

“Individueel maatwerk biedt kansen”

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag helpen in een regulier bedrijf of sociale onderneming. Dat is het opzet van de nieuwe regeling rond individueel maatwerk. De expertise die collectieve maatwerkbedrijven in huis hebben, komt daarbij goed van pas. Stef De Cock en Sam Haems van Groep Maatwerk zijn verheugd. “Er zijn ongeveer 210.000 werkzoekenden in Vlaanderen, van wie 34.000 met een arbeidsbeperking. Individueel maatwerk biedt hun kansen om toch de weg te vinden naar de arbeidsmarkt.”

Al in 2009 was er voor het eerst sprake van een betere ondersteuning voor individuele maatwerkers. Na een lang politiek traject is de regeling in juli 2023 in werking getreden. Stef De Cock en Sam Haems, adviseurs bij Groep Maatwerk, leggen uit.

Wat is individueel maatwerk? En op welke premies kunnen werknemers en werkgevers rekenen?

Stef De Cock: “De regeling is op maat van mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag willen, onafhankelijk van waar ze willen werken. Er zijn twee types van premies: een begeleidingspremie en een loonpremie. De begeleidingspremie vormt het grootste verschil met het verleden en maakt voor veel mensen een echt verschil. De loonpremie kan je vergelijken met de vroegere Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP), waarbij de Vlaamse overheid een deel van het loon subsidieerde. Dat verliep degressief: het eerste jaar 40%, het tweede 30% en het derde 20%. De nieuwe loonpremie is gedifferentieerd en dus meer op maat van elke individuele werknemer. Je hebt voortaan premies met een duurtijd van twee en van vijf jaar. De loonpremie van twee jaar bedraagt 20% van het loon. Die van vijf jaar komt in twee gradaties: ‘40%, 30% en 20%’, en ‘55%, 50% en 40%’. Dus degressief, telkens van het eerste tot en met het vijfde kwartaal, van het zesde tot en met het achtste, en van het negende tot en met het twintigste kwartaal.”

Wie bepaalt of je in aanmerking komt voor de premie en hoe groot die is?

Stef: “Het is aan de werknemer met een arbeidsbeperking zelf om zich aan te melden bij de VDAB. De VDAB bepaalt dan de ondersteuningsbehoefte: is er een arbeidsbeperking en welke ondersteuning is van toepassing, een loonpremie of eventueel een begeleidingspremie. Het is aan de werknemer om de werkgever in te lichten, die op zijn beurt de premie kan aanvragen aan het Departement Werk en Sociale Economie.”

De premie wil werknemers met een arbeidsbeperking vooral helpen aan een job in de reguliere economie. Zijn er ook voordelen voor maatwerkbedrijven?

Stef: “Toch wel. Maatwerkbedrijven vallen onder een andere regeling, die van het collectieve maatwerk. Het gaat daarbij doorgaans om mensen met een nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt. 55% van hun werknemers moet onder het collectief maatwerk vallen. Daarnaast mogen maatwerkbedrijven ook individuele maatwerkers aanwerven, net als reguliere bedrijven.”

“Als een regulier bedrijf een individuele maatwerker in dienst neemt en een beroep wil doen op de begeleidingspremie, dan kan het die begeleiding zelf voorzien of uitbesteden aan een erkende externe dienstverlener. Niet iedereen kan begeleider zijn: je moet aan bepaalde kwalificaties voldoen, zoals over een specifiek onderwijs-diploma beschikken of een erkende opleiding voor gekwalificeerde begeleider gevolgd hebben. In Vlaanderen zijn er intussen een zeventigtal erkende externe dienstverleners. Dat zijn onder meer organisaties die nu al aan jobcoaching doen, maar ook veel collectieve maatwerkbedrijven. Maatwerkbedrijven hebben immers de expertise en ervaring in huis voor een deskundige ondersteuning. Een 27-tal daarvan zijn aangesloten bij Groep Maatwerk.”

Sam Haems: “Ook voor de collectieve maatwerkers zijn er voordelen. Als zij groeien in hun job en de stap willen zetten naar reguliere arbeid, dan kunnen ze dat via individueel maatwerk doen. Nu kan het maatwerkbedrijf de ervaring met en kennis over de werknemer meenemen naar de nieuwe werkgever. Dat maakt het een zachtere overgang.”

Stef: “Zo draai je het watervalstelsel om, waarbij mensen na een opeenvolging van faalervaringen in een regulier bedrijf starten en uiteindelijk terechtkomen in een collectief maatwerkbedrijf. Het systeem van individueel maatwerk opent mogelijkheden voor het zalmmodel: mensen starten in een collectief maatwerkbedrijf waar ze heel intensieve ondersteuning krijgen. Zijn ze sterk genoeg, dan kunnen ze met begeleiding en een loonpremie de stap zetten naar een regulier bedrijf. Een opwaartse beweging dus.”

Maatwerkbedrijven zetten hun medewerkers al langer in, in een regulier bedrijf. Enclavewerking, zo heet dat. In hoeverre verschilt de nieuwe regeling in de praktijk?

“Het verschil zit ‘m erin dat de werkvloer dan wel verhuist naar het reguliere bedrijf, maar de mensen en de begeleiding blijven op de payroll van het collectieve maatwerkbedrijf. Bij individueel maatwerk zijn de medewerkers werknemers van het reguliere bedrijf. Het maatwerkbedrijf kan wel vanuit zijn expertise zorgen voor de begeleiding. Het is een nuance.”

Wat houdt de begeleiding in?

Sam: “In een collectief maatwerkbedrijf is de begeleider er altijd, gewoon op de werkvloer tussen de werknemers als eerste aanspreekpunt. Bij individueel maatwerk is dat niet zo. De werkgever wordt wel geacht een collega-coach aan te stellen als aanspreekpunt, maar de begeleiding zelf is minder intensief. Belangrijk is het ondersteuningsplan, waarmee de begeleiding wordt omgezet in concrete afspraken en acties. Er is een structureel tweewekelijks contactmoment op de werkvloer, de begeleider moet elke dag bereikbaar zijn voor noodgevallen, en op aanvraag moet hij binnen de vijf werkdagen ter plaatse kunnen komen.”

Hoe helpt Groep Maatwerk?

Stef: “Voor ons is de kwaliteit van de begeleiding heel belangrijk, ook als de werkgever dit zelf organiseert. Daarom hebben we als Groep Maatwerk samen met Emino een vijfdaagse opleiding uitgewerkt en laten erkennen.”

www.groepmaatwerk.be

Hoe vraag je individueel maatwerk aan?

- 1. De werknemer vraagt bij VDAB de behoefte aan individueel maatwerk aan.**

Surf naar: <https://www.vdab.be/arbeidsbeperking/recht-aanvragen>

- 2. Wanneer VDAB het advies heeft toegekend, dient de werkgever een aanvraag in bij het Departement Werk en Sociale Economie.**

Surf naar: <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-aanvragen>

- 3. De werkgever bepaalt hoe individueel maatwerk ingezet wordt om tegemoet te komen aan de noden op de werkvloer en communiceert daarover transparant met de werknemer.**

4. Werd individueel maatwerk voor vijf jaar toegekend, maar beantwoordt de ondersteuning niet aan de behoeften van de werknemer?

Dan kan de werkgever een evaluatie aanvragen bij het Departement Werk en Sociale Economie. VDAB voert de evaluatie uit. Het Departement Werk en Sociale Economie bepaalt of de ondersteunende maatregelen aangepast of verlengd moeten worden.