

Veelgestelde vragen: Infosessie individueel maatwerk voor werkgevers

Meer info via: <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers>

Vervangt individueel maatwerk ook de tussenkomsten voor aangepast materiaal of de andere bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM)?

Nee, de regelgeving voor bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) blijft bestaan, enkel de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) wordt ingekanteld in individueel maatwerk. Voor tussenkomsten in aanpassingen van arbeidspost, arbeidskledij of -gereedschap, tolken,... kan u terecht bij VDAB.

Komen personen met een arbeidsbeperking die in een IBO contract starten ook in aanmerking?

Tijdens de duurtijd van hun IBO komen de personen niet in aanmerking, ze hebben immers nog geen arbeidsovereenkomst. Na afloop van hun IBO, wanneer ze een arbeidsovereenkomst krijgen en tewerkgesteld worden, kunnen ze in aanmerking komen voor individueel maatwerk.

Komen werknemers met een vervangingsovereenkomst ook in aanmerking?

Ja. Ook zij moeten zich door VDAB laten indiceren, voordat de werkgever de aanvraag voor de werkondersteunende maatregelen voor individueel maatwerk kan aanvragen bij het Departement WSE.

Komen vastbenoemde werknemers bij lokale besturen ook in aanmerking voor individueel maatwerk? Zij hebben immers geen arbeidsovereenkomst.

Ja, lokale besturen kunnen ook voor vastbenoemde werknemers individueel maatwerk aanvragen, volgens de voorwaarden voorzien in de regelgeving.

Is er een minimaal aantal uren dat je tewerkgesteld moet zijn om in aanmerking te komen voor individueel maatwerk?

Individueel maatwerk kan niet toegekend worden voor dagcontracten (= arbeidsovereenkomst van maximum 24 uur). Er is geen verplichting naar het minimum aantal uren per week dat opgenomen is in een arbeidsovereenkomst. Het is dus mogelijk om beroep te doen op individueel maatwerk voor een persoon die bijvoorbeeld 8 uur per week werkt in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting.

Kan je individueel maatwerk krijgen als werkgever voor kortdurende contracten. En hoe houdt zich dat tot begeleiding op de werkvloer?

Als werkgever kan je ook beroep doen op individueel maatwerk voor kortdurende contracten. Je moet wel voor je voor je individueel maatwerk aanvraagt bij het Departement WSE weten

wat de behoeften van de werknemer zijn zodat je hierover afspraken kunt maken. Zeker bij een behoefte aan begeleiding is het belangrijk om snel te kunnen opstarten. Enkel dagcontracten komen niet in aanmerking voor individueel maatwerk.

Wat is de hoogste loonpremie voor individueel maatwerk?

De loonpremie voor individueel maatwerk is een veelvoud van 5 tussen de 20 en 75%.

Bij de toekenning van individueel maatwerk op basis van de jobonafhankelijke indicering van VDAB werken we met startpakketten. Op deze manier is het voor een werkgever, zelfstandige, werkzoekende en werknemer duidelijk dat altijd met een bepaald percentage wordt gestart. De hoogste loonpremie in een startpakket is 55% gedurende de eerste 5 kwartalen. Bij een jobonafhankelijke indicering stelt VDAB vast dat de persoon met een arbeidsbeperking in alle werksituaties behoefte heeft aan de ondersteuning.

Bij een jobafhankelijke evaluatie waarbij VDAB rekening houdt met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen in de concrete job en werksituatie, kan VDAB een behoefte aan een loonpremie tot 75% toekennen. Als VDAB bij die jobafhankelijke evaluatie vaststelt dat de behoefte minder dan 20% is, wordt geen loonpremie meer toegekend. Deze jobafhankelijke evaluatie gebeurt bij een gemotiveerde vraag tot evaluatie bijvoorbeeld wanneer de premie(s) voor individueel maatwerk aflopen of wanneer de premie(s) als onvoldoende worden ingeschat naar gelang de behoefte.

De loonpremie voor individueel maatwerk wordt zoals de VOP uitbetaald aan de werkgever. Betekent het dan dat, waar een personeelslid door een arbeidsbeperking minder werkt, de werkgever met die premie de uren die door het personeelslid niet worden uitgeoefend kan invullen met een vacature?

De VOP en de loonpremie van individueel maatwerk worden uitbetaald aan de werkgever als compensatie voor het rendementsverlies of bijkomende kosten omwille van de arbeidsbeperking van de werknemer. De werkgever kan deze premie op verschillende manieren inzetten ter ondersteuning van de tewerkstelling van de werknemer met een arbeidsbeperking. Bijvoorbeeld voor extra rusttijden tijdens de werkdag, flexibeler werkrooster, hulp van collega's,... Het is niet de bedoeling om een werknemer bijvoorbeeld voltijds te betalen en maar 4/5 te laten presteren.

Waarom wordt de loonpremie berekend op het loon in het verleden en niet op het recente loon?

De loonpremie wordt berekend op het loon in het kwartaal van de tewerkstelling. We gebruiken hiervoor de gegevens die via DmfA (multifunctionele aangifte) door de werkgever of zijn sociaal secretariaat aan RSZ worden bezorgd. Deze gegevens zijn 5 à 6 maanden na de arbeidsprestaties beschikbaar.

Soms is er bij de VOP of collectief maatwerk na indicering door VDAB een aanpassing van de werkondersteunende maatregelen nodig voor de persoon met een arbeidsbeperking. Kan dit ook bij individueel maatwerk?

Bij de indicering stelt VDAB vast dat de persoon met een arbeidsbeperking in alle werksituaties behoefte heeft aan werkondersteunende maatregelen, zoals VOP, collectief maatwerk of vanaf 1 juli 2023 individueel maatwerk. De werkgever krijgt dan een startpakket van werkondersteunende maatregelen, zoals dit in de regelgeving is bepaald. In de praktijk kan het zijn dat de werkgever en/of werknemer vaststellen dat deze ondersteuning onvoldoende is. In dit geval kan de werkgever, een gemotiveerde aanvraag voor evaluatie bij het departement aanvragen en zal VDAB een jobafhankelijke evaluatie doen, dus rekening houden met de



specifieke job en werksituatie. Ook bij individueel maatwerk is er een evaluatie van de ondersteuning mogelijk. Dit kan leiden tot het verhogen, verlagen of zelfs stopzetting van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

Momenteel is er een Sociale inschakelingseconomie (SINE) tussenkomst mogelijk via het OCMW. Zullen er ook tussenkomsten mogelijk zijn via het OCMW binnen individueel maatwerk?

Nee, enkel het Departement WSE zal de premies van individueel maatwerk toekennen. De SINE tussenkomst via het OCMW wordt stopgezet met individueel maatwerk. Wie op 30 juni 2023 een werknemer tewerkstelt met een SINE tussenkomst van het OCMW zal dit tot uiterlijk 30 juni 2025 behouden. Meer info vindt u bij de overgangsmatregelen:
<https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/overgangsmatregelen>.

Als een werkgever een loonpremie ontvangt voor individueel maatwerk gedurende 5 jaar en het bedrijf krijgt in die periode het statuut als bedrijf in moeilijkheden, wat gebeurt er dan concreet met de lopende premies?

De uitbetaling van de premies van individueel maatwerk zal stopgezet worden. Als werkgever moet u het Departement WSE verwittigen van elke wijziging die een wijziging in de subsidie kan betekenen.

Klopt het dat een lokaal bestuur die een werknemer in dienst heeft sinds 2000 en die werknemer bijvoorbeeld door een ongeval een arbeidsbeperking verwerft in september 2023, beroep kan doen op individueel maatwerk?

Klopt.

Is er een lijst van alle mogelijkheden naar inzetten van de loonpremie?

Het is niet mogelijk om een lijst van alle mogelijkheden op te stellen, het moet immers op maat van de werknemer en de job gebeuren. We voorzien wel een flyer met een aantal voorbeelden, zoals we dit nu ook al bij de VOP hebben:

https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/VDAB_Fiche%20VOP_2021.11.pdf

Voor individueel maatwerk zal deze flyer nog geüpdatet worden. De experts van de dienst Arbeidsbeperking van VDAB kunnen u tips en advies geven <https://www.vdab.be/experts-arbeidsbeperking>.

Wordt bij evaluatie voor verlenging van individueel maatwerk ook gepolst naar de inzet van de loon en- begeleidingspremie?

VDAB bepaalt de behoefte van de werknemer op de werkvloer, waarbij inspanningen door de werkgever (bijvoorbeeld extra tijd voorzien voor het aanleren van nieuwe taken, extra hulp van collega's,...) ook worden meegenomen bij de evaluatie.

Wordt voor werknemers die afwezig zijn omwille van ziekte of dergelijke, voor de periode van afwezigheid een begeleidingspremie toegekend?

We maken gebruik van DmfA, de concrete codes worden nog bepaald in een ministerieel besluit. De precieze berekening van de premies (onder andere gelijkstellingen) wordt momenteel vastgelegd in een ministerieel besluit. De begeleidingspremie wordt enkel betaald wanneer de werknemer arbeidsprestaties in het kwartaal heeft (artikel 49 van het BVR).

Zal/kan er een tool zijn voor de werkgevers om deze premies te berekenen?

Voorlopig is er geen tool voorzien.

Wat als de werknemer verandert van werkgever? Lopen de premies voor individueel maatwerk dan verder?

In deze situatie moet de nieuwe werkgever een aanvraag bij het Departement WSE indienen voor individueel maatwerk. Bij een positieve beslissing worden opnieuw startpakketten toegekend aan de nieuwe werkgever.

Kunnen werknemers met dienstenchequecontracten gebruik maken van individueel maatwerk?

Dienstenchequebedrijven kunnen, zoals andere werkgevers, beroep doen op de werkondersteunende maatregelen van individueel maatwerk voor de aanwerving en tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking die door VDAB zijn geïndiceerd. De loonpremie wordt berekend op de uren waarvoor de werkgever niet gefinancierd wordt via dienstencheques (bijvoorbeeld: uren voor opleiding,...). De begeleidingspremie wordt op de arbeidsprestaties berekend.

Zal er een manier zijn waarop we als werkgever kunnen nagaan of een personeelslid recht heeft op individueel maatwerk?

VDAB bezorgt de persoon een brief met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen. De persoon kan op zijn of haar cv of tijdens een sollicitatiegesprek ook kenbaar maken dat hij of zij in aanmerking komt voor individueel maatwerk. Omwille van privacy redenen kan de werkgever dit niet bij VDAB of het Departement WSE bevragen. Het is aan de persoon om hier open over te zijn. Als werkgever kan je bij vacatureberichten aangeven dat je open staat voor inclusie en diversiteit of samenwerken met intermediairs.

Als een persoon momenteel een erkenning VOP onbepaalde duur heeft (o.b.v. een uitkering van het FOD Sociale Zekerheid), moet de persoon bij aanwerving nog specifieke stappen zetten? Deze persoon heeft een tewerkstelling in het vooruitzicht. Moet bij effectieve tewerkstelling rendementsverlies aangetoond worden of wordt dit nog onderzocht? Of is het voldoende om deze VOP te hebben om deze ook effectief in te zetten? En loopt de VOP dan gewoon af na 5 jaar (aangezien VOP onbepaalde duur omgezet zal worden naar IMW 5 jaar)?

De werkgever kan de VOP tot 30 juni 2023 bij het Departement WSE aanvragen. VDAB heeft immers vastgesteld dat de persoon een jobonafhankelijke behoefte heeft aan een loonpremie. In elke werksituatie, in elke job zal de persoon behoefte hebben aan ondersteuning. Als de werkgever de aanvraag doet voor 1 juli 2023 zal het Departement WSE een VOP voor een periode van 5 jaar toekennen. Na 1 juli 2023 blijft de werkgever de VOP ontvangen voor de voorziene duurtijd. Als een verhoging of een verlenging wordt aangevraagd, zal dit jobafhankelijk (dus in functie van de werkplek en job) beoordeeld worden volgens de criteria van individueel maatwerk. In het VDAB-dossier van de persoon zal de behoefte aan de VOP automatisch omgezet worden in een behoefte aan individueel maatwerk. Als de werkgever de aanvraag doet vanaf 1 juli 2023 zal het Departement WSE individueel maatwerk toekennen.

Wat als je een VOP hebt die goedgekeurd is voor een periode tot 31/12/2024? Blijft deze lopen tot 31/12/2024?

De VOP blijft gewoon verder lopen tot 31/12/2024. Als de werkgever een evaluatie aanvraagt, bijvoorbeeld bij een verlenging of een verhoging, zal dit op een jobafhankelijke manier (dus in functie van de werkplek en de job) beoordeeld worden volgens de criteria van individueel maatwerk. Pas bij een verlenging of vraag tot evaluatie zal er overgeschakeld worden naar individueel maatwerk. U kan in het [WSE-loket](#) controleren hoe lang de VOP is toegekend. U zal 6 maanden voor het einde van de toekenning van de VOP verwittigd worden dat u een aanvraag tot verlenging kan indienen.



Lukt het niet om aan te melden in het WSE-loket? [Bekijk dan STAP 1 van de aanvraagprocedure](#). U kan de berekeningsnota's en betalingsgegevens met betrekking tot uw VOP-dossier(s) ook [hier](#) raadplegen.

Komen uitzendkantoren in aanmerking voor een loonpremie? En gaat die premie dan naar het uitzendkantoor of de werkgever?

Uitzendkantoren komen in aanmerking voor individueel maatwerk, de premie gaat naar het uitzendkantoor, zodat zij de nodige ondersteuning aan de persoon en aan de werkgever-gebruiker (= de werkgever waar de uitzendkracht tewerkgesteld wordt) kunnen bieden. Net zoals bij andere werkgevers moedigen we uitzendkantoren aan om duidelijk en transparant te communiceren over de inzet van de loonpremie. Specifiek voor uitzendkantoren moedigen we dit ook aan naar de werkgever-gebruiker.

Voor de tewerkstelling van personen met enkel een behoefte aan een loonpremie hoeft het uitzendkantoor geen specifieke stappen te zetten. Voor het tewerkstellen van een persoon met een behoefte aan een loonpremie én begeleiding op de werkvloer, zijn er bijzondere registratievoorwaarden opgenomen in de regelgeving. De uitzendkantoren tonen bij de aanvraag tot registratie bij het Departement WSE aan dat ze voldoen aan een aantal voorwaarden, zoals dat ze voldoende expertise hebben, dat ze zich verbinden om een passende job te vinden etc. De criteria zijn opgenomen in artikel 28 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2022 tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling.

Als wij als werkgever een aanvraag indienen via het WSE-loket, wordt de werknemer dan opgeroepen door de VDAB voor een indicering? Of moet de werknemer naast onze aanvraag, zelf nog een aanvraag tot indicering indienen bij de VDAB?

De werknemer moet eerst bij VDAB de behoefte aan individueel maatwerk hebben laten vaststellen, voor de werkgever een aanvraag bij het Departement WSE kan indienen. Het is belangrijk dat goede afspraken kunnen gemaakt worden.

Op welke manier worden werkgevers geïnformeerd over de veranderingen? Gebeurt dit via de sectorfondsen, Unizo, Voka, ...

Onze website wordt regelmatig aangevuld met relevante informatie. We voorzien ook specifieke informatie voor de sectorfondsen, Unizo, Voka,... zodat zij hun leden kunnen informeren. Werkgevers die momenteel al gebruik maken van één van de vier maatregelen (Vlaamse Ondersteuningspremie, Sociale Inschakelingseconomie, Lokale Diensteneconomie, Maatwerkafdeling) die met individueel maatwerk worden ingekanteld, zullen een specifieke communicatie voor hun dossier ontvangen.

