

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging
 van het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009
 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de
 beroepsopleiding, wat betreft de hervorming van IBO
 - Principiële goedkeuring

Samenvatting

Met de hervorming van het instrument van de individuele beroepsopleiding (IBO) streven we naar een financieel duurzaam en administratief eenvoudiger instrument dat toegankelijker en aantrekkelijker wordt voor meer werkzoekenden en werkgevers. VDAB neemt hiervoor een ondersteunende en begeleidende rol op, met bijzondere aandacht voor de kwaliteit van de opleiding en de overgang naar tewerkstelling.

1 SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Voorliggend besluit heeft betrekking op het beleidsveld werk.

Sinds de vorige hervorming van de individuele beroepsopleiding (IBO) in 2018 is er een stelselmatige daling van de instroom. Dit omwille van verscheidene redenen. Daarom werd besloten om de huidige IBO te hervormen naar een financieel duurzaam instrument dat aantrekkelijker is voor de werkzoekende en de werkgever. De inhoudelijke doelstelling, zijnde het overbruggen van een competentiekloof met het oog op duurzame tewerkstelling, blijft daarbij dezelfde.

De wijzigingen van deze hervorming van IBO zijn:

1. De IBO-premie wordt bepaald aan de hand van een rekensleutel die aansluit bij het loon na aanwerving.
2. De betaling van de IBO-premie aan de IBO-cursist gebeurt door de werkgever. Indien het gaat om een IBO-plus betaalt VDAB de IBO-plus-premie.
3. De doelgroepen van IBO-plus worden hervormd.

4. Partnerorganisaties zullen geen IBO's meer kunnen opstarten of vervolledigen. Partnerorganisaties komen voortaan enkel aan bod indien blijkt dat de IBO-cursist extra ondersteuning en remediëring nodig heeft.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Op 11 juni 2025 werd het wetgevingstechnisch en taalkundig advies aangevraagd. Het bijgaand ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2025/235;

De Inspectie van Financiën heeft een gunstig advies gegeven op 26 juni 2025;

Het begrotingsakkoord werd gegeven op 16 juli 2025.

2 INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het instrument van de individuele beroepsopleiding werd in 2018 hervormd met als doel meer mensen te bereiken die baat hebben bij een IBO maar er geen gebruik van maken, een sterke administratieve vereenvoudiging en een duidelijke positionering als opleidingsmaatregel en niet als tewerkstellingsmaatregel. De hervorming had positieve effecten (sterke vereenvoudiging, mogelijkheid tot uitbreiding partnerwerking, deels verhoogde instroom kansengroepen).

Sinds 2018 is er een stelselmatige daling van de instroom. Deels omdat er groepen die niet in IBO thuishoren instromen, maar eveneens vanwege conjunctuur en arbeidsmarktkrapte. Het instrument heeft omwille van keuzes die werden gemaakt in 2018 ook een steeds grotere druk op de begroting gecreëerd (van budgetneutraal in 2018 naar nog slechts 65% kostendekkend in 2024). Daarom werden op het einde van de vorige legislatuur binnen de technische werkgroep van VDAB samen met de sociale partners de gesprekken opgestart met het oog op een hervorming van de IBO.

De doelstelling van de hervorming die voorligt is een financieel evenwichtig instrument te creëren, waarvan de administratieve afhandeling wordt vereenvoudigd, dat de instroom in de maatregel opnieuw kan verhogen en waarbij VDAB een ondersteunende en begeleidende rol opneemt in functie van de kwaliteit van de opleiding en overgang naar tewerkstelling.

We willen de essentie en de inhoudelijke invulling van het instrument IBO behouden, maar de opleidingsincentive (IBO-premie) op een andere manier bepalen en betalen. We willen versterkt inzetten op flankerende kwalitatieve ondersteuning.

De wijzigingen van deze hervorming van IBO zijn:

1. De IBO-premie wordt niet langer bepaald op basis van het GGMMI, maar aan de hand van een rekensleutel die aansluit bij de sectorale realiteit. De berekening van het bedrag van de IBO-premie gebeurt met volgende rekensleutel:

((Brutoloon na aanwerving – sociale lasten) – vervangingsinkomen) X percentage – bedrijfsvoorheffing

2. De betaling van de IBO-premie gebeurt door de IBO-werkgever. VDAB komt hier niet meer tussen. De IBO-werkgever betaalt wat zijn eigen IBO-cursist krijgt, niet langer een forfait. Dit wil zeggen dat de IBO-werkgever zowel de IBO-premie als de verplaatsingsvergoedingen rechtstreeks betaalt aan de IBO-cursist. Voor een IBO-plus is het wel nog steeds VDAB die de IBO-plus-premie en de verplaatsingsvergoedingen betaalt aan de IBO-cursist.
3. De doelgroep van de IBO-plus zal verschillend zijn van de doelgroep die we op de dag van vandaag kennen.
4. Partnerorganisaties zullen geen IBO's meer kunnen opstarten of vervolledigen. Partnerorganisaties komen voortaan enkel aan bod indien blijkt dat de IBO-cursist extra ondersteuning en remediëring nodig heeft.
5. Doordat veel financiële en administratieve taken wegvallen kan de IBO-bemiddelaar zich voortaan volledig focussen op zijn kerntaken, namelijk de inschatting, de inhoudelijke opvolging, het begeleiden van de IBO-cursist op de werkvloer, ...

Hervormingen die er onder meer bij komen:

1. Mogelijkheden tot inhoudelijke competentieversterking in de competentiecentra van VDAB of ondersteuning op de werkvloer.
2. Verplichte bemiddeling bij intentie tot stopzetting van IBO/IBO-plus waarbij naar een oplossing gezocht wordt (3 dagen pauzeknop).
3. In de beginperiode van de IBO/IBO-plus zal het flexibeler zijn om te kunnen stopzetten in functie van heroriëntering.

De onderstaande tabel vergelijkt de belangrijkste kenmerken van de huidige IBO-regeling met de voorgestelde hervorming, waarbij de verschillen in premie, betaling, duur, doelgroep, rol van bemiddelaars, partners, competentieversterking en flexibiliteit worden toegelicht.

	Huidige IBO	Hervormde IBO
IBO-premie	De premie is een vergoeding bovenop de eventuele uitkering, in verhouding tot het bedrag van de uitkering voor alle IBO'ers, ongeacht de sector, de competentiekloof en het loon na aanwerving	Premie wordt berekend op basis van het loon na aanwerving berekend op basis van een rekensleutel (70% – 100%). Werkzoekende behoudt het vervangingsinkomen; werkgever vult aan. In quasi alle gevallen leidt dit tot een hogere premie voor de werkzoekende.
Betaling van premie	VDAB heeft een intermediaire financiële rol : Werkgever betaalt forfaitair bedrag aan VDAB, ongeacht de premiehoogte. VDAB herverdeelt de werkgeversbijdrage en betaalt de premie aan de werkzoekende.	Werkgever betaalt de premie rechtstreeks aan de werkzoekende (uitgezonderd IBO-plus). VDAB komt enkel tussen met een terugbetaling voor kinderopvang indien van toepassing.
Duur van de IBO	Maximaal 26 weken	IBO+ kan opgevolgd worden door een reguliere IBO van maximaal 26 weken .
IBO-plus	Gericht op langdurig werkzoekenden en personen met een indicatie arbeidshandicap. Gratis voor de werkgever.	IBO-plus blijft bestaan. Niet langer toegankelijk voor langdurig werkzoekenden, wel voor (ex-)gedetineerden en personen met een (indicatie) arbeidshandicap. Premie

		vastgelegd op basis van een reksleutel met 70% als vast percentage.
Kwaliteit van de IBO-opvolging	Administratieve en financiële verantwoordelijkheden, waaronder premiebeheer en begeleiding.	Verminderde administratieve last. Focus verschuift naar opvolging van opleidingskwaliteit en nazorg.
Partnerorganisaties	Kunnen IBO's opstarten en begeleiden, vaak met intensieve ondersteuning door VDAB-bemiddelaar	Partnerorganisaties kunnen geen IBO's meer opstarten of vervolledigen
Competentieversterking	IBO-T (met taalondersteuning) is mogelijk	Combinatie met andere vormen van competentieversterking mogelijk, zoals opleiding, taalcoaching en werkvloerondersteuning
Flexibiliteit	Mogelijkheid tot voortijdige beëindiging met vaste motieven.	Mogelijkheid tot opzeg door beide partijen tot 14 dagen na de start. Vroegtijdige beëindiging mogelijk bij aanwerving. Flexibeler methode om voortijdig te beëindigen.

Versterking van de kwaliteit van inschatting, opvolging en nazorg van het IBO-traject

Om de slaagkansen en de algemene kwaliteit van een IBO te verhogen, zetten we zowel VDAB als partners in op hun sterktes. Enerzijds door het versterken van onze eigen VDAB-bemiddelaars, anderzijds door alle mogelijkheden binnen en buiten VDAB te benutten om de IBO tot een goed einde te brengen. We willen daarbij inzetten op extra ondersteuning van onze cursist, maar ook van onze werkgever.

Versterkte pedagogische opvolging vanuit VDAB-bemiddelaar

VDAB neemt de behandeling van de aanvragen op zich en zorgt voor een goed kader, beschreven in de overeenkomst. Naast dit juridisch kader zal de VDAB-bemiddelaar extra inzetten op pedagogische opvolging en begeleiding, die onlosmakelijk verbonden is met de IBO-overeenkomst.

We zetten meer kwalitatieve tools en observatiemomenten in om een IBO-traject beter te kunnen inschatten (bv. bepalen competentiekloof) bij aanvang, en opvolgen en begeleiden tijdens het traject (bv. opvolgen van de vooruitgang) en zo eventueel bij te sturen waar nodig met het oog op het succesvol afsluiten van het IBO-traject.

Co-bemiddeling

Zodra onze VDAB-bemiddelaar een extra ondersteuningsnood vaststelt, schakelen we 'co-bemiddeling' in. Deze ondersteuning komt boven op de opvolging en begeleiding vanuit de VDAB-bemiddelaar. Hieronder vallen drie grote pistes:

1. Extra ondersteuning van de cursist door een partnerbemiddelaar

Tijdens IBO focussen we ons op het versterken van beroepstechnische competenties. Dat neemt niet weg dat het bij sommige kandidaten zinvol is om ook aandacht te besteden aan het versterken van **attitudes of generieke competenties**. In dit geval kan een partner met

expertise in begeleiding en coaching worden ingeschakeld om de kandidaat **op de werkvloer te versterken**.

2. Taalcoaching

Dit systeem bestaat reeds (huidige IBO-T) en kent een zeer grote meerwaarde aan IBO. Hier willen we sterker op inzetten. VDAB zet in op een kwalitatieve voorbereiding van elke IBO met taalcoaching via afstemming tussen de IBO-bemiddelaar en de NT2-instructeur. De IBO-bemiddelaar en de NT2-instructeur schatten de competentiekloof bij de start van de IBO in. De NT2-instructeur coacht eveneens de werkgever tijdens de taalcoaching op de werkvloer. Op die manier gebeurt er een duurzame overdracht van de expertise van de NT2-instructeur naar de werkvloer. De werkgever krijgt dus ook voldoende coaching om gericht anderstalige IBO-cursisten op te leiden.

3. Didactische ondersteuning aan de werkgever

We zetten meer in op het aanhalen en versterken van de didactische principes bij de werkgever. Hier richten we ons vooral tot de werkgever die ofwel vooraf of tijdens de IBO aangeeft dat hij zelf moeite heeft met het aanleren van de competenties aan de cursist. Het is niet de bedoeling dat de instructeur het dan van de werkgever gaat overnemen, maar wel dat hij die werkgever didactisch gaat coachen zodat deze zijn cursist beter kan opleiden.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 1. Dit artikel betreft bepalingen rond de uitsluiting van werkgevers voor vormen van werkplekieren. De uitsluiting geldt voor alle vormen van werkplekieren. Wanneer VDAB melding krijgt van een bevoegde inspectiedienst of van de IBO-cursist over wettelijke of contractuele verplichtingen die niet worden nagekomen door de werkgever, dan kan de werkgever acht weken geen vormen van werkplekieren meer aanvragen. Lopende overeenkomsten van werkplekieren kunnen verder gezet worden. Tijdens die acht weken onderzoekt VDAB welke verplichtingen niet zijn nagekomen en welke gevolgen hieraan vasthangen.

Een uitsluiting geldt voor een periode van drie jaar.

Indien de werkgever beroep wil aantekenen over de beslissing van uitsluiting dan kan de werkgever zich wenden tot de Raad van Bestuur van VDAB om een beroep in te dienen.

Art. 2. Dit artikel geeft de vervanging aan van artikel 90 van het VDAB-besluit. Artikel 90 bevat de definities die van toepassing zijn op IBO.

Dit is een nieuw artikel waarbij er bijkomende verduidelijking is geschreven rond de veelgebruikte termen binnen IBO waar we voor de hervorming nogal tegen problemen aanliepen omdat niet alles volledig genoeg gedefinieerd was. Zo wordt er nu bijvoorbeeld aangegeven dat een werkgever zijn vestigingsplaats in het Vlaamse of Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet hebben. De maatschappelijke zetel mag wel buiten deze gebieden liggen, maar de vestiging waar de IBO effectief wordt uitgevoerd moet wel in de aangeduide gebieden liggen. De vestiging moet daarnaast ook geregistreerd zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Daarnaast wordt ook aangegeven dat IBO-werkgevers en IBO-cursisten aan bijkomende voorwaarden moet voldoen (die er niet waren voor de hervorming), dat de IBO-werkgever de algemene voorwaarden voor de start van de IBO moet ondertekenen, het opleidingsplan is nu duidelijk opgenomen als een onderdeel van de IBO-overeenkomst en er is een nieuwe definitie van “werkdagen” vermits dit van belang is voor de volgende artikelen.

Art. 3. Dit artikel geeft de vervanging van artikelen 91 en 92 aan.

Artikel 91 bepaalt dat er geen enkele actie in functie van de IBO mag doorgaan op de werkvloer van de IBO-werkgever vooraleer de IBO-overeenkomst is ondertekend door alle drie de partijen. Om deze bepaling te respecteren moet de IBO-overeenkomst minstens één werkdag voor de startdatum van de IBO ondertekend zijn door alle partijen.

Artikel 92 bepaalt de voorwaarden waaraan de IBO-cursist moet voldoen om een IBO te kunnen opstarten.

Deze voorwaarden zijn:

- De IBO-cursist mag niet eerder bij de werkgever gewerkt hebben. Uitzondering hierop is een tijdelijke tewerkstelling van maximaal vier weken in het jaar voor de startdatum van de IBO. Met tijdelijke tewerkstelling wordt niet limitatief bedoeld: interim, flexijob, extra, overeenkomst bepaalde duur (waarbij de IBO-werkgever zelf geen ontslag mag gegeven hebben aan de kandidaat-IBO-cursist om een IBO op te starten), ...
Het statuut van jobstudent mag zich onbeperkt hebben voorgedaan voor de start van de IBO.
- De IBO-cursist mag geen ontslag genomen hebben om een IBO te kunnen opstarten. Een afwijking hierop is dat een werkzoekende wel ontslag mag nemen om een IBO op te starten indien dit kadert in een duurzame loopbaanwending en op voorwaarde dat VDAB akkoord is met de motivatie van de werkzoekende. Dit in functie van de Trampolinepremie die vervat is in het Federaal regeerakkoord 2025-2029.
- De IBO-cursist mag niet tijdens zijn IBO als zelfstandige in hoofdberoep actief zijn. Daarnaast kan de IBO-cursist wel actief zijn als zelfstandige in bijberoep, maar dit mag niet in dezelfde functie als de IBO zelf. Want in dat geval heeft de IBO zijn doelstelling verloren.
- Een IBO-cursist kan als deeltijds werkzoekende ingeschreven zijn waarbij er een deeltijdse tewerkstelling kan plaatsvinden naast een halftijdse IBO. De IBO-cursist mag echter ten hoogste een halftijds uurrooster hebben tijdens zijn deeltijdse tewerkstelling. Dit om te bewerkstelligen dat de IBO succesvol uitgevoerd kan worden. Een logische voorwaarde hieraan is dat de deeltijdse betrekking niet in dezelfde functie mag plaatsvinden als de IBO.
- De IBO-cursist moet vóór de start en tijdens de hele duur van zijn IBO beschikken over geldige verblijfsdocumenten. Indien blijkt dat de verblijfsdocumenten verlopen of ingetrokken zijn tijdens de IBO, wordt zo vlug als mogelijk nagekeken wat de gevolgen hiervan zijn.
- De IBO-cursist is verplicht om deel te nemen aan de evaluaties van zijn IBO om zo een goed beeld te kunnen krijgen van de evolutie van de IBO en snel problemen op te kunnen sporen.

Art. 4. Dit artikel geeft de vervanging van artikel 93 aan. Artikel 93 bepaalt de voorwaarden waaraan de IBO-werkgever moet voldoen om een IBO op te kunnen starten.

- De vestigingsplaats waar de IBO-cursist de voornaamste taken uitoefent, moet gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Deze vestiging moet officieel ingeschreven zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen. Na een succesvolle uitvoering van de IBO, moet de IBO-cursist aangeworven worden in die vestiging of in een andere vestiging die onder hetzelfde ondernemingsnummer valt als de vestiging waar de IBO is doorgegaan. Voor het laatste geval kan dit enkel indien de IBO-cursist hier ook uitdrukkelijk mee akkoord gaat.
- De IBO-werkgever mag geen enkele openstaande financiële schuld hebben bij VDAB. Hiermee wordt bedoeld dat de IBO-werkgever geen enkele vervallen factuur mag hebben indien hij een nieuwe IBO wil opstarten.

- De IBO-werkgever zal de IBO-cursist opleiden tot de functie die in de IBO-overeenkomst staat beschreven. De IBO-cursist mag hierbij enkel taken uitvoeren die verband houden met deze functie. Andere taken behoren niet tot de IBO en mogen dan ook niet uitgevoerd worden.
- De IBO-werkgever betaalt iedere maand de IBO-premie en de verplaatsingsvergoeding aan de IBO-cursist. De IBO-premie en de verplaatsingsvergoeding mogen enkel betaald worden middels een bankoverschrijving, niet door middel van cash of een ander betaal-/vergoedingsmiddel. De IBO-premie en de verplaatsingsvergoeding moeten ten laatste de vijfde kalenderdag van de maand na de maand van de IBO-prestaties verwerkt worden door de IBO-werkgever.
- De IBO-werkgever mag geen vaste werknemers ontslaan om een IBO op te starten. Ook lopende IBO-overeenkomsten mogen om deze reden niet stopgezet worden. Dit bijvoorbeeld omwille van het feit dat de IBO-werkgever een betere kandidaat gevonden heeft en de eerste IBO hiervoor wil stopzetten.
- De onderneming moet voor de startdatum van de IBO minstens zes maanden officieel opgericht zijn. Dit wordt gecontroleerd aan de hand van de Kruispuntbank van Ondernemingen. De reden hiervoor is dat uit ervaring is gebleken dat een onderneming minstens zes maanden ervaring moet hebben om iemand te kunnen opleiden. Deze bepaling geldt niet bij een overname, een splitsing, een fusie of indien de onderneming overgaat naar een andere vennootschapsvorm.
- De IBO-werkgever mag niet het voorwerp zijn van een uitsluiting of van een onderzoek tot uitsluiting zoals omschreven in artikel 65/1 van het VDAB-besluit. Op dat ogenblik kan een werkgever voorlopig geen IBO opstarten.
- De IBO-werkgever moet aanwezig zijn op de evaluatiemomenten die VDAB organiseert. Daarnaast moet de IBO-werkgever voldoende tijd vrij maken om de IBO-cursist te evalueren en medewerking verlenen om de evaluaties goed te laten verlopen.
- De IBO-werkgever is verplicht om de Codex Welzijn na te leven op de situatie van de IBO-cursist. Dit houdt onder andere in dat er een risicoanalyse opgemaakt moet worden, indien dit wettelijk verplicht is, dat het medisch onderzoek, indien van toepassing, moet plaatsvinden vóór de startdatum van de IBO en voor er enige activiteiten in functie van de IBO plaats vinden op de werkvloer, ...
- De begeleider van de IBO-cursist moet een werknemer zijn van de IBO-werkgever en moet minstens zes maanden ervaring hebben in de onderneming om te kunnen fungeren als begeleider. De motivatie van deze bepaling is dat uit ervaring is gebleken dat een werknemer die korter dan zes maanden actief is in de onderneming onvoldoende op de hoogte is van de functie, de gebruiken in de onderneming, ... Daarnaast volgt uit deze bepaling dat de begeleider van de IBO-cursist een werknemer moet zijn van de IBO-werkgever die de IBO opgestart heeft. De begeleider van de IBO-cursist mag dus niemand extern zijn. De IBO mag dus niet doorgaan in onderaanneming.
- Om zeker te zijn dat we de identificatiegegevens van een IBO-werkgever kunnen achterhalen, kan een IBO door een VVZRL of een FV enkel opgestart worden indien de IBO-werkgever gekend is in de Kruispuntbank van Ondernemingen.
- Terbeschikkingstelling van een IBO-cursist mag en kan niet. De IBO-cursist moet opgeleid en begeleid worden door de IBO-werkgever of een werknemer van die IBO-werkgever. De IBO-cursist mag dus niet op een andere werkvloer dan die van de IBO-werkgever zijn IBO uitvoeren onder begeleiding van een onderaannemer of een derde werkgever.
- De IBO-werkgever is verplicht om een Dimona-aangifte IVT te registreren vóór de startdatum van de IBO en vooraleer dus enige activiteit in functie van de IBO heeft plaatsgevonden op de werkvloer van de IBO-werkgever.

Art. 5. Dit artikel geeft de vervanging van artikel 94 aan.

Zowel een IBO-werkgever als VDAB kunnen een IBO voorstellen aan een werkzoekende. Het is VDAB die beslist of een klant een IBO kan volgen. Zowel de IBO-werkgever als de werkzoekende kunnen geen IBO afdwingen. VDAB zal ook actief werkzoekende toeleiden naar IBO om de kans op werk te verhogen.

De VDAB-bemiddelaar kijkt na of er een competentiekloof is tussen de functie die aangeleerd zou worden en de competenties die de klant al bezit en ook hoe groot deze competentiekloof is. Om deze competentiekloof in te schatten kan de bemiddelaar beroep doen op de gegevens beschikbaar in het dossier van de klant, digitale tools zoals competentie-checks of binnen de opportuniteiten die de opleidingscentra van VDAB bieden, zoals de vaktechnische expertise van instructeurs en praktijkgerichte inschattingen zoals technische screenings.

Deze competentiekloof wordt zichtbaar in het opleidingsplan.

Wanneer een IBO-werkgever een geschikte kandidaat gevonden heeft voor een IBO, is het de IBO-werkgever die de aanvraag doet op het digitale platform van VDAB. Enkel de IBO-werkgever mag deze aanvraag doen.

Wanneer VDAB de aanvraag van de IBO-werkgever ontvangen heeft en de kandidaat ingeschreven is bij VDAB als niet-werkende werkzoekende, neemt VDAB binnen de veertien werkdagen na datum van indiening een beslissing of de IBO opgestart kan worden of niet. Indien het dossier niet volledig is (de IBO-werkgever heeft niet alle gevraagde gegevens ingevuld in de aanvraag, er zijn verkeerde gegevens ingevuld door de IBO-werkgever, ...) of de kandidaat is nog niet ingeschreven bij VDAB als niet-werkende werkzoekende, wordt de termijn van veertien werkdagen opgeschort tot het dossier volledig en correct is en/of tot de kandidaat ingeschreven is bij VDAB als niet-werkende werkzoekende.

Art. 6. Dit artikel geeft de vervanging van artikel 95 aan.

Voor er enige activiteit in functie van de IBO kan plaatsvinden op de werkvloer en minstens een dag vóór de startdatum van de IBO, moet er een IBO-overeenkomst ondertekend worden. De contracterende partijen zijn de IBO-cursist, de IBO-werkgever en VDAB.

De IBO-overeenkomst bevat onder andere volgende elementen: de identiteitsgegevens van zowel de IBO-cursist als van de IBO-werkgever, de begin- en einddatum van de IBO, de omschrijving, inhoud en doelstelling van de IBO, de rechten en plichten van alle partijen, de vestigingsplaats waar de IBO zal uitgevoerd worden, de wekelijkse duur van de IBO, de wijze waarop de IBO-premie berekend wordt, de manier waarop een einde kan gemaakt worden aan een IBO en de gevolgen hiervan, het opleidingsplan dat als bijlage onderdeel uitmaakt van de IBO-overeenkomst. Deze opsomming is niet limitatief.

Art. 7. Dit artikel geeft de vervanging van artikelen 96 en 97 aan.

Artikel 96 geeft aan wat het opleidingsplan moet inhouden. Het opleidingsplan wordt uitgewerkt door de IBO-werkgever, deze kan hiervoor rekenen op de steun van de VDAB-bemiddelaar. Het opleidingsplan is een bijlage bij de IBO-overeenkomst en maakt integraal deel uit van de IBO-overeenkomst. Het opleidingsplan omvat de identiteit van de IBO-cursist en de IBO-werkgever, het contractnummer van de IBO-overeenkomst, de omschrijving van de aan te leren competenties, indien er een externe opleiding of een opleiding op een VDAB-vloer wordt gegeven, moeten deze ook vermeld staan in het opleidingsplan, de geschatte duurtijd van de IBO.

Indien na de start van de IBO de nood om een externe opleiding of een opleiding op een VDAB-vloer naar boven komt, kan deze opleiding nog in het opleidingsplan opgenomen worden op voorwaarde dat iedere partij akkoord is en een bijkomende handtekening plaatst.

Artikel 97 behandelt de duurtijd van de IBO. Het is VDAB die de duurtijd van de IBO bepaalt. De IBO-werkgever en de IBO-cursist kunnen hier wel enige voorkeuren voor hebben, maar

uiteindelijk beslist de VDAB-bemiddelaar wat de duurtijd van de IBO wordt. De duurtijd van de IBO is minstens 4 weken en kan maximaal 26 weken zijn.

De IBO moet minstens halftijds doorgaan. Dit met een minimum van 17,5 uur per week. Tenslotte hangt de duurtijd van de IBO vooral af van de competentiekloof die er is.

Art. 8. Artikel 98 wordt opnieuw opgenomen in het VDAB-besluit. Dit artikel bepaalt de IBO-premie en de wijze van berekening van deze premie.

De IBO-premie wordt berekend aan de hand van volgende formule:

$$((\text{Brutoloon na aanwerving} - \text{sociale lasten}) - \text{vervangingsinkomen IBO-cursist}) \times \text{percentage} - \text{bedrijfsvoorheffing}$$

De IBO-premie wordt op volgende wijze berekend. We nemen het brutoloon na aanwerving. Dat bedrag verminderen we met de sociale lasten (percentage van de sociale lasten is 13,07%). Dat berekende bedrag verminderen we vervolgens met het eventuele vervangingsinkomen van de IBO-cursist. Dit kan gaan om een werkloosheidsuitkering, een ziekte-uitkering of een leefloon. In sommige gevallen zal de IBO-cursist geen vervangingsinkomen hebben. Dat uiteindelijke bedrag vermenigvuldigen we met een percentage. Op het laatste bedrag wordt de bedrijfsvoorheffing afgehouden door de IBO-werkgever.

De IBO-werkgever kan kiezen uit een percentage van 70%, 80%, 90% of 100%. Dit percentage moet voor de start vastgelegd worden en kan niet wijzigen gedurende het ganse IBO-traject.

Eén van de doelstellingen van de hervorming van IBO is om de aantrekkelijkheid van IBO voor de cursist te verhogen. Vandaar de keuze om het brutoloon na aanwerving meteen te verminderen met het vervangingsinkomen en niet eerst te verrekenen met het percentage.

Brutoloon na aanwerving is een element in de berekening van de IBO-premie. Dit element wordt vastgeklemd bij de start van de IBO en wijzigt niet tijdens de IBO ondanks dat er een indexering of andere verhogingen kunnen plaatsvinden.

Met vervangingsinkomen bedoelen we de dagvergoeding wordt vermenigvuldigd met 26.

Het uitgangspunt van deze berekening blijft dat de IBO-cursist een premie ontvangt die de ondergrens van 80% van het GGMMI maximaal benadert. Dit rekening houdend met het feit dat de drempel voor werkgevers om IBO-cursisten zonder vervangingsinkomen aan te werven voldoende laag blijft. Zo garanderen we kansen voor elke werkzoekende.

De IBO-werkgever betaalt maandelijks de IBO-premie aan de IBO-cursist. De verwerking hiervan moet ten laatste gebeuren op de vijfde kalenderdag van de maand na de maand waarin de IBO-prestaties zijn uitgevoerd.

Indien het gaat om een deeltijdse IBO wordt de IBO-premie berekend volgens de tewerkstellingsbreuk. Dit moet de IBO-werkgever zelf berekenen.

De IBO-premie wordt betaald voor iedere dag van aanwezigheid van de IBO-cursist. Als de IBO-cursist tijdens zijn IBO een arbeidsongeval of een arbeidswegongeval voorheeft, betaalt de IBO-werkgever de IBO-premie ook voor de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid. Indien de IBO voortijdig wordt beëindigd, is de IBO-premie enkel verschuldigd voor de periode van IBO. Indien een feestdag op een dag valt waarop de IBO-cursist wel de IBO moet uitvoeren, dan wordt dit aanzien als een aanwezigheid en ontvangt de IBO-cursist hiervoor een IBO-premie.

Iedere maand geeft VDAB het bedrag van de IBO-premie door aan de IBO-werkgever. Dit bedrag is een IBO-premie voor een volledige voltijdse maand.

Indien het vervangingsinkomen van de IBO-cursist wijzigt, kan het vervangingsinkomen voor

de berekening van de IBO-premie wijzigen.

Het bedrag van de IBO-premie wordt voor de eerste maand van de IBO bepaald op de startdag van de IBO. Voor de volgende maanden houdt VDAB voor de berekening van de IBO-premie rekening met de evolutie van het bedrag van het vervangingsinkomen. Voor de start van de IBO wordt de IBO-werkgever voldoende geïnformeerd over het feit dat de IBO-premie kan wijzigen tijdens de IBO indien de situatie van de IBO-cursist wijzigt.

Art. 9. Dit artikel bepaalt dat het opschrift (IBO voor kwetsbare werkzoekenden) van titel III, hoofdstuk III, afdeling I/1 opgeheven wordt.

Art. 10. Dit artikel bepaalt dat afdeling I/1 van titel III, hoofdstuk III opgeheven wordt.

Art. 11. Dit artikel bepaalt dat artikel 99 tot en met 102 opnieuw opgenomen wordt in het VDAB-besluit.

Artikel 99 bepaalt dat de IBO-werkgever, indien VDAB hierom verzoekt een bewijs van betaling van de IBO-premie en de verplaatsingsvergoeding voorlegt binnen de vijf werkdagen vanaf de dag dat VDAB de schriftelijke vraag gesteld heeft aan de IBO-werkgever. VDAB kan dit onder meer opvragen indien VDAB melding krijgt dat de IBO-werkgever niet betaalt, een verkeerd bedrag betaalt of te laat betaalt.

Artikel 100 bepaalt dat de IBO-cursist geen recht heeft op een verplaatsingsvergoeding vanwege VDAB. De IBO-cursist krijgt de verplaatsingsvergoeding van de IBO-werkgever onder dezelfde voorwaarden als wanneer de IBO-cursist een werknemer zou zijn cfr. de afspraken uit het betreffende paritair comité. De IBO-werkgever verwerkt maandelijks de verplaatsingsvergoeding aan de IBO-cursist. Dit moet ten laatste gebeuren op de vijfde kalenderdag van de maand na de maand waarin de IBO-prestaties zijn uitgevoerd.

Daarnaast bepaalt artikel 100 ook dat de IBO-cursist een terugbetaling van de kinderopvang kan verkrijgen van VDAB indien de IBO-cursist aan de voorwaarden hiervan voldoet.

Artikel 101 bepaalt dat de IBO-werkgever de IBO-cursist verzekert tegen arbeidsongevallen en arbeidswegongevallen.

Daarnaast sluit de werkgever ook een verzekering af voor de dekking van de burgerlijke aansprakelijkheid en voor de buitencontractuele aansprakelijkheid van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 102 bepaalt dat VDAB minstens maandelijks een opvolging van de IBO voorziet. Bij uitzondering kan dit niet gebeuren door overmacht. Overmacht betekent bijvoorbeeld dat de IBO-cursist of de IBO-werkgever ziek is, de onderneming is afgebrand, ... De opvolging gaat fysiek door in de onderneming, een VDAB-vloer of ergens anders. Een opvolging kan ook digitaal doorgaan. Elke partij wordt uitgenodigd voor de opvolging, bij voorkeur samen. Indien nodig kunnen alle partijen ook afzonderlijk gehoord worden.

Art. 12. Dit artikel bepaalt dat artikel 103 tot en met 111 opnieuw opgenomen wordt in het VDAB-besluit.

Artikel 103 bepaalt dat de IBO-werkgever VDAB moet toelaten op de werkvloer in functie van opvolging, evaluaties en audit. Een partnerorganisatie moet ook toegelaten worden op de werkvloer in het kader van extra ondersteuning en remediëring, zoals beschreven staat in artikel 110 VDAB-besluit.

Artikel 104 bepaalt dat, indien het noodzakelijk is, de IBO kan verlengd worden. Het is VDAB die beslist of een verlenging nodig is aan de hand van elementen die voorhanden zijn. Een

IBO kan verlengd worden tot maximaal 26 weken. Dit is inclusief verlengingen. Indien een IBO-werkgever of een IBO-cursist de noodzaak voelt om de IBO te verlengen moet de vraag tot verlenging minstens 14 kalenderdagen voor de einddatum van de IBO schriftelijk (bij voorkeur via e-mail) en gemotiveerd gecommuniceerd zijn aan VDAB. Volgende oorzaken kunnen een verlenging verantwoorden:

- De IBO-cursist is arbeidsongeschikt vanwege ziekte, een ongeval, een arbeidsongeval of een arbeidswegongeval.
- De onderneming is gesloten wegens staking, wegens slechte weersomstandigheden, een collectieve sluiting of overmacht (onderneming is afgebrand, onderneming is overstroomd, langdurige elektriciteitspanne, ...) Overmacht is bijvoorbeeld niet het verliezen van een opdracht waardoor er minder werk is, economische omstandigheden met de belofte dat het volgende maand beter zal gaan, ...
- De jaarlijkse vakantie van de IBO-cursist. Dit binnen de wettelijke perken (maximum 4 weken op een jaar).
- Pedagogische redenen: De IBO-cursist heeft moeite om bepaalde competenties aan te leren, ... en een verlenging kan ervoor zorgen dat de IBO toch nog succesvol uitgevoerd wordt.

VDAB kan, indien ze dit nodig vindt, bewijzen opvragen van deze oorzaken.

Artikel 105. bepaalt dat, indien het nodig is, de IBO voortijdig beëindigd kan worden. Dit is een beslissing van VDAB. Indien het tot een voortijdige beëindiging komt dan kan geen enkele partij een vergoeding hiervoor vragen aan VDAB.

Indien een van de contracterende partijen aangeeft dat een voortijdige beëindiging zich omwille van één of andere reden opdringt, dan heeft VDAB drie werkdagen de tijd om te bemiddelen om een voortijdige beëindiging te voorkomen. In dit kader worden beide partijen uitgenodigd voor een gesprek waarin de reden(en) van de voorgestelde stopzetting worden toegelicht en besproken. Dit overleg biedt de mogelijkheid om te remediëren en eventuele misverstanden of problemen uit te klaren en, indien mogelijk, tot een aangepaste of voortgezette samenwerking te komen.

Indien een van de contracterende partijen voortijdig wil beëindigen dan moet de vraag tot voortijdige beëindiging minstens 14 kalenderdagen voor de einddatum van de IBO schriftelijk (bij voorkeur via e-mail) en gemotiveerd gecommuniceerd worden aan VDAB.

Tot 14 kalenderdagen na de start van de IBO, kan de vraag tot voortijdige beëindiging schriftelijk (bij voorkeur via e-mail) en gemotiveerd gecommuniceerd worden. Deze voortijdige beëindiging gebeurt zonder nadelige gevolgen. Deze voortijdige beëindiging kan enkel plaatsvinden indien blijkt dat de IBO niet passend is. Voorbeelden hiervan zijn: IBO-cursist heeft de job verkeerd ingeschat, tussen de IBO-werkgever en de IBO-cursist is er geen enkele klik, ...

In sommige IBO's is het mogelijk dat de IBO-cursist vroeger zijn competenties aangeleerd heeft dan de einddatum van de IBO of is de IBO-werkgever zodanig tevreden van de IBO-cursist dat hij vroeger dan de einddatum de IBO-cursist wil aanwerven. Dan is een voortijdige beëindiging van de IBO ook mogelijk, maar blijft artikel 107 van het VDAB-besluit (zie hieronder) wel gelden. Dit wil zeggen dat de IBO-cursist moet aangeworven worden de eerste dag na de voortijdige beëindiging met, in eerste instantie, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. De arbeidsovereenkomst moet voor de aangeleerde functie tijdens IBO zijn, minstens gelijk aan de duurtijd van de IBO en onder de voor dat beroep geldende voorwaarden en minstens aan hetzelfde arbeidsregime als tijdens de IBO. Daarnaast moet de ex-IBO-cursist minstens het loon krijgen van een geschoolde werknemer dat van toepassing is in het geldende paritair comité.

Indien het gaat om een IBO-cursist met een vastgestelde medische problematiek kan een IBO voortijdig beëindigd worden indien blijkt dat de IBO-cursist meer uren aankan dan de lopende IBO. Het is dan de bedoeling dat er een nieuwe IBO wordt opgestart met dezelfde voorwaarden als de vorige IBO, behalve de wekelijkse duurtijd. De uren per week moeten in dat geval meer bedragen dan de eerdere IBO. Voortijdig beëindigen omwille van het feit dat een IBO-cursist minder uren wil en nadien een nieuwe IBO opstarten met minder uren kan niet.

In het bovenstaande geval mogen de duurtijden van alle opeenvolgende IBO's samen niet meer bedragen dan 26 weken.

De duurtijden van alle opeenvolgende IBO's worden samengeteld om de minimale duurtijd van de arbeidsovereenkomst te berekenen.

De IBO kan ook voortijdig beëindigd worden omwille van een langdurige afwezigheid als de IBO-cursist een medische problematiek heeft. Als de IBO-cursist voldoende hersteld is om terug een IBO aan te vangen, kan er een nieuwe IBO opgestart worden bij dezelfde IBO-werkgever in dezelfde functie als wat de IBO-cursist deed in de eerste IBO. De tweede IBO mag maximaal de resterende duurtijd hebben van de eerste IBO.

Artikel 106 bepaalt dat indien de IBO-werkgever toch beslist om voortijdig te beëindigen zonder overleg van VDAB of als VDAB hier niet akkoord mee kan gaan of indien de IBO beëindigd wordt omwille van een foutieve houding vanuit de kant van de IBO-werkgever, dan is de IBO-werkgever een schadevergoeding verschuldigd aan de IBO-cursist. Het bedrag van de schadevergoeding is gelijk aan de som van de IBO-premies en verplaatsingsvergoedingen voor het gedeelte van de IBO dat nog rest en het loon dat de IBO-werkgever verschuldigd zou zijn voor de periode die overeenstemt met de duurtijd van de totale IBO. Deze duurtijd is inclusief onderbrekingen en verlengingen.

Indien de IBO-werkgever de tewerkstellingsverbintenis (zoals omschreven in artikel 107) niet naleeft, is de IBO-werkgever tevens een schadevergoeding verschuldigd aan de IBO-cursist. Deze schadevergoeding bedraagt het resterende loon dat de IBO-werkgever verschuldigd is voor de tewerkstelling gedurende een periode die overeenstemt met de duurtijd van de IBO. Deze duurtijd is inclusief onderbrekingen en verlengingen.

Artikel 107 bepaalt dat als de IBO succesvol wordt uitgevoerd, de IBO-werkgever verplicht is de IBO-cursist aan te werven vanaf de eerste kalenderdag na uitvoering. De IBO-cursist wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Er kan een afwijking op het voorgaande lid zijn waarbij de IBO-werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur kan aanbieden na uitvoering van een IBO indien dit overeenstemt met het gangbare aanwervingsbeleid bij de IBO-werkgever.

De arbeidsovereenkomst moet er eentje zijn voor de aangeleerde functie tijdens de IBO en voor een duur die minstens gelijk is aan de duurtijd van de IBO. Daarnaast moet het ook een arbeidsovereenkomst zijn voor de onder de voor dat beroep geldende voorwaarden en minstens aan hetzelfde arbeidsregime als tijdens de IBO. De IBO-cursist ontvangt een loon dat minstens het loon is van een geschoolde werknemer dat van toepassing is in het geldende paritair comité.

Indien de onderneming van de IBO-werkgever tijdens de IBO is overgenomen, dan wordt de aanwervingsverplichting overgenomen door de overnemende onderneming.

Artikel 108 bepaalt dat bij uitvoering of voortijdige beëindiging van de IBO de IBO-cursist recht heeft op een attest waarin alle verworven competenties vermeld staan. VDAB bezorgt dit attest aan de IBO-cursist.

Artikel 109 bepaalt dat de IBO door de IBO-cursist in eerste instantie volledig uitgevoerd wordt op de werkvloer van de IBO-werkgever. Wanneer er een externe opleiding bij een andere opleidingsverstrekker dan de IBO-werkgever (op een derde werkvloer. Dit kan bijvoorbeeld ook een opleidingsvloer van VDAB zijn) plaats vindt, dat opgenomen is in het

opleidingsplan, maakt deze opleiding volledig deel uit van de IBO. Dit betekent onder andere dat de verzekering tijdens de externe opleiding nog steeds voor de IBO-werkgever is, dat de IBO-werkgever voor de dagen van externe opleiding ook een IBO-premie moet betalen, ... De externe opleiding bij een andere opleidingsverstrekker dan de IBO-werkgever kan maximaal de helft van de duurtijd van de IBO in beslag nemen.

Artikel 110 bepaalt dat indien het nodig is om extra ondersteuning aan te bieden, VDAB kan beslissen om beroep te doen op een partnerorganisatie in functie van de opstart, ondersteuning en opvolging van de IBO zoals hierboven toegelicht onder co-bemiddeling.

Artikel 111 bepaalt de verwerking van de persoonsgegevens die gebruikt worden tijdens een IBO.

Art. 13. In titel III, hoofdstuk III wordt een afdeling II ingevoerd. Deze afdeling luidt "IBO-plus". Deze afdeling bestaat uit artikel 111/0/0/1 tot en met 111/0/0/7.

Artikel 111/0/0/1 geeft de definitie en de doelgroepen van de IBO-plus weer. Een IBO-plus is een IBO volgens artikel 90,1° maar met een specifieke doelgroep. De doelgroepen die behoren tot de IBO-plus zijn de volgende:

1. De niet-werkende werkzoekende met een arbeidsbeperking of een indicatie van een arbeidsbeperking.
2. Personen ten laste van het RIZIV die actieve stappen naar tewerkstelling zetten.
3. Klanten die gedetineerd zijn en actieve stappen naar tewerkstelling zetten, de niet-werkende werkzoekende die een regime van beperkte detentie heeft, de niet-werkende werkzoekende die onder elektronisch toezicht staat.

Artikel 111/0/0/2 bepaalt dat het VDAB is die beslist of een klant een IBO-plus kan volgen. Om in aanmerking te komen om een IBO-plus te kunnen volgen, moeten er cumulatief aan drie voorwaarden voldaan worden.

1. Er moet een verschil zijn tussen de functievereisten en het competentieprofiel van de kandidaat. Dit moet duidelijk in het opleidingsplan naar voren komen.
2. De klant moet zich in één van de doelgroepen bevinden die terug te vinden zijn in artikel 111/0/0/1.
3. De IBO-werkgever moet een voldoende motivering geven waarom een IBO-plus aan de orde zou zijn en welke bijkomende ondersteuning hij kan aanbieden aan de IBO-cursist. Dit alles moet in het opleidingsplan omschreven worden.

Wanneer een IBO-werkgever een geschikte kandidaat gevonden heeft voor een IBO-plus, is het de IBO-werkgever die de aanvraag doet op het digitale platform van VDAB. Enkel de IBO-werkgever mag deze aanvraag doen.

Wanneer VDAB de aanvraag van de IBO-werkgever ontvangen heeft en de kandidaat ingeschreven is bij VDAB als niet-werkende werkzoekende, neemt VDAB binnen de veertien werkdagen na datum van indiening een beslissing of de IBO-plus opgestart kan worden of niet.

Indien het dossier niet volledig is (de IBO-werkgever heeft niet alle gevraagde gegevens ingevuld in de aanvraag, er zijn verkeerde gegevens ingevuld door de IBO-werkgever, ...) of de kandidaat is nog niet ingeschreven bij VDAB als niet-werkende werkzoekende, wordt de termijn van veertien werkdagen opgeschort tot het dossier volledig en correct is en/of tot de kandidaat ingeschreven is bij VDAB als niet-werkende werkzoekende.

Artikel 111/0/03 geeft een afwijking aan op artikel 97, tweede lid. Deze afwijking is voorzien voor IBO-cursisten die een vastgestelde medische problematiek hebben waarbij het

gemotiveerd kan worden dat deze IBO-cursisten minder dan 17,5 uur per week IBO-plus kunnen volgen.

Artikel 111/0/04 bepaalt de IBO-plus-premie. De IBO-plus-premie wordt berekend aan de hand van volgende formule:

$$((\text{Brutoloon na aanwerving} - \text{sociale lasten}) - \text{vervangingsinkomen IBO-cursist}) \times 70\% - \text{bedrijfsvoorheffing}$$

De IBO-plus-premie wordt op volgende wijze berekend. We nemen het brutoloon na aanwerving. Dat bedrag verminderen we met de sociale lasten (percentage van de sociale lasten is 13,07%). Dat berekende bedrag verminderen we vervolgens met het eventuele vervangingsinkomen van de IBO-cursist. Dit kan gaan om een werkloosheidsuitkering, een ziekte-uitkering of een leefloon. In sommige gevallen zal de IBO-cursist geen vervangingsinkomen hebben. Dat uiteindelijke bedrag vermenigvuldigen we met 70%. Op het laatste bedrag wordt de bedrijfsvoorheffing afgehouden door VDAB.

Eén van de doelstellingen van de hervorming van IBO is om de aantrekkelijkheid van IBO voor de cursist te verhogen. Vandaar de keuze om het brutoloon na aanwerving meteen te verminderen met het vervangingsinkomen en niet eerst te verrekenen met 70%.

Brutoloon na aanwerving is een element in de berekening van de IBO-plus-premie. Dit element wordt vastgeklemd bij de start van de IBO-plus en wijzigt niet tijdens de IBO-plus ondanks dat er een indexering of andere verhogingen kunnen plaatsvinden.

Met vervangingsinkomen bedoelen we de dagvergoeding wordt vermenigvuldigd met 26.

VDAB betaalt maandelijks de IBO-plus-premie aan de cursist. De verwerking hiervan moet ten laatste gebeuren op de vijfde kalenderdag van de maand na de maand waarin de IBO-prestaties zijn uitgevoerd.

Indien het gaat om een deeltijdse IBO-plus wordt de IBO-plus-premie berekend volgens de tewerkstellingsbreuk.

De IBO-plus-premie wordt betaald voor iedere dag van aanwezigheid van de IBO-cursist. Als de IBO-cursist tijdens zijn IBO-plus een arbeidsongeval of een arbeidswegongeval voorheeft, betaalt VDAB de IBO-premie ook voor de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid. Indien de IBO-plus voortijdig wordt beëindigd, is de IBO-plus-premie enkel verschuldigd voor de periode van IBO-plus. Indien een feestdag op een dag valt waarop de IBO-cursist wel de IBO-plus moet uitvoeren, dan wordt dit aanzien als een aanwezigheid en ontvangt de IBO-cursist hiervoor een IBO-plus-premie.

Indien het inkomen van de IBO-cursist wijzigt, kan het vervangingsinkomen voor de berekening van de IBO-plus-premie wijzigen.

Het bedrag van de IBO-plus-premie wordt voor de eerste maand van de IBO-plus bepaald op de startdag van de IBO-plus. Voor de volgende maanden houdt VDAB voor de berekening van de IBO-plus-premie rekening met de evolutie van het bedrag van het vervangingsinkomen.

De VDAB betaalt de IBO-cursist altijd via een bankoverschrijving.

Artikel 111/0/0/5 bepaalt dat de IBO-cursist tijdens een IBO-plus een verplaatsingsvergoeding krijgt van VDAB volgens artikel 6, §2, 1° en 2° van het VDAB-besluit. Zoals bepaald in artikel 100 heeft de IBO-cursist binnen IBO-plus ook recht op een vergoeding voor kinderopvang.

Artikel 111/0/0/6 bepaalt dat na een IBO-plus aansluitend een IBO (zoals vermeld in artikel 90, 1°) kan volgen. De duurtijden voor de IBO-plus en de IBO samen bedragen maximaal 52

weken. De IBO-plus en de IBO mogen elk apart wel maar 26 weken bedragen. Beide duurtijden (van de IBO-plus en de IBO) worden samengeteld om de minimale duurtijd van de arbeidsovereenkomst na de uitvoering van de IBO te bepalen.

Voorbeeld 1: Een IBO-plus wordt aangegaan voor een duurtijd van 26 weken. Daarna wordt er nog een IBO aangegaan voor 26 weken. De minimale aanwervingsperiode (beschermde periode) bedraagt in dit geval 52 weken.

Voorbeeld 2: Een IBO-plus wordt aangegaan voor een duurtijd van 16 weken. Daarna wordt er nog een IBO aangegaan voor 20 weken. De minimale aanwervingsperiode (beschermde periode) bedraagt in dit geval 36 weken.

Artikel 111/0/0/7 bepaalt dat artikelen 91 en 92, artikel 93 met uitzondering van punt 4°, artikel 95 tot en met 97, artikel 100, §2, en artikel 101 tot en met 111 ook van toepassing zijn op IBO-plus.

Art. 14. Dit artikel is een overgangsbepaling. De overeenkomsten die zijn aangegaan, met een startdatum tot en met 31 december 2025, lopen volgens de wetgeving die van toepassing is op 31 december 2025. De IBO-overeenkomsten die een startdatum hebben vanaf 1 januari 2026, lopen volgens de wetgeving die van toepassing is vanaf 1 januari 2026.

Art. 15. Het besluit treedt in werking op 1 januari 2026 en is van toepassing op alle IBO-overeenkomsten met startdatum vanaf diezelfde datum.

Art. 16. Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse minister, bevoegd voor werk, belast is met de uitvoering van dit besluit.

3 BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

In het jaar 2024 werden de volgende uitgaven gedaan in het kader van de Individuele Beroepsopleiding (IBO):

- IBO-premies: € 26.326.867
- Verplaatsingsvergoedingen: € 2.196.700
- Terugbetaling kinderopvang: € 120.614

Totale uitgaven: € 28.644.181

In datzelfde jaar ontving VDAB van werkgevers een totaalbedrag van € 18.795.731 aan facturen voor de werkgeverskost. Dit resulteerde in een bijpassing vanuit de VDAB begroting voor IBO met € 9.848.450 in 2024.

Begroting heeft op 16 juli 2025 een advies gegeven waaraan er voorwaarden gekoppeld zijn. Volgende voorwaarden werden gegeven:

- De vooropgestelde besparingsdoelstelling van 10 miljoen euro wordt gerealiseerd.
- Totdat de besparingsdoelstelling effectief gerealiseerd is, worden er compenserende maatregelen genomen voor de periode dat de opbrengst nog niet op kruissnelheid is en 10 miljoen euro bedraagt.

- In de nota aan de Vlaamse Regering, uiterlijk bij de definitieve goedkeuring, wordt volgende inzichtelijk gemaakt:
 - Hoeveel IBO-overeenkomsten werden aangegaan, voor welke premiebedragen en de nog resterende looptijd van die overeenkomsten voorafgaand aan de hervorming van de maatregel;
 - Het aantal IBO-premies die op jaarbasis werden verleend (in 2024 en 2025);
 - De ermee gepaarde personeelsinzet bij de VDAB en hoe het wegvallen van dat takenpakket en de vrijgekomen capaciteit zal worden ingevuld door de VDAB na hervorming van de maatregel.
- Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de positieve impact op de VDAB-begroting gedurende de overgangsfase (met de nog lopende IBO-overeenkomsten en een eventuele opstoot aan IBO-premies voor de inwerkingtreding van de nieuwe regeling) en op kruissnelheid (na invoeren van de hervorming en de volledige uitdoof van de bestaande premies).

Na het uitbrengen van het advies van de Inspectie van Financiën en het akkoord van Begroting, heeft de bevoegde minister nog enkele wijzigingen aangebracht aan het ontwerp van besluit. Deze aanpassingen brengen een bijkomende financiële impact met zich mee.

De raming van deze impact is gebaseerd op de cijfers van IBO-plus in 2024, waarbij uitgegaan wordt van gelijkblijvende aantallen na de hervorming, gegeven dat de IBO-plus weinig gevat wordt door voorgestelde hervorming. We hebben de verdeling bekend uit 2024 wat betreft het statuut van de werkzoekende behouden, alsook de gemiddelde duurtijd. Bijkomend hebben we de veronderstelling aangenomen dat de contracten een voltijds karakter hebben en het vervangingsinkomen op de laagste categorie ingeschat wat betreft ziekte/invaliditeitsuitkering als ook werkloosheidsuitkering. Het gemiddelde brutoloon benodigd voor het uitwerken van de rekenaarsleutel werd eveneens gebaseerd op de gegevens van 2024.

Raming kostprijs IBO-plus bij toepassing hervormde maatregel: 1.002.657 euro

Aantal IBO-plus-overeenkomsten in 2024 die voldoen aan de nieuwe doelgroep voorwaarden: 205, waarvan:

- 117 met vervangingsinkomen
- 88 zonder vervangingsinkomen

Gemiddelde maandelijkse kostprijs:

- € 927,75 bij vervangingsinkomen
- € 1.412,61 zonder vervangingsinkomen

Gemiddelde duurtijd en tewerkstelling: 4 maanden, tewerkstellingsbreuk 38/38

Kostprijs IBO-plus-premies: $(117 \times € 999,12 \times 4 \text{ maanden}) + (88 \times € 1.521,28 \times 4 \text{ maanden}) = € 1.003.078,72$

Bijkomende kosten: Verplaatsingsvergoedingen: € 71.232

Raming kostprijsbij terugbetaling kinderopvang: 120.614 euro

Totale geraamde kostprijs: 1.194.924,72 euro

VDAB neemt aanvullende maatregelen om, binnen hun budget, te verzekeren dat de beoogde besparing van 10 miljoen euro effectief gerealiseerd wordt. Deze kosten worden vervolgens opgenomen in de begroting 2026, conform de bijkomende besparing van 20 miljoen euro voor VDAB zoals voorzien in het Vlaams Regeerakkoord.

B. ESR-TOETS

Dit is niet van toepassing op het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wat betreft de hervorming van IBO.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Er is geen impact op het personeelsbestand en dus ook niet op de personeelsbudgetten van VDAB.

Hoewel er een administratieve vereenvoudiging beoogd wordt met voorliggende hervorming, zien we nog steeds een administratieve taaklast bij de bemiddelaars. Deze zal in principe kleiner zijn dan op vandaag maar de bijkomende inspanningen die de bemiddelaars dienen te leveren in functie van een gedegen competentiekloof inschatting bij de start, een opgedreven kwalitatieve opvolging en het vormgeven van de samenwerking met derden in kader van co-bemiddeling zal dit in gelijke mate compenseren. Ook betekent de nieuwe manier van samenwerking met partners, waarbij de klassieke mandatering zal ophouden, dat de caseload op bemiddelaarsniveau, met het aandeel dat vandaag door partners wordt opgenomen, zal stijgen.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Er is geen impact op de lokale en provinciale besturen.

4 VERDER TRAJECT

Na de principiële goedkeuring van dit voorontwerp van besluit wordt het advies ingewonnen van de SERV, de VTC en de Raad van State.

Wanneer alle opmerkingen van bovenstaande instanties zijn verwerkt wordt het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wat betreft de hervorming van IBO voorgelegd aan de Vlaamse Regering voor een definitieve goedkeuring.

5 VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009

houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wat betreft de hervorming van IBO;

2° de Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk

2.1. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit het advies in te winnen van de SERV,

2.2 te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de VTC in te winnen;

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk,

Zuhal DEMIR