de loonpremie die wordt toegekend bij een vastgestelde behoefte voor een periode van vijf jaar, worden twee startpakketten voorzien.

- Het eerste startpakket start aan 40% van het geplafonneerde referteloan gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door 30% van het geplafonneerde referteloan gedurende vier kwartalen en dan 20% van het geplafonneerde referteloan tot het einde van de toegekende duurtijd. Dit startpakket kent de degressiviteit van de VOP.
- Het tweede startpakket wordt toegekend aan de groep van personen waarvan de VDAB vaststelt dat ze behoefte hebben aan een verhoogde loonpremie of een advies collectief maatwerk hebben. Voor een beperkte groep van personen met een arbeidshandicap met welbepaalde aandoeningen, vastgesteld via ministerieel besluit, is het voor hun werkgevers al mogelijk om een verhoogde VOP van bij aanvang te ontvangen met een voorziene evaluatie door de VDAB na één jaar om het verder verloop van de degressiviteit te bepalen. Deze mogelijkheid wordt behouden bij de loonpremie bij maatwerk bij individuele

inschakeling, maar we leggen de degressiviteit van de loonpremie ook vast in het uitvoeringsbesluit en maken dit niet langer afhankelijk van een evaluatie door de VDAB na een tewerkstelling van één jaar.

Het tweede startpakket start aan 55% van het geplafonneerde referteloan gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door 50% van het geplafonneerde referteloan gedurende vier kwartalen en dan 40% van het geplafonneerde referteloan tot het einde van de toegekende duurtijd.

Onderstaande tabel biedt een overzicht van de startpakketten aan loonpremies:

Vastgestelde behoefte	5 kwartalen	4 kwartalen <sup>1</sup>	11 kwartalen
Maximaal 2 jaar behoefte loonpremie	20% geplafonneerd referteloan per kwartaal	20% geplafonneerd referteloan per kwartaal	Niet van toepassing
Vijf jaar met: Behoefte loonpremie	40% geplafonneerd referteloan per kwartaal	30% geplafonneerd referteloan per kwartaal	20% geplafonneerd referteloan per kwartaal
Behoefte verhoogde loonpremie of advies maatwerk bij collectieve inschakeling	55% geplafonneerd referteloan per kwartaal	50% geplafonneerd referteloan per kwartaal	40% geplafonneerd referteloan per kwartaal

Wanneer een persoon met een advies collectief maatwerk wordt aangeworven door een maatwerkbedrijf en beroep wordt gedaan op de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling kan het percentage van de loonpremie niet hoger zijn dan het percentage van de loonpremie die het maatwerkbedrijf zou ontvangen hebben met de werkondersteunende maatregelen via maatwerk bij collectieve inschakeling. Een loonpremie bij maatwerk bij collectieve inschakeling kan bij aanwerving 45% of 60% bedragen. Als het percentage voor de loonpremie dat is vastgesteld voor maatwerk bij collectieve inschakeling lager ligt, zal de loonpremie voor maatwerk bij individuele inschakeling 45% van het geplafonneerd referteloan bedragen gedurende de eerste negen kwartalen en dan 40% van het geplafonneerd referteloan voor de resterende elf kwartalen.

Voor het vaststellen van de periodes voor de degressiviteit van de loonpremie, wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever beschouwd als een aansluitende tewerkstelling bij eenzelfde werkgever als de tussenliggende periode korter is dan vier kwartalen. Op deze manier wordt voorkomen dat de werkgever bij een korte onderbreking van de tewerkstelling bijvoorbeeld omwille van arbeidsovereenkomst van bepaalde duur opnieuw een startpakket, en dus hogere loonpremie, ontvangt. Dit werd reeds in het decreet bepaald.

## Artikel 21

Het referteloan wordt vastgesteld aan de hand van de gegevens van de multifunctionele aangifte (DmfA) van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de authentieke gegevensbron voor gegevens over lonen en arbeidsprestaties bij werkgevers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. Werkgevers zijn op kwartaalbasis verplicht gegevens inzake lonen en arbeidsprestaties door te geven via deze aangifte, na het verstrijken van het kwartaal van de tewerkstelling. Het gaat om bedragen die de werkgever heeft uitbetaald waar arbeidsprestaties of hiermee gelijkgestelde prestaties van de werknemer met een arbeidsbeperking tegenover stonden. Een verbrekingsvergoeding die uitbetaald wordt bij ontslag, zonder arbeidsprestaties maakt hier

<sup>1</sup> Bij een vastgestelde behoefte van maximum 2 jaar gaat het om een toekenning van drie kwartalen.

bijvoorbeeld geen deel van uit. De werkgever hoeft hier niet gecompenseerd te worden voor een rendementsverlies of bijkomende kosten verbonden aan de arbeidsbeperking van de persoon.

Het referteloon omvat het loon of het flexiloon, vermeerderd met de gewone verplichte werkgeversbijdragen en verminderd met eventuele verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen. In het geval van studentenjobs wordt rekening gehouden met de solidariteitsbijdrage die verschuldigd is op dit type tewerkstelling. Bij de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen gaat het om de Vlaamse en federale doelgroepverminderingen, zoals jongeren, oudere werknemers, eerste aanwervingen,...

De minister bepaalt in een ministerieel besluit de gegevens en de methodiek die het departement hanteert bij de berekening, rekening houdende met de determinanten van de authentieke gegevensbronnen.

Buitenlandse werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid bezorgen de loonfiches van de werknemer met een arbeidsbeperking, uiterlijk één maand na het verstrijken van het kwartaal, zodat het departement de loonpremie kan berekenen op basis van het geplafonneerde brutoloon.

#### Afdeling 4. Begeleiding op de werkvloer

##### Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

###### **Artikel 22**

De begeleidingspremie is gekoppeld aan de spilindex, aanpassingen gaan in na verloop van een wachtmaand.

##### Onderafdeling 2. Ondersteuningsplan

###### **Artikel 23 - 25**

Het ondersteuningsplan is een instrument dat tot doel heeft de afspraken te expliciteren die nodig zijn om te komen tot een duurzame tewerkstelling, alsook de afspraken op te volgen. Het ondersteuningsplan wordt opgemaakt door de gekwalificeerd begeleider, in samenspraak met de werkgever en de werknemer met een arbeidsbeperking.

Het ondersteuningsplan is aldus een gedragen actieplan op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking en de werkgever met daarin minimaal:

- de identiteitsgegevens van de werknemer met een arbeidsbeperking, de gekwalificeerd begeleider, de werkgever en de collega-coach (indien deze laatste rol niet wordt opgenomen door de gekwalificeerd begeleider),
- Een inschatting van de sterktes en drempels van de werknemer met een arbeidsbeperking in functie van zijn takenpakket,
- Een inschatting van de aanwezige hulpmiddelen op de werkvloer en eventuele uitdagingen,
- Actiepunten met betrekking tot de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen -en relaties.
- De ontwikkelpunten met betrekking tot het professioneel functioneren van de werknemer met een arbeidsbeperking,
- Het afsprakenkader in functie van de begeleiding op de werkvloer tussen de gekwalificeerd begeleider en de collega-coach waarin o.m. wordt opgenomen wie instaat voor de dagdagelijkse opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking.

Het is cruciaal dat de begeleiding zoals beschreven in het ondersteuningsplan steeds op maat is van de begeleidingsnood van de werknemer met een arbeidsbeperking. Daarbij kunnen ook elementen die een invloed hebben op het functioneren op de werkvloer meegenomen worden, waaronder kinderopvang, mobiliteit, enzovoort.

Het departement voorziet in een sjabloon van het ondersteuningsplan. Na iedere aanpassing van de begeleidingspremie wordt het plan aangepast door de gekwalificeerd begeleider, in samenspraak met de werkgever en de werknemer. Het ondersteuningsplan kan steeds opgevraagd worden in functie van toezicht door de Vlaamse Sociale Inspectie of evaluatie door de VDAB.

Het ondersteuningsplan dient zowel bij de opmaak alsook na iedere wijziging ondertekend te worden door de werkgever, de gekwalificeerd begeleider, de werknemer met een arbeidsbeperking en desgevallend de collega-coach. Door de ondertekening van het ondersteuningsplan verbindt de werkgever er zich toe om de arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden aan te passen aan de door de gekwalificeerde begeleider geformuleerde aanbevelingen.

In het geval dat een werknemer met een arbeidsbeperking ter beschikking wordt gesteld ten behoeve van een gebruiker:

- ziet de werkgever toe op de naleving van de aanbevelingen in het ondersteuningsplan,
- wordt het ondersteuningsplan aangepast in functie van de werkvloer van de gebruiker,
- wordt geëxpliciteerd welk deel van de werkondersteunende maatregelen tegemoetkomt aan de gebruiker, of hoe dit wordt vertaald in de geboden begeleiding door de werkgever.

### Onderafdeling 3. Begeleidingsvoorwaarden

Voor de goede uitvoering van de begeleiding moet de werkgever erop toezien dat er twee rollen vervuld worden: de rol van gekwalificeerd begeleider en de rol van collega-coach.

#### **Artikel 26**

De personen die de rol van gekwalificeerd begeleider opnemen beschikken over de kerncompetenties samenwerken, communiceren, persoonsgericht werken en advisering op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking, de collega's en de werkgever. De gekwalificeerd begeleider dient dit aan te tonen via één van volgende voorwaarden: een getuigschrift of attest van een goedgekeurde opleiding, minstens twee jaar aantoonbare ervaring, een ervaringsbewijs ('titel van beroepsbekwaamheid') of een bewijs van beroepskwalificatie te beschikken.

De minister bepaalt welke opleidingen, ervaringsbewijzen of beroepskwalificaties in aanmerking komen.

Met het oog op de erkenning van opleidingen kunnen opleidingsverstrekkers een voorstel van opleiding voordragen aan het departement. Het departement formuleert binnen de 90 dagen haar advies aan de minister.

#### **Artikel 27**

De gekwalificeerd begeleider ondersteunt de werknemer, de collega's en de werkgever met het oog op de uitoefening van zijn taak. Ongeacht de begeleidingsnood is de persoon die de rol van gekwalificeerd begeleider vervult:

- dagelijks bereikbaar voor de werknemer met een arbeidsbeperking, zijn werkgever en de collega-coach. De werknemer, de werkgever of de collega-coach moet aldus dagelijks contact kunnen opnemen met de gekwalificeerd begeleider en gehoord worden.
- uiterlijk binnen de vijf werkdagen na contactname door de werkgever, de collega-coach of de werknemer met een arbeidsbeperking beschikbaar op de werkvloer in het kader van competentieversterking, adviesverlening, etc.

Daarnaast volgt de gekwalificeerd begeleider de tewerkstelling van de werknemer met een arbeidsbeperking minimaal op tweewekelijkse basis op.

De persoon die de rol van collega-coach opneemt staat minimaal in voor de dagelijkse opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking. Dit betekent dat er dagelijks contact is met de werknemer met een arbeidsbeperking.

Indien de gekwalificeerd begeleider een rechtstreeks collega is van de werknemer met een arbeidsbeperking kan hij de rol van collega-coach opnemen en instaan voor de dagelijkse opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking, maar deze rol kan ook opgenomen worden door een rechtstreekse collega of leidinggevende, verschillend van de gekwalificeerd begeleider.

#### Onderafdeling 4. Bijzondere registratievoorwaarden

##### **Artikel 28**

Uitzendkantoren en werkgevers die een werknemer met een arbeidsbeperking ter beschikking stellen ten behoeve van gebruikers kunnen een beroep doen op de begeleidingspremie als zij zich registreren bij het Departement Werk en Sociale Economie. Zij doen bij registratie opgave van:

- Hun expertise inzake de matching van de competenties en verwachtingen van de persoon met een arbeidsbeperking en de opdracht bij de gebruiker;
- De verbintenis om een passende tewerkstelling aan te bieden op maat van de begeleidingsnood van de werknemer met een arbeidsbeperking en de daarmee verbonden inhoudelijke begeleidingsvoorwaarden.
- De verbintenis om transparant te communiceren over de inzet van de werkondersteunende maatregelen ten aanzien van de gebruiker,
- De concrete organisatorische invulling van de begeleiding op de werkvloer overeenkomstig het decreet,
- De voorziene ondersteuning aan de gebruiker in functie van het tewerkstellen en begeleiden van de werknemer met een arbeidsbeperking tijdens en na de opdracht in uitzendarbeid of terbeschikkingstelling. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer met een arbeidsbeperking instroomt bij de gebruiker.

##### **Artikel 29-37**

In het kader van de registratie dient het uitzendkantoor of de werkgever die een werknemer met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt een aanvraag in bij het departement aan de hand van een elektronisch formulier. Het departement gaat na of de aanvraag ontvankelijk is en doet vervolgens een onderzoek naar de inhoudelijke voorwaarden. Het departement legt zijn advies voor aan de adviescommissie Sociale Economie waarna het uitzendkantoor of de werkgever die een werknemer met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt zijn aanvraag inhoudelijk kan toelichten. De adviescommissie Sociale Economie adviseert vervolgens de minister. De minister beslist over de registratie met een looptijd van vijf jaar en brengt de onderneming hiervan op de hoogte. De registratie vervalt vroegtijdig als het uitzendkantoor of de werkgever die een werknemer ter beschikking stelt gedurende twee opeenvolgende jaren geen aanvraag voor een begeleidingspremie heeft ingediend.

Als het uitzendkantoor of de werkgever niet akkoord gaat met de beslissing van de minister kan het een gemotiveerd verzoek tot heroverweging indienen bij de minister. De minister legt dit verzoek voor aan de heroverwegingscommissie die in de schoot van het departement Werk en Sociale Economie is opgericht en die haar advies aan de minister formuleert. De heroverwegingscommissie is samengesteld uit drie personeelsleden van het departement. De minister beslist over de goedkeuring van de aanvraag tot registratie.

De minister kan op het verzoek van het departement de goedgekeurde aanvraag tot registratie intrekken of schorsen. De minister kan dit beslissen indien het uitzendkantoor of de werkgever niet meer voldoet aan de registratievoorwaarden.

#### Onderafdeling 5. Externe dienstverlener

##### **Artikel 38**

De dienstverlener die begeleiding op de werkvloer wenst aan te bieden, dient een erkenningsaanvraag in bij het departement. De dienstverlener moet daarbij minstens aantonen dat hij:

- een kwaliteitsvolle bedrijfsvoering voert, dit gebeurt aan de hand van een aanvaard kwaliteitslabel (cfr. decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie),
- over aantoonbare ervaring beschikt op het vlak van begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking (hierbij kan verwezen worden naar gelijkaardige dienstverlening die wordt aangeboden door de externe dienstverlener in andere maatregelen of projecten),
- beschikt over begeleiders die over de vereiste kwalificaties beschikken.

De dienstverlener maakt ook een gemotiveerde inschatting van het werkingsgebied die de dienstverlener kan beslaan alsook van de begeleidingscapaciteit. Onder begeleidingscapaciteit wordt verstaan het aantal werknemers met een arbeidsbeperking die de externe dienstverlener kan begeleiden.

De externe dienstverlener engageert zich tot slot om deel te nemen aan intervisiemomenten op het vlak van begeleiding op de werkvloer die door de Vlaamse Overheid worden georganiseerd.

Ook een zelfstandige kan een erkenning aanvragen als externe dienstverlener. De zelfstandige dient er wel over te waken dat hij de continuïteit van begeleiding kan waarborgen (bijvoorbeeld bij ziekte of verlof). Hiervoor kunnen afspraken gemaakt worden met andere erkende dienstverleners.

##### **Artikel 39-42**

De onderneming of zelfstandige die wil erkend worden als externe dienstverlener dient een aanvraag tot erkenning in bij het departement aan de hand van een elektronisch formulier. Het departement gaat na of de aanvraag ontvankelijk is, doet vervolgens een onderzoek naar de inhoudelijke voorwaarden en formuleert een advies ten aanzien van de minister.

##### **Artikel 43-44**

Als de externe dienstverlener niet akkoord gaat met de beslissing van de minister kan het een gemotiveerd verzoek tot heroverweging indienen bij de minister. De minister legt dit verzoek voor aan de heroverwegingscommissie die in de schoot van het departement Werk en Sociale Economie is opgericht en die haar advies aan de minister formuleert. De heroverwegingscommissie is samengesteld uit drie personeelsleden van het departement. De minister beslist over de goedkeuring van de aanvraag tot erkenning.

De minister beslist over de toekenning van de erkenning voor een looptijd van vijf jaar. De geldigheidsduur van de beslissing vervalt vroegtijdig als de externe dienstverlener gedurende twee opeenvolgende jaren geen werknemer met een arbeidsbeperking heeft begeleid.

##### **Artikel 45**

Indien de erkende dienstverlener werkt via dienstverleners in onderaanneming, dienen deze dienstverleners ook een erkenning te hebben. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat een externe dienstverlener beroep wil doen op specifieke expertise van een andere erkende dienstverlener rond een bepaalde aandoening of een bepaalde methodiek.

#### **Artikel 46**

De externe dienstverlener brengt het departement op de hoogte van elke wijziging die een invloed heeft of kan hebben op de naleving van de erkenningsvoorwaarden.

#### **Artikel 47**

De minister kan externe dienstverleners vrijstellen van de erkenningsaanvraag, indien deze externe dienstverleners reeds beschikken over een wettelijke erkenningsregeling of een wettelijk mandaat inzake het begeleiden van personen met een arbeidsbeperking. De minister bepaalt welke erkenningsregelingen of mandaten hiervoor in aanmerking komen.

De externe dienstverleners die over een dergelijke erkenningsregeling of mandaat beschikken, melden zich bij het departement waarna ze hun dienstverlening kunnen aanbieden in het kader van dit besluit.

De externe dienstverlener dient hierbij wel nog opgave te doen van zijn werkingsgebied en begeleidingscapaciteit, en zich ertoe te verbinden deel te nemen aan intervisiemomenten.

#### **Artikel 48**

De minister kan na het advies van het departement de erkenning intrekken of schorsen. De minister kan dit beslissen indien de externe dienstverlener niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden, een erkenning heeft verkregen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen, een onherroepelijke gerechtelijke veroordeling heeft opgelopen of in strijd handelt met sociale of fiscale wetgeving.

#### Onderafdeling 6. Begeleidingspremie

De begeleidingspremie varieert naargelang de begeleidingsnood en is degressief doorheen de tijd.

#### **Artikel 49**

Dit artikel specificeert hoe de begeleidingspremie is opgebouwd.

De premie is steeds opgebouwd uit:

- een forfaitair aandeel dat wordt toegekend per tewerkgestelde werknemer met een arbeidsbeperking met arbeidsprestaties in het kwartaal in kwestie. Dit aandeel is gericht op de totstandkoming van een duurzame en ondersteunende werkcontext (bijvoorbeeld het opstellen van het ondersteuningsplan, ondersteuning van de collega's en de leidinggevende, advisering met betrekking tot preventieve en remediërende aanpassing). Aangezien ook werknemers met een beperkt tewerkstellingsregime nood hebben aan deze begeleiding, houdt dit aandeel geen rekening met de contractuele prestatiebreuk. Gedurende de eerste 5 kwartalen van de toekenning wordt er tevens een extra vergoeding toegekend aangezien er in deze eerste periode extra inspanningen geleverd moeten worden (cf. integratie op de werkvloer, het opstellen van een ondersteuningsplan, ...).
- Een variabel aandeel waarbij rekening wordt gehouden met de arbeidsprestaties van de werknemer met een arbeidsbeperking in het kwartaal. Deze vergoeding varieert naargelang de vastgestelde begeleidingsnood van de werknemer met een arbeidsbeperking: laag, midden of hoog.

Een wijziging van de begeleidingspremie omwille van een verhoging of een verlenging heeft enkel betrekking op het variabele deel van de begeleidingspremie.

#### **Artikel 50**

De hoogte van de begeleidingspremie wordt bepaald door het departement in functie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen zoals deze door de VDAB worden vastgesteld.

Er zijn 3 startpakketten voorzien die degressief zijn doorheen de tijd:

1. Een startpakket voor personen met een behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor maximaal 2 jaar. Dit startpakket begint aan een premie van € 1.930 gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door een premie van € 1.030 tot het einde van de toegekende duurtijd.
2. Een startpakket voor personen met een behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor vijf jaar ter compensatie van een gemiddelde begeleidingsnood. Dit startpakket begint aan een premie van € 1.930 gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door een premie van € 1.330 per kwartaal gedurende 4 kwartalen en € 1.030 tot het einde van de toegekende duurtijd.
3. Een startpakket voor personen met een behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor vijf jaar ter compensatie van een hoge begeleidingsnood. Dit startpakket wordt toegekend aan een persoon met een arbeidsbeperking waarvan de VDAB vaststelt dat ze behoefte hebben aan begeleiding en een verhoogde loonpremie of aan een persoon met arbeidsbeperking die ook voldoet aan de voorwaarden van collectief maatwerk. Het startpakket begint aan een premie van € 2.480 gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door een premie van € 1.880 per kwartaal gedurende 4 kwartalen, € 1.330 per kwartaal tot het einde van de toegekende duurtijd.

Onderstaande tabel biedt een overzicht van de startpakketten aan begeleidingspremies voor 1 VTE:

Vastgestelde behoefte	5 kwartalen	4 kwartalen <sup>2</sup>	11 kwartalen
Maximaal 2 jaar behoefte begeleidingspremie	€ 1.930 per kwartaal per VTE	€ 1.030 per kwartaal per VTE	Niet van toepassing
Vijf jaar met:			
- Behoefte aan begeleiding in combinatie met loonpremie	€ 1.930 per kwartaal per VTE	€ 1.330 per kwartaal per VTE	€ 1.030 per kwartaal per VTE
- Behoefte aan begeleiding in combinatie met verhoogde loonpremie of advies collectief maatwerk	€ 2.480 per kwartaal per VTE	€ 1.880 per kwartaal per VTE	€ 1.330 per kwartaal per VTE

Wanneer een persoon met een advies collectief maatwerk wordt aangeworven door een maatwerkbedrijf en beroep wordt gedaan op de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling geldt het volgende: als de begeleidingsnood van de begeleidingspremie die is vastgesteld voor maatwerk bij collectieve inschakeling lager is dan de begeleidingsnood die is vastgesteld voor maatwerk bij individuele inschakeling, zal de begeleidingspremie bij maatwerk bij individuele inschakeling overeenstemmen met 1.930 euro gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door een premie van € 1.330 per kwartaal gedurende 4 kwartalen en € 1.030 tot het einde van de toegekende duurtijd.

Voor het vaststellen van de periodes voor de degressiviteit van de begeleidingspremie, wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever beschouwd als een aansluitende tewerkstelling bij eenzelfde werkgever als de tussenliggende periode korter is dan vier kwartalen. Op deze manier wordt voorkomen dat de werkgever bij een korte onderbreking van de tewerkstelling

<sup>2</sup> Bij een vastgestelde behoefte van maximum 2 jaar gaat het om een toekenning van drie kwartalen.



bijvoorbeeld omwille van arbeidsovereenkomst van bepaalde duur opnieuw een startpakket, en dus hogere begeleidingspremie, ontvangt.

## Hoofdstuk 4. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

### Afdeling 1. Aanvraagprocedure tot toekenning van de werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

#### **Artikel 51**

De zelfstandige waarvan de VDAB de nood aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld, dient een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij het departement. Het departement stelt hiervoor een elektronisch formulier voor ter beschikking.

#### **Artikel 52**

Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag aan de hand van de opgestelde elementen:

- 1° de identiteitsgegevens van de zelfstandige;
- 2° de datum van de start van de zelfstandige activiteiten;
- 3° de bewijsstukken op het vlak van de voorwaarden voldoende bedrijfsactiviteiten;
- 4° de vaststelling van de behoefte aan de ondersteuningspremie bij de zelfstandige door de VDAB.

De zelfstandige moet de aanvraag indienen in de periode waarbinnen de VDAB op basis van artikel 3 een behoefte aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld.

#### **Artikel 53**

Het departement informeert de zelfstandige over de ontvankelijkheid van de aanvraag binnen de zeven kalenderdagen. Deze termijn kan geschorst worden als er bijkomende informatie nodig is. Als de aanvullende informatie niet tijdig schriftelijk is bezorgd verklaart het departement de aanvraag niet ontvankelijk.

#### **Artikel 54**

Het departement onderzoekt de aanvraag van de zelfstandige en beslist over de toekenning van de ondersteuningspremie binnen dertig kalenderdagen na dat een aanvraag als ontvankelijk werd beoordeeld. Het departement bezorgt deze beslissing aan de zelfstandige en op aanvraag ook aan de VDAB.

De termijn van dertig kalenderdagen kan geschorst worden als het departement aanvullende informatie aan de zelfstandige vraagt. De aanvraag komt te vervallen als de zelfstandige de aanvullende informatie niet tijdig bezorgt.

De beslissing van de toekenning heeft gevolgen vanaf de eerste dag van het kwartaal van de beslissing.

De beslissing bevat volgende elementen:

- de identiteitsgegevens van de zelfstandige;
- de aanvangsdatum en duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie;
- de vastgestelde en toegekende behoefte aan de ondersteuningspremie.

#### **Artikel 55**

Het departement stopt met het uitbetalen van de ondersteuningspremie als de zelfstandige met een arbeidsbeperking niet langer voldoet aan de subsidievoorwaarden. Deze betaling stopt vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin het departement vaststelt dat niet langer is voldaan aan de subsidievoorwaarden.

## **Artikel 56**

De zelfstandige brengt het departement onmiddellijk op de hoogte van iedere wijziging in de situatie die kan leiden tot een wijziging aan de subsidievoorwaarden of een invloed kan hebben op het bedrag of de duurtijd van de toegekende ondersteuningspremie.

## Afdeling 2. Aanvraagprocedure voor wijziging de hoogte en de duurtijd van de ondersteuningspremie

### **Artikel 57**

De zelfstandige kan bij het departement een gemotiveerde aanvraag indienen voor een wijziging van de ondersteuningspremie als de zelfstandige al minstens twee jaar als zelfstandige actief is en als de ondersteuningspremie voor een periode van vijf jaar is toegekend.

Als de zelfstandige een wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie wil aanvragen kan dit vanaf het vijfde kwartaal van de toekenning van de ondersteuningspremie. Ook hier zal VDAB bij een aanvraag tot wijziging de duurtijd van deze wijziging bepalen, zonder dat hier de initiële toegekende duurtijd overschreden kan worden. De zelfstandige kan een nieuwe aanvraag tot wijziging van de hoogte aanvragen als de vorige evaluatie minstens twee jaar eerder plaatsvond.

De zelfstandige kan vanaf de laatste twaalf maanden van de toekenning van de ondersteuningspremie een aanvraag tot evaluatie van de duurtijd aanvragen. Het departement zal de zelfstandige verwittigen uiterlijk zes maanden voor de einddatum zodat de zelfstandige tijdig de aanvraag kan indienen en er geen onderbreking van de betaling hoeft te zijn als er nog nood aan de ondersteuningspremie wordt vastgesteld.

De VDAB zal bij een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie in de laatste twaalf maanden van de toegekende ondersteuningspremie ook de initieel vastgestelde behoefte aan de ondersteuningspremie evalueren. Op deze manier vermijden we dat de VDAB op korte termijn opnieuw een evaluatie moet uitvoeren bij de zelfstandige.

### **Artikel 58**

De procedure voor de aanvraag voor een wijziging van de toegekende ondersteuningspremie verloopt op een gelijkaardige manier als de aanvraag voor een ondersteuningspremie. De zelfstandige dient deze aanvraag in bij het departement en voegt hier een motivatie aan toe.

Het departement brengt de VDAB op de hoogte van een ontvankelijke aanvraag voor een evaluatie van de werkondersteunende maatregelen. De motivatie van de zelfstandige helpt de VDAB om de evaluatie voor te bereiden en de evaluatie gebeurt op basis van de elementen vermeld in artikel 4.

### **Artikel 59**

Het departement beslist over de wijziging van de hoogte en de duurtijd van de ondersteuningspremie binnen een termijn van 21 kalenderdagen die begint te lopen na ontvangst van de evaluatie door de VDAB.

Het departement beslist over de hoogte en de duurtijd, met een maximum duurtijd van 20 kwartalen, op basis van de evaluatie van de VDAB. De VDAB voert de evaluatie uit binnen een termijn van 4 maanden die begint te lopen na de dag van ontvangst van de ontvankelijk verklaarde aanvraag en informeert het departement en de zelfstandige met een arbeidsbeperking over de vaststellingen.

Bij een beslissing over de hoogte van de ondersteuningspremie ressorteert dit gevolgen op de eerste dag van het kwartaal van de beslissing en bij een beslissing over de duurtijd van de ondersteuningspremie ressorteert dit gevolgen na het aflopen van de duurtijd.

De toegekende ondersteuningspremie blijft gelden, ook na de initieel toegekende duurtijd, tot zolang het departement geen beslissing heeft genomen, op voorwaarde dat de zelfstandige de ontvankelijke aanvraag tijdig heeft ingediend en de beslissing niet voor het verstrijken van de duurtijd is genomen. De beslissing van het departement ressorteert dan gevolgen vanaf het kwartaal van de beslissing. De zelfstandige wordt hiervan op de hoogte gebracht.

#### **Artikel 60**

De aanvraag voor een wijziging van de ondersteuningspremie die minstens vier kwartalen na het einde van de toegekende ondersteuningspremie wordt ingediend wordt beschouwd als een nieuwe aanvraag. Als er minder dan vier kwartalen tussen het einde van de ondersteuningspremie en de aanvraag zit, bijvoorbeeld door een vergetelheid, dan wordt het als een aanvraag tot wijziging beschouwd.

### Afdeling 3. Ondersteuningspremie

#### **Artikel 61**

De ondersteuningspremie kan toegekend worden aan personen met een arbeidsbeperking die na 1 oktober 2008 zelfstandige zijn geworden of aan zelfstandigen die na 1 oktober 2008 een arbeidsbeperking hebben verworven. Het kan zowel om zelfstandigen in hoofdberoep als om zelfstandigen in bijberoep gaan. Deze werkwijze sluit aan bij de voorwaarden voor de Vlaamse Ondersteuningspremie voor zelfstandigen die ingekanteld wordt in maatwerk bij individuele inschakeling.

#### **Artikel 62**

De grens voor voldoende bedrijfsactiviteiten wordt gelegd op het bedrag dat in het KB voor het sociaal statuut voor zelfstandigen wordt beschouwd als het bedrag waarop zelfstandigen in hoofdberoep sociale prestaties betalen. In 2022 gaat het om 14.658,44 euro. Op deze manier verzekeren we dat het gaat om personen die door hun zelfstandige activiteiten hun inschakeling op de arbeidsmarkt mogelijk maken. De ondersteuningspremie voorziet in een financiële compensatie van eventuele bijkomende kosten of rendementsverlies omwille van de arbeidsbeperking. Door te verwijzen naar dit bedrag volgen we ook de spilindex, die van toepassing is op het ggmmi waarop het percentage van de ondersteuningspremie wordt berekend.

De zelfstandige kan dit op drie verschillende manieren aantonen:

- 1° het betalen van overeenstemmende voorlopige sociale bijdragen als zelfstandige voor een inkomen dat overeenstemt met de bepaalde grens voor het jaar dat voorafgaat aan de aanvraag van de ondersteuningspremie of het jaar van de toekenning van de ondersteuningspremie;
- 2° een fiscaal aanslagbiljet voor het aanslagbiljet dat voorafgaat aan de aanvraag van de ondersteuningspremie of het jaar van de toekenning van de ondersteuningspremie;
- 3° de beoordeling van het Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen dat een startende zelfstandige voldoende bedrijfsactiviteiten zal realiseren.

De minister bepaalt de methodiek die het departement hanteert bij het vaststellen van voldoende bedrijfsactiviteiten, rekening houdende met de determinanten van de authentieke gegevensbronnen.

De grens voor voldoende bedrijfsactiviteiten kan pro rata verrekend worden als de zelfstandige aantoont dat er sprake is van één van de volgende situaties:

- 1° een stopzetting van de zelfstandige activiteiten;
- 2° een volledige onderbreking van de zelfstandige activiteiten door ziekte of ongeval;
- 3° een gedeeltelijke hervatting van de zelfstandige activiteiten na ziekte op advies van de adviserende arts. Op deze manier willen we de re-integratie van zelfstandigen na ziekte ondersteunen, ook als een volledige hervatting van de activiteiten nog niet mogelijk is.

4° bij een crisis met een ernstige sociale en economische impact die de minister als dusdanig erkent. Hierbij denken we aan de pandemie waarbij het uitvoeren van bepaalde bedrijfsactiviteiten niet mogelijk is.

Het departement controleert de grens van de voldoende bedrijfsactiviteiten bij de aanvraag van de ondersteuningspremie en jaarlijks bij de uitbetaling van de premie. Het eerste jaar na het toekennen van de ondersteuningspremie is de zelfstandige vrijgesteld van het aantonen van voldoende bedrijfsactiviteiten. Op deze manier wordt tegemoet gekomen aan de moeilijkheden om voldoende bedrijfsactiviteiten te realiseren tijdens een opstartfase van een zelfstandige activiteit of bij het herdenken van een zelfstandige activiteit door het verwerven van een arbeidsbeperking.

Als de zelfstandige niet voldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, worden de toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De zelfstandige kan door aan te tonen dat hij voldoende bedrijfsactiviteiten realiseert een voorzetting van de betaling vragen.

### **Artikel 63**

De hoogte van de ondersteuningspremie is een veelvoud van vijf procent en bevindt zich tussen 20% en 75%. Bij evaluatie van de behoefte aan een ondersteuningspremie, zal het percentage naar onder of boven afgerond worden naar het dichtstbijzijnde veelvoud van vijf procent.

Wanneer de VDAB vaststelt dat de behoefte aan een ondersteuningspremie minder dan 20% bedraagt, beslist het departement om die ondersteuningspremie niet toe te kennen. De VDAB stelt dan bij evaluatie vast dat de kosten voor de aanpassingen van de taken, eventuele extra rustperiodes tijdens de arbeidstijd en de compensatie van het rendementsverlies minder dan 20% bedraagt bij de uitoefening van de zelfstandige activiteiten.

### **Artikel 64**

In dit artikel worden de startpakketten van de ondersteuningspremie bepaald. Het departement bepaalt de hoogte en duurtijd van de ondersteuningspremie aan de hand van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen die de VDAB bij de persoon met een arbeidsbeperking heeft vastgesteld.

De ondersteuningspremie is een percentage van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen en wordt per kwartaal uitbetaald aan de zelfstandige met een arbeidsbeperking. Zoals in het decreet bepaald, wordt voorzien in een startpercentage en wordt hier een degressiviteit aan gekoppeld.

De ondersteuningspremie die wordt toegekend bij een vastgestelde behoefte van maximaal twee jaar bedraagt 20% van het ggmmi, en dit gedurende het kwartaal van de beslissing en de zeven daaropvolgende kwartalen. Deze ondersteuningspremie is niet degressief; 20% wordt gezien als de ondergrens bij de ondersteuningspremie. Deze ondersteuningspremie is vergelijkbaar met de VOP van bepaalde duur voor zelfstandigen.

Bij de ondersteuningspremie die wordt toegekend bij een vastgestelde behoefte van vijf jaar worden twee startpakketten voorzien.

- Het eerste startpakket start aan 40% van het ggmmi gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door 30% van het ggmmi gedurende vier kwartalen en dan 20% van het ggmmi tot het einde van de toegekende duurtijd.
- Het tweede startpakket wordt toegekend aan de groep van personen waarvan de VDAB vaststelt dat ze behoefte hebben aan een verhoogde ondersteuningspremie. Voor een beperkte groep van personen met een arbeidshandicap met welbepaalde aandoeningen, vastgesteld via ministerieel besluit, is het al mogelijk om een verhoogde VOP voor zelfstandigen van bij aanvang te ontvangen. Deze mogelijkheid wordt behouden bij de

ondersteuningspremie bij maatwerk bij individuele inschakeling, maar we leggen de degressiviteit van de ondersteuningspremie ook vast in het uitvoeringsbesluit en maken dit niet langer afhankelijk van een evaluatie door de VDAB (cfr. loonpremie bij werkgevers).

Het tweede startpakket start aan 55% van het ggmmi gedurende het kwartaal van de beslissing en de volgende vier kwartalen, gevolgd door 50% van het ggmmi gedurende vier kwartalen en dan 40% van het ggmmi tot het einde van de toegekende duurtijd.

Onderstaande tabel biedt een overzicht van de startpakketten aan ondersteuningspremie:

Vastgestelde behoefte	5 kwartalen	4 kwartalen <sup>3</sup>	11 kwartalen
Maximaal 2 jaar behoefte ondersteuningspremie	20% ggmmi per kwartaal	20% ggmmi per kwartaal	Niet van toepassing
Vijf jaar met:			
- Behoeftte ondersteuningspremie	40% ggmmi per kwartaal	30% ggmmi per kwartaal	20% ggmmi per kwartaal
- Behoeftte verhoogde ondersteuningspremie of advies maatwerk bij collectieve inschakeling	55% ggmmi per kwartaal	50% ggmmi per kwartaal	40% ggmmi per kwartaal

De hoogte van de percentages en de degressiviteit van de ondersteuningspremie wordt op vergelijkbare wijze uitgewerkt als bij de loonpremie bij werkgevers. De ondersteuningspremie gaat daarmee verder dan de huidige regeling van de Vlaamse Ondersteuningspremie voor zelfstandigen; het percentage 30% wordt als mogelijkheid voorzien en de degressiviteit bij een vastgestelde behoefte aan een verhoogde ondersteuningspremie is niet langer afhankelijk van een evaluatie door de VDAB, maar wordt per ministerieel besluit vastgelegd (zie supra).

#### Artikel 65

De Europese groepsvrijstellingsverordening maakt het mogelijk om voor bepaalde categorieën een tussenkomst in de tewerkstelling te voorzien. Bij werkgevers gaat het om een tussenkomst in de loonkosten, bij zelfstandigen gaat het om een tussenkomst omwille van een rendementsverlies of bijkomende kosten omwille van de arbeidsbeperking in de zelfstandige activiteiten die uitgevoerd worden om voldoende bedrijfsactiviteiten te realiseren.

#### Artikel 66

De Europese groepsvrijstellingsverordening waarbinnen maatwerk bij individuele inschakeling wordt vorm gegeven maakt het mogelijk om de ondersteuningspremie te cumuleren met andere steunmaatregelen, zolang de vastgestelde grenzen van de steunintensiteit niet overschreden worden.

De ondersteuningspremie die de zelfstandige in kader van maatwerk bij individuele inschakeling ontvangt kan niet gecombineerd worden met de Vlaamse ondersteuningspremie, die vanaf maatwerk bij individuele inschakeling in uitdoof wordt geplaatst. De zelfstandige kan geen beroep doen op beide tussenkomsten bij de uitvoering van zijn zelfstandige activiteiten.

<sup>3</sup> Bij een vastgestelde behoefte van maximum 2 jaar gaat het om een toekenning van drie kwartalen.

## **Hoofdstuk 5. Heroverweging van de vaststelling en de evaluatie van de behoefte**

### **Artikel 67**

De bepalingen inzake de heroverwegingscommissie zijn overgenomen van de bestaande bepalingen inzake de Heroverwegingscommissie bij de toekenning van Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM), Lokale Diensteneconomie (LDE) en Maatwerk bij Collectieve inschakeling (CMW).

## **Hoofdstuk 6. Subsidiebepalingen voor de werkondersteunende maatregelen**

### **Artikel 68**

De werkondersteunende maatregelen worden toegekend binnen de perken van de jaarlijks beschikbare begrotingskredieten.

### **Artikel 69**

Om de subsidie te kunnen toekennen zal het departement een aantal noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen opvragen en onderzoeken conform de afspraken binnen de Vlaamse Regering omtrent elektronisch bestuurlijk gegevensverkeer.

### **Artikel 70**

De werkgever kan er bij de aanvraag voor kiezen om voor de loonpremie een maandelijks voorschot te ontvangen. Dit voorschot is gebaseerd op een refertebedrag dat verder bepaald zal worden door de minister.

De keuze voor een voorschot is definitief voor het betrokken kalenderjaar en wordt automatisch verlengd. De keuze kan wel jaarlijks aangepast worden mits de werkgever zijn keuze wijzigt in de elektronische toepassing die het departement ter beschikking stelt, uiterlijk 2 maanden voor afloop van het kalenderjaar. De wijziging wordt dan van toepassing op het volgende kalenderjaar.

Uitzendkantoren en werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking ter beschikking stellen conform de wet van 24 juli 1987 kunnen geen beroep doen op de uitbetaling van voorschotten.

### **Artikel 71**

Het teveel aan toegekende voorschotten wordt automatisch, zonder ingebrekestelling, ingehouden op de eerstvolgende uitbetaling aan de betrokken werkgever.

### **Artikel 72**

Het departement treedt op als verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerking en uitwisseling van persoonsgegevens.

## **Hoofdstuk 7. Wijzigingsbepalingen**

### **Artikel 73-75**

De Vlaamse ondersteuningspremie wordt ingekanteld als loon- en ondersteuningspremie in de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling. De regelgeving van de Vlaamse ondersteuningspremie wordt dan ook opgeheven en in hetzelfde besluit dat ook de bijzondere werkondersteunende maatregelen, zoals aanpassingen aan de arbeidspost of arbeidsgereedschap, tussenkomst van tolken, regelt worden de verwijzingen naar de Vlaamse Ondersteuningspremie geschrapt.

## Artikel 76

De termijn waarbinnen een startende maatwerkbedrijf dient te voldoen aan de voorwaarden van een maatwerkbedrijf wordt verlengd van twee jaren naar vier jaren vanaf de datum van de toekenning van het contingent van de werkondersteunende maatregelen:

- Het maatwerkbedrijf stelt voor het aantal doelgroepwerknemers op jaarbasis gemiddeld minimaal twintig voltijdsequivalenten tewerk.
- Op jaarbasis behoort minimaal 55 % van het totale werknemersbestand van het maatwerkbedrijf tot de categorie van doelgroepwerknemers, vermeld in artikel 3, 2°, a) en b), van het decreet van 12 juli 2013.

## Artikel 77

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

Na een evaluatie door VDAB kan een persoon met een arbeidsbeperking doorstromen uit collectief maatwerk naar een reguliere werkgever, waar hij al dan niet beroep doet op werkondersteunende maatregelen voorzien in individueel maatwerk. In sommige gevallen blijkt een duurzame tewerkstelling van die persoon met een arbeidsbeperking bij de nieuwe werkgever niet mogelijk.

Als de arbeidsovereenkomst van de persoon die is doorgestroomd wordt beëindigd binnen een termijn van maximaal achttien maanden te rekenen vanaf de startdatum van zijn reguliere tewerkstelling om een reden die vreemd is aan zijn wil, kan de persoon met een arbeidsbeperking zich beroepen op een terugkeergarantie naar een tewerkstelling binnen de sociale economie. Dit geldt in een van de volgende gevallen:

- ondanks redelijke aanpassingen en de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling, is de tewerkstelling in de reguliere arbeidsomgeving niet langer mogelijk omwille van een wijziging in de reguliere arbeidsomgeving, een wijziging in de functievereisten van de tewerkstelling, gewijzigde gezondheidsredenen of een aanpassing van de sociale situatie van de persoon;
- de arbeidsovereenkomst van de persoon met een arbeidsbeperking wordt binnen achttien maanden na zijn indiensttreding niet verlengd;
- de werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst van de persoon met een arbeidsbeperking binnen de achttien maanden na de indiensttreding.

Een maatwerkbedrijf kan een aanvraag indienen bij het departement voor bijkomende werkondersteunende en organisatieondersteunende maatregelen voor het wedertewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking die het recht op de terugkeergarantie inroept.

Uitsluitend maatwerkbedrijven waarbij de invulling van het toegekende contingent in het laatst afgerekende kwartaal meer dan 99% bedraagt, kunnen hierop beroep doen. De bijkomende ondersteuning wordt pro rata de contractuele prestatiebreuk van de wedertewerkgestelde persoon berekend en toegekend voor een periode van 12 maanden. De periode van toekenning van bijkomend contingent kan op vraag van het maatwerkbedrijf door de minister eenmalig worden verlengd voor een nieuwe periode van 12 maanden, als de invulling in de vier laatst afgerekende kwartalen meer dan 99% bedraagt.

## Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Afdeling 1. Beperkende voorwaarden voor werkgevers die genieten van de voordelen verbonden aan de maatregelen, vermeld in artikel 84 van het decreet van 14 januari 2022



## **Artikel 78**

Met het decreet van 14 januari 2022 wordt een decretale basis voorzien voor een opheffing en overgangsmaatregelen voor de SINE-regelgeving. SINE bestaat ondermeer uit een financiële tegemoetkoming voor de tewerkstelling van zeer moeilijk te plaatsen werkzoekenden (omwille van langdurige werkloosheid en laag scholingsniveau) in de sociale inschakelingseconomie door middel van een doelgroepvermindering via RSZ, een herinschakelingsuitkering via RVA of een financiële tegemoetkoming in de loonkost die voorzien wordt door het OCMW. Deze bevoegdheid is met de zesde staatshervorming overgedragen naar de gewesten.

Het algemene principe is dat vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling SINE niet langer kan toegekend worden voor nieuwe aanwervingen. De financiële voordelen die voor de inwerkingtreding van het decreet zijn toegekend kunnen verder lopen tot uiterlijk 24 maanden na de inwerkingtreding van de regelgeving. Gezien de verwevenheid van SINE met maatwerk bij collectieve inschakeling en lokale diensteneconomie voorzien we voor deze werkgevers specifieke, beperkende voorwaarden.

Voor de werkgevers met een erkenning lokale diensteneconomie of voor een maatwerkbedrijf voorzien we voor de werknemers die op de dag voor de inwerkingtreding van dit besluit met SINE in dienst zijn, de volgende regelingen:

1° de minister kan de financiële voordelen die verbonden zijn aan de SINE-bepalingen stopzetten en omzetten naar het overeenstemmende contingent aan werkondersteunende maatregelen als doelgroepwerknemer maatwerk bij collectieve inschakeling als aan alle volgende voorwaarden is voldaan:

- a) de werknemers genieten de dag voor de omzetting de financiële voordelen die verbonden zijn aan een SINE van onbepaalde duur. Het gaat om personen die op het moment van de aanwerving minstens 45 jaar waren, langdurig werkloos en niet in het bezit was van een diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs;
- b) de werknemers zijn tewerkgesteld in een maatwerkbedrijf en hun tewerkstelling heeft in de laatste zes afgerekende kwartalen niet geleid tot werkondersteunende maatregelen als doelgroepwerknemer maatwerk bij collectieve inschakeling;
- c) de werkgever verbindt er zich toe de tewerkstelling van die werknemers te behouden, tenzij de economische leefbaarheid van het bedrijf hem noodzaakt een einde aan de tewerkstelling te maken.

2° voor doelgroepwerknemers maatwerk bij collectieve inschakeling wordt de herinschakelingsuitkering via de RVA of de tussenkomst in de loonkost via het OCMW stopgezet. Bij de uitbetaling van de loonpremie bij maatwerk bij collectieve inschakeling wordt deze SINE-tussenkomst afgetrokken van het bedrag dat het departement berekent als loonpremie om dubbelfinanciering te vermijden. De werkgever krijgt dit bedrag immers via de RVA of het OCMW. Het stopzetten van deze SINE-voordelen is een administratieve vereenvoudiging voor de werkgever en het departement.

3° voor werknemers die tewerkgesteld zijn als doelgroepwerknemer in de lokale diensteneconomie worden de financiële voordelen die verbonden zijn aan de SINE-regelgeving stopgezet. Het gaat om de doelgroepvermindering via de RSZ en de herinschakelingsuitkering via de RVA of de tussenkomst in de loonkost via het OCMW.

## Afdeling 2. Lokale Diensteneconomie

### **Artikel 79**

De lokale diensteneconomie ondernemingen kunnen de keuze maken om hun werking verder te zetten in het kader van individueel maatwerk of in het kader van collectief maatwerk. De lokale

diensteneconomie ondernemingen blijven elk hun erkenning behouden zolang de minister dat nodig acht.

### **Artikel 80**

Dit artikel omschrijft hoe zal worden omgegaan met een aantal uitzonderingen die de regelgeving LDE voorzag, waarbij een verlenging van het inschakelingstraject kon worden toegestaan. Het betreft de verlenging van het inschakelingstraject omwille van langdurige afwezigheid wegens ziekte, het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd en het vervolmaken van een competentieversterkend traject.

Deze uitzonderingen kunnen nog altijd worden toegestaan - met een maximum duur van 5 jaar – wanneer de doelgroepwerknemer LDE op de dag voor de inwerkingtreding van dit besluit minstens 60 jaar is (artikel 19, eerste lid) of wanneer de LDE organisatie vóór de inwerkingtreding van het besluit de verlenging heeft aangevraagd omwille van afwezigheid bij ziekte (artikel 20) of voor het afwerken van een competentieversterkend traject (artikel 17, derde lid). Voor doelgroepmedewerkers LDE die na evaluatie door de VDAB uiterlijk vóór de inwerkingtreding van het besluit een positieve doorstroombeslissing kregen, kan hun inschakelingstraject worden verlengd met de periode van het doorstroomtraject.

### **Artikel 81-82**

Met deze artikelen concretiseren we de overgangsmaatregelen voor lokale diensteneconomie ondernemingen.

De lokale diensteneconomie onderneming die de inschakelingstrajecten binnen maatwerk bij individuele inschakeling wil verderzetten met een tijdelijke vergoedingsregeling dient hiertoe een verzoek in bij het departement dat een aanvraagformulier ter beschikking stelt. Voor deze lokale diensteneconomie onderneming voorzien we in een tijdelijke vergoedingsregeling voor de LDE werknemers die een inschakelingstraject gestart hebben voor de inwerkingtreding van het besluit en die de resterende duur van hun inschakelingstraject ononderbroken als LDE-medewerker tewerkgesteld blijven. De tijdelijke vergoeding wordt afgestemd op de vergoeding van het LDE-inschakelingstraject en zal jaarlijks binnen de perken van het begrotingskrediet bestemd voor deze overgangsmaatregel aan de organisaties worden toegekend voor de resterende duur van het inschakelingstraject. .

Deze tijdelijke vergoedingsregeling stelt de lokale diensteneconomieonderneming in staat om haar werking geleidelijk aan te passen aan de nieuwe context, en voorziet terzelfder tijd de mogelijkheid om zich te ontplooiën in het kader van individueel maatwerk. De tijdelijke vergoeding komt te vervallen op het moment dat de VDAB op vraag van de werkgever de behoefte aan ondersteuning evalueert. Het gaat om een jobafhankelijke evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling.

Na de uitdiensttreding van de doelgroepwerknemer of na de afloop van het inschakelingstraject stopt de tijdelijke vergoeding. Indien de werkgever verder gebruik wenst te maken van de werkondersteunende maatregelen, dient hij een nieuwe aanvraag in, waarbij de behoefte aan ondersteuning door VDAB jobafhankelijk zal worden geëvalueerd.

De lokale diensteneconomie onderneming die haar werking wenst verder te zetten in het kader van collectief maatwerk dient hiertoe een verzoek in bij het departement dat een aanvraagformulier ter beschikking stelt. De lokale diensteneconomie onderneming kan worden vrijgesteld van aanmeldingsplicht wanneer ze voldoet aan de organisatievoorwaarden van collectief maatwerk. De LDE werknemers die een inschakelingstraject gestart hebben voor de inwerkingtreding van de regelgeving krijgen tijdelijk werkondersteunende maatregelen toegekend die bestaan uit een loonpremie van 40% en een begeleidingsintensiteit laag. Deze ondersteuning wordt toegekend voor de resterende duur van hun inschakelingstraject en zo lang ze ononderbroken tewerkgesteld blijven. Na de uitdiensttreding van de doelgroepwerknemer of na de afloop van het inschakelingstraject stopt de tijdelijke ondersteuning en wordt het inschakelingstraject door de

minister op budgetneutrale wijze omgezet naar een contingent van werkondersteunende en organisatie-ondersteunende maatregelen collectief maatwerk.

De lokale diensteneconomieonderneming die geen gebruik wenst te maken van bovenvermelde overgangsmaatregelen, kan na indicering van zijn doelgroepmedewerker een aanvraag tot werkondersteunende maatregelen indienen (artikel 5). Alvorens de werkgever deze aanvraag kan doen, zal VDAB bij de personen een arbeidsbeperking en een jobonafhankelijke behoefte aan werkondersteunende maatregelen moeten vaststellen.

### Afdeling 3. Aanvullend lokaal dienstenaanbod

#### **Artikel 83**

Het lokaal bestuur dat een aanvullend lokaal dienstenaanbod inricht voor de ontplooiing van lokale diensten van algemeen economisch belang kan tijdens een overgangsfase (2023-2025) een beroep doen op een jaarlijkse werkingssubsidie vanuit de Vlaamse regering. In een volgende fase engageert de Vlaamse regering zich om een financieel kader voor het aanvullend lokaal dienstenaanbod uit te werken binnen het decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Het aanvullend lokaal dienstenaanbod heeft tot doel om een antwoord te bieden op maatschappelijke evoluties en lokale behoeften op het vlak van de inschakeling en de begeleiding van personen met een arbeidsbeperking.

Het aanvullend lokaal dienstenaanbod moet aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- het dienstenaanbod veroorzaakt geen verdringing van de bestaande tewerkstelling;
- het dienstenaanbod is ingebed in het lokale socio-economische weefsel;
- het dienstenaanbod is aanvullend ten opzichte van het bestaande lokale en reguliere aanbod;
- het dienstenaanbod is kwaliteitsvol en toegankelijk;
- het dienstenaanbod beoogt duurzame tewerkstelling.

Het lokaal bestuur kan het aanvullende lokaal dienstenaanbod inbedden in zijn eigen interne bestuurlijke werking of kan beslissen de huidige of reeds bestaande derdenorganisaties of ondernemingen te belasten met de ontwikkeling en uitvoering van het aanvullend lokaal dienstenaanbod. We vragen de lokale besturen om de bestaande samenwerkingsverbanden te respecteren (behoudens wijzigingen op vrijwillige basis) en transparant te communiceren naar de verschillende partners binnen het samenwerkingsverband.

Het lokaal bestuur is verantwoordelijk voor het respecteren van de regels wat betreft staatssteun. Staatssteun moet immers vooraf worden aangemeld en is verboden, tenzij de steun vrijgesteld is of door de Europese Commissie verenigbaar is verklaard met de interne markt. Dit betekent concreet dat de lokale besturen de DAEB-financiering naar lokale ondernemingen toe staatssteunproof moeten maken, afhankelijk van de lokale situatie.

Concreet kan dit door bij het verlenen van de subsidie de criteria in het Altmark arrest na te leven. In zijn Altmark-arrest heeft het Hof van Justitie duidelijkheid verschaft met betrekking tot de voorwaarden waaronder compensatie voor een openbare dienst mogelijk geen staatssteun vormt, doordat er geen sprake is van enig voordeel. Opdat een dergelijke compensatie in een concreet geval evenwel niet als staatssteun kan worden aangemerkt, moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan.

- de begunstigde onderneming is daadwerkelijk belast met de uitvoering van openbaredienstverplichtingen die duidelijk zijn afgebakend;

- de parameters op basis waarvan de compensatie wordt berekend, zijn vooraf op objectieve en doorzichtige wijze vastgesteld;
- de compensatie is niet hoger dan nodig is om de kosten van de uitvoering van openbaredienstverplichtingen geheel of gedeeltelijk te dekken, rekening houdend met de opbrengsten en met een redelijke winst die voortvloeit uit de uitvoering van de verplichtingen;
- als de onderneming die belast wordt met de uitvoering van openbaredienstverplichtingen in een concreet geval niet wordt gekozen in het kader van een openbare aanbesteding, wordt de noodzakelijke compensatie vastgesteld. Die compensatie wordt berekend op basis van de kosten die een gemiddelde, goed beheerde onderneming, die zodanig is uitgerust dat ze aan de vereisten van de openbare dienst kan voldoen, zou hebben gemaakt om die verplichtingen uit te voeren. Daarbij wordt rekening gehouden met de opbrengsten en met een redelijke winst die voortvloeit uit de uitoefening van de verplichtingen.

Een andere optie is de steun kaderen binnen de DAEB de-minimis regeling. De de-minimisregeling gaat uit van het vermoeden dat wanneer de waarde van de toegekende steun verwaarloosbaar is, die steun de mededinging niet kan vervalsen en ook geen verstoring van het handelsverkeer tussen de lidstaten kan inhouden. Dergelijke steun is dan ook geen staatssteun, zij moet niet vooraf bij de Europese Commissie worden aangemeld. Om te kunnen genieten van de DAEB-de-minimisverordening mag een onderneming die diensten van algemeen economisch belang verricht over een periode van drie belastingjaren maximaal 500.000 euro aan de-minimissteun ontvangen.

Indien de financiering van de diensten van algemeen economisch belang niet onder de de-minimisregeling valt en er is niet voldaan aan de Altmark-criteria, is er sprake van staatssteun. Deze staatssteun kan echter alsnog toegelaten zijn en vrijgesteld van aanmelding bij de Europese Commissie indien de voorwaarden in het DAEB-besluit van de Europese Commissie worden gevolgd. Het DAEB-besluit is onder meer van toepassing op jaarlijkse compensaties die de 15 miljoen euro niet overschrijden (behalve m.b.t. vervoer en vervoersinfrastructuur); compensaties voor ziekenhuizen, ongeacht het bedrag en compensaties voor sociale diensten, ongeacht het bedrag. Het DAEB-besluit is ook enkel van toepassing wanneer bij de toewijzing van een dienst van algemeen economisch belang de periode waarvoor de dienst wordt toegewezen, niet langer is dan 10 jaar, tenzij een aanzienlijke investering wordt gevegd die over een langere periode moet worden afgeschreven. Om onder het DAEB-besluit te vallen moet wel aan verschillende voorwaarden worden voldaan. Ten eerste is vereist dat de onderneming met het beheer van een dienst van algemeen economisch belang wordt belast door middel van één of meer toewijzingsbesluiten. Vervolgens moet de lokale overheid ervoor zorgen dat de parameters op basis waarvan de compensatie wordt berekend vooraf op objectieve en transparante wijze in het toewijzingsbesluit worden vastgesteld. Tot slot moet de lokale overheid ervoor zorgen dat de compensatie niet hoger is dan nodig is ter dekking van de nettokosten van de uitvoering van de openbaredienstverplichtingen, eventueel met inbegrip van een redelijke winst.

#### **Artikel 84-85**

Aan de hand van een methodiek waarbij samenwerkingsvormen die voor de inwerkingtreding van dit besluit zijn afgesloten tussen de lokale besturen en de lokale diensteneconomieondernemingen (de zogenaamde 'lokale klaverbladen' van LDE) in rekening worden gebracht, zal de minister een werkingsubsidie per lokaal bestuur vaststellen.

De werkingssubsidie neemt uiterlijk een einde op 31 december 2025. Het lokaal bestuur kan zich in deze eerste fase (een overgangsfase) beroepen op deze subsidies. In een volgende fase engageert de Vlaamse regering zich om een financieel kader voor het aanvullend lokaal dienstenaanbod uit te

werken binnen het decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Men moet altijd opletten voor dubbelsubsidiëring. De werkingssubsidie kan bijgevolg niet gecumuleerd worden met een andere tegemoetkoming voor exact dezelfde kosten.

#### **Artikel 86**

De lokale besturen rapporteren over het aanvullend lokaal dienstenaanbod conform de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale en de provinciale besturen. Ze maken hierbij gebruik van de externe rapporteringscode WSE-ALD (Werk en Sociale Economie – Aanvullend Lokaal Dienstenaanbod).

#### Afdeling 4. Vlaamse Ondersteuningspremie

Met het decreet van 14 januari 2022 wordt een decretale basis voorzien voor een opheffing en overgangsmaatregelen voor de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). Het algemene principe is dat vanaf de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling aanvragen voor de VOP niet langer kunnen ingediend worden en dat werkgevers en zelfstandigen die voor de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling een VOP kregen, deze verder kunnen ontvangen voor de voorziene duurtijd. Aanvragen tot wijziging (verhoging of verlenging) van de VOP worden na de inwerkingtreding van de regelgeving volgens de bepalingen van maatwerk bij individuele inschakeling behandeld.

De drie volgende artikelen verduidelijken de overgangsmaatregel voor de aanvragen die in het laatste kwartaal voor de inwerkingtreding van het besluit worden ingediend.

#### **Artikel 87-88**

Wanneer een werkgever of een zelfstandige een aanvraag tot verlenging van de VOP indient bij het departement, bezorgt het departement na een controle van de ontvankelijkheid de aanvraag aan de VDAB die de evaluatie ter plaatse uitvoert. Het departement baseert zijn beslissing over de verlenging van de VOP op de evaluatie van de VDAB en andere authentieke gegevensbronnen. Wanneer werkgevers en zelfstandigen een aanvraag tot verlenging indienen in het laatste kwartaal is het mogelijk dat het departement de beslissing pas na de inwerkingtreding kan nemen. Om deze reden bepaalt het artikel dat voor een aanvraag tot verlenging van de VOP die in het vierde kwartaal wordt ingediend, het departement vanaf de inwerkingtreding van het besluit over de verlenging beslist met een toekenning van de werkondersteunende maatregelen die met maatwerk bij individuele inschakeling worden voorzien. Bij de VOP gaat het om de tewerkstelling van de persoon met een arbeidshandicap, de doelgroep van maatwerk bij individuele inschakeling omvat deze doelgroep. De loon- en ondersteuningspremie bij VOP bedraagt tussen de 20% en 60%, wat bij de loon- en ondersteuningspremie bij maatwerk bij individuele inschakeling tussen de 20% en 75% is. Met maatwerk bij individuele ondersteuning wordt het bovendien mogelijk om ook een begeleidingspremie aan de werkgever toe te kennen, indien de VDAB vaststelt dat hier behoefte aan is, rekening houdende met de functievereisten op de werkplek.

In afwachting van een beslissing door het departement over de werkondersteunende maatregelen van maatwerk bij individuele inschakeling wordt de VOP verder uitbetaald, ook na het verstrijken van de initieel voorziene duurtijd, op voorwaarde dat de werkgever de aanvraag tijdig heeft gedaan en die aanvraag ontvankelijk was maar ook als het departement buiten de wil van de werkgever of de zelfstandige geen beslissing heeft kunnen nemen, vb. omdat de evaluatie binnen de vooropgestelde termijn van vier maanden door de VDAB nog niet kon plaatsvinden.

De duurtijd van de werkondersteunende maatregelen kan de initieel toegekende duurtijd van de Vlaamse ondersteuningspremie overschrijden als de behoefte wordt vastgesteld bij de evaluatie. De duurtijd is maximum 20 kwartalen.

### **Artikel 89**

Ook bij de aanvragen voor een verhoging van de VOP in het kwartaal voor de inwerkingtreding is een evaluatie door de VDAB voorzien alvorens het departement de beslissing over de verhoging kan nemen. Ook hier voorzien we dat het departement vanaf de inwerkingtreding van het besluit werkondersteunende maatregelen in kader van maatwerk bij individuele inschakeling kan toekennen, dus ook een begeleidingspremie voor een persoon voor wie eerder enkel een behoefte aan een loonpremie (in de vorm van een VOP) was toegekend.

Als werkgevers of zelfstandigen een aanvraag voor werkondersteunende maatregelen in kader van individueel maatwerk indienen, wordt bekeken of ze voorheen een VOP ontvingen. Indien de betaling van de VOP minder dan vier kwartalen geleden is, wordt de aanvraag als een verlenging beschouwd en is er een evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen door VDAB om de duurtijd en hoogte van de werkondersteunende maatregelen te bepalen noodzakelijk. Is er geen VOP of is de uitbetaling langer dan vier kwartalen geleden gestopt, dan wordt de aanvraag als een nieuwe aanvraag in kader van maatwerk bij individuele inschakeling behandeld.

### **Artikel 90**

Aanvragen van werkgevers en zelfstandigen die nog geen VOP ontvangen en in het laatste kwartaal voor de inwerkingtreding van maatwerk bij individuele inschakeling een aanvraag voor de VOP indienen, worden volgens de voorwaarden van de VOP behandeld en beslist. Het departement bevraagt naast andere authentieke gegevensbronnen de VDAB om de behoefte aan de VOP vast te stellen. De VDAB schat deze behoefte in aan de hand van officiële attesten van aandoeningen of een indicierend arbeidsonderzoek. In vergelijking met de doorlooptijd voor een beslissing over een verlenging of verhoging is de doorlooptijd voor een nieuwe aanvraag van de VOP relatief beperkt, waardoor de beslissing in hetzelfde kwartaal kan worden genomen. Evenwel voor personen voor wie deze behoefte nog niet uitgeklaard is op het moment van de aanvraag door de werkgever of de zelfstandige of voor personen voor wie het indicierend arbeidsonderzoek meer tijd in beslag neemt, bv. omwille van bijkomende medische onderzoeken kan de beslissing door het departement mogelijk pas na de inwerkingtreding worden genomen.

We behandelen de aanvragen voor een nieuwe VOP die in het laatste kwartaal voor de inwerkingtreding wordt ingediend volgens de VOP-regelgeving waardoor de beslissingen gevolgen ressorteren vanaf de eerste dag van het kwartaal van de aanvraag. Op deze manier maken we geen onderscheid tussen aanvragen die wel nog vóór de inwerkingtreding kunnen beslist worden en aanvragen waarvoor dit pas na de inwerkingtreding kan.

## Afdeling 5. Maatwerkafdelingen

### **Artikel 91**

De maatwerkafdelingen kunnen de keuze maken om hun werking verder te zetten in het kader van individueel maatwerk of in het kader van collectief maatwerk. De maatwerkafdelingen blijven elk hun erkenning behouden zolang de minister dat nodig acht.

### **Artikel 92-93**

Met deze artikelen concretiseren we de overgangsmaatregelen voor maatwerkafdelingen.

De maatwerkafdeling die haar werking wenst verder te zetten in het kader van individueel maatwerk dient hiertoe een verzoek in bij het departement dat een aanvraagformulier ter beschikking stelt. Voor deze maatwerkafdeling voorzien we in een tijdelijke overgangsvergoeding voor de maatwerkers die een arbeidsovereenkomst hebben gestart voor de inwerkingtreding van het besluit en zolang ze ononderbroken als maatwerker tewerkgesteld blijven. De tijdelijke

vergoeding wordt toegekend voor de resterende duurtijd van de ondersteuningsbehoefte zoals die uiterlijk op de dag vóór de inwerkingtreding van het besluit is vastgesteld, voor een maximale periode van 5 jaar. De tijdelijke vergoeding wordt afgestemd op de vergoeding voor de werkondersteunende maatregelen en zal jaarlijks binnen de perken van het begrotingskrediet bestemd voor deze overgangsmaatregel aan iedere onderneming worden toegekend voor de resterende duurtijd van de ondersteuningsbehoefte.

Deze tijdelijke vergoeding stelt de maatwerkafdeling in staat om haar werking geleidelijk aan te passen aan de nieuwe context en voorziet terzelfder tijd de mogelijkheid om zich te ontplooien in het kader van individueel maatwerk.

De tijdelijke vergoeding komt te vervallen op het moment dat de VDAB op vraag van de werkgever de behoefte aan werkondersteunende maatregelen in kader van individueel maatwerk evalueert. Het gaat om een jobafhankelijke evaluatie rekening houdende met de criteria van de job en de werkplek. Na de uitdiensttreding van de doelgroepwerknemer of na de afloop van ondersteuningsbehoefte vastgesteld conform de voorwaarden van maatwerk bij collectieve inschakeling, stopt de tijdelijke ondersteuning. Indien de werkgever verder gebruik wenst te maken van de werkondersteunende maatregelen conform de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling dient hij een nieuwe aanvraag in, waarbij de behoefte aan ondersteuning jobafhankelijk zal worden geëvalueerd.

De maatwerkafdeling die haar werking wenst verder te zetten in het kader van collectief maatwerk dient hiertoe een verzoek in bij het departement dat een aanvraagformulier ter beschikking stelt. De maatwerkafdeling kan worden vrijgesteld van aanmeldingsplicht wanneer ze voldoet aan de organisatievoorwaarden van collectief maatwerk.

De maatwerkafdeling die geen gebruik wenst te maken van bovenvermelde overgangsmaatregelen, kan na indicering van zijn doelgroepmedewerkers een aanvraag tot werkondersteunende maatregelen indienen (artikel 5). Alvorens de werkgever deze aanvraag kan doen, zal VDAB bij de personen een arbeidsbeperking en een jobonafhankelijke behoefte aan werkondersteunende maatregelen moeten vaststellen.

#### Afdeling 6. Inwerkingtredingsbepaling

##### **Artikel 94**

Het besluit treedt in werking op 1 januari 2023, met uitzondering van de bepalingen voor de externe dienstverleners (artikel 38-48) en de bijzondere registratievoorwaarden voor uitzendkantoren en werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking ter beschikking stellen én beroep willen doen op de begeleidingspremie (artikel 28-37) die in werking treden op 1 september 2022. Op deze manier kunnen zij de procedure doorlopen voor de algemene inwerkingtreding van het besluit. Ook artikel 26 dat de bepalingen voor de gekwalificeerde begeleider bevat treedt op 1 september 2022 in werking.

#### Afdeling 7. Uitvoeringsbepaling

##### **Artikel 95**

Dit artikel heeft geen verdere toelichting.

## **C. COMMUNICATIE**

We investeren in het sensibiliseren en ondersteunen van werkgevers, ondernemingen en werknemers voor meer inclusieve werkvloeren en werkbaar werk en werken aan een mentaliteitswijziging in de samenleving om personen met een arbeidsbeperking te laten

participeren en voorbij de arbeidsbeperking te kijken naar de talenten en competenties van de persoon.

We zetten daarom in op gepaste én tijdige communicatie. Dit omvat twee verschillende fases:

1. In een eerste fase focussen we op de overgangperiode. Via uiteenlopende communicatiekanalen en platformen informeren we de werkgevers en de ondernemingen die momenteel gebruik maken van de Vlaamse Ondersteuningspremie, de Sociale Inschakelingseconomie, de Lokale Diensteneconomie, en de Maatwerkafdelingen binnen Collectief Maatwerk over de voorziende overgangmaatregelen.
2. In een tweede fase bekijken we hoe we individueel maatwerk als nieuwe maatregel in het bijzonder bij de reguliere economie (werkgevers en ondernemingen) kunnen promoten. Een campagne zal uitgerold worden na de inwerkingtreding van het nieuwe beleidskader maatwerk bij individuele inschakeling.

Daarnaast zetten we via andere beleidsprojecten en -initiatieven in op het verhogen van de werkzaamheidsgraad bij personen met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld bij de ESF-oproep inclusieve ondernemingen, de sectorconvenants en addenda over non-discriminatie en inclusie, het actieplan re-integratie na ziekte,... We verspreiden de informatie via deze acties ook aan andere partners, werkgevers en burgers.

### **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

#### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

We beschrijven de budgetverdeling en -raming voor de regelgeving van maatwerk bij individuele inschakeling ('individueel maatwerk').

De regelgeving wordt uitgewerkt binnen de beschikbare budgetten van de vier te integreren maatregelen binnen het kader, zijnde de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) (begrotingsartikel JB0-1JDB2CB-WT), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE) (begrotingsartikel JB0-1JEB2HD-WT en begrotingsartikel JB0-1JDB2CY-IS voor de activering van het leefloon via de POD Maatschappelijke Integratie), de Lokale Diensteneconomie (LDE) (begrotingsartikel JB0-1JEB2HB-WT) en de Maatwerkafdelingen (MWA) binnen Collectief Maatwerk (CMW) (begrotingsartikel JB0-1JEB2HA-WT).

De integratie betreft twee open end maatregelen, namelijk de VOP en de SINE. Het open end karakter loopt bijgevolg deels door in de nieuwe maatregel individueel maatwerk. In de eerste drie jaar blijven de budgettaire gevolgen beperkt tot de refertekredieten die van de vier te integreren individuele maatregelen overgeheveld worden naar individueel maatwerk, inclusief de overgangmaatregelen, met uitzondering voor het budget horende bij de componenten van de 'loonpremie' en de 'ondersteuningspremie'. Ter ondersteuning hiervan zetten we in op een goede monitoring van het bereik en de middelen om de uitgaven voldoende te beheersen. Op basis van de ervaringen tijdens de eerste twee jaren van het nieuwe beleidskader evalueren we de budgettaire beheersbaarheid van het nieuwe systeem. Het resultaat wordt voorgelegd aan de Vlaamse Regering. De openend financiering van individueel maatwerk laat toe werkondersteunende maatregelen snel, flexibel en op vraag toe te kennen, met aandacht voor het beperken van de administratieve belasting van zowel de persoon met een arbeidsbeperking als de werkgever.

Het voorliggend besluit van de Vlaamse Regering concretiseert het decreet maatwerk bij individuele inschakeling. Enerzijds geven we vorm aan het nieuwe beleidskader voor individueel maatwerk, en anderzijds geven we uitwerking aan de tijdelijke en noodzakelijke overgangmaatregelen zoals deze reeds werden opgenomen in het decreet. Een aantal specifieke regelingen en beslissingen in functie van de technische operationele uitwerking van het decreet leiden thans tot een geüpdatet en



verfijnde versie van de meerjarenraming zoals opgenomen in de nota Vlaamse Regering van het decreet maatwerk bij individuele inschakeling.

- We houden bij het bepalen van het beschikbaar budget van de VOP rekening met bijkomende VOP aanrekeningen gebeurd in 2019, maar die in de eerdere meerjarenraming niet opgenomen waren.
- We houden rekening met de geüpdatet versie van de (algemene) VOP-raming. De VOP-raming kende bij de opmaak van vorig verzoek tot adviesaanvraag aan de Inspectie van Financiën (voorjaar 2021) een licht negatieve trend. Inmiddels (februari 2022) is de negatieve trend uit de VOP-raming verdwenen, en wordt dergelijke afname niet langer in de uitgaven verwacht. Gelet op deze significante kentering en op het feit dat de loonpremie van individueel maatwerk (in deel b) werd berekend op basis van de index van 2019, nemen we daarom de uitgaven van de VOP in 2019 als uitgangspunt voor de verdere berekeningen.
- We houden bij het verdelen van het beschikbaar budget van de LDE en MWA rekening met (op basis van een eerste en voorlopige inschatting van) de keuze die LDE-ondernemingen hebben om zich verder te ontplooiën ofwel in kader van individueel maatwerk ofwel in het kader van collectief maatwerk.
- We voorzien een recurrent budget voor het opzetten van de terugkeergarantie.

In tabel 1 nemen we de geüpdatet meerjarenraming voor individueel maatwerk op. Het geraamde budget voor maatwerk bij individuele inschakeling neemt elk jaar stelselmatig toe. We ramen in 2023 44.568.169 euro voor de maatregel van maatwerk bij individuele inschakeling. Dit bedrag loopt op tot 115.676.252 euro in 2027. In 2028, wanneer individueel maatwerk op kruissnelheid is, en de noodzakelijk en tijdelijk overgangsmaatregelen op zijn einde zijn, ramen we het beschikbare budget voor de maatregel op 129.712.353 euro.

Tabel 1. (Geüpdatet) meerjarenraming individueel maatwerk (2023-2028)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<b>Budget individueel maatwerk</b>	44.568.169	71.223.922	97.688.303	109.771.076	115.676.252	129.712.353

In tabel 2 werken we een raming van de totale budgettaire kost uit. Het betreft een raming van de totale kostprijs; het is met andere woorden een schatting op basis van een aantal aannames en veronderstellingen, en dit over een periode van meer dan vijf jaar. We benadrukken dan ook het voorwaardelijk karakter van de raming. We vertrekken voor de raming van de voorziene startpakketten en maken vervolgens een inschatting van de beoogde doelgroepen per startpakket. Concreet gaan we uit van het jaar 2028, wanneer de maatregel individueel maatwerk zich op kruissnelheid bevindt en alle tijdelijke decretaal voorziene overgangsmaatregelen zijn uitgevoerd.

Tabel 2. Raming van de totale kost individueel maatwerk (op kruissnelheid; 2028)

Aantal personen met loonpremie	Aantal personen met begeleidingspremie	Kost loonpremie	Kost begeleidingspremie
16.837	4.505	110.962.523 euro	22.970.711 euro
<b>16.837 personen</b>		<b>133.933.234 euro</b>	

In 2028 stellen we op basis van de meerjarenraming en de geraamde kostprijs van individueel maatwerk een beperkt verschil vast. Dit is te verklaren door het feit dat we in de raming kostprijs rekening houden met de twee beleidsambities van de Vlaamse Regering, met name de verhoging van de werkzaamheidsgraad in het algemeen die ook de activering van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vereist evenals een inspanning om ook de niet-beroepsactieve personen met gezondheidsproblemen of een arbeidsbeperking te activeren:

1. Met maatwerk bij individuele inschakeling bieden we (bestaande) doelgroepen een breder pallet aan ondersteuningsmogelijkheden. Bijvoorbeeld: we bieden bijkomende ondersteuning aan personen met een VOP die ook een begeleidingsnood kennen, we verruimen de ondersteuningsmogelijkheden voor doelgroepwerknemers collectief maatwerk die doorstromen naar het reguliere circuit met ondersteuning vanuit individueel maatwerk en zetten voor deze groep daarnaast een terugkeergarantie op.
2. Met maatwerk bij individuele inschakeling boren we (nieuwe) doelgroepen aan die vandaag tussen de mazen van het net vallen. Bijvoorbeeld: we vergroten de tewerkstellingskansen voor personen met een advies collectief maatwerk die vandaag niet terecht kunnen bij een maatwerkbedrijf of die een tewerkstelling bij een reguliere werkgever verkiezen, we bieden ondersteuning aan personen met multiple problematieken en een dergelijke nood aan ondersteuning op de werkvloer in kader van individueel maatwerk.

We verwachten dat beide bewegingen ten aanzien van de beschikbare budgetten tot een (relatief beperkte) meeruitgave in 2028 kan leiden. Uiteraard is deze vaststelling afhankelijk van de gemaakte aannames en veronderstellingen die aan de grond liggen van de ramingen. Gelet op de (relatief) lange ramingsperiode (de raming loopt van 2023 tot 2028) is voorzichtigheid geboden bij het trekken van conclusies. Wel is zeker dat een toename in de doelgroep automatisch leidt tot een toename in de loonpremie, en deze wordt als open end beschouwd. Een tekort op de begeleidingspremie wordt in de eerste drie jaar binnen de provisie opgevangen (cfr. begrotingsakkoord bij het decreet maatwerk bij individuele inschakeling).

#### Repliek op advies Inspectie van Financiën

Er werd een **gunstig advies onder voorwaarden verleend door de Inspectie van Financiën** op 16 maart 2022. Zoals in het eerder advies bij voorlegging van het decreet, beveelt hij aan dat het totaalbudget IMW als een enveloppefinanciering zou worden uitgewerkt omwille van een aantal bezorgdheden. Dit advies werd niet gevolgd in het begrotingsakkoord van 1 juli 2021, gelet op het vooraf moeilijk in te schatten succes van individueel maatwerk en de nood aan een begeleidingspremie. Rekening houdend met het begrotingsakkoord bij het decreet werd voor de uitvoering van de maatregel gewerkt aan een budgetneutrale overgang. Via een nauwgezette monitoring op vlak van bereik van doelgroepen en uitgaven zal de budgettaire beheersbaarheid van de maatregel en de voorwaarden zoals opgenomen in het begrotingsakkoord gerespecteerd worden, waarbij de loonpremie als 'open end' en de begeleidingspremie als 'gesloten end' worden beschouwd. Alle uitgaven, met uitzondering van de component 'aantal loonpremies' zullen worden beperkt tot de referetekredieten, eventuele overschrijdingen zullen worden gedragen op eigen krediet.

De Inspectie van Financiën duidt ook op de afwijking van de raming van de middelen voor het besluit ten opzichte van de geraamde middelen voor het decreet. De verklaring voor deze afwijking is drieledig: de terugvalpositie die recurrent (jaarlijks) voorzien wordt voor doelgroepwerknemers uit maatwerk bij collectieve inschakeling die de stap naar de reguliere arbeidsmarkt zetten onder bepaalde voorwaarden en nu geconcretiseerd wordt, de verandering in de langetermijntrend van de Vlaamse Ondersteuningspremie, en enkele veranderingen in de allocaties individueel maatwerk.

Daarnaast uit de Inspectie van Financiën haar bezorgdheid over het verschil van 4.220.881 EUR tussen de geraamde kost (133.933.234 EUR) en de geraamde beschikbare middelen (129.712.353 EUR) voor individueel maatwerk op kruissnelheid (in 2028, cfr. de meerjarenraming). Dit verschil iste wijten aan het feit dat in de raming van de kostprijs rekening wordt gehouden met twee belangrijke beleidsambities van de Vlaamse Regering, met name de verhoging van de werkzaamheidsgraad in het algemeen, die de activering van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vereist, alsook de inspanning om ook de niet-beroepsactieve personen met gezondheidsproblemen of een arbeidsbeperking te activeren of langer aan het werk te houden:

1. Met maatwerk bij individuele inschakeling bieden we (bestaande) doelgroepen een breder palet aan ondersteuningsmogelijkheden. Bijvoorbeeld: we bieden bijkomende ondersteuning aan personen met een VOP die ook een begeleidingsnood kennen, we verruimen de ondersteuningsmogelijkheden voor doelgroepwerknemers collectief maatwerk die doorstromen naar het reguliere circuit met ondersteuning van het individueel maatwerk, en we zetten voor deze groep daarnaast een mogelijke terugkeergarantie op onder specifieke voorwaarden.
2. Met maatwerk bij individuele inschakeling focussen we ook op (nieuwe) doelgroepen die vandaag tussen de mazen van het net vallen. Bijvoorbeeld: we vergroten de tewerkstellingskansen voor personen met een advies collectief maatwerk die vandaag niet terecht kunnen bij een maatwerkbedrijf of die een tewerkstelling bij een reguliere werkgever verkiezen, we bieden ondersteuning aan personen met multiple problematieken (die niet tot de VOP doelgroep van personen met een arbeidshandicap behoren) en een dergelijke nood aan ondersteuning op de werkvloer in kader van individueel maatwerk. We maken het mogelijk dat werknemers bij openbare besturen die een arbeidsbeperking verwerven ook in aanmerking komen voor werkondersteunende maatregelen.

De verwachting dat voornoemde bewegingen ten aanzien van de beschikbare budgetten tot een mogelijke meeruitgave in 2028 kunnen leiden is uiteraard afhankelijk van de gemaakte aannames en veronderstellingen die aan de grond liggen van de ramingen. Daarenboven is het verhogen van de werkzaamheidsgraad niet enkel een essentieel engagement in het Vlaams regeerakkoord 2019-2024, maar zorgt deze ambitie ook voor bijkomende inkomsten voor de Vlaamse Regering.

De Inspectie van Financiën onderschrijft de noodzaak van de ontwikkeling van een nieuwe performante IT-toepassing en het bijhorende ICT-budget. De Inspectie van Financiën is van mening dat “de impact op het personeelsbestand van zowel DWSE als VDAB slechts een tijdelijk karakter (d.w.z. uiterlijk t.e.m. 2024) qua omvang mag kennen en minstens vanaf 2025 door efficiëntiewinsten dient te leiden tot reductie.”

Het begrotingsakkoord werd verleend op 28 maart 2022.

## **B. ESR-TOETS**

Het ontwerp van besluit is ESR-neutraal.

## **C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID**

### **1. Impact op het personeelsbestand (DWSE)**

De maatregel maatwerk bij individuele inschakeling zal toegekend en uitbetaald worden door het Departement Werk en Sociale Economie. Er is een tijdelijke impact op het personeelsbestand.

De maatregel bouwt verder op vier bestaande subsidiemaatregelen, zijnde de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) onder de maatregel Maatwerk bij Collectieve Inschakeling.

Daar waar VDAB instaat voor het vaststellen en evalueren van de ondersteuningsbehoefte voor de personen met een arbeidsbeperking wordt het operationele en administratieve beheer van de maatregel Individueel Maatwerk volledig door het departement WSE opgenomen. Dit betekent dat het departement verantwoordelijk is voor het volledige proces van informatieverbreiding, behandelen van de aanvraag, het berekenen en her-berekenen van de subsidie bij wijziging in de loongegevens, het uitbetalen van voorschotten en saldi en het behandelen van de bezwaren. Tevens staat het departement in voor het beheer van de beleidskredieten, de rapportering en monitoring van de maatregel, de interactie met klanten, de contacten met de stakeholders en partners. Tot slot is het departement verantwoordelijk voor de behandeling van aanvragen voor de erkenning van de externe dienstverleners en opleidingen die beantwoorden aan de vereisten voor een gekwalificeerde begeleider, voor het behandelen van aanmeldingen door uitzendkantoren en werkgevers die werknemers uitzenden.

De uitvoering van de maatregel zal worden ondersteund door een performante ICT toepassing waarbij we streven naar een vergaande digitalisering door het werken met authentieke bronnen die automatische controles mogelijk maken. Onverminderd de vergaande digitalisering blijft de inzet van een aantal personeelsleden inclusief dossierbehandelaars noodzakelijk, voor die gevallen waar de automatische controle door authentieke bronnen onmogelijk (bijvoorbeeld in het geval van een buitenlandse werknemer) is of technisch faalt.

Het globale beheer en de aansturing van de maatregel zal worden opgenomen binnen het bestaande personeelskader. Ondanks de herallocatie van bestaande personeelsleden en de geplande vergaande digitalisering stelt het departement vast dat in afwachting van de volledige realisatie en een performante (ICT) toepassing een tijdelijke bijkomende omkadering noodzakelijk is. De te verwachten tijdelijke manuele dossierbehandeling en een verhoogde controle maakt **een tijdelijke bijkomende inzet van 2,5 VTE, niveau B** noodzakelijk.

## 2. Impact op het personeelsbestand (VDAB)

De maatregel maatwerk bij individuele inschakeling veroorzaakt een **tijdelijke impact op het personeelsbestand van VDAB**. VDAB staat in voor het vaststellen en evalueren van de ondersteuningsbehoefte bij personen met een arbeidsbeperking.

Zowel voor de indiceringen als voor de evaluaties voorspelt VDAB een significante stijging in aanvragen bij de start van individueel maatwerk. Dit wordt vooral veroorzaakt door:

### 1) De inkanteling van SINE in individueel maatwerk

Van de 1500 werknemers tewerkgesteld met SINE verwacht VDAB dat minstens 1/3de aangemeld zal worden voor indicering. Rekening houdend met het aantal uren dat nodig is voor de verwerking van deze aanvragen, resulteert dit in een nood aan extra capaciteit, namelijk **6 VTE voor indiceringsconsulenten en 0,5 VTE voor experts**.

### 2) Het sensibiliseren van werkgevers

VDAB verwacht een stijging door het sensibiliseren van werkgevers binnen de werkgeversbenadering van VDAB om te streven naar een inclusieve arbeidsmarkt zodat personen met een arbeidsbeperking in dienst genomen/gehouden worden in combinatie met de ruime doelgroep die beoogd wordt onder individueel maatwerk.

Om deze stijging te voorspellen gaan we uit van de gekende cijfers VOP waarbij VDAB inschat dat er een stijging zal zijn van 10% van die aantallen om de verruiming van de doelgroep in kaart te brengen, in combinatie met de bekendheid die individueel maatwerk zal krijgen bij de werkgevers.

VDAB verwacht daardoor een stijging in de aanvragen die resulteren in een nood aan extra capaciteit, namelijk **5,3 VTE voor indiceringsconsulenten en 0,4 VTE voor experts**.

### 3) Een stijging in het aantal evaluaties bij de VOP

VDAB verwacht ook een stijging in het aantal aanvragen tot evaluatie bij personen die tewerkgesteld zijn met een VOP, waarbij enkel een loonpremie toegekend wordt terwijl individueel maatwerk een mogelijkheid biedt om ook begeleiding te voorzien.

Deze inschatting resulteert in een nood aan extra capaciteit, namelijk **0,7 VTE voor deskundigen**.

Binnen de genoemde teams is momenteel geen ruimte om bijkomende opdrachten op te nemen terwijl binnen individueel maatwerk een significante stijging van het aantal aanvragen verwacht wordt bij zowel indicering als evaluatie. Er kunnen geen verschuivingen gerealiseerd worden vanuit andere opdrachten zodat de opgesomde nood aan capaciteit integraal geraamd en gevraagd wordt.

Om de implementatie van individueel maatwerk in goede banen te leiden heeft VDAB verder nood aan extra capaciteit. Enerzijds vraagt individueel maatwerk een andere aanpak in het behandelen van dossiers omwille van het holistisch denken. Dit betekent dat er grote nood zal zijn om coaching en intervisies op te starten. Anderzijds spreken we over een ondersteunende maatregel waar elke werkgever op de reguliere arbeidsmarkt gebruik van zal kunnen maken als hij werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft of wil nemen. Dat betekent dat alle bemiddelaars en vacaturebehandelaars van VDAB betrokken partij zijn en een tijdelijke capaciteitsuitbreiding zich opdringt:

- 1 VTE expert ter ondersteuning van verdere operationalisering en verandering naar de reguliere werking (sectorale en intensieve bemiddelaars).
- 1 VTE expert ter ondersteuning van de vernieuwde werking omtrent indiceren en evalueren (teams DGS en team TOM).
- 1 VTE projectleiding (=expert) voor de opvolging en coördinatie van de planning, de brug tussen business en IT, stakeholder management, het escaleren bij problemen en het ondersteunen bij het implementatieproces.

Het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken werd ontvangen op 1 april 2022.

### **3. Impact op het ICT budget (DWSE)**

Het samensmelten van vier bestaande maatregelen naar 1 nieuwe maatregel, met heel specifieke subsidieregels, vraagt de ontwikkeling van een nieuwe performante IT-toepassing. Deze ontwikkeling vraagt, naast de eenmalige inzet van RRF middelen, een bijkomende uitzonderlijke ICT-ontwikkelingsbudget van 792.000 euro in 2023 en een recurrente onderhoudskost vanaf 2024 ten bedrage van : 240.000 euro / jaar.

## **D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN**

De lokale en provinciale besturen kunnen een beroep doen op de werkondersteuningsmaatregelen voor de aanwerving en tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking binnen hun personeelsbestand, onder de voorwaarden van het nieuwe beleidskader voor maatwerk bij individuele inschakeling. Voor de bestaande maatregelen die we integreren dit kader, en waarvan de lokale en provinciale besturen vandaag gebruik van maken, voorzien we een overgang met het oog op het opheffen van deze maatregelen.

De Vlaamse Regering voorziet een kader voor aanvullende financiering ten aanzien van publieke en private lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking, zoals bepaald in het decreet, inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten. De voorwaarden zijn in het ontwerpbesluit vastgelegd.

Aanvullend op de inzet van de bestaande SINE middelen en in antwoord op het bijzondere belang dat de Vlaamse Regering hecht aan de aanvullende lokale diensten en de doelstelling dat ze zich verder kunnen ontplooiën in het nieuwe beleidskader van maatwerk bij individuele inschakeling, zoals ook in het Vlaamse Regeerakkoord uitdrukkelijk voorzien is, zal uit eigen middelen binnen het beleidsdomein WSE een budget van maximaal 5 miljoen euro recurrent worden gereserveerd voor de ontwikkeling van dit "Aanvullend lokale dienstenaanbod". Deze middelen zullen doelgericht worden geïnvesteerd in functie van de aanvullende lokale diensten en het voorzien van bijkomende tewerkstellingsplaatsen in dit kader. De Vlaamse minister bevoegd voor sociale economie zal, in uitvoering van het Vlaamse Regeerakkoord, uitvoering geven aan dit engagement.

De concretisering van de verdelingsmethodiek van de SINE-middelen ten bate van de lokale publieke en private tewerkstellingsinitiatieven met hun aanvullende lokale diensten, zal na overleg met de betrokken LDE-sector, aan de IKW voorgelegd en toegelicht worden. Voor wat de tweede fase, de bijkomende financiering bovenop de bestaande SINE-middelen betreft, daarvoor zal in het kader van die tweede fase eerst een regelgevend (decretaal) kader uitgewerkt worden door de Vlaamse minister bevoegd voor de Sociale economie.

## **E. VERDER TRAJECT**

Na de beslissing van de Vlaamse Regering zullen we dit ontwerp van besluit voorleggen voor advies aan de Raad van State.

## **4. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar tweede principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande voorontwerp van besluit tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling;

2° de Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie te gelasten over het voornoemd voorontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Jo BROUNS