

## Veelgestelde vragen bij de overgangsmaatregelen Lokale diensteneconomie (LDE)

Als lokale diensteneconomie onderneming begeleidt u personen met een afstand tot de arbeidsmarkt om hen - met behulp van gekwalificeerde begeleiding - na een LDE-inschakelingstraject van maximaal 5 jaar terug aansluiting te laten vinden met de reguliere economie en door te laten stromen. Op 1 juli 2023 wordt de maatregel lokale diensteneconomie ingekanteld in het kader van individueel maatwerk. Als lokale diensteneconomieonderneming krijgt u de mogelijkheid om uw werking verder te ontplooiën in het kader van collectief maatwerk of binnen dat van individueel maatwerk. Het uitvoeringsbesluit individueel maatwerk voorziet in overgangsmaatregelen op maat van de lokale diensteneconomie ondernemingen én op maat van de personen die momenteel als LDE doelgroepmedewerker tewerkgesteld zijn.

Het **voltooien van het opgestarte LDE-inschakelingstraject van de LDE-doelgroepmedewerker** staat centraal in de overgangsregeling, ongeacht de keuze die u als onderneming maakt. Elke doelgroepmedewerker die een LDE-inschakelingstraject van 5 jaar gestart is (voor de inwerkingtreding van het uitvoeringsbesluit individueel maatwerk op 1 juli 2023), kan dit voltooien. De LDE regelgeving voorziet op vandaag in aantal **uitzonderingen**, waarbij een verlenging van het LDE-inschakelingstraject kan worden toegestaan. Het betreft de verlenging van het LDE-inschakelingstraject omwille van langdurige afwezigheid wegens ziekte, het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd en het vervolmaken van een competentieversterkend traject. Deze uitzonderingen kunnen nog tot uiterlijk 30 juni 2023 worden aangevraagd. In het eerste gedeelte van dit document bekijken we heel concreet wat dit voor uw doelgroepmedewerkers betekent.

Voor u als lokale diensteneconomie onderneming voorzien we in een tijdelijke overgangsvergoeding voor de LDE-werknemers die de resterende duur van hun LDE-inschakelingstraject ononderbroken als LDE-medewerker bij u tewerkgesteld blijven. Na de uitdiensttreding van de doelgroepwerknemer of na de afloop van het LDE-inschakelingstraject stopt de tijdelijke ondersteuning. Deze tijdelijke overgangsvergoeding stelt u als lokale diensteneconomie onderneming in staat om uw werking geleidelijk aan te passen aan de nieuwe context. Daarnaast voorziet de overgangsvergoeding in de mogelijkheid om uw werking te ontplooiën in het kader van individueel maatwerk. Want al van bij de start van individueel maatwerk op 1 juli 2023 kunt u personen aanwerven en tewerkstellen met ondersteuning van individueel maatwerk.

Meer informatie vindt u terug op onze website:

- Meer info over **individueel maatwerk** vindt u op de webpagina: [Individueel maatwerk | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk)
- Raadpleeg de **overgangsmaatregelen** op de webpagina: [Overgangsmaatregelen | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/overgangsmaatregelen)

- Hebt u liever een **beknopt** overzicht? Bekijk deze [infographic](#).
- Op dinsdag 22 november organiseerde het Departement Werk en Sociale Economie verschillende **infosessies** over de nieuwe maatregel individueel maatwerk en de overgangsmaatregelen. De **opnames en de presentaties** vindt u terug op deze webpagina: [Online infosessies individueel maatwerk | Vlaanderen.be](#)

Vanuit het Departement willen we uw lokale diensteneconomie onderneming graag ondersteunen tijdens de overgangsperiode. Hieronder vindt u de antwoorden op een aantal veelgestelde vragen over:

- de huidige/lopende LDE-inschakelingstrajecten;
- de overgang naar collectief maatwerk;
- de overgang naar individueel maatwerk;
- de aanvullende lokale diensten (ALD).

Achteraan het document vindt u een overzicht van de veelgestelde vragen en de pagina waarop u deze kan terugvinden.

Toch niet gevonden wat u zoekt? Contacteer ons dan via [lokaldiensteneconomie@vlaanderen.be](mailto:lokaldiensteneconomie@vlaanderen.be).

*Dit document werd door het Departement Werk en Sociale Economie met zorg samengesteld opdat de informatie erin correct is. Het document licht de overgangsmaatregelen toe, maar treedt niet in de plaats van de geldende wetgeving. Het kan gebeuren dat de informatie niet volledig en/of juist is, en/of niet aangepast aan de specifieke context van uw onderneming.*

*Stelt u onjuistheden vast of hebt u vragen - neem dan contact op met het Departement Werk en Sociale Economie via [lokaldiensteneconomie@vlaanderen.be](mailto:lokaldiensteneconomie@vlaanderen.be).*

*Het Departement Werk en Sociale Economie behoudt zich het recht voor om de inhoud van dit document zonder verdere kennisgeving te wijzigen.*

## Vragen m.b.t. de huidige/lopende LDE-inschakelingstrajecten

### 1 Tot wanneer kunnen LDE-medewerkers aangeworven worden?

De regelgeving LDE is nog tot 30 juni 2023 van toepassing. Je kan nog tot uiterlijk 30 juni 2023 doelgroepmedewerkers LDE binnen de grenzen van je toegekend contingent aanwerven, en deze personen zullen meegenomen worden in de overgangsmaatregel.

Het aanmelden van LDE-kandidaten bij VDAB voor screening (de zg. prioritaire weg) kan tot zes weken voor de start van individueel maatwerk, dus voor medio mei 2023.

### 2 Tot wanneer kan er nog gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid om het LDE-inschakelingstraject te verlengen omwille van leeftijd?

De regelgeving LDE voorzag in de mogelijkheid om het LDE-inschakelingstraject te verlengen omwille van leeftijd. Zo kon een verlenging voor onbepaalde duur (tot pensioenleeftijd) toegestaan worden voor personen van 60 jaar, voor personen van 55 jaar was een verlenging mogelijk in afwachting van het vinden van een geschikte job in het reguliere circuit. De mogelijkheid om het LDE-inschakelingstraject te verlengen omwille van leeftijd blijft mogelijk tot uiterlijk 30 juni 2023 (de laatste dag waarop de LDE-regelgeving van kracht is). We stellen de resterende duur van het LDE-inschakelingstraject vast op 30 juni 2023. Dit wordt dan de duur van de overgangsmaatregel.

De leeftijd die de persoon op dat moment heeft, bepaalt of nog van de verlengingsmogelijkheid van het LDE-inschakelingstraject omwille van leeftijd gebruik gemaakt kan worden. U vindt hieronder een overzicht.

- **LDE medewerker geboren in 1969 en later (<55j in 2023):** algemene regel - de resterende duur van LDE-inschakelingstraject van vijf jaar kan afgerond worden. Na afloop van de resterende duurtijd van het LDE-inschakelingstraject volgt jobafhankelijke evaluatie door VDAB.
- **LDE medewerker geboren tussen '68 – '63 (55+'ers in 2023):**
  - **Einddatum LDE-inschakelingstraject is gekend?** (LDE-inschakelingstraject gestart in of na 2018 – m.a.w. LDE-inschakelingstraject van 5 jaar is lopende op 30 juni 2023) algemene regel - de resterende duur van LDE-inschakelingstraject kan afgerond worden. Na afloop van de resterende duurtijd van het LDE-inschakelingstraject volgt jobafhankelijke evaluatie door VDAB.
  - **Einddatum inschakelingstraject is NIET gekend?** (inschakelingstraject gestart voor 2018 – m.a.w. het gaat om de personen die op dit moment al gebruik maakten van de uitzondering art 19 BVR LDE).  
Om de einddatum van het LDE-inschakelingstraject, en dus ook de overgangsmaatregel te bepalen, rekenen we hier vanaf de start van de regelgeving LDE (2015) in veelvoud van 5 voor wat betreft de duur van het LDE-inschakelingstraject; na afloop van het eerste traject van 5 jaar, start een nieuw traject van 5 jaar dat nog afgerond kan worden in de overgangsmaatregel.
    - Vb: Persoon X, geboren in 1965 (58 jaar), is in 2016 met zijn LDE-inschakelingstraject gestart, dat eerste traject liep af in 2021 (2016 + 5 jaar). Voor Persoon X rekenen we vanaf dat moment een tweede inschakelingstraject dat in 2021 begon en dus tot 2026 (2021 + 5 jaar) duurt. Aan Persoon X kan m.a.w. tot 2026 een overgangsvergoeding worden toegekend (mits hij ononderbroken in dienst blijft). Na afloop van de resterende duurtijd van het LDE-inschakelingstraject volgt jobafhankelijke evaluatie door VDAB.
- **LDE medewerker geboren 1963 of ouder (60+ in 2023):** uitzondering - maximum duur verlenging 5 jaar en/of tot pensioengerechtigde leeftijd. de overgangsmaatregel wordt beëindigd wanneer de doelgroepmedewerker op pensioen of uit dienst gaat.

### **3 Hoe kan ik een verlenging van het LDE-inschakelingstraject omwille van het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd aanvragen (60jaar of meer) ?**

In het voorjaar (streefdatum april 2023) zal DWSE je een overzicht bezorgen van de lopende LDE-inschakelingstrajecten en de vooropgestelde einddatum (zg. 'foto') Indien je gebruik wenst te maken van deze verlengingsmogelijkheid, kan je dat dan aangeven.

#### **4 Hoe kan ik een verlenging van het inschakelingstraject omwille van langdurige afwezigheid aanvragen?**

Je kan een verlenging van het LDE-inschakelingstraject omwille van langdurige afwezigheid aanvragen bij de collega's van VDAB. Meer informatie en formulieren zijn te vinden op: <https://werkgevers.vdab.be/sociale-economie/lokale-diensteneconomie-algemeen>  
[Een ziekteafwezigheid die door de arts werd vastgesteld voor 30/06](#) voor een periode na 30/06 kan gelet op de opheffing van de regelgeving LDE op 30/06 niet meegenomen worden in de verlenging.

**Let op!** We stellen de resterende duur van het LDE-inschakelingstraject - en dus tevens de duur van de overgangsmaatregel - vast op 30 juni 2023. Dien dus tijdig je aanvraag bij VDAB in!

#### **5 Hoe zal in de overgangsmaatregel worden omgegaan met LDE-medewerkers die op dit moment geen einddatum van hun LDE-inschakelingstraject hebben?**

Om de einddatum van het LDE-inschakelingstraject en dus ook de overgangsmaatregel te bepalen rekenen we hier vanaf de start van de regelgeving LDE (2015) in veelvoud van 5 voor wat betreft de duur van het LDE-inschakelingstraject, na afloop van het eerste traject van 5 jaar, start een nieuw traject van 5 jaar dat nog afgerond kan worden in de overgangsmaatregel.

Vb: Persoon Y, is in 2017 met haar LDE inschakelingstraject gestart, dat eerste traject liep af in 2022 (2017 + 5 jaar). Voor deze persoon rekenen we vanaf dat moment een tweede inschakelingstraject dat in 2022 begon en dus tot 2027 (2022 + 5 jaar) duurt. Aan persoon Y kan m.a.w. tot 2027 een overgangsvergoeding worden toegekend (mits ze ononderbroken in dienst blijft). In 2027 volgt dan een jobafhankelijke evaluatie door VDAB binnen de maatregel IMW.

#### **6 Hoe zal bij de omzetting naar de overgangsmaatregel worden omgegaan met langdurige zieke LDE medewerkers?**

De langdurig zieke medewerker zal – binnen de grenzen van toegekend contingent - worden opgenomen in de overgangsmaatregel voor de resterende duur van het LDE-inschakelingstraject.

Verlengingen van het LDE-inschakelingstraject LDE kunnen uiterlijk tot 30 juni 2023 toegestaan worden voor de ziekteperiode van voor die datum m.a.w. de laatste dag ziekte die kan worden meegenomen in de verlenging omwille van langdurige ziekte is 30 juni 2023. Je kan een verlenging van het LDE-inschakelingstraject omwille van langdurige afwezigheid aanvragen bij de collega's van VDAB. Meer informatie en formulieren zijn te vinden op: <https://werkgevers.vdab.be/sociale-economie/lokale-diensteneconomie-algemeen>

Wanneer de persoon na afloop van LDE-inschakelingstraject (met verlengingen) ziek blijft, zal voor die periode geen verlenging van het LDE-inschakelingstraject meer kunnen aanvraagd worden en wordt de overgangsmaatregel beëindigd op de op 30/06 vastgestelde eindduur..

#### **7 Hoe zal binnen de overgangsmaatregel worden omgegaan met de vervangers van LDE-medewerkers die langdurig ziek zijn?**

Als de vervanger geïndiceerd en tewerkgesteld is als LDE- doelgroepmedewerker én is opgenomen binnen het toegekend LDE-contingent (dus niet in overtal) kan deze persoon ook gebruik maken van de overgangsmaatregel LDE.

Als de vervanger **niet** geïndiceerd en dus niet tewerkgesteld is als LDE- doelgroepmedewerker, en dus geen doelgroepmedewerker LDE is komt deze persoon niet in aanmerking om gebruik te maken van de overgangsmaatregel LDE.

Wanneer de vervanger **wel** geïndiceerd is als doelgroepwerknemer LDE, maar **niet** is opgenomen binnen het toegekend LDE-contingent (dus in overtal) komt deze persoon niet in aanmerking om gebruik te maken van de overgangsmaatregel LDE.

Indien VDAB een behoefte aan werkondersteunende maatregelen individueel maatwerk vaststelt voor deze persoon kan je een aanvraag tot ondersteuning bij DWSE indienen en kan je de persoon met werkondersteunende maatregelen van individueel maatwerk tewerkstellen.

## **8 Hoe dienen we de begeleiding van LDE medewerkers in overgangsmaatregel de komende jaren vorm te geven?**

De begeleidingsvoorwaarden worden bepaald door de maatregel waarin de LDE werking wordt verder gezet, zijnde individueel of collectief maatwerk.

De regelgeving bepaalt dat, wanneer je de overstap naar individueel maatwerk maakt, je je medewerkers begeleid volgens de begeleidingsvoorwaarden van individueel maatwerk – dus met een ondersteuningsplan en gekwalificeerd begeleider ed.

Wanneer de overstap naar collectief maatwerk wordt gemaakt, verwachten we dat de begeleidingsvoorwaarden van collectief maatwerk worden gerespecteerd. Dit betekent bv dat er nog steeds een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) bij VDAB wordt opgeladen en geüpdatet.

## **9 Kunnen er tijdens de overgangperiode nog doorstroomtrajecten gevolgd worden?**

Binnen individueel maatwerk is er geen verplichte doorstroomverwachting opgenomen, zoals dat bij de lokale diensteneconomie vandaag het geval is. Wanneer blijkt dat de medewerker na een eerste ondersteuningsperiode, nog nood heeft aan ondersteuning kan na evaluatie door VDAB een nieuwe periode van ondersteuning gestart worden.

Tijdens de overgangperiode betekent dit dat - wanneer je de overstap naar individueel maatwerk maakt - de personen voor wie VDAB uiterlijk op 30 juni 2023 een positieve doorstroombeslissing nam, nog gebruik kan maken van de opportuniteit om een doorstroomtraject te volgen binnen de overgangsmaatregel.

## **10 Waar kan ik raadplegen welke LDE doelgroepmedewerkers er vandaag in mijn lokale diensteneconomieonderneming tewerkgesteld zijn en wanneer hun LDE-inschakelingstraject gestart is?**

Je kan een overzicht van de bij jullie onderneming tewerkgestelde LDE'ers en de ontvangen vergoedingen terugvinden in de rapporteeromgeving WSE via deze URL: <https://analytics.data.wse.vlaanderen.be/>.

Handleiding is terug te vinden op onze website (<https://www.socialeconomie.be/lokale-diensteneconomie> - rechts bij gerelateerde documenten).

Alle informatie (incl. instructiefilmpjes) rond het gebruikersbeheer van de Vlaamse Overheid is terug te vinden op volgende website: <https://overheid.vlaanderen.be/ict/ict-diensten/praktische-info-voor-lokale-beheerders>

Voor ondersteuning kan u ook steeds contact opnemen met de infolijn van de Vlaamse Overheid: <https://www.vlaanderen.be/informatie-en-communicatie-van-de-vlaamse-overheid/over-1700>

## **11 Kunnen huidige LDE-medewerkers van wie het LDE-inschakelingstraject afloopt en nadien van VDAB het advies individueel maatwerk krijgt bij ons in dienst blijven?**

Ja, dat kan zeker. Na afloop van de resterende duurtijd van het LDE-inschakelingstraject volgt jobafhankelijke evaluatie door VDAB. Indien VDAB een behoefte aan werkondersteunende maatregelen individueel maatwerk vaststelt kan u een aanvraag tot ondersteuning bij DWSE indienen en kan u de persoon tewerkstellen met werkondersteunende maatregelen van individueel maatwerk.

## **12 Komen doelgroepmedewerkers in overtal in aanmerking voor pre-screening IMW?**

De pre-screening is bedoeld om een mogelijks verlies van subsidie op te vangen dat zou kunnen ontstaan wanneer men overschakelt van het ene subsidiesysteem naar het ander – een werknemer in overtal ontvangt geen subsidie, dus loopt geen risico om in een vacuüm terecht te komen. De werknemers in overtal komt bijgevolg niet in aanmerking voor de pre-screening om een advies individueel maatwerk te verkrijgen, maar je kan wel vanaf 1 juli 2023 een aanvraag bij VDAB doen.

## Vragen bij de overgang naar collectief maatwerk

### 13 Wat is de procedure voor het opstarten van een nieuw maatwerkbedrijf (MWB)?

Lokale diensteneconomieonderneming die i.k.v. de overgangsmaatregel een nieuw maatwerkbedrijf wensen op te starten, vullen het hiervoor bestemde aanvraagformulier in en bezorgen dit formulier tijdig - ten laatste eind maart - aan het Departement. In het aanvraagformulier toon je aan te voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 4 van het decreet collectief maatwerk zijnde:

1. te beschikken over de rechtsvorm van vzw;
2. nuttig, lonend en individueel passend werk op maat te voorzien voor 20 VTE ingevulde doelgroepwerknemers;
3. als maatschappelijke hoofdactiviteit werk en begeleiding op maat verschaffen te aan maatwerkers;
4. dat je werknemersbestand voor minstens 55 procent bestaat uit personen met een langdurige arbeidsbeperking (mensen met een arbeidshandicap of een psychosociale beperking);
5. Je geregistreerd bent als dienstverlener WSE (kwaliteits- en registratie-model);
6. Jaarlijks rapporteert aan de hand van duurzaamheidsverslag.

Daarnaast zal ook gevraagd worden om onderstaande elementen toe te lichten:

- de missie, de waarden en de visie van je onderneming;
- de activiteiten en strategische doelstellingen van je onderneming i.f.v. van de organisatie en subsidievoorwaarden;
- de geplande aanwerving van de doelgroepwerknemers;
- het geplande opleidingsbeleid en de vastgelegde begeleiding voor de doelgroepwerknemers.
- verklaring dat organisatie op heden niet in financiële moeilijkheden verkeert volgens de definities van artikel 2, 18 van de groepsvrijstellingsverordening.

Op basis van de informatie die je ons aanreikt in het aanvraagformulier zal het Departement een advies aan de minister formuleren, die dan in de maand mei de uiteindelijke beslissing neemt en jouw lokale diensteneconomieonderneming al dan niet het label maatwerkbedrijf toekent.

### 14 Hoeveel tijd heeft een lokale diensteneconomieonderneming die haar werking verder zet in collectief maatwerk om aan de subsidievoorwaarden van een maatwerkbedrijf te voldoen?

Je hebt als startend maatwerkbedrijf vier jaar de tijd om aan de subsidievoorwaarden te voldoen. (1/7/2023 tot 30/06/2027)

### 15 Wat is de procedure om het LDE-contingent in te kantelen in een bestaand maatwerkbedrijf (MWB)?

Lokale diensteneconomieondernemingen die i.k.v. de overgangsmaatregel LDE-contingent in wensen te kantelen in een bestaand maatwerkbedrijf (MWB), vullen het hiervoor bestemde aanvraagformulier in en bezorgen dit formulier tijdig - ten laatste 10 april- aan het Departement. In het aanvraagformulier

zal gevraagd worden om aan te geven wat dit betekent voor de betrokken doelgroepmedewerkers (zowel naar: begeleiding, uit te voeren taken, opleidingsmogelijkheden ..., alsook naar de manier waarop je dit aan hen communiceert).

Daarnaast zal gevraagd worden om aan te tonen dat er een duidelijk en transparant draagvlak is voor de gevraagde overheveling/fusie binnen de onderneming (beslissing van de Raad van Bestuur, bespreking de ondernemingsraad).

Tot slot zullen vragen wij een verklaring dat organisatie op heden niet in financiële moeilijkheden verkeert volgens de definities van artikel 2, 18 van de groepsvrijstellingsverordening.

Op basis van de informatie die je ons aanreikt in het aanvraagformulier zal het Departement een advies aan de minister formuleren, die dan over de gevraagde inkanteling beslist.

### **16 Welke statuut krijgen de zittende LDE doelgroepwerknemer(s) in lokale diensteneconomieonderneming die beslissen verder te gaan in collectief maatwerk?**

De (voormalige) LDE-doelgroepmedewerker valt binnen de regelgeving collectief maatwerk onder de categorie "3 B" - PSP (personen met een psychosociale arbeidsbeperking) . Dit maakt dat men voor deze doelgroepmedewerkers ook organisatieondersteuning zal ontvangen, ze tot de 55%-categorie (in de 55%/45% verhouding van het totale werknemersbestand) behoren én dat ze in – na positieve evaluatie door VDAB – gebruik kunnen maken van de opportuniteit om een ESF doorstroomtraject te volgen

### **17 Met welk contingent start een lokale diensteneconomieonderneming die haar werking verder zet in collectief maatwerk?**

Het startend maatwerkwerkbedrijf start met tijdelijk toegekend contingent dat overeenkomt met het ingevuld contingent LDE om het moment van opzetting (1 juli 2023). Na de uitdiensttreding van de doelgroepwerknemer of na de afloop van het individuele LDE-inschakelingstraject gebeurt de budgetneutrale omzetting van het LDE-contingent naar CMW-contingent.

### **18 Op welke manier wordt, de subsidievoorwaarde om op jaarbasis aan minimaal twintig gesubsidieerde voltijd equivalente doelgroepwerknemers werk op maat te verschaffen berekend?**

De berekening van het gemiddelde aantal van twintig voltijdsequivalenten tewerkgestelde doelgroepwerknemers op jaarbasis werd in een ministerieel besluit verankerd.

Voor de berekening van het gemiddelde aantal van twintig voltijdsequivalenten tewerkgestelde doelgroepwerknemers op jaarbasis worden de doelgroepmedewerkers in aanmerking genomen die aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° hun tewerkstelling is geregistreerd bij de VDAB, zoals bepaald in artikel 32 van het besluit van 17 februari 2017;

2° hun tewerkstelling geschiedt met het werkondersteuningspakket, bepaald in artikel 10 van het decreet van 12 juli 2013.



3<sup>o</sup> hun tewerkstelling ressorteert in een loonkost zoals bepaald in artikel 12 van het decreet van 12 juli 2013, ongeacht of er een uitbetaling van subsidie werd ontvangen.

Ieder kwartaal wordt de tewerkstelling van bovenstaande personen op basis van hun contractuele prestatiebreuk berekend en uitgedrukt in VTE op 2 decimalen nauwkeurig. Er wordt rekening gehouden met de start- en einddatum van de tewerkstelling. Ieder kwartaal wordt voor een kwart meegenomen in de berekening op jaarbasis.

## **19 Wat gebeurt er als blijkt dat het startend maatwerkbedrijf na vier jaar niet aan de subsidievoorwaarden voldoet?**

Wanneer een maatwerkbedrijf niet voldoet aan de subsidievoorwaarden, zoals bepaald in artikel 4 van het decreet collectief maatwerk, stopt het recht op subsidie en kan het label maatwerkbedrijf worden ingetrokken, zoals dat is opgenomen in de regelgeving.

## **20 Welke omzettingsratio zal gehanteerd worden om het tijdelijk toegekend contingent voor lokale diensteneconomieondernemingen die verder gaan in collectief maatwerk om te zetten naar een (definitief) contingent collectief maatwerk?**

De budgetneutrale omzetting gebeurt na de uitdiensttreding van de doelgroepwerknemer of na de afloop van het LDE-inschakelingstraject. De omzettingsratio wordt op het moment van de effectieve omzetting van LDE-contingent naar contingent collectief maatwerk vastgesteld.

Het Departement zal jaarlijks, n.a.v. de begrotingsopmaak, de geldende omzettingsfactor communiceren.

De omzettingsfactor voor het jaar 2023 bedraagt 0.70 (m.a.w. 1 VTE LDE komt overeen met 0,70 VTE CMW).

## **21 Hoe zal de budgetneutrale omzetting praktisch uitgevoerd worden?**

Na de afloop van het LDE-inschakelingstraject volgt budgetneutrale omzetting van het LDE-contingent, naar contingent collectief maatwerk. Het toegekend contingent zal door het Departement op kwartaalbasis worden bijgesteld, i.f.v. de budget neutrale omzetting.. Het nieuwe contingent gaat in het kwartaal volgende op de afloop van het traject.

## **22 Waaruit bestaat de tijdelijke overgangsvergoeding wanneer we de overstap naar collectief maatwerk maken?**

De tijdelijke werkondersteunende maatregelen openen het recht op een loonpremie van 40%, een begeleidingsintensiteit laag en organisatieondersteuning per tewerkgestelde doelgroepwerknemer. De voorwaarde is wel dat de doelgroepmedewerker een loonkost groter dan 0 moet hebben gegenereerd in het kwartaal om de subsidie te kunnen uitbetalen. Dit is dus anders dan bij LDE vandaag, waar je een forfaitaire vergoeding ontvangt, die niet gekoppeld is aan effectieve prestaties van de doelgroepmedewerker

### **23 Hoe zal binnen de overgangmaatregel naar collectief maatwerk worden omgaan met langdurige zieke LDE medewerkers?**

De langdurig zieke medewerker zal – steeds binnen de grenzen van toegekend contingent - worden opgenomen in overgangmaatregel, en kan voor de resterende duur van het LDE-inschakelingstraject een overgangsvergoeding ontvangen (zoals omschreven in vraag 22).

### **24 Hoe zal in de overgangmaatregel worden omgegaan met doelgroepmedewerkers die zowel het advies LDE als collectief maatwerk hebben?**

Het principe is dat, wanneer een persoon over een dubbel advies beschikt, de werkgever één van beide activeert. In de overgangmaatregel kan de LDE-doelgroepmedewerker, wiens LDE advies geactiveerd is, de overgangmaatregel LDE volgen.

Je kan er als werkgever voor kiezen om voor deze werknemer geen gebruik te maken van die overgangmaatregel en het advies collectief maatwerk te activeren. De aanwerving binnen CMW moet dan gebeuren via het openen van een vacature in MasterVac waarbij VDAB het WOP van de persoon zal koppelen aan de tewerkstelling.

Maar je kan er als werkgever ook voor kiezen om voor deze werknemer het advies CMW na afloop van de overgangmaatregel te activeren.

Let wel in beide situaties zal, op dat moment zal het LDE contingent budgetneutraal worden omgezet naar contingent collectief maatwerk.

### **25 We hebben enkele doelgroepmedewerkers in overtal in dienst die zowel het advies LDE als collectief maatwerk hebben. Komen doelgroepmedewerkers in aanmerking voor pre-screening?**

De pre-screening is bedoeld om een mogelijks verlies van subsidie op te vangen dat zou kunnen ontstaan wanneer men overschakelt van het ene subsidiesysteem naar het ander – een werknemer met label maatwerk in overtal ontvangt geen subsidie, dus loopt geen risico om in een vacuüm terecht te komen. De werknemers in overtal komt bijgevolg niet in aanmerking voor de pre-screening om een advies individueel maatwerk te verkrijgen.

Vanaf 01/07/2023 zal iedereen die een aanvraag doet en in aanmerking komt voor collectief maatwerk ook een advies individueel maatwerk krijgen, maar wie het advies collectief maatwerk reeds heeft voordat individueel maatwerk start, dus 01/07/2023, zal een aanvraag moeten indienen wanneer hij/zij ook een advies individueel maatwerk wenst. Deze aanvraag zal snel verwerkt kunnen worden indien er nog een geldig advies collectief maatwerk bestaat. Wij gaan ook telkens verder op vorige inschattingen. VDAB kan deze adviezen niet collectief toekennen omdat er geen regelgevend kader is die dit regelt.

**26 Binnen welke categorie in de 55%/45% verhouding van het totale werknemersbestand - vallen personen met werkondersteunende maatregelen individueel maatwerk in een maatwerkbedrijf?**

Indien je als maatwerkbedrijf met individueel maatwerk aan de slag gaat, zullen deze werknemers onder de categorie 45% vallen.

**27 Binnen welke categorie in de 55%/45% verhouding van het totale werknemersbestand - vallen de ex- LDE - maatwerkers in een maatwerkbedrijf ?**

De ex- LDE - maatwerkers in een maatwerkbedrijf worden gezien als doelgroepmedewerkers collectief maatwerk en vallen bijgevolg onder de categorie 55%

**28 Kunnen er tijdens nog ESF-doorstroomtrajecten gevolgd worden?**

Wanneer je de overstap naar collectief maatwerk maakt, kan de regelgeving rond doorstroom binnen collectief maatwerk gevolgd worden, en kunnen er dus ook -na positieve doorstroombeslissing die na 30 juni 2023 genomen werd - nog -doorstroomtraject opgestart worden.

**29 Kan je kiezen voor een combinatie van overgangsmaatregelen? Bijvoorbeeld een deel medewerkers overzetten van LDE naar individueel maatwerk en een deel medewerkers LDE laten inkantelen als collectief maatwerk in een bestaand maatwerkbedrijf?**

Ja, een combinatie van overgangsmaatregelen is mogelijk.

**30 Onder welk paritair comité zullen lokale diensteneconomieonderneming die hun werking verder zetten in collectief maatwerk ressorteren?**

Het principe is dat het paritair comité steeds volgt uit de hoofdactiviteit van de onderneming. Indien men ervoor kiest om de werking verder te zetten - om te zetten naar collectief maatwerk, dan zullen de voorwaarden van PC 327 01 (Collectief Maatwerk) van toepassing zijn.

Voor meer informatie verwijzen we u door naar de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ([Paritaire comités en collectieve arbeidsovereenkomsten \(CAO'S\) | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#))

## Vragen bij de overgang naar individueel maatwerk

### **31 Als je ervoor kiest als lokale diensteneconomieonderneming om over te stappen naar individueel maatwerk, behoort je dan nog tot de sociale economie?**

Het label 'lokale diensteneconomie' blijft voorlopig behouden.

Wat maakt of een onderneming behoort tot de sociale economie is echter ruimer dan enkel het hebben van een label. De missie, de visie, de doelstellingen, de activiteiten van een ondernemingen zijn eveneens bepalend om te oordelen of een onderneming deel uit maakt van de sociale economie

### **32 Onder welk paritair comité zullen lokale diensteneconomieondernemingen die hun werking verder zetten in individueel maatwerk ressorteren?**

Het principe is dat het paritair comité steeds volgt uit de hoofdactiviteit van de onderneming. Wanneer men de werking verder zet in individueel maatwerk kan het huidige PC behouden blijven.

Voor meer informatie verwijzen we u door naar de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ([Paritaire comités en collectieve arbeidsovereenkomsten \(CAO'S\) | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#))

### **33 Hoe kunnen we binnen individueel maatwerk werken aan doorstroom?**

Binnen individueel maatwerk is er geen verplichte doorstroomverwachting opgenomen, zoals dat bij de lokale diensteneconomie vandaag het geval is. Wanneer blijkt dat de medewerker na een eerste ondersteuningsperiode, nog nood heeft aan ondersteuning kan na evaluatie door VDAB een nieuwe periode van ondersteuning gestart worden.

### **34 Kan je kiezen voor een combinatie van overgangsmaatregelen? Bijvoorbeeld een deel medewerkers overzetten van LDE naar individueel maatwerk en een deel medewerkers LDE laten inkantelen als collectief maatwerk in een bestaand maatwerkbedrijf?**

Ja, een combinatie van overgangsmaatregelen is mogelijk.

## Vragen m.b.t. de aanvullende lokale diensten

### 35 Wat verstaan we onder aanvullende lokaal diensten?

Het aanvullende lokaal dienstenaanbod heeft een tweeledig doel:

1° het creëert tewerkstelling voor personen met een arbeidsbeperking, met aandacht voor competentieversterking en talentvalorisatie en begeleiding op maat;

2° het verstrekt een aanbod van lokale dienstverlening dat beantwoordt aan maatschappelijke evoluties en reële behoeften die niet of onvoldoende worden ingevuld door de markt of andere voorzieningen.

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

### 36 Op basis van welke middelen wordt het kader voor de aanvullende lokale diensten vorm gegeven?

Om het kader van de aanvullende lokale diensten te realiseren wordt het **volledige SINE - LDE budget** (uitgavejaar 2019) aangewend - zowel voor de lokale als voor de Vlaamse klaverbladen en ongeacht of een lokale diensteneconomieonderneming ondertussen is uitgedoofd of ongeacht voor welke overgangsmaatregel de LDE-onderneming opteert.

### 37 Hoe worden de middelen verdeeld over de betrokken lokale besturen?

Het Departement Werk en Sociale Economie heeft eind vorig jaar een bevraging bij de LDE-ondernemingen georganiseerd om de bestaande samenwerkingsverbanden tussen de LDE-ondernemingen en de lokale besturen/Vlaamse beleidsdomeinen in kaart te brengen.

Op basis van deze bevraging zullen de middelen door het Departement aan de lokale bestuur/Vlaams beleidsdomein toegekend worden.

De regie over de inzet van deze middelen berust bij lokale besturen/Vlaams beleidsdomein zelf. We verwachten dat de lokale besturen tijdens de overgangperiode de bestaande samenwerkingsverbanden respecteren, tenzij er op vrijwillige basis van afgeweken wordt.

**Let op!** Het is niet zo dat de SINE-LDE middelen één op één zullen toegewezen worden aan de LDE ondernemingen die LDE-SINE tewerkstelling hadden. Het zijn de samenwerkingsverbanden - zoals deze op vandaag binnen LDE afgesloten zijn – die in rekening worden gebracht om de werkingssubsidie per lokaal bestuur vaststellen, met het oog op het garanderen en continueren van de dienstverlening.

Het is van belang dat de betrokken onderneming en het lokaal bestuur/Vlaams beleidsdomein met elkaar in gesprek gaan, met het oog op de financiële leefbaarheid van de lopende samenwerkingsverbanden.

**38 In de overgangsfase wordt gevraagd aan lokale besturen/Vlaamse beleidsdomeinen om de bestaande samenwerkingsverbanden met LDE-ondernemingen te respecteren. Is dit ook het geval voor LDE ondernemingen die de overstap maken naar collectief maatwerk?**

In lijn met het engagement in het Vlaams regeerakkoord vragen we om tijdens de overgangsfase de bestaande samenwerkingsverbanden met LDE-ondernemingen die de overstap maken naar individueel maatwerk prioritair te respecteren.

Dit wil echter niet zeggen dat de LDE-ondernemingen die de overstap maken naar de maatregel collectief maatwerk uitgesloten zijn, of niet kunnen inzetten op aanvullende lokale diensten – in de veronderstelling dat hun dienstverlening aan de voorwaarden van aanvullende lokale diensten voldoet en mits het lokale bestuur ervoor kiest de opdracht tot het uitvoeren van dienstverlening aan hen toe te wijzen.

**39 Welke garantie is er dat deze middelen voor aanvullende diensten ingezet worden?**

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.

De middelen die zij krijgen zijn geormerkt en kunnen uitsluitend voor opzetten en organiseren van aanvullende lokale diensten aangewend worden. Ze maken in hun rapportering gebruik van de externe rapporteringscode WSE-ALD (Werk en Sociale Economie –Aanvullend Lokaal Dienstenaanbod).

## Inhoudsopgave – Overzicht veelgestelde vragen

<b>Vragen m.b.t. de huidige/lopende LDE-inschakelingstrajecten</b>	<b>2</b>
1 Tot wanneer kunnen LDE-medewerkers aangeworven worden?	2
2 Tot wanneer kan er nog gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid om het LDE-inschakelingstraject te verlengen omwille van leeftijd?	2
3 Hoe kan ik een verlenging van het LDE-inschakelingstraject omwille van het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd aanvragen (60jaar of meer) ?	3
4 Hoe kan ik een verlenging van het inschakelingstraject omwille van langdurige afwezigheid aanvragen?	4
5 Hoe zal in de overgangsmaatregel worden omgegaan met LDE-medewerkers die op dit moment geen einddatum van hun LDE-inschakelingstraject hebben?	4
6 Hoe zal bij de omzetting naar de overgangsmaatregel worden omgaan met langdurige zieke LDE medewerkers?	4
7 Hoe zal binnen de overgangsmaatregel worden omgegaan met de vervangers van LDE-medewerkers die langdurig ziek zijn?	4
8 Hoe dienen we de begeleiding van LDE medewerkers in overgangsmaatregel de komende jaren vorm te geven?	5
9 Kunnen er tijdens de overgangsperiode nog doorstroomtrajecten gevolgd worden?	5
10 Waar kan ik raadplegen welke LDE doelgroepmedewerkers er vandaag in mijn lokale diensteneconomieonderneming tewerkgesteld zijn en wanneer hun LDE-inschakelingstraject gestart is?	5
11 Kunnen huidige LDE-medewerkers van wie het LDE-inschakelingstraject afloopt en nadien van VDAB het advies individueel maatwerk krijgt bij ons in dienst blijven?	6
12 Komen doelgroepmedewerkers in overtal in aanmerking voor pre-screening IMW?	6
<b>Vragen bij de overgang naar collectief maatwerk</b>	<b>7</b>
13 Wat is de procedure voor het opstarten van een nieuw maatwerkbedrijf (MWB)?	7
14 Hoeveel tijd heeft een lokale diensteneconomieonderneming die haar werking verder zet in collectief maatwerk om aan de subsidievoorwaarden van een maatwerkbedrijf te voldoen?	7
15 Wat is de procedure om het LDE-contingent in te kantelen in een bestaand maatwerkbedrijf (MWB)?	7
16 Welke statuut krijgen de zittende LDE doelgroepwerknemer(s) in lokale diensteneconomieonderneming die beslissen verder te gaan in collectief maatwerk?	8
17 Met welk contingent start een lokale diensteneconomieonderneming die haar werking verder zet in collectief maatwerk?	8

18	Op welke manier wordt, de subsidievoorwaarde om op jaarbasis aan minimaal twintig gesubsidieerde voltijd equivalente doelgroepwerknemers werk op maat te verschaffen berekend?	8
19	Wat gebeurt er als blijkt dat het startend maatwerkbedrijf na vier jaar niet aan de subsidievoorwaarden voldoet?	9
20	Welke omzettingsratio zal gehanteerd worden om het tijdelijk toegekend contingent voor lokale diensteneconomieondernemingen die verder gaan in collectief maatwerk om te zetten naar een (definitief) contingent collectief maatwerk?	9
21	Hoe zal de budgetneutrale omzetting praktisch uitgevoerd worden?	9
22	Waaruit bestaat de tijdelijke overgangsvergoeding wanneer we de overstap naar collectief maatwerk maken?	9
23	Hoe zal binnen de overgangsmaatregel naar collectief maatwerk worden omgaan met langdurige zieke LDE medewerkers?	10
24	Hoe zal in de overgangsmaatregel worden omgegaan met doelgroepmedewerkers die zowel het advies LDE als collectief maatwerk hebben?	10
25	We hebben enkele doelgroepmedewerkers in overtal in dienst die zowel het advies LDE als collectief maatwerk hebben. Komen doelgroepmedewerkers in aanmerking voor pre-screening?	10
26	Binnen welke categorie in de 55%/45% verhouding van het totale werknemersbestand - vallen personen met werkondersteunende maatregelen individueel maatwerk in een maatwerkbedrijf?	11
27	Binnen welke categorie in de 55%/45% verhouding van het totale werknemersbestand - vallen de ex-LDE - maatwerkers in een maatwerkbedrijf ?	11
28	Kunnen er tijdens nog ESF-doorstroomtrajecten gevolgd worden?	11
29	Kan je kiezen voor een combinatie van overgangsmaatregelen? Bijvoorbeeld een deel medewerkers overzetten van LDE naar individueel maatwerk en een deel medewerkers LDE laten inkantelen als collectief maatwerk in een bestaand maatwerkbedrijf?	11
30	Onder welk paritair comité zullen lokale diensteneconomieonderneming die hun werking verder zetten in collectief maatwerk ressorteren?	11
	<b>Vragen bij de overgang naar individueel maatwerk</b>	<b>12</b>
31	Als je ervoor kiest als lokale diensteneconomieonderneming om over te stappen naar individueel maatwerk, behoor je dan nog tot de sociale economie?	12
32	Onder welk paritair comité zullen lokale diensteneconomieondernemingen die hun werking verder zetten in individueel maatwerk ressorteren?	12
33	Hoe kunnen we binnen individueel maatwerk werken aan doorstroom?	12
34	Kan je kiezen voor een combinatie van overgangsmaatregelen? Bijvoorbeeld een deel medewerkers overzetten van LDE naar individueel maatwerk en een deel medewerkers LDE laten inkantelen als collectief maatwerk in een bestaand maatwerkbedrijf?	12
	<b>Vragen m.b.t. de aanvullende lokale diensten</b>	<b>13</b>



- 35 Wat verstaan we onder aanvullende lokaal diensten? 13
- 36 Op basis van welke middelen wordt het kader voor de aanvullende lokale diensten vorm gegeven? 13
- 37 Hoe worden de middelen verdeeld over de betrokken lokale besturen? 13
- 38 In de overgangsfase wordt gevraagd aan lokale besturen/Vlaamse beleidsdomeinen om de bestaande samenwerkingsverbanden met LDE-ondernemingen te respecteren. Is dit ook het geval voor LDE ondernemingen die de overstap maken naar collectief maatwerk? 14
- 39 Welke garantie is er dat deze middelen voor aanvullende diensten ingezet worden? 14