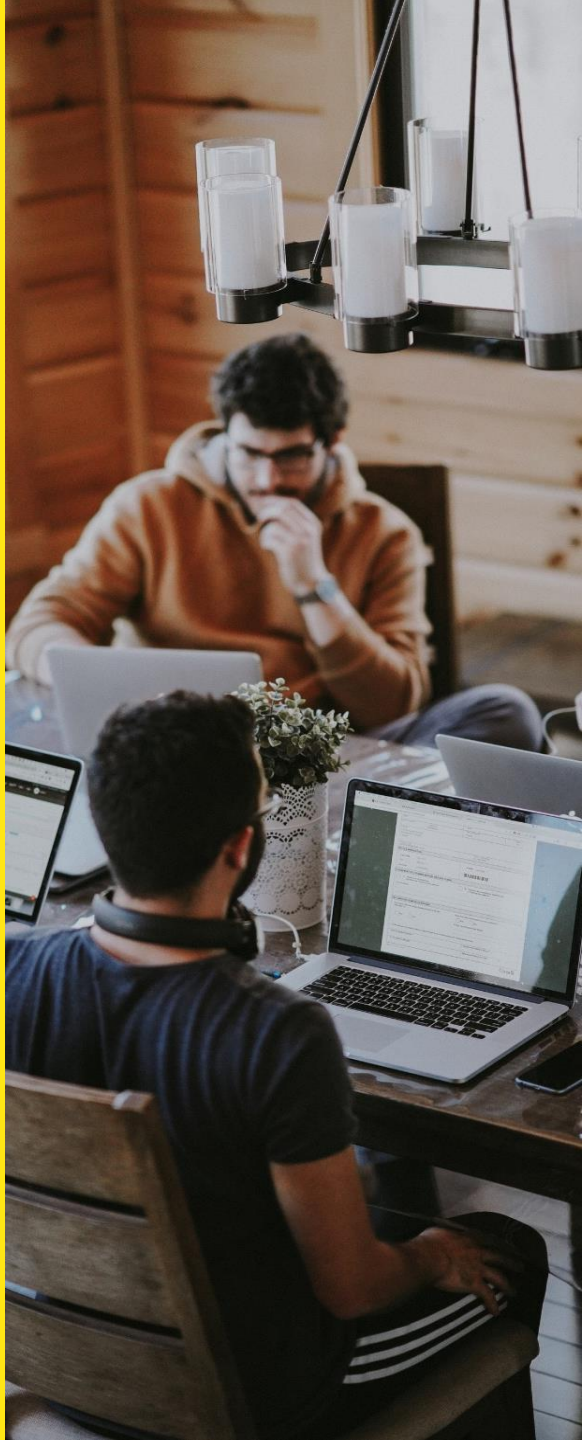
Vlaamse overheid

Nieuw beleidskader individueel maatwerk

Algemene informatiesessie



Onbenut talent

- De arbeidsmarkt roept om arbeidskrachten:
  - Er staan **60.000 vacatures** open bij VDAB.
  - De arbeidsmarkt in Vlaanderen is zeer krap. De spanningsratio, het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling per openstaande VDAB-vacature, bedraagt **gemiddeld 3,6**.

- Maar er is een groot potentieel aan arbeidskrachten:
  - De werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) van personen met hinder door een handicap, aandoening of ziekte bedraagt **49,2%** in Vlaanderen (ter vergelijking: algemene werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) 75,3% in Vlaanderen).
  - Het aantal ingeschreven werkzoekenden zonder werk met een arbeidsbeperking bij VDAB is gelijk aan **39.782 personen.**

cijfers uit 2021

Nieuw beleidskader ‘individueel maatwerk’

- Met individueel maatwerk willen we **werkgevers ondersteunen** die een **persoon met een arbeidsbeperking** aanwerven of tewerkstellen via een loonpremie en/of begeleidingspremie én willen we **zelfstandigen** met een arbeidsbeperking ondersteunen.
- U kunt individueel maatwerk **aanvragen vanaf 1 juli 2023.**

1. Doelgroep

Wie willen we bereiken?

Individueel maatwerk ondersteunt de tewerkstelling en aanwerving van een persoon:

1. met een **arbeidsbeperking**

   Een persoon die een langdurig en belangrijk **probleem van deelname aan het arbeidsleven** ervaart als gevolg van het **samenspel van de volgende elementen**:
   - functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren;
   - beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten;
   - persoonlijke en externe factoren.

én

2. met een **behoefte aan werkondersteunende maatregelen** (loonpremie en/of begeleidingspremie) vastgesteld door VDAB, ook wel het proces van **indicering** genoemd.

Aan welke voorwaarden moet de werknemer of zelfstandige voldoen?

Loonpremie/ ondersteuningspremie	• Voor werknemers en zelfstandigen **die in Vlaanderen wonen** • Inwoners van andere EU-lidstaten die in Vlaanderen werken
Begeleidingspremie	• Voor werknemers **die in Vlaanderen wonen** én **die in Vlaanderen werken** • Inwoners van andere EU-lidstaten die in Vlaanderen werken.

Hoe willen we ondersteunen?

- We kennen een **financiële incentive** toe aan zelfstandigen of aan werkgevers om personen met een arbeidsbeperking aan te werven en tewerk te stellen:
  - Loonpremie (WG) / ondersteuningspremie (Z)
  - Begeleidingspremie (WG)

- De financiële incentive heeft **twee belangrijke kenmerken**:
  - De ondersteuning is tijdelijk (maximaal 5 jaar), maar verlengbaar.
  - De ondersteuning is degressief.

- VDAB bepaalt de **behoefte aan werkondersteunende maatregelen**:
  - Bij de **toekenning** van de ondersteuning wordt er gewerkt met startpakketten (jobonafhankelijk).
  - Bij een **evaluatie** van de toegekende werkondersteunende maatregelen wordt de behoefte op de werkvloer geëvalueerd (jobafhankelijk).

Bijkomende voorwaarden voor werkgevers

Algemeen

- Arbeidsovereenkomst minimale contractduur

Maatwerkbedrijven: werknemers bij een maatwerkbedrijf kunnen in aanmerking komen voor individueel maatwerk:

- als ze na 1 januari 2015 in dienst genomen zijn;
- of, als hun arbeidsbeperking na 1 januari 2015 verworven werd;
- of, als de werknemer als doelgroepwerknemer doorgestroomd is naar een aansluitende tewerkstelling in het maatwerkbedrijf, waarbij de werknemer een functie opneemt die verschilt van de functie die hij als doelgroepwerknemer opnam.

Lokale besturen: werknemers van lokale besturen kunnen in aanmerking komen voor individueel maatwerk:

- als ze na 1 juli 2008 in dienst genomen zijn;
- of, als hun arbeidsbeperking na 1 juli 2023 verworven is.

Uitzendkantoren en werkgevers die een werknemer ter beschikking stellen

- Registratievoorwaarden i.f.v. begeleiding op de werkvloer

Hoe bepaalt VDAB de behoefte?

PROCES?

- Stap 1: functioneren van persoon in kaart brengen
- Stap 2: vaststellen van indicatie arbeidsbeperking
- Stap 3: toekennen van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen

HOE?

- Op vraag van de persoon
- Alle relevante info over het functioneren van de persoon op een werkvloer in beeld brengen
  - Bijvoorbeeld: opleiding, werkervaring, attesten,...
- Gebruik maken van een specifieke 'werktaal' ICF *(International Classification of Functioning, Disabillity and Health)*

WIE?

- VDAB bemiddelaars en partners

Wat beslist VDAB bij indicering?

- De werkondersteunende maatregelen bestaan uit een loonpremie en/of begeleidingspremie
- Ze worden toegekend voor een duurtijd van 2 of 5 jaar
- Bij een duurtijd van 5 jaar wordt het onderscheid gemaakt tussen hoog en midden

	loonpremie	**loonpremie en begeleidingspremie**
5 jaar behoefte	gemiddeld	gemiddeld
	hoog	hoog
maximaal 2 jaar behoefte		

2.
Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Financiële ondersteuning voor werkgevers

Loonpremie

- Loonpremie = een **tussenkomst (%) in de loonkosten op basis van een (geplafonneerd) referteloon** voor werkgevers voor het aanwerven of tewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking
- De loonpremie bedraagt **minimaal 20% en maximaal 75%** van een referteloon.

Begeleidingspremie

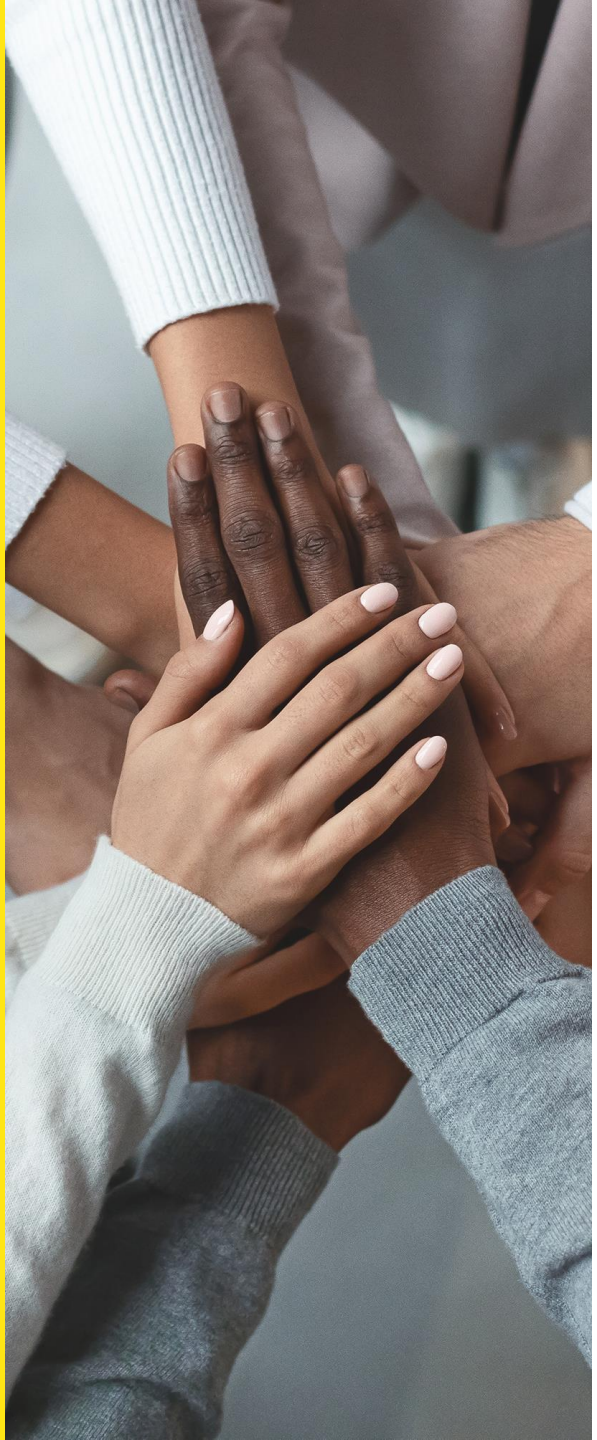
- Begeleidingspremie = een **vergoeding afhankelijk van de begeleidingsnood** gericht op de totstandkoming van een werksituatie op maat, met het oog op een duurzame tewerkstelling.
- De begeleiding zal gericht zijn op de ondersteuning van **de werknemer, de werkgever en de directe collega's.**

Let op:

U kunt de werkondersteunende maatregelen van individueel maatwerk **niet combineren met**:

- Subsidie i.k.v. collectief maatwerk
- Artikel 60 §7
- Aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden
- DAC
- Gesco
- Overgangsmaatregelen VOP, SINE, LDE en MWA

Opmerking: de werkondersteunende maatregelen kunnen gecombineerd worden met doelgroepverminderingen.



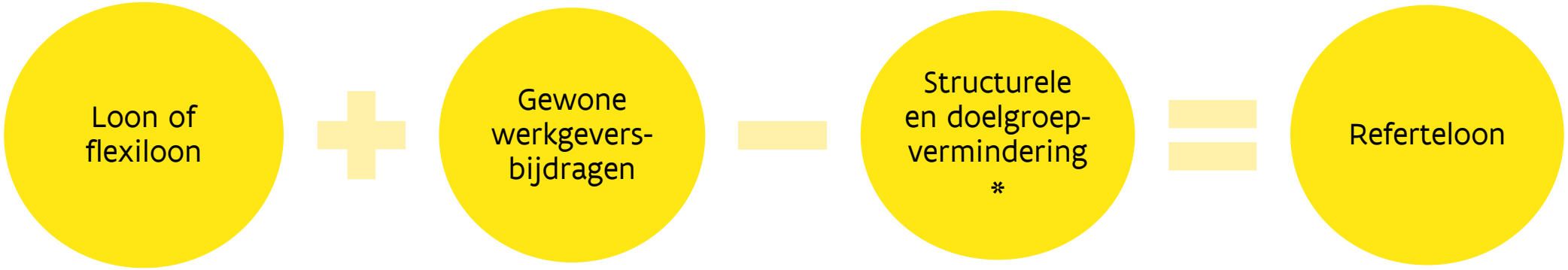
Wat verwachten we van de werkgever?

- De werkgever **communiceert transparant** met de werknemer met een arbeidsbeperking over de inzet van de werkondersteunende maatregelen.

- De werkgever is de **(eind)verantwoordelijke:** hij ontvangt de begeleidingspremie en ziet daarom toe op de goede uitvoering van de begeleiding op de werkvloer, ongeacht of de begeleiding intern georganiseerd of extern uitbesteed wordt.

Hoe is de loonpremie opgebouwd? (I)

- De loonpremie wordt berekend op basis van een **referteloon.**

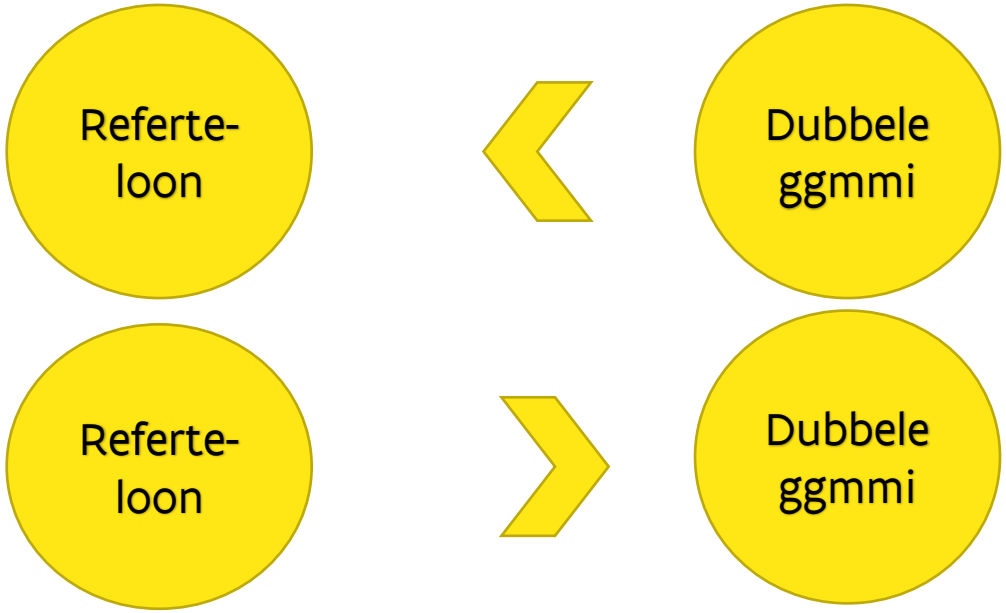


- Het referteloon wordt automatisch berekend aan de hand van de gegevens van de **multifunctionele aangifte (DmfA)** van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

** Werkgevers kunnen gebruik maken van de structurele vermindering en één doelgroepvermindering (bijvoorbeeld laaggeschoolde jongeren, oudere werknemers, eerste aanwervingen,…)*

Hoe is de loonpremie opgebouwd? (II)

- Het referteloon wordt **geplafonneerd** aan het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen (ggmmi; 1.879,13 euro vanaf 1 augustus 2022).

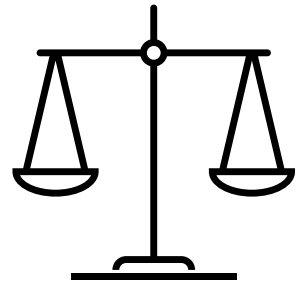


Loonpremie wordt berekend op referteloon

Loonpremie wordt berekend op dubbele ggmmi

- **Arbeidsprestaties vergoed door een dienstencheque** nemen we **niet** mee in de berekening van het referteloon.

Hoe is de begeleidingspremie opgebouwd? (I)



- De begeleidingspremie is gekoppeld aan de spilindex (vanaf 1 januari 2023).
- De begeleidingspremie bestaat uit **2 delen:**

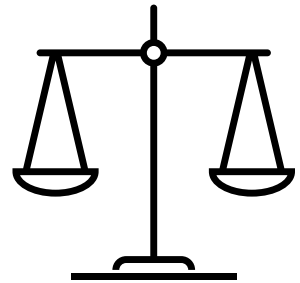
1. Forfaitair aandeel van de begeleidingspremie

- is gericht op de realisatie van een duurzame en ondersteunende werkcontext;
- wordt uitbetaald per tewerkgestelde werknemer met loonkosten in het kwartaal in kwestie, **ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk** in het betrokken kwartaal;
- is forfaitair, maar houdt rekening met **een bijkomende (opstart)kost.**

- Deze component bedraagt <u>maximaal</u>:
  - tijdens periode 1 (kwartaalverloop: 5kw) **1.200 euro per kwartaal**.
  - tijdens periode 2 (kwartaalverloop: overige kw) **600 euro per kwartaal**.

Opmerking: de begeleidingspremie vermeld gaat telkens uit van een maximaal bedrag bij voltijdse tewerkstelling en volledige prestaties.

Hoe is de begeleidingspremie opgebouwd? (II)



De begeleidingspremie bestaat uit **2 delen:**

2. **Variabel aandeel** van de begeleidingspremie

- varieert naargelang de vastgestelde begeleidingsnood;
- wordt uitbetaald per tewerkgestelde werknemer met een begeleidingsnood met loonkosten in het kwartaal in kwestie, rekening houdend met zijn prestaties in het betrokken kwartaal.

- Deze component bedraagt maximaal:
  - **430 euro per kwartaal** bij een lage intensiteit van begeleiding.
  - **730 euro per kwartaal** bij een gemiddelde intensiteit van begeleiding.
  - **1.280 euro per kwartaal** bij een hoge intensiteit van begeleiding.

Opmerking: de begeleidingspremie vermeld gaat telkens uit van een maximaal bedrag bij voltijdse tewerkstelling en volledige prestaties.

Overzicht voor werkgevers bij start individueel maatwerk (I)

	Loonpremie	Loonpremie en begeleidingspremie
Vijf jaar behoefte	40% - 30% - 20%	40% - 30% - 20% Midden begeleiding
	55% - 50% - 40%	55% - 50% - 40% Hoge begeleiding
Maximaal 2 jaar behoefte	20%	20% Midden begeleiding

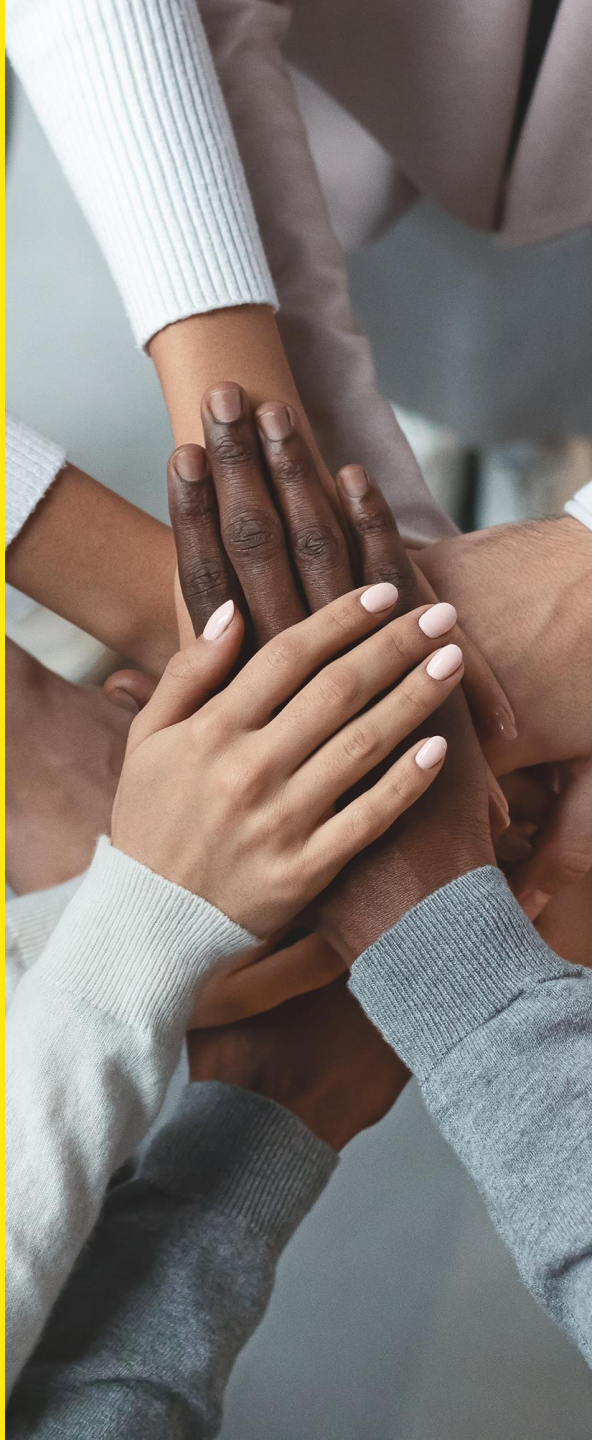
Overzicht voor werkgevers bij start individueel maatwerk (II)

Vastgestelde behoefte/verloop	5 kwartalen	4 (3) kwartalen	11 kwartalen
Maximaal 2 jaar behoefte			
loonpremie **indien vastgesteld: startend aan gemiddelde begeleidingsbehoefte**	20% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 1.930 per kwartaal	20% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 1.030 per kwartaal	*Niet van toepassing* *Niet van toepassing*
5 jaar behoefte			
loonpremie **indien vastgesteld: startend aan gemiddelde begeleidingsbehoefte**	40% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 1.930 per kwartaal	30% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 1.330 per kwartaal	20% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 1.030 per kwartaal
verhoogde loonpremie **indien vastgesteld: startend aan hoge begeleidingsbehoefte**	55% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 2.480 per kwartaal	50% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 1.880 per kwartaal	40% geplafonneerd referteloon per kwartaal € 1.330 per kwartaal

Opmerking: de begeleidingspremies in deze tabel gaat telkens uit van een maximaal bedrag bij voltijdse tewerkstelling en volledige prestaties.

2. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Kwaliteitsvolle begeleiding

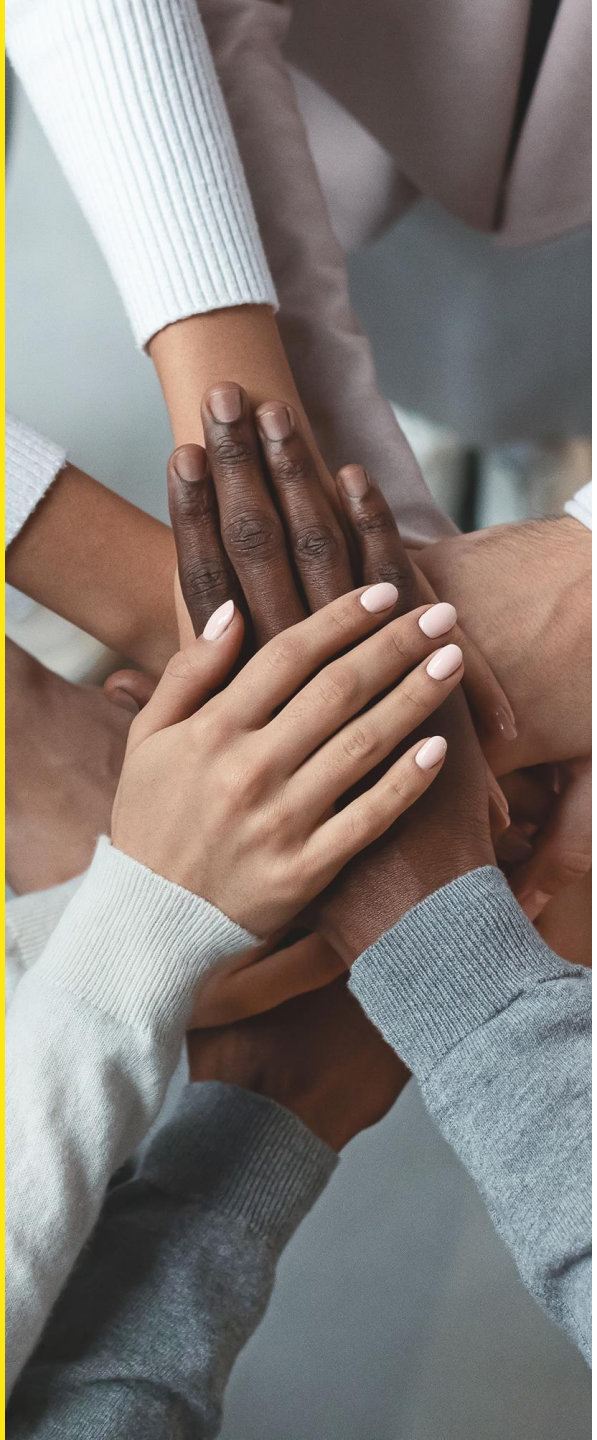


Hoe organiseert u kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer?

➡ Begeleiding op werkvloer: intern georganiseerd of extern ingekocht

- De begeleidingspremie heeft tot **doel**:
  - de werkgever ondersteunen bij het realiseren van een **werksituatie op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking**.
  - **Duurzame tewerkstelling** van de werknemer met een arbeidsbeperking
  - Ondersteuning op vlak van de **professionele ontwikkeling** en **werksituatie** van de werknemer met een arbeidsbeperking

- Werkgever heeft de keuze om die begeleiding op de werkvloer **zelf te organiseren of in te kopen bij een door het Departement erkende externe dienstverlener**.

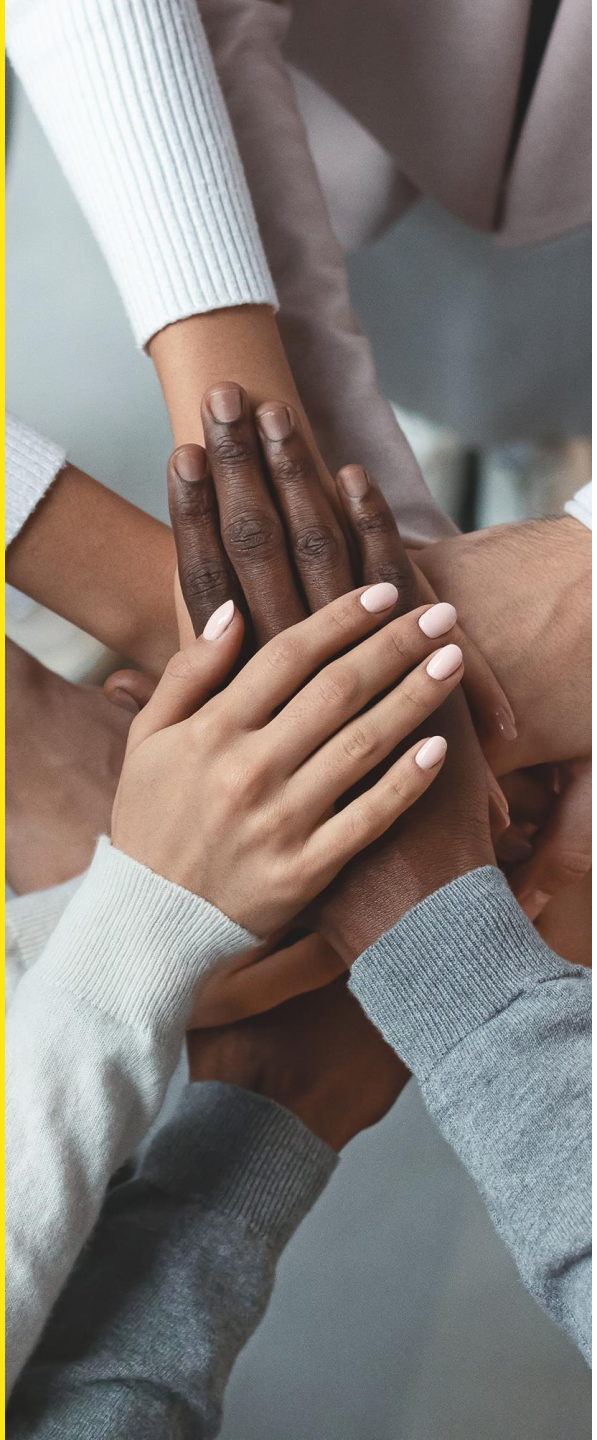


Aan welke voorwaarden moet de externe dienstverlener voldoen?

- Een organisatie die begeleiding op de werkvloer wil aanbieden dient een **aanvraag tot erkenning via de website** in bij het departement Werk en Sociale Economie.

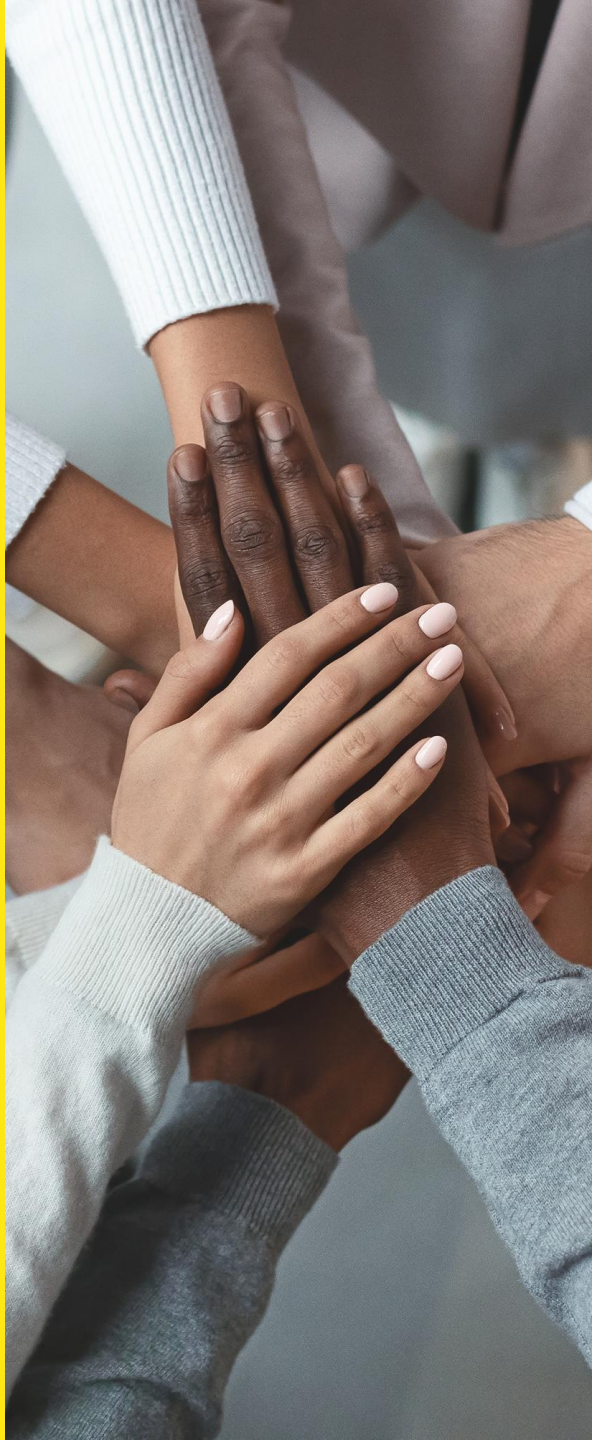
- De aanvraag omvat:
  - Bewijs van **registratie in het kwaliteitsmodel** van DWSE
  - Aantoonbare **ervaring** op het vlak van begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking
  - Beschikken over **gekwalificeerde begeleiders**
  - Inschatting van het **territoriaal werkingsgebied**
  - **Engagement** om actief deel te nemen aan intervisiemomenten

- **Vereenvoudigde procedure** voor dienstverleners die beschikken over een wettelijke erkenningsregeling/mandaat o.v.v. begeleiding van personen met een arbeidshandicap



Wat zijn de begeleidingsvoorwaarden op de werkvloer?

- De begeleiding op de werkvloer omvat een **geheel aan ondersteunende taken** voor de werkgever, collega's en werknemer met een arbeidsbeperking
  - Advisering over preventieve en remediërende aanpassingen
  - Ondersteuning bij integratie van werknemer met arbeidsbeperking
  - Opmaak en evaluatie ondersteuningsplan
  - Adviesverlening en doorverwijzing
  - Coaching
  - …



Wat zijn de begeleidingsvoorwaarden op de werkvloer?

- De begeleidingsfunctie kan opgesplitst worden in **2 rollen**:
  de gekwalificeerd begeleider en de collega-coach.
  1. De begeleiding wordt minimaal uitgevoerd door de gekwalificeerde begeleider.
  2. De rol van gekwalificeerde begeleider kan uitbesteed worden aan een **erkende externe dienstverlener.**

- De **gekwalificeerd begeleider** is
  - Dagelijks bereikbaar voor de betrokkenen;
  - Uiterlijk binnen de vijf werkdagen beschikbaar op de werkvloer
  - Minimaal tweewekelijkse opvolging

- De **collega-coach** staat minimaal in voor de dagelijkse opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking.

De gekwalificeerde begeleider

- De gekwalificeerde begeleider beschikt over de **kerncompetenties:**
  - samenwerken
  - communiceren
  - persoonsgericht werken
  - advisering op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking, de collega's en de werkgever
- De gekwalificeerde begeleider voldoet hiertoe aan één van de **volgende voorwaarden**:
  - een **getuigschrift of een attest** die voorkomt op een lijst met opleidingen goedgekeurd door de minister
  - minimaal **2 jaar aantoonbare relevante beroepservaring** in het uitvoeren en organiseren van begeleiding op de werkvloer op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking, de collega's en de werkgever

Het ondersteuningsplan

= plan op maat, opgesteld door gekwalificeerd begeleider in samenspraak met werkgever en werknemer met arbeidsbeperking

- Een **leidraad en afsprakenkader** voor het uitvoeren van de begeleiding
- Het omvat minimaal:
  - Identiteitsgegevens van betrokkenen
  - Inschatting van sterktes en belemmeringen van werknemer met arbeidsbeperking
  - Omschrijving van aanwezige hulpmiddelen op de werkvloer en evt. uitdagingen
  - Ontwikkelpunten m.b.t. professioneel functioneren van werknemer met arbeidsbeperking
  - Actiepunten m.b.t. de werkvloer (arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden,…)
  - …
- Er zal vrijblijvend een **sjabloon** beschikbaar gesteld worden op de website

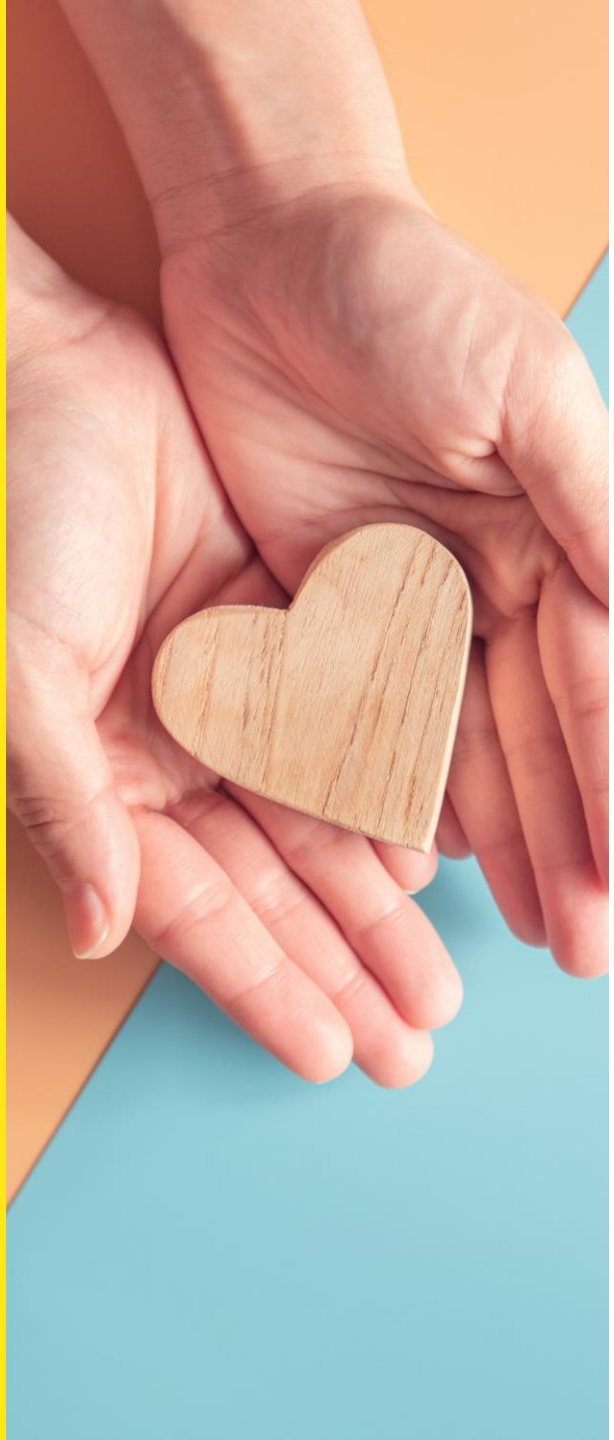
Bijkomende voorwaarden voor uitzendkantoren en werkgevers die een werknemer ter beschikking stellen i.k.v. begeleidingspremie:

- Het uitzendkantoor dient een **aanvraag tot registratie** in bij het departement Werk en Sociale Economie.

- De aanvraag omvat:
  - Expertise over de **matching** van de competenties en de verwachtingen van de persoon met een arbeidsbeperking en de opdracht bij de gebruiker
  - De verbintenis om een **passende job aan te bieden op maat** van de begeleidingsbehoefte van de werknemer met een arbeidsbeperking
  - De verbintenis om **transparant te communiceren** over het gebruik van de werkondersteunende maatregelen t.a.v. de werkgever-gebruiker
  - De **concrete organisatorische invulling** van de begeleiding op de werkvloer
  - De **ondersteuning van de werkgever-gebruiker** zowel tijdens als na de uitzendopdracht of de terbeschikkingstelling.

2. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

De terugkeergarantie

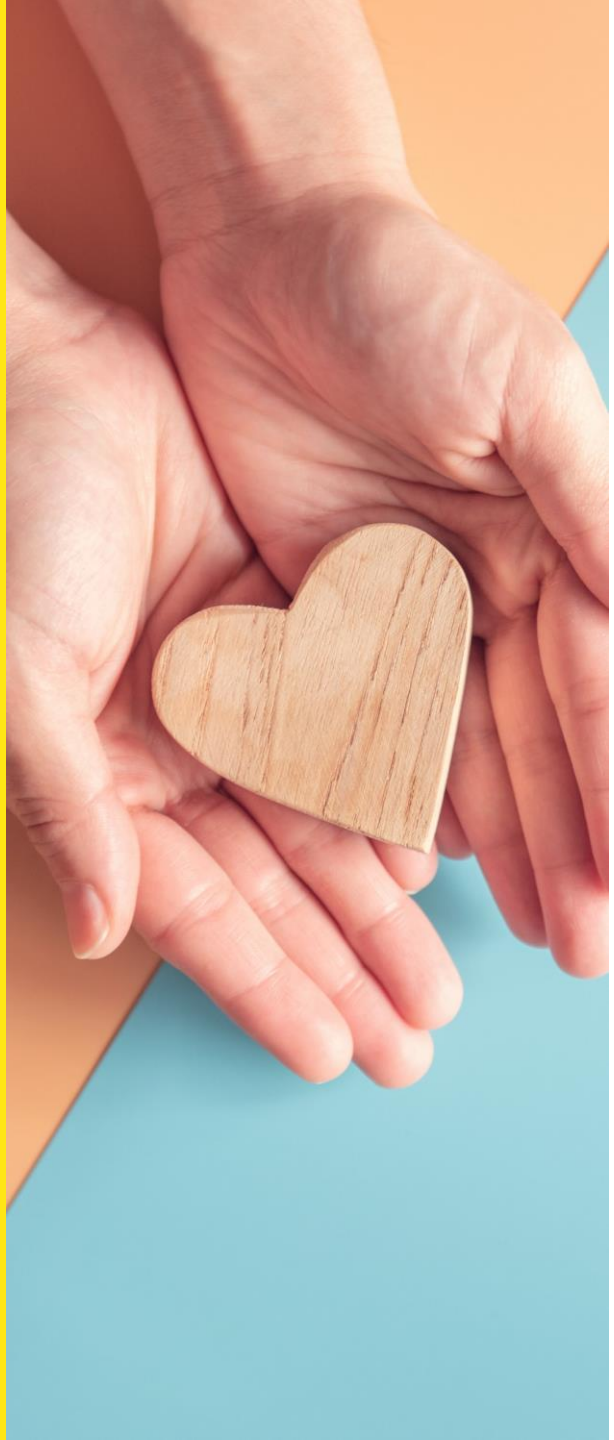


Waarom een terugkeergarantie na doorstroom uit collectief maatwerk?

- De **complementariteit en de wisselwerking** tussen individueel en collectief maatwerk bieden een opportuniteit aan personen met een arbeidsbeperking om een duurzame tewerkstelling op de arbeidsmarkt te realiseren.

- Individueel maatwerk biedt een bijkomende stimulans voor de **doorstroom uit de sociale economie naar de reguliere economie**.

- We voorzien in een **vangnet ('terugkeergarantie')** voor zij die vanuit collectief maatwerk doorstromen naar de reguliere context: in het geval een **duurzame tewerkstelling** van die persoon met een arbeidsbeperking bij de nieuwe werkgever **niet mogelijk** blijkt, voorzien we een terugkeergarantie naar de sociale economie.



Hoe werkt de terugkeergarantie na doorstroom uit collectief maatwerk?

- Het vangnet wordt geactiveerd als er voldaan is aan **volgende voorwaarden**:
    1. VDAB evalueert de mogelijkheid voor doorstroom naar reguliere economie als **gunstig**
    2. De arbeidsovereenkomst bij reguliere werkgever wordt beëindigd binnen een termijn van maximaal 18 maanden om een reden die **vreemd is aan wil van de werknemer**
- Een maatwerkbedrijf kan voor het wedertewerkstellen van die persoon een aanvraag indienen voor **tijdelijk bijkomend contingent** (12 maanden, mogelijk verlengbaar)
    - Voorwaarde t.a.v. maatwerkbedrijf: invulling van het toegekende contingent in laatste kwartaal bedraagt meer dan 99%;
    - Pro rata aan contractuele prestatiebreuk van wedertewerkgestelde doelgroepwerknemer.
- Voor de persoon met een arbeidsbeperking die terugkeert naar een maatwerkbedrijf, ontvangt het maatwerkbedrijf automatisch een **werkondersteuningspakket 40% laag**.

3. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Financiële ondersteuning voor zelfstandigen

Ondersteuningspremie

- Ondersteuningspremie = een **tussenkomst (%) op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI)** voor zelfstandigen met een arbeidsbeperking of zelfstandigen die een arbeidsbeperking verwerven en hun activiteiten verderzetten.

- De ondersteuningspremie bedraagt **minimaal 20% en maximaal 75%** van het ggmmi.

- **Bijkomende voorwaarden** voor zelfstandigen:
  - Zelfstandigen kunnen **in aanmerking komen** voor individueel maatwerk
    - als ze na 1 oktober 2008 hun zelfstandige activiteit opgestart hebben;
    - of, als hun arbeidsbeperking na 1 oktober 2008 verworven werd.
  - Voor het ontvangen van een ondersteuningspremie geldt de toekenningsvoorwaarde van **voldoende bedrijfsactiviteiten.**

Financiële ondersteuning voor zelfstandigen

Voorwaarden ‘voldoende bedrijfsactiviteiten’

- We kijken naar de **beroepsinkomsten op jaarbasis**. Voor 2022 bedragen de minimale beroepsinkomsten op jaarbasis minstens 14.658,44 euro.

- De zelfstandige kan dit op **verschillende manieren aantonen**:
  - Het betalen van voorlopige sociale bijdragen voor een inkomen dat overeenstemt met de bepaalde grens;
  - Een fiscaal aanslagbiljet voor het aanslagbiljet dat voorafgaat aan de aanvraag van de ondersteuningspremie of het jaar van de toekenning van de ondersteuningspremie;
  - De beoordeling van het Agentschap Innoveren en Ondernemen dat een startende zelfstandige voldoende bedrijfsactiviteiten zal realiseren (leefbaarheidsattest).

- Controle gebeurt bij de aanvraag en nadien elk jaar.

Overzicht werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen (I)

	Ondersteuningspremie
Vijf jaar behoefte	40% - 30% - 20%
	55% - 50% - 40%
Maximaal 2 jaar behoefte	20%

Overzicht werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen (II)

Vastgestelde behoefte/verloop	5 kwartalen	4 (3) kwartalen	11 kwartalen
Maximaal 2 jaar behoefte			
Ondersteuningspremie	20% van het ggmmi	20% van het ggmmi	*Niet van toepassing*
5 jaar behoefte			
Ondersteuningspremie	40% van het ggmmi	30% van het ggmmi	20% van het ggmmi
Verhoogde ondersteuningspremie	55% van het ggmmi	50% van het ggmmi	40% van het ggmmi

Meer informatie

Overzicht van alle **regelgeving**:
https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk

Voor het **vaststellen van een behoefte** aan werkondersteunende maatregelen kunt u terecht bij VDAB:
https://www.vdab.be/arbeidsbeperking/recht-aanvragen

Voor de **aanvraag** van werkondersteunende maatregelen (werkgever of zelfstandigen) kunt u terecht bij het Departement Werk en Sociale economie:
https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk

Vlaamse overheid

Contactgegevens

Website
https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk

E-mail
individueelmaatwerk@vlaanderen.be