Vlaamse Regering

Ontwerp van decreet over maatwerk bij individuele inschakeling

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling en definities

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. In dit decreet wordt verstaan onder:

1° algemene groepsvrijstellingsverordening: verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieen steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard;

2° algemene verordening gegevensbescherming: verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming);

3° begeleiding op de werkvloer: de begeleiding op de werkvloer, vermeld in artikel 19;

4° collega-coach: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 24, en die de taken, vermeld in artikel 24, uitoefent;

5° indicering: de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen door de VDAB, vermeld in artikel 32;

6° gekwalificeerde begeleider: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 23, en die de taken, vermeld in artikel 23, uitoefent;

7° gewaarborgd gemiddelde minimummaandinkomen: het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van

de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen;

8° ondersteuningsplan: een plan op maat, opgesteld door de gekwalificeerde begeleider in samenspraak met de werkgever, de werknemer en de collega-coach, waarin de acties worden opgenomen die ten aanzien van de werknemer, de collega's en de werkgever moeten worden genomen en waarin de verantwoordelijkheden van de actoren in kwestie, vermeld in artikel 21, 23 en 24, zichtbaar worden gemaakt;

9° persoon met een arbeidsbeperking: een persoon met een arbeidsbeperking is een persoon die een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven ervaart als gevolg van het samenspel van de volgende elementen:

a) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren;

b) beperkingen bij de uitvoering van activiteiten;

c) persoonlijke en externe factoren;

10° VDAB: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding";

11° werkgever: elke natuurlijke persoon of private of publieke rechtspersoon, met uitzondering van de diensten van en instellingen opgericht door de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten;

12° werknemer met een arbeidsbeperking: de persoon die door de VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die tewerkgesteld is met werkondersteunende maatregelen die in het kader van dit decreet zijn toegekend;

13° werkondersteunende maatregelen: de werkondersteunende maatregelen voor werknemers, vermeld in hoofdstuk 4, en de werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen, vermeld in hoofdstuk 5;

14° zelfstandige met een arbeidsbeperking: de persoon die door de VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die zelfstandige activiteiten verricht met werkondersteunende maatregelen die toegekend zijn in het kader van dit decreet.

Hoofdstuk 2. Europees steunkader

Art. 3. De steun met toepassing of ter uitvoering van dit decreet gebeurt met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in de algemene groepsvrijstellingsverordening.

Art. 4. De onderneming die een steunaanvraag indient, mag op de datum van de toekenning van de steun geen onderneming in moeilijkheden zijn als vermeld in artikel 2, punt 18, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

De onderneming mag ook geen procedure op basis van Europees of nationaal recht hebben lopen, waarbij toegekende steun wordt teruggevorderd als vermeld in artikel 1, lid 4, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor werkzaamheden die verband houden met de uitvoer naar derde landen of voor

werkzaamheden die afhangen van het gebruik van binnenlandse goederen als vermeld in artikel 1, lid 2, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor activiteiten van ondernemingen in de sectoren, vermeld in artikel 1, lid 3, van de voormelde verordening.

De steun kan niet worden toegekend als hij leidt tot een schending van het Unierecht als vermeld in artikel 1, lid 5, van de voormelde verordening.

Als een onderneming een individuele steuntoekenning krijgt van meer dan 500.000 euro, worden de gegevens, vermeld in bijlage III van de voormelde verordening, bekendgemaakt op de transparantiewebsite die de Europese Commissie ontwikkeld heeft.

Art. 5. De toegekende steun heeft een stimulerend effect als vermeld in artikel 33, lid 3, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

In het eerste lid wordt verstaan onder stimulerend effect dat de aanwerving een nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie.

Wanneer de aanwerving, in vergelijking met het gemiddelde van de voorbije twaalf maanden, geen nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie, zijn de vacatures ontstaan ten gevolge van ontslag op initiatief van de werknemer, van een handicap, van ouderdomspensionering, van vermindering van de werktijd op initiatief van de werknemer of van gewettigd ontslag om dringende redenen, en niet door afvloeiingen.

Art. 6. De steun is niet cumuleerbaar met de-minimissteun en steun vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) voor dezelfde kosten die in aanmerking komen, als die cumulatie ertoe zou leiden dat de steunintensiteit hoger uitkomt dan de percentages van steunintensiteiten, vermeld in artikel 8.

Art. 7. Als de individuele aanmeldingsdrempels, vermeld in artikel 4 van de algemene groepsvrijstellingsverordening, overschreden worden, wordt de voorgenomen steun met het oog op goedkeuring voorafgaandelijk aangemeld bij de Europese Commissie, binnen de voorwaarden, vermeld in artikel 107 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie en moet de Europese Commissie de steun goedkeuren.

Art. 8. De steunintensiteit mag de volgende percentages niet overschrijden:

1° loonsubsidies voor uiterst kwetsbare werknemers: ten hoogste 50% van de kosten die in aanmerking komen;

2° loonsubsidies voor werknemers met een handicap: ten hoogste 75% van de kosten die in aanmerking komen;

3° ter compensatie van de bijkomende kosten van de tewerkstelling van werknemers met een handicap: ten hoogste 100% van de kosten die in aanmerking komen;

4° begeleiding van uiterst kwetsbare personen: ten hoogste 50% van de kosten die in aanmerking komen.

Als de hoogste steunintensiteit of het hoogste steunbedrag, vermeld in artikel 32, 33, 34 en 35 van de algemene groepsvrijstellingsverordening, wordt overschreden, worden de vergoedingen die buiten dit besluit zijn verkregen, in mindering gebracht.

De loonkosten, vermeld in artikel 2, punt 31, van de voormelde verordening, zijn de loonkosten gedurende maximaal 24 maanden vanaf de aanwerving van een uiterst kwetsbare werknemer.

De in aanmerking komende kosten, vermeld in artikel 35, lid 2, a) en b), van de voormelde verordening, zijn de kosten om medewerkers uitsluitend in te zetten voor de begeleiding van de uiterst kwetsbare werknemer gedurende maximaal 24 maanden.

Hoofdstuk 3. Personen met een arbeidsbeperking

Art. 9. De personen met een arbeidsbeperking voldoen aan een van de volgende voorwaarden:

1° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest;

2° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en ze werken op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 10. De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multipele problematieken.

Hoofdstuk 4. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 11. Werkgevers kunnen een aanvraag van werkondersteunende maatregelen indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, als ze personen met een arbeidsbeperking aanwerven en tewerkstellen die door de VDAB zijn geïndiceerd conform artikel 32.

De vaststelling van de behoefte van de loonpremie, vermeld in afdeling 2, en de begeleiding op de werkvloer voor de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in afdeling 3, is ondeelbaar voor de werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de werkondersteunende maatregelen, vermeld in het eerste lid.

Art. 12. §1. De duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever bedraagt maximaal vijf jaar. De voormelde

termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, verlengd worden met telkens maximaal vijf jaar.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een verlenging van de werkondersteunende maatregelen.

§2. De duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever kan de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32, niet overschrijden.

§3. Bij de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, als die korter is dan vier kwartalen, gelijkgesteld met eenzelfde tewerkstelling.

Art. 13. De werkgever aan wie werkondersteunende maatregelen zijn toegekend, kan werknemers niet ontslaan met als enige bedoeling:

1° hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

2° hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

In afwijking van het eerste lid, 1°, kan de werkgever aan wie werkondersteunende maatregelen worden toegekend, een werknemer waarvoor hij die maatregelen krijgt, ontslaan en een werknemer met voordeligere werkondersteunende maatregelen aanwerven, als de VDAB vaststelt dat die werknemer in staat is om met dezelfde of minder voordelige werkondersteunende maatregelen tewerkgesteld kon worden en door een andere werkgever is aangeworven.

De Vlaamse Regering kan nadere voorwaarden bepalen over de afwijking, vermeld in het tweede lid.

In de gevallen, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, ligt de bewijslast bij de werkgever. Als er geen bewijs is, kunnen geen werkondersteunende maatregelen aan de werkgever worden toegekend.

Art. 14. Bij de eerste aanvraag van werkondersteunende maatregelen door de werkgever houdt de ondersteuning geen rekening met de specifieke functie- en werkplekvereisten.

Bij de aanvraag tot verhoging of verlenging van de werkondersteunende maatregelen houdt de evaluatie, vermeld in artikel 33, rekening met het functioneren op de werkplek.

Afdeling 2. Loonpremie

Art. 15. De loonpremie heeft tot doel een financiele incentive te verlenen aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking aanwerft of die een werknemer met een verworven arbeidsbeperking blijft tewerkstellen.

De Vlaamse Regering kent een loonpremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt van wie de VDAB de nood aan werkondersteunende maatregelen heeft bepaald. De loonpremie vergoedt de vastgestelde behoefte op basis van het referteloon.

De Vlaamse Regering kan bijkomende voorwaarden bepalen voor de toekenning van een loonpremie voor werkgevers die de volgende categorieen werknemers tewerkstellen:

1° werknemers die zijn tewerkgesteld door lokale besturen of door maatwerkbedrijven als vermeld in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;

2° werknemers die zijn tewerkgesteld met dienstencheques, vermeld in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

De loonpremie wordt alleen toegekend aan werkgevers die aan een van volgende voorwaarden voldoen:

1° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk op het Belgische grondgebied;

2° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk in een vestiging in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europees Economische Ruimte, waarbij de werknemer in principe dagelijks of minstens één keer per week terugkeert naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Art. 16. De loonpremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 75% van het geplafonneerde referteloon, vermeld in artikel 17, van de werknemer met een arbeidsbeperking.

De loonpremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot verhoging van de loonpremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de loonpremie aan de werkgever;

2° het startpercentage en de degressiviteit van de loonpremie. Daarbij wordt rekening gehouden met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de verhoging van de loonpremie.

Art. 17. Om de loonpremie van de werknemer met een arbeidsbeperking te berekenen, wordt het referteloon geplafonneerd tot het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het plafond van het referteloon pro rata verrekend.

Het referteloon is samengesteld uit de volgende bestanddelen, die daadwerkelijk door de werkgever worden uitbetaald voor de bezoldiging van de werknemer:

1° het loon;

2° de verplichte werkgeversbijdragen;

3° de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever.

De loonpremie wordt berekend op basis van de gegevens, vermeld in de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vermeld in artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en de uitvoeringsbesluiten ervan. Voor de werkgevers, vermeld in artikel 15, vierde lid, 2°, van dit decreet, bepaalt de Vlaamse Regering voor de berekening van de loonpremie de loongegevens, de sociale zekerheidsbijdragen en de bijdragevermindering en bepaalt ze de voorwaarden voor de berekening en de betaling van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt de bestanddelen van het referteloon en kan die uitbreiden of wijzigen voor bepaalde categorieen van werknemers.

Art. 18. Andere tegemoetkomingen in de loonkosten dan de tegemoetkomingen die met toepassing van dit decreet worden toegekend, worden in mindering gebracht van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt welke andere vormen van tegemoetkomingen conform het eerste lid in mindering gebracht worden van de loonpremie.

Om te onderzoeken of en in welke mate de betrokkene recht heeft op een loonpremie, raadpleegt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst de noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen, vermeld in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van artikel III.66, III.67 en III.68 van het bestuursdecreet van 7 december 2018.

Afdeling 3. Begeleiding op de werkvloer

Art. 19. De begeleiding op de werkvloer heeft tot doel om werknemers met een arbeidsbeperking te ondersteunen op het vlak van hun professionele ontwikkeling en werksituatie, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

De Vlaamse Regering kent een begeleidingspremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt bij wie de VDAB de behoefte aan ondersteuning vaststelt. De begeleidingspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. De begeleidingspremie bestaat uit een forfaitaire vergoeding die de Vlaamse Regering bepaalt voor de begeleiding op de werkvloer van de werknemer met een arbeidsbeperking.

De begeleidingspremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot verhoging van de begeleidingspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de begeleidingspremie aan de werkgever door de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst;

2° het startbedrag en de degressiviteit van de begeleidingspremie, en ook de minimale voorwaarden van de begeleiding. Daarbij wordt rekening gehouden met de begeleidingsbehoefte en de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de verhoging van de begeleidingspremie.

Art. 20. De begeleidingspremie kan alleen toegekend worden als de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 21. De begeleiding op de werkvloer houdt minimaal al de volgende opdrachten in:

1° een praktijkgerichte begeleiding bieden op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking en de werkgever, op basis van een ondersteuningsplan;

2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen op de werkvloer;

3° preventieve en remedierende aanpassingen voorstellen;

4° ondersteuning bieden bij het onthaal en de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking;

5° ondersteuning bieden bij het verbeteren van communicatie- en omgangsvormen met de werknemer met een arbeidsbeperking;

6° de werknemer met een arbeidsbeperking adviseren en doorverwijzen voor problemen die verder reiken dan de arbeidscontext;

7° permanente opvolging bieden en instaan voor de informatiedoorstroom over de tewerkstelling naar de werkgever of de collega-coach;

8° informatie verstrekken aan de VDAB met het oog op een evaluatie.

De Vlaamse regering kan de opdrachten, vermeld in het eerste lid, verder uitbreiden of specificeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de minimale voorwaarden voor het ondersteuningsplan, vermeld in het eerste lid, 1°.

Art. 22. De begeleiding wordt uitgevoerd door de gekwalificeerde begeleider.

Als de gekwalificeerd begeleider geen rechtstreekse collega of leidinggevende is van de werknemer met een arbeidsbeperking, wordt er ook een collega-coach aangesteld.

Art. 23. De gekwalificeerde begeleider heeft de volgende taken:

1° een ondersteuningsplan opstellen in samenspraak met de werkgever en de werknemer met een arbeidsbeperking;

2° het ondersteuningsplan actualiseren;
3° de opdrachten, vermeld in artikel 21, uitvoeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de kwalificatie- of de competentievereisten voor de gekwalificeerde begeleider.

De werkgever kan de begeleiding op de werkvloer door de gekwalificeerde begeleider uitbesteden aan een erkende dienstverlener als vermeld in artikel 26.

Art. 24. De collega-coach is een rechtstreekse collega of leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking die de volgende taken vervult op de werkvloer:
1° zorgen voor de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer;
2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer;
3° het eerste aanspreekpunt zijn voor de werknemer met een arbeidsbeperking bij eventuele moeilijkheden op de werkvloer;
4° moeilijkheden en opportuniteiten in verband met het functioneren van de werknemer met een arbeidsbeperking signaleren aan de werkgever en de gekwalificeerde begeleider.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de collega-coach, vermeld in het eerste lid, verder specificeren.

Art. 25. De werkgever is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van de begeleiding op de werkvloer.

Met behoud van de toepassing van artikel 21 tot en met 24 van dit decreet kan de Vlaamse Regering ten aanzien van de werkgever en de gebruiker de voorwaarden van de begeleiding op de werkvloer nader bepalen voor personen die tewerkgesteld zijn conform de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 26. De Vlaamse Regering kan een of meer externe dienstverleners erkennen om de opdracht van gekwalificeerde begeleider, vermeld in artikel 23, uit te oefenen.

De externe dienstverlener voldoet bij zijn aanvraag tot erkenning minimaal aan al de volgende voorwaarden:
1° beschikken over professionele deskundigheid in de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking;
2° ervoor zorgen dat de continuiteit van de gekwalificeerde begeleiding op de werkvloer verzekerd is;
3° beschikken over een kwaliteitsregistratie conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

De Vlaamse Regering kan bijkomende kwaliteitsvoorwaarden bepalen en bepaalt wat onder professionele deskundigheid als vermeld in het tweede lid, 1°, wordt verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de goedkeuring en de toekenning van de aanstelling van de externe dienstverlener.

Hoofdstuk 5. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Art. 27. De Vlaamse Regering kent een ondersteuningspremie toe aan de volgende personen:

1° personen met een arbeidsbeperking die door de VDAB zijn geïndiceerd en die zelfstandige in hoofdberoep of zelfstandige in bijberoep zijn geworden als vermeld in het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;

2° zelfstandigen die een arbeidsbeperking hebben verworven en die door de VDAB zijn geïndiceerd.

De ondersteuningspremie, vermeld in het eerste lid, vergoedt de vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen op basis van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie wordt alleen toegekend aan zelfstandigen met een arbeidsbeperking die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

1° ze hebben hun activiteiten op het Belgische grondgebied;

2° ze hebben hun activiteiten in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europees Economische Ruimte, en keren in principe dagelijks terug naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Voor de toekenning van werkondersteunende maatregelen kan de Vlaamse Regering voorwaarden bepalen op het vlak van de startdatum.

Art. 28. De ondersteuningspremie wordt alleen uitbetaald voor de periode waarin de zelfstandigen hun activiteiten hebben uitgevoerd en voldoende bedrijfsactiviteiten kunnen aantonen.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° wat onder voldoende bedrijfsactiviteiten moet worden verstaan. Daarbij kan ze rekening houden met het statuut van de zelfstandige;

2° de perioden die worden gelijkgesteld met de periode, vermeld in het eerste lid.

Als zelfstandigen niet voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren, worden de toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De zelfstandigen kunnen een voortzetting van de betaling van de ondersteuningspremie vragen als ze aantonen dat ze voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren.

Art. 29. Zelfstandigen met een arbeidsbeperking dienen een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de ondersteuningspremie.

Art. 30. §1. De ondersteuningspremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 75% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie is degressief. Zelfstandigen kunnen een aanvraag tot verhoging van de ondersteuningspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

§2. De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de procedure voor de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige;
2° het startpercentage en de degressiviteit van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
3° de voorwaarden en de procedure voor de verhoging van de ondersteuningspremie.

Art. 31. §1. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie voor de zelfstandigen met een arbeidsbeperking bedraagt maximaal vijf jaar. De voormelde termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, telkens met maximaal vijf jaar worden verlengd.

De Vlaamse Regering bepaalt:
1° de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;
2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een verlenging van de ondersteuningspremie.

§2. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige met een arbeidsbeperking kan de duurtijd van de behoefte van de persoon die bij de indicering is bepaald, niet overschrijden.

Hoofdstuk 6. Indicering en evaluatie

Art. 32. De VDAB stelt de behoefte aan en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen vast voor de persoon met een arbeidsbeperking die de leeftijd, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, nog niet heeft bereikt op basis van de volgende documenten of onderzoeken:
1° een attest waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking een aandoening of voorgeschiedenis heeft die voorkomt op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt;
2° een indicerend arbeidsonderzoek waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking voldoet aan een van de voorwaarden op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om de lijsten, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, vast te stellen.

De VDAB kan bij het onderzoek naar de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

Art. 33. De VDAB evalueert de behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor het tewerkstellen van de werknemer met een arbeidsbeperking of voor de zelfstandige met een arbeidsbeperking.

Die evaluatie vindt plaats op initiatief van de VDAB of op verzoek van de persoon met een arbeidsbeperking of de werkgever, naargelang de geïndiceerde problematiek en uiterlijk na vijf jaar.

De VDAB kan de periodiciteit van de evaluatie aanpassen naargelang de geïndiceerde problematiek.

Bij een evaluatie als vermeld in het eerste en tweede lid, voert de VDAB ter plaatse een onderzoek en houdt hij rekening met de specifieke functie- en werkplekvereisten. Op basis van de vaststelling van de VDAB beslist de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, over de toekenning of de wijziging van de werkondersteunende maatregelen.

Op verzoek van de werknemer met een arbeidsbeperking kan de VDAB de inzet van de werkondersteunende maatregelen toelichten.

De VDAB kan bij de evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de evaluatie nader bepalen.

Hoofdstuk 7. Beroep

Art. 34. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen of de evaluatie door de VDAB, vermeld in artikel 32 en 33, betwist, kan bij de VDAB een verzoek indienen tot heroverweging van de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

De Vlaamse Regering bepaalt de termijn voor de indiening van het verzoek en de procedure voor de heroverweging.

Het verzoek tot heroverweging heeft geen schorsende werking.

Art. 35. De heroverweging van de VDAB wordt gemotiveerd op straffe van nietigheid. De VDAB brengt de indiener met een aangetekende brief op de hoogte van het resultaat van de heroverweging. Die kennisgeving vermeldt minstens al de volgende elementen:

1° de mogelijkheid om bij de bevoegde rechtbank beroep in te stellen;

2° de wijze waarop tegen de heroverweging beroep kan worden ingesteld;
3° de termijn om beroep in te stellen.

Art. 36. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de heroverweging door de VDAB, vermeld in artikel 34 van dit decreet, betwist, tekent op straffe van nietigheid binnen negentig dagen na de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum van de kennisgeving van de heroverweging, beroep aan door een verzoekschrift neer te leggen bij de arbeidsrechtbank conform artikel 704 van het Gerechtelijk Wetboek.

Het beroep bij de arbeidsrechtbank heeft geen schorsende werking.

Hoofdstuk 8. Verwerking van persoonsgegevens

Art. 37. De dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, treedt op als verwerkingsverantwoordelijke als vermeld in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming, voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de aanvraag en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

Art. 38. De volgende categorieen van persoonsgegevens van de begunstigde worden in het kader van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verwerkt:
1° de identificatie- en contactgegevens;
2° de behoefte aan werkondersteunende maatregelen;
3° de tewerkstellingsgegevens;
4° de gegevens over de bezoldiging;
5° de gegevens over de geleverde arbeidsprestaties;
6° de gegevens over het zelfstandig statuut;
7° de fiscale gegevens.

Art. 39. Conform de bepalingen in dit decreet wisselt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, de volgende persoonsgegevens uit met de volgende instanties:
1° de gegevens, vermeld in artikel 38, 1°, met het Rijksregister van de natuurlijke personen;
2° de gegevens, vermeld in artikel 38, 2°, de duurtijd en de indicering met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
3° de gegevens, vermeld in artikel 38, 3° tot en met 5°, met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
4° de gegevens, vermeld in artikel 38, 6°, met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
5° de gegevens, vermeld in artikel 38, 7°, met de Federale Overheidsdienst Financien.

De uitwisselingen van persoonsgegevens vinden plaats met tussenkomst van de bevoegde dienstenintegratoren als dit van toepassing is.

In het derde lid wordt verstaan onder dienstenintegrator: de dienstenintegrator, vermeld in decreet van 13 juli 2012 houdende de oprichting en organisatie van een Vlaamse dienstenintegrator.

Art. 40. Met behoud van de toepassing van de noodzakelijke bewaring van de persoonsgegevens voor de latere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, voor wetenschappelijk of historisch onderzoek of voor statistische doeleinden, vermeld in artikel 89 van de algemene verordening gegevensbescherming, worden die persoonsgegevens bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de beoogde doeleinden van dit decreet, met een maximale bewaartermijn die niet meer mag bedragen dan tien jaar na de verjaring van alle vorderingen die tot de bevoegdheid van de verwerkingsverantwoordelijke behoren, en in voorkomend geval, de definitieve beëindiging van de gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke procedures en beroepen die voortvloeien uit de verwerking van die gegevens.

Hoofdstuk 9. Toezicht en sancties

Art. 41. Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan verlopen conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 42. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 50 euro tot 500 euro, of met een van die straffen alleen:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van dit decreet;

2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld krachtens artikel 24 van dit decreet.

Art. 43. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 125 euro tot 1.250 euro, of met een van die straffen alleen:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en in hoofdstuk 5 van dit decreet, hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform artikel 32, eerste lid, van dit decreet, niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;

4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet;

5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet, verhinderen;

6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van dit decreet;

7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet, of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert zonder daarin verhinderd te worden als vermeld in punt 5°.

De geldboete die wordt opgelegd met toepassing van het eerste lid, 3° tot 8°, wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers met een arbeidsbeperking op wie de inbreuk van invloed is. De vermenigvuldigde geldboete mag niet meer bedragen dan het honderdvoud van de maximumgeldboete.

Art. 44. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met een geldboete van 250 euro tot 2.500 euro, of met een van die straffen alleen:

1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

5° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen

verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:

a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:

1) door valse handtekeningen;

2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;

3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;

4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;

b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:

a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;

b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen gebruiken of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen.

Art. 45. Bij herhaling binnen vijf jaar kan de maximale straf, vermeld in artikel 42, 43 en 44, verdubbeld worden.

Art. 46. De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 47. Onrechtmatig ontvangen premies worden ambtshalve teruggevorderd.

De Vlaamse Regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering van die premies.

Art. 48. Als de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld, veroordeelt de rechter die de straf, vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, en artikel 44, uitspreekt, of die de schuld vaststelt voor een inbreuk op die bepalingen, de verdachte ambtshalve tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen premies, vermeerderd met de verwijlinteresten.

Als er geen afrekening is voor de premies, vermeld in het eerste lid, of als de afrekening betwist wordt en er in dat verband nadere informatie nodig is, houdt de rechter de beslissing over de ambtshalve veroordeling aan.

Art. 49. Alle bepalingen van boek 1 van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de overtredingen, vermeld in dit decreet. Bij herhaling is artikel 85 van het Strafwetboek niet van toepassing.

Art. 50. Bij een veroordeling of vaststelling van schuld voor een inbreuk als vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en in hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij een veroordeling voor een inbreuk als vermeld in artikel 44 van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

In geval van herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, kan de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld worden.

Art. 51. De administratieve geldboete op grond van inbreuken op dit decreet wordt opgelegd conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 52. Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, tweede lid, 1° en 2°, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, derde lid, van het voormelde decreet van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, wordt de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld.

Art. 53. De subsidies voor de werkondersteunende maatregelen worden niet gecumuleerd met enige andere steun voor dezelfde kosten die volledig of

gedeeltelijk overlappen, als een dergelijke cumulatie ertoe leidt dat daarmee de geïndiceerde steunintensiteit die krachtens de toepasselijke regelgeving voor die steun geldt, wordt overschreden. Als de geïndiceerde steunintensiteit of het hoogste steunbedrag wordt overschreden, worden de middelen die buiten dit decreet verworven worden, a rato in mindering gebracht van de werkondersteunende maatregelen.

Om financiering boven de toegelaten maxima te vermijden, maken alle personen, ondernemingen en organisaties die premies ontvangen in het kader van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, op eenvoudig verzoek van de dienst van de Vlaams administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, alle financiele middelen bekend die mogelijk aanleiding geven tot cumulatie. Alle bewijsstukken worden op eenvoudig verzoek ter beschikking gesteld.

Art. 54. De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, verjaren na verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Hoofdstuk 10. Wijzigingsbepalingen

Afdeling 1. Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 55. In artikel 7, §1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2016, wordt punt m) twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 2. Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 56. Aan artikel 582, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek, wat de Vlaamse Gemeenschap betreft, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 mei 2018, wordt de zinsnede "en van de geschillen over de vaststelling van werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 11 van het decreet van [XX XX] over maatwerk bij individuele inschakeling" toegevoegd.

Afdeling 3. Wijziging van de programmawet (I) van 24 december 2002

Art. 57. Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 4. Wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen

Art. 58. Artikel 14 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2004, wordt opgeheven.

Afdeling 5. Wijzigingen van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004

Art. 59. In artikel 2, §1, eerste lid, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt punt 5° opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

"5° het decreet van [XX XX] 2021 over maatwerk bij individuele inschakeling;".

Art. 60. In artikel 13/2 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 12 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt punt 2° opgeheven;

2° in paragraaf 2 wordt punt 4° opgeheven.

Art. 61. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt een artikel 13/8 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 13/8. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het decreet van [XX XX] 2021 over maatwerk bij individuele inschakeling, een administratieve geldboete opgelegd worden van 100 euro tot 1.000 euro aan:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van het voormelde decreet van [XX XX] 2021;

2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden, vastgesteld krachtens artikel 24, tweede lid, van het voormelde decreet van [XX XX] 2021.

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van [XX XX] 2021 een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 euro tot 2.500 euro aan:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform

artikel 32, eerste lid, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021 niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;

4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021;

5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, verhinderen;

6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021;

7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 3, afdeling 3, van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert.

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolging vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van [XXXX] 2021 een administratieve geldboete opgelegd worden van 500 euro tot 5.000 euro aan:

1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

5° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:
   a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:
      1) door valse handtekeningen;
      2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;
      3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;
      4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;
   b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt, terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van [XXXX] 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:
   a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;
   b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van XX XX 2021, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen hebben gebruikt, of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming, of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen.".

Afdeling 6. Wijzigingen van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding"

Art. 62. In artikel 5 van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", het laatst gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt een punt 1°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"1°/1 persoon met een arbeidsbeperking: de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in artikel 2, 9°, van het decreet van [XXXX] 2021 betreffende maatwerk bij individuele inschakeling;";

2° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, worden de woorden "personen met een arbeidshandicap en doelgroepwerknemers" telkens vervangen door de zinsnede "personen met een arbeidshandicap, doelgroepwerknemers en personen met een arbeidsbeperking";

3° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, b), worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Afdeling 7. Wijzigingen van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

Art. 63. In artikel 3 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling wordt punt 4° opgeheven.

Art. 64. In artikel 4, §1, tweede lid, 4°, van hetzelfde decreet wordt het getal "65" vervangen door het getal "55".

Art. 65. Artikel 5 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Art. 66. In artikel 6, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen dienen" vervangen door het woord "dient".

Art. 67. In artikel 7, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Art. 68. In artikel 8 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in paragraaf 2, 2°, worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 69. In artikel 9 van hetzelfde decreet worden de woorden "of aan de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 70. In artikel 10 van hetzelfde decreet wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 71. Artikel 13 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 72. In artikel 15, tweede lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 73. In artikel 22 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "en de maatwerkafdeling stimuleren" worden vervangen door het woord "stimuleert";

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De Vlaamse Regering bepaalt de procedure en de voorwaarden voor de wedertewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking bij een maatwerkbedrijf als ze na evaluatie van de VDAB een reguliere tewerkstelling aanvatten die buiten hun wil om eindigt.".

Art. 74. In artikel 23 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het tweede lid wordt punt b) vervangen door wat volgt:

"b) de continuiteit van de werking van het maatwerkbedrijf met het oog op het behoud van de tewerkstelling van de zwakste doelgroepwerknemers rekening houdend met de schaalgrootte van het maatwerkbedrijf.".

Art. 75. In artikel 25 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "of de maatwerkafdeling," opgeheven ".

Art. 76. In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 77. In artikel 27, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdeling" en de woorden "of maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 78. In artikel 29 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling," vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het derde lid wordt het woord "een" vervangen door het woord "geen".

Art. 79. In artikel 31 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in het tweede lid wordt het woord "een" vervangen door het woord "geen".

Art. 80. In artikel 37 van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 81. In artikel 38 van hetzelfde decreet wordt punt 4° opgeheven.

Afdeling 8. Wijziging van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie

Art. 82. Het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Afdeling 9. Wijziging van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid

Art. 83. Artikel 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt opgeheven.

Afdeling 10. Wijziging van diverse SINE-regelingen

Art. 84. De volgende besluiten worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven:

1° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 maart 2008;
2° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiele tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;
3° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiele tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiele maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004.

Hoofdstuk 11. Slotbepalingen

Art. 85. §1. Voor werknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers tot uiterlijk 24 maanden de voordelen die verbonden zijn aan de maatregelen in de volgende SINE-bepalingen en regelingen zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet:

1° artikel 7, §1, derde lid, m), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
2° artikel 340 van de programmawet (i) van 24 december 2002;
3° artikel 14 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen;
4° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen;
5° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiele tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn

in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief;

6° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiele tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiele maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen werkgevers geen beroep meer doen op een verlenging van de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in het eerste lid.

Werkgevers, vermeld in eerste en tweede lid, kunnen een beroep doen op de procedure voor de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

Werkgevers kunnen voor werknemers die op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en waarvan de tewerkstelling wordt onderbroken, een beroep doen op de procedure voor de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

§2. Werkgevers kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven met de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

§3. De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, met het oog op de opheffing ervan.

§4. De Vlaamse Regering voorziet in de toekenning van een compenserende vergoeding voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied, vermeld in artikel 4bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, en die de voordelen verliezen.

De Vlaamse Regering bepaalt de toekenningsvoorwaarden.

Art. 86. §1. De Vlaamse Regering bepaalt de overgangsmaatregelen die nodig zijn door de opheffing, vermeld in artikel 82, waarbij:

1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;

2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor sociale economie, toegekende contingent inschakelingstrajecten conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet rekening houdend met de invulling van het contingent;

3° het label lokale diensteneconomie organisatie uiterlijk bij de inwerkingtreding van dit decreet wordt ingetrokken.

§2. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en de procedure nader voor de overgang van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, met het oog op de opheffing ervan.

§3. De Vlaamse Regering kan overgangsmaatregelen voor de lokale besturen bepalen die voorzien in een aanvullende financiering voor lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten.

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder aanvullende lokale diensten als vermeld in het eerste lid, wordt verstaan en bepaalt de financieringsvoorwaarden.

Art. 87. §1. Werkgevers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen voor de tewerkstelling van een werknemer met een arbeidshandicap, behouden die tegemoetkoming volgens de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die werkgevers geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

Zelfstandigen die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen, behouden die tegemoetkoming conform de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die zelfstandigen geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

De werkgevers en zelfstandigen, vermeld in het eerste en derde lid, kunnen een beroep doen op de procedure voor de verhoging of de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

§2. Werkgevers en zelfstandigen kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven of zelfstandige activiteiten opstarten met de voordelen die verbonden zijn aan de Vlaamse ondersteuningspremie.

§3. De Vlaamse Regering kan de nadere voorwaarden voor de beperking van de toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie bepalen, met het oog op de opheffing ervan.

Art. 88. §1. Voor doelgroepwerknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden bij een

maatwerkafdeling, krijgen werkgevers een omzetting naar werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden van de omzetting, vermeld in het eerste lid, waarbij:

1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;
2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor sociale economie, toegekende contingent doelgroepwerknemers conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet rekening houdend met de invulling van het contingent;
3° het label maatwerkafdeling uiterlijk bij de inwerkingtreding van dit decreet wordt ingetrokken.

§2. De Vlaamse Regering kan nadere voorwaarden voor de beperking van de tewerkstelling van doelgroepwerknemers in maatwerkafdelingen bepalen met het oog op de opheffing ervan.

Art. 89. De Vlaamse Regering bepaalt voor iedere bepaling van dit decreet de datum van de inwerkingtreding.

Brussel, (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

ONTWERP VAN DECREET OVER MAATWERK BIJ INDIVIDUELE INSCHAKELING

Samenvatting

Met de maatregel 'individueel maatwerk' wil de Vlaamse Overheid de kansen op de arbeidsmarkt verhogen voor personen met een arbeidsbeperking, ook in een (eerste instantie) reguliere arbeidscontext en op die manier een bijdrage leveren aan onze ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen. De doelgroep van deze maatregel zijn personen met een arbeidsbeperking die zonder ondersteuning niet zomaar aan de slag kunnen gaan. Om voor werkgevers de drempel voor de tewerkstelling van deze mensen te verlagen en er ook voor te zorgen dat deze personen met de juiste omkadering aan de slag kunnen gaan, biedt de overheid aan de werkgever en de zelfstandige een financiele incentive (loonpremie of ondersteuningspremie) en/of een begeleidingspremie om de bijkomende kosten verbonden aan deze tewerkstelling te compenseren.

We maken van de invoering van individueel maatwerk gebruik om het beleidskader voor personen met een arbeidsbeperking te vereenvoudigen. We bouwen verder op de ervaringen met de volgende maatregelen: de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) binnen de maatregel Collectief Maatwerk. We bundelen de middelen van al deze maatregelen om de loonpremie en de begeleidingspremie binnen individueel maatwerk te financieren. We voorzien voor de vier voornoemde maatregelen een omzettingsscenario waarbij werkgevers overschakelen op het nieuwe systeem voor de ondersteuning.

Deze maatregel is complementair aan collectief maatwerk. We verruimen het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking en we geven we aan alle werkgevers een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Individueel maatwerk biedt bovendien mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken, ook in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

Met het oog op de verhoging van de werkzaamheidsgraad formuleert het Vlaamse Regeerakkoord[1] de ambitie om *"alle talenten op de arbeidsmarkt maximaal te benutten. Ook de talenten van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een grote nood aan begeleiding. Concreet staat daarbij een correcte financiering van de doelgroepwerknemers volgens hun rendementsverlies en begeleidingsnood centraal, evenals bijkomende plaatsen".* Ter concretisering van deze ambitie wil de Vlaamse Regering *"verder inzetten op het inschakelen van reguliere werkgevers in de tewerkstelling van doelgroepwerknemers d.m.v. de invoering van 'individueel maatwerk'. Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en begeleidingsnood te werk te stellen. Daarmee wordt ook de doorstroom naar het NEC verder ondersteund."*

De Vlaamse minister bevoegd voor Werk en Sociale Economie herneemt deze ambitie in haar beleidsnota Werk en Sociale economie (2019-2024). *'( ) met de invoering van individueel maatwerk zullen doelgroepwerknemers voortaan ook ondersteund kunnen worden binnen reguliere bedrijven'.* Dit alles kadert binnen de strategische doelstelling om 'meer mensen aan het werk' te krijgen.

Verder preciseert de beleidsnota de doelstelling: *'Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. Zo kunnen we een meer gevarieerd aanbod aanbieden (met begeleiding) in een reguliere werkcontext. We bekijken of het mogelijk is om hiertoe de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uit te breiden naar een VOP+ met naast loonkostondersteuning ook begeleiding voor wie instroomt of doorstroomt vanuit sociale economie in een reguliere onderneming. Onder andere maatwerkbedrijven of sociale economie organisaties kunnen een rol spelen in de begeleiding van doelgroepwerknemers in reguliere ondernemingen. We gaan na of en hoe we een terugvalpositie kunnen bieden aan werknemers die doorstroomden naar de reguliere economie. De Lokale-Dienstencconomie-initiatieven kunnen zich verder ontplooien in het kader van het individueel maatwerk maar de combinatie met klaverbladfinanciering blijft mogelijk zodat het dienstenaanbod dat sterk aansluit bij (lokale) maatschappelijke noden voldoende gegarandeerd blijft. We stimuleren het ondernemerschap binnen de sociaal economie-ondernemingen.'*

B. Inhoud

Probleemstelling en omgevingsanalyse

We voorzien met individueel maatwerk werkondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidsbeperking. We integreren een aantal bestaande maatregelen in een nieuw regelgevend kader (zie ook verder) om de impact op de tewerkstellingskansen van de doelgroep te verhogen. We nemen de verschillende doelgroepen van deze huidige maatregelen ook mee in het nieuwe beleidskader.

[1] Bron Vlaams Regeerakkoord, Vlaamse Regering 2019-2024 (p 67 ev)

Personen met een arbeidsbeperking zijn als dusdanig niet afgebakend in de statistieken. In de Enquête naar de Arbeidskrachten wordt de vraag naar hinder omwille van een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem gesteld. Het gaat hierbij om een zelfrapportering, die geen rekening houdt met de afbakening en de ondersteuning die een persoon al dan niet vanuit de overheid ontvangt. Personen met een arbeidsbeperking kunnen zich ook in diverse statuten van de sociale zekerheid bevinden (zie verder).

Als ze ingeschreven zijn als werkzoekende bij VDAB weten we dat hun uitstroom naar werk zeer laag is. In 2020 bedroeg het aantal ingeschreven niet-werkende werkzoekenden met een arbeidsbeperking 34.528 personen, 33.080 personen hiervan hebben een arbeidshandicap. Voor niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap bedraagt de uitstroom naar werk 6% in 2020 (waarvan 56% betaald aan het werk gaat). Personen met een psychosociale problematiek kunnen we niet specifiek afbakenen in de statistieken, maar hun problematiek, zoals armoede, een verslavingsproblematiek, moeilijke gezinssituatie, hangt vaak samen met een hoge werkloosheidsduur[2]. De uitstroom voor niet-werkende werkzoekenden die langer dan twee jaar ingeschreven zijn bedraagt 5%, 52% daarvan gaat betaald aan het werk.

Enkel kijken naar de gegevens van personen die bij VDAB gekend zijn lijkt ons een beperking van de doelgroep, zeker vanuit de ambitie van de Vlaamse regering om ook niet-beroepsactieve personen te activeren. We verruimen de omgevingsanalyse dan ook met andere data over de Vlaamse arbeidsmarkt, maar zijn hier beperkt door de gehanteerde definities in de statische bronnen[3]..

In 2019 signaleert één persoon op zeven (14,4%) tussen de 15 en 64 jaar in Vlaanderen een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem te hebben[4]. Dit stemt overeen met 599.000 personen. In deze groep van personen die hinder ervaren zijn er relatief meer vrouwen (52%), middengeschoolden (41%) en personen tussen de 25 en 54 jaar (56%). In 2019 lag de werkloosheidsgraad bij personen met hinder wegens een handicap of langdurig gezondheidsprobleem op 5,7%. In 2009 was dit nog 11,4%. Ondanks de dalende werkloosheidsgraad kennen niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap in vergelijking met andere werkzoekenden een zeer lage uitstroom naar werk.

Uit dezelfde enquête, verwerkt in het Trendrapport 2020, onthouden we dat van de niet-werkenden die aangeven wel nog arbeid te kunnen verrichten, 68% aangeeft dat ze hierbij een vorm van ondersteuning nodig hebben. Aanpassing van

---

[2] Dit was ook één van de criteria om de doelgroep voor SINE toe te laten

[3] Merk op dat in verschillende statistische bronnen gebruik wordt gemaakt van andere afbakeningen We gebruiken hier de termen die in de statistische bron worden gebruikt

[4] Bron Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - Enquête naar de Arbeidskrachten,(bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE), verwerkt in Trendrapport 2020 Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt WSE en Departement WSE
In de Enquête naar de Arbeidskrachten antwoorden personen op de vraag of ze hinder ondervinden door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem Het gaat om een zelfrapportering

het soort taken of de beperking van de hoeveelheid werk zijn de meest gevraagde vormen van ondersteuning. Daarnaast spelen hulp van collega's en aangepaste uitrusting ook een rol.

De Werkbaarheidsmeting 2019[5] van de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid die de kwaliteit van jobs van werknemers in kaart brengt, toont aan dat een werkbare job niet vanzelfsprekend is voor wie een arbeidshandicap of langdurig gezondheidsprobleem heeft.[6] Amper één op de zeven (15,2%) werknemers met een zware arbeidshandicap en één op de drie (32,9%) werknemers met een lichte arbeidshandicap heeft werkbaar werk zonder knelpunten. Van de werknemers zonder een arbeidshandicap heeft iets meer dan de helft (54,1%) een werkbare job zonder knelpunten. Sinds 2007 gaat de werkbaarheid voor alle werknemers erop achteruit. Werknemers met een arbeidshandicap vormen hierop geen uitzondering.

In navolging van deze resultaten interviewde de Stichting Innovatie & Arbeid ondernemingen die één of meerdere werknemers met een arbeidshandicap in dienst hebben[7]. Ondernemingen doen dit vanuit een maatschappelijke en ethische motivatie en streven een weerspiegeling van de maatschappij op de werkvloer na. De bevraagde ondernemingen zien ook heel wat voordelen in de duurzame tewerkstelling van mensen met een arbeidshandicap. Ondernemingen werken maatgericht en zoeken naar oplossingen wanneer een werknemer - met of zonder arbeidshandicap - een specifieke nood of vraag heeft. Desondanks signaleren de bevraagde ondernemingen dat zij nog te weinig kennis hebben over: het thema, over de bijzondere tewerkstellingsmaatregelen van de overheid en mogelijke werkaanpassingen om personen met een arbeidshandicap tewerk te stellen. Ze willen graag dat de overheid proactief ondernemingen contacteert en informeert.

In het Viona-onderzoek van het HIVA[8] naar buitenlandse voorbeelden om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen bleek dat er zowel aan de kant van de werkgevers als van de werkzoekende/werknemers nood was aan een mindshift, duidelijke informatie en bijkomende ondersteuning.

Beleidsmaatregelen en doelstelling

Een belangrijke aanleiding om de maatregel individueel maatwerk in het leven te roepen is om personen met een arbeidsbeperking ook in een reguliere arbeidscontext te kunnen activeren. Deze maatregel bouwt daarom verder op de praktijk van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). We bouwen tevens verder op de ervaringen van de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale

[5] Bron SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (2019) Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers
[6] In deze enquête wordt gebruik gemaakt van een zelfrapportering, waardoor we zowel personen met een arbeidshandicap als personen met psychosociale problemen hebben, zonder dat er rekening mee wordt gehouden of ze al dan niet ondersteuning van de Vlaamse overheid krijgen bij hun tewerkstelling
[7] Bron SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (2021) Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap
[8] Van Herreweghe, D , & Lamberts, M (2020) Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad

Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) binnen de maatregel Collectief Maatwerk. We bundelen de middelen van al deze maatregelen om de loonpremie en de begeleidingspremie binnen individueel maatwerk te financieren. We voorzien voor de vier maatregelen een omzettingsscenario waarbij werkgevers overschakelen op het nieuwe systeem voor de ondersteuning.

We nemen ook een aantal geleerde lessen mee en voeren een aantal verbeteringen door. De huidige maatregelen LDE en SINE kampen immers met een resem aan knelpunten die met deze hervorming concreet worden aangepakt. LDE kent met een nauwe verwevenheid met de SINE wat onder meer een overfinanciering tot gevolg kan hebben. Dit leidt tot situaties waarin een doelgroepwerknemer LDE (die algemeen gesteld sterker is dan een doelgroepwerknemer collectief maatwerk) meer gefinancierd wordt in LDE dan in collectief maatwerk. LDE kent ook problemen bij de toeleiding van doelgroepwerknemers: de gevraagde profielen door de LDE-initiatieven liggen niet altijd in lijn met de toegeleide profielen door VDAB. Het weinige flexibele kader van LDE is een volgend knelpunt. De doelgroepwerknemer LDE kan tijdens zijn traject enkel taken uitvoeren die vastliggen in de opdrachtverklaring van de organisatie. Dit weinig flexibele kader laat de personen soms onvoldoende toe te groeien en eventueel een andere functie aan te nemen in functie van doorstroom naar het NEC. Tot slot staat ook de klaverbladfinanciering vaak onder druk. Als één blaadje van het klaverblad wegvalt, komt de dienstverlening en ook de tewerkstelling van de doelgroepwerknemer onder druk te staan.

De geregionaliseerde SINE-maatregel en de overgenomen federale praktijk, versterkt het urgente en noodzakelijke karakter van de huidige hervorming. De erkenning van een inschakelingsbedrijf (of -initiatief) is niet altijd gekoppeld aan de reele tewerkstelling van een of meerdere SINE-werknemer. Een deel van inschakelingsbedrijven en -initiatieven genieten hierdoor mogelijks van de fiscale voordelen, zonder het engagement tot aanwerving van kwetsbare werkzoekenden op te nemen. De SINE sluit verder niet aan bij het Vlaamse sociale economie kader. Bijvoorbeeld, er wordt bij de SINE niet gebruik gemaakt van de Internationale Classificatie van het menselijke Functioneren (ICF) voor het toekennen van de ondersteuning (voor het toekennen van de SINE-ondersteuning kijkt me naar de werkloosheidsduur en de scholingsgraad door middel van een verklaring op eer). Het volgende knelpunt is het steunduurkarakter: de SINE kent een steunperiode van 11 dan wel 21 kwartalen. De steunduur kan (eenvoudig) verlengd worden met de eerder toegekende steunperiode en de regelgeving beperkt het aantal verlengingen niet. In de praktijk loopt de ondersteuning vaak onbeperkt door. Maar het grootste probleem situeert zich ongetwijfeld in de toepassing van de Europese staatssteunregels. De actuele Europese staatssteunregels laten niet toe dat een lidstaat onbeperkte steun geeft aan ondernemingen, ook niet voor de tewerkstelling van bepaalde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Op dit moment maakt de SINE-maatregel dan ook (onrechtmatige) staatssteun uit overeenkomstig de Europese staatssteunregels.

Individueel maatwerk is in elk opzicht complementair aan de maatregel collectief maatwerk. We verruimen het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking en we geven aan alle werkgevers een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Deze hervorming levert op zijn beurt een bijdrage aan de ambitie van de Vlaamse Regering om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Bij de ondernemingen is er tot slot bereidheid om, vanuit een maatschappelijk en morele motivatie en bij een streven naar een weerspiegeling van de hele maatschappij op de eigen werkvloer, ook werknemers met een arbeidsbeperking op de werkvloer in te schakelen en hen voldoende jobkansen te geven.

Impactanalyse

Bij individueel maatwerk voorzien we werkondersteunende maatregelen voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan VDAB de nood aan deze maatregelen heeft vastgesteld. We beschouwen personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt als personen met een arbeidsbeperking. Ze hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van verschillende factoren. We maken bij de indicering en toekenning geen onderscheid naar specifieke subdoelgroepen, naar leeftijd of aandoening.

Individueel maatwerk past in de uitvoering van artikel 27 van het VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap. Vlaanderen heeft dit verdrag geratificeerd. Artikel 27 gaat over het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen. Individueel maatwerk wil personen ondersteunen om hun kans op werk te verhogen door werkgevers te ondersteunen en zelfstandig ondernemerschap van personen met een arbeidsbeperking te ondersteunen. De werkondersteunende maatregelen kunnen bij alle werkgevers ingezet worden, zowel in de reguliere economie als in de sociale economie, waardoor we personen met een arbeidsbeperking ondersteunen om hun loopbaan in handen te nemen en ze een vrije keuze op de open arbeidsmarkt kunnen maken.

We integreren een aantal maatregelen in individueel maatwerk: de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), de lokale diensteneconomie (LDE) en de sociale inschakelingseconomie (SINE). Door deze maatregelen in één enkele maatregel te integreren, verhogen we de transparantie naar de werkgevers. In 2019 waren 15.866 personen met een VOP tewerkgesteld. In Lokale Diensteneconomie ging het om 2.635 werknemers. Met SINE zorgden we voor ondersteuning aan werkgeversbijdrageverminderingen via RSZ of activering van de RVA-uitkering of het leefloon, soms ter ondersteuning van Vlaamse maatregelen, zoals de LDE. We nemen ook de doelgroepwerknemers van de Maatwerkafdelingen (MWA) binnen Collectief Maatwerk (CMW) mee in dit verhaal.

Met individueel maatwerk geven we financiele incentives waardoor zelfstandigen en werkgevers op maat van hun bedrijf en de betrokken werknemer vergoed worden voor het tewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking (bijvoorbeeld een compensatie voor het rendementsverlies of voor bijkomende kosten) en/of begeleiding kunnen inzetten om de tewerkstelling te ondersteunen en duurzaam te maken. Flankerend zetten we in op het verbeteren van het bereiken en activeren van personen met een arbeidsbeperking door VDAB en partners. We doen dit via een samenwerking met partners, waarbij we drempels in kaart te brengen en proberen te remedieren, zowel binnen de eigen regelgeving en processen, als in andere beleidsdomeinen of in samenwerking met de federale overheid. We investeren in het sensibiliseren en ondersteunen van werkgevers voor meer inclusieve werkvloeren en werkbaar werk en werken aan een mindswitch in de samenleving om personen met een arbeidsbeperking te laten participeren en voorbij de arbeidsbeperking te kijken naar de talenten en competenties van de persoon. We maken het bestaand ondersteuningsaanbod bij het publiek kenbaar.

We beschouwen de maatregel complementair aan collectief maatwerk. Het is een én-én-verhaal: we verruimen het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking en we geven we aan alle werkgevers een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Individueel maatwerk biedt tevens mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken, ook in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt.

JoKER/ Kind- en jongereneffectrapport

Personen met een arbeidsbeperking vormen geen homogene groep, kenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau, gender, die ook bij personen zonder arbeidsbeperking een rol spelen in hun tewerkstellingskansen interfereren met de arbeidsbeperking. Met individueel maatwerk wensen we de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking te bevorderen. De leeftijd van de persoon speelt geen rol bij het vaststellen van de nood aan ondersteuning via een loonpremie (ondersteuningspremie voor zelfstandigen) en/of begeleidingspremie.

Uit de Enquête voor de arbeidskrachten leiden we af dat 37,6% van de personen met een arbeidshandicap in het Vlaams Gewest tussen 15 en 24 jaar, 40,5% tussen 25 en 54 jaar oud en 21,9% tussen 55 en 64 jaar oud is[9]. Bij VDAB is 9,5% van de personen met een arbeidshandicap jonger dan 25 jaar of 8,3% van de niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar heeft een arbeidshandicap (jaargemiddelde 2020, Arvastat).

[9] Bron Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - Enquête naar de Arbeidskrachten,(bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE), verwerkt in Trendrapport 2020 Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt WSE en Departement WSE

In de Enquête naar de Arbeidskrachten antwoorden personen op de vraag of ze hinder ondervinden door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem Het gaat om een zelfrapportering

Met het activeringsbeleid proberen we af te stappen van een categoriale aanpak door in te zetten op een toegankelijke en inclusieve dienstverlening. Voor jongeren met een arbeidsbeperking kan hun intrede op de arbeidsmarkt bepaald worden door het type onderwijs dat zij gevolgd hebben. Zo kunnen jongeren uit het BUSO-onderwijs die opleidingsvorm 1 of 2 hebben gevolgd op basis van hun onderwijs geen recht openen op inschakelingsuitkeringen en zijn ze dus ook niet verplicht om zich als werkzoekende schoolverlater bij VDAB in te schrijven. Voor jongeren uit het BUSO-onderwijs die opleidingsvorm 3 en 4 en jongeren met een arbeidsbeperking die inclusief onderwijs hebben gevolgd, gelden dezelfde voorwaarden als jongeren zonder arbeidsbeperking. Als ze jonger zijn dan 21 jaar moeten ze over een diploma of getuigschrift beschikken; als ze ouder zijn moeten ze de opleiding voleindigd hebben.

Jongeren met een arbeidsbeperking kunnen mogelijk beroep doen op een tegemoetkoming van de FOD Sociale Zekerheid DG Personen met een Handicap. Deze tegemoetkomingen houden geen verplichting in om zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. De onzekerheid over de impact van een betaalde job op de tegemoetkoming, kan voor de personen, de begeleiders en de werkgevers een drempel betekenen. Deze drempel is uiteraard niet specifiek voor jongeren, en nemen we mee op in het overleg met de federale overheid voor het wegwerken van drempels in de activering van niet-beroepsactieve personen. In die context denken we ook aan jongeren die omwille van een ziekte hun onderwijs niet of pas later konden afmaken en zo een moeilijkere intrede op de arbeidsmarkt kennen na het verlaten van de schoolbanken. Via outreachende projecten, onder meer in samenwerking met (BUSO)scholen, proberen we vroegtijdige uitval van jongeren met een arbeidsbeperking te vermijden en hen te ondersteunen bij het vinden van een betaalde tewerkstelling. Individueel maatwerk ondersteunt hun tewerkstelling als werknemer of bij zelfstandige activiteiten.

Armoedetoets

Individueel maatwerk richt zich niet specifiek op personen in armoede, maar personen met een arbeidsbeperking, de finale doelgroep van individueel maatwerk, worden vaker geconfronteerd met armoede. Dit blijkt uit onderzoek van de federale overheidsdiensten FOD Sociale Zekerheid en POD Maatschappelijke integratie uit 2019. Een kwart van de personen met een handicap loopt een risico om in armoede te belanden; dit is dubbel zo hoog als het risico bij de gehele bevolking. Een handicap brengt extra kosten met zich mee en bemoeilijkt nog altijd de participatie aan de samenleving of aan de arbeidsmarkt. Het onderzoek richtte zich specifiek op personen die een tegemoetkoming van de FOD Sociale zekerheid krijgen.

De finale doelgroep van individueel maatwerk, personen met een arbeidsbeperking is ruimer, zij kunnen ook andere statuten hebben, maar we zien geen redenen om uit te sluiten dat de extra kosten verbonden aan hun arbeidsbeperking en participatie geen verhoogd risico op armoede betekenen. Het inzetten op het verhogen van de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking is

dan ook belangrijk omdat werk een belangrijk beschermingsmechanisme tegen armoede is. In 2019 leefde iets minder dan 1 op de 10 inwoners van het Vlaamse Gewest in een huishouden met een huishoudinkomen onder de Belgische armoededrempel (dit is 60% van het nationaal mediaan beschikbaar huishoudinkomen na sociale transfers). Werklozen zijn het kwetsbaarst (38%), bij werknemers ligt het armoederisico op 2,2%, bij zelfstandigen is dat 9,9%.

Implementatie

Individueel maatwerk kent al een zekere voorgeschiedenis. In de vorige legislatuur werd de "Conceptnota: *"Naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie" (SINE-hervorming)"* goedgekeurd op 30 oktober 2015. De hervormingen van de SINE zijn toen niet doorgevoerd. De conceptnota *"Een beleidskader voor Individueel maatwerk (IMW)"* die de Vlaamse Regering op 10 juli 2020 goedkeurde (VR2020 1007 MED0248/1) bevat de geactualiseerde beleidsvisie. In de beleidsvisie van de vorige legislatuur werd bijvoorbeeld enkel op de sociale inschakelingseconomie gefocust, terwijl we individueel maatwerk nu met de integratie van de VOP als looncomponent opentrekken naar een bredere doelgroep en vermijden we verwarring bij werkgevers door meerdere maatregelen voor gelijkaardige doelgroepen.

Ter voorbereiding van de conceptnota en dit decreet zijn we onder meer in overleg gegaan met de (interprofessionele/sectorale) sociale partners, de vertegenwoordigers van collectief maatwerk en de vertegenwoordigers van de lokale diensteneconomie. Vanuit hun leden capteren we de verwachtingen en bedenkingen naar het nieuwe beleidskader. We hebben ook overleg gehad met bijvoorbeeld Handicap en Arbeid en de adviesraad NOOZO die de personen met een arbeidsbeperking vertegenwoordigen. Uiteraard vertrekken we niet van een wit blad en gebruiken we ook de resultaten van evaluatieonderzoek, bevragingen en monitoring van de maatregelen die betrokken zijn in deze oefening.

De implementatie van individueel maatwerk, met de aanvraag, de toekenning, de uitbetaling en opvolging van de werkondersteunende maatregelen vormt een belangrijke technische uitdaging. We maken hierbij maximaal gebruik van authentieke gegevensbronnen, daarom willen we de decretale basis voor de machtigingsaanvragen reeds voldoende onderbouwd hebben in deze fase. De technische configuratie van deze bronnen en ICT-verwerkingssystemen vraagt immers de nodige tijd om uit te werken en te testen.

De implementatie van individueel maatwerk brengt met zich mee dat we een aantal van de huidige maatregelen in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie integreren. Om de transparantie van de verschillende maatregelen naar werkgevers in het reguliere circuit te bewaken, kiezen we ervoor om de Vlaamse ondersteuningspremie, een loonpremie ter ondersteuning van de aanwerving en tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap te integreren in de looncomponent van individueel maatwerk. Op deze manier worden werkgevers in

het reguliere economische circuit maar met één maatregel geconfronteerd voor een ruimere doelgroep, wat de doelgerichte communicatie, het bereik van de maatregel en de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking ten goede moet komen.

De doelgroep van personen met een arbeidsbeperking die we met individueel maatwerk wensen te ondersteunen, overlapt (deels) met de doelgroep van Lokale Diensteneconomie en Sociale Inschakelingseconomie. We voorzien in dit decreet dan ook de basis om overgangsmaatregelen te nemen, zodat we op termijn, naar een gelijkaardige ondersteuning van de tewerkstelling van de doelgroep kunnen, ongeacht het type werkgever. De beoogde doelgroep overlapt ook met de doelgroep van collectief maatwerk. De werkondersteunende maatregelen die met individueel maatwerk worden voorzien zijn complementair aan de maatregelen in collectief maatwerk. Met deze maatregel creëren we dan ook een level playing field in de ondersteuning voorzien voor werknemers met een arbeidsbeperking voor alle werkgevers, zowel binnen de reguliere economie als binnen de sociale economie.

We voorzien in een jaarlijkse monitoring van de tewerkstelling via individueel maatwerk, de kenmerken van de personen en de werkgevers alsook van de middelen. We waken over een mogelijke verdringing van de doelgroep of specifieke categorieën binnen de doelgroep en evalueren de efficiëntie en impact van de maatregel.

C. Totstandkomingsprocedure

Het bijgaande voorontwerp van decreet werd onderworpen aan:
- het taal- en wetgevingsadvies nr. 2021/205 van 31 mei 2021;
- het advies van de inspectie van financiën van 11 juni 2021;
- het advies in kader van het kind- en jongereneffectenrapport (JoKER) op 17 juni 2021.
- het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting van XX XX XXXX;
- het advies van de Vlaamse Toezichtscommissie van XX XX XXXX.

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Dit decreet regelt een gewestbevoegdheid.

II. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen en definities

Artikel 1

Dit decreet regelt een gewestbevoegdheid.

Artikel 2

Dit artikel bevat de definities die in dit decreet worden gebruikt.

Hoofdstuk 2. Europees steunkader

Artikel 3

Om conform met de Europese staatssteunregelgeving te zijn, maakt de individuele maatwerkregelgeving gebruik van artikelen 32, 33, 34 en 35 van de Europese groepsvrijstellingsverordening (GBER). De Europese Commissie controleert bepaalde elementen inzake conformiteit met de GBER. Indien deze elementen in orde zijn, dan past de lidstaat de GBER toe volgens de gestelde voorwaarden en zijn de subsidies 'staatssteunproof'. Indien dit niet gebeurt, is de steun strikt juridisch niet conform de GBER.

Artikel 4

In artikel 4 worden bepaalde ondernemingen van het toepassingsgebied uitgesloten. De algemene groepsvrijstellingsverordening kan in deze situaties immers niet gebruikt worden en de Europese Commissie vraagt om dit expliciet op te nemen in de regelgeving.

- Zo mag een onderneming die een steunaanvraag indient geen onderneming in moeilijkheden zijn.
- Ook ondernemingen ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge van een eerder besluit van de Commissie, waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar met de interne markt is verklaard, mag geen steun krijgen (ondernemingen die onder de 'Deggendorf regel' vallen).
- De verordening is ook niet van toepassing op steun die afhangt van het gebruik van binnenlandse producten in plaats van ingevoerde producten of op steun voor met de uitvoer verband houdende activiteiten, noch op steun aan bepaalde in de verordening genoemde sectoren.
- Tot slot is de verordening niet van toepassing op staatssteunmaatregelen die tot een schending van het Unierecht leiden.

Het artikel vermeldt ten slotte een verwijzing naar het transparantiebeginsel met betrekking tot publicatie en informatie van de steunmaatregel.

Artikel 5

De steun moet vervolgens een stimulerend effect hebben.

Om te waarborgen dat de steun noodzakelijk is en als prikkel fungeert om activiteiten of projecten verder te ontwikkelen, mag deze verordening immers niet gelden voor activiteiten waartoe de begunstigde hoe dan ook, zelfs zonder de steun, zelf zou zijn overgegaan.

Wat betreft loonsubsidies ten behoeve van de tewerkstelling van de werknemers met een handicap, alsook steun ter compensatie van de bijkomende kosten voor de tewerkstelling van werknemers met een handicap, wordt dit gevraagde

stimulerend effect in artikel 5 concreet omschreven. Een stimulerend effect kan zijn dat er een netto toename van werknemers is of als er geen toename van het aantal werknemers is, dat de vacatures binnen de onderneming enkel mogen ontstaan ten gevolge van een ontslag op initiatief van de werknemer, een handicap, een ouderdomspensionering, een vermindering van de werktijd op initiatief van de werknemer of van gewettigd ontslag om dringende redenen. De vacature binnen de onderneming mag dus niet ontstaan zijn door afvloeiingen.

Artikel 6

Om te garanderen dat de steun evenredig is en tot het noodzakelijke steunbedrag beperkt blijft, dienen maximale steunbedragen te worden vastgesteld als steunintensiteit in verhouding tot een reeks in aanmerking komende kosten.

De Europese Commissie vraagt uitdrukkelijk om te letten op een mogelijke verboden cumul met andere soorten steun, waaronder middelen vanuit ESF (Europees Sociaal Fonds) en EFRO (Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling). Dit wordt in artikel 6 bepaald. Wanneer verschillende bronnen van steun betrekking hebben op dezelfde in aanmerking komende kosten, kan een cumul worden toegestaan tot de hoogste steunintensiteit of het hoogste steunbedrag dat krachtens de verordening voor die steun geldt.

Artikel 7

In artikel 7 wordt verwezen naar de individuele aanmeldingsdrempels vermeld in artikel 4 van de groepsvrijstellingsverordening. Indien deze overschreden worden, moet de steun voorafgaandelijk aangemeld worden bij de Europese Commissie.

Artikel 8

Artikel 8 bepaalt vervolgens de percentages van steunintensiteit die niet overschreden mogen worden, naargelang de werknemer ofwel uiterst kwetsbaar ofwel een werknemer met een handicap is. De terminologie werd overgenomen uit de algemene groepsvrijstellingsverordening. De personen met een handicap en de uiterst kwetsbaren waarvan sprake, houden de werkenden in die onder artikel 9 worden gedefinieerd. De kosten die in aanmerking komen voor de uiterst kwetsbare werknemers kunnen enkel voor een periode van maximaal 24 maanden worden toegekend.

Hoofdstuk 3. Personen met arbeidsbeperking

Artikel 9

Een persoon met een arbeidsbeperking heeft zijn of haar hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest, of heeft zijn of haar hoofdverblijfplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en ze werken op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

In de Europese groepsvrijstellingsverordening worden verschillende categorieen van werknemers die steun kunnen genieten afgebakend. De verordening laat de lidstaten toe de definitie van handicap te definieren. Wij verwijzen naar de noemer 'personen met een arbeidsbeperking' en definieren hen als doelgroep van dit decreet.

Personen met een arbeidsbeperking hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van factoren die in dit artikel worden opgelijst. De arbeidsdeelname van personen met een arbeidsbeperking wordt verhinderd door een samenspel van 1) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuigelijke aard of psychosociale factoren, 2) beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en 3) persoonlijke en externe factoren.

De (Europese) term handicap voelt in deze context van werkondersteunende maatregelen te eng, omdat het geassocieerd wordt met tegemoetkomingen van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid Directoraat-Generaal Personen met een Handicap of met personen die ondersteuning ontvangen via het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Bij de overdracht van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin naar het beleidsdomein Werk en Sociale Economie werd de doelgroep al verruimd naar personen met een arbeidshandicap, met een verwijzing naar de definitie die in het VN Verdrag Rechten van Personen met een Handicap wordt gebruikt. Daarnaast nemen we ook personen met een multiple problematiek mee in de definitie, die omwille van deze problematiek een afstand tot de arbeidsmarkt kennen.

Onder de groep van personen met een (indicatie) arbeidshandicap verstaan we de personen die momenteel met een VOP of als doelgroepwerknemer in collectief maatwerk kunnen tewerkgesteld worden. Werknemers in Lokale Diensteneconomie en doelgroepwerknemers in collectief maatwerk (psychosociale problematieken) worden gevat als personen met multipele problemen.

De manier waarop we langdurige problemen van integratie op de arbeidsmarkt vaststellen, door indicatie personen met een arbeidshandicap of indicatie persoon met multipele problemen, is in de praktijk niet altijd even relevant bij het bieden van maatwerk op vlak van ondersteuning bij de tewerkstelling, wat het hoofdopzet is. Binnen elke subgroep kennen we immers een grote heterogeniteit, twee personen met dezelfde functiestoornissen kunnen andere beperkingen ervaren bij het uitvoeren van activiteiten (vb. woon-werkverkeer) of door persoonlijke (vb. opleidingsniveau of eerdere werkervaring) en externe factoren (vb. maatschappelijke stereotypes) gehinderd dan wel geholpen worden. Deze opsplitsing in verschillende subgroepen is bovendien enigszins artificieel omdat personen door meerdere definities kunnen worden gevat en met verschillende maatregelen kunnen worden tewerkgesteld. Met individueel maatwerk voor

personen met een arbeidsbeperking vereenvoudigen we de communicatie naar werkgevers, evenwel zonder dat dit ten koste gaat van de ondersteuning op maat van de competenties en behoeften van de persoon met een arbeidsbeperking.

Artikel 10

De procedure voor het vaststellen van een indicatie arbeidshandicap en de procedure voor het vaststellen van een indicatie multipele problematieken zal op elkaar afgestemd worden. We maken hierbij gebruik van erkenningen die door andere overheidsinstellingen worden toegekend, zoals het Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap, de Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, Federale Overheidsdienst Sociale Zaken - Directoraat Generaal voor Personen met een Handicap, maar ook attesten van experten die door de Vlaamse regering worden aangeduid. Op deze manier hoeven personen niet meerdere malen een screenings- of inschattingsprocedure tot vaststelling van hun arbeidsbeperking te doorlopen.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multipele problematieken.

VDAB zal vaststellen wie van deze doelgroep behoefte heeft aan ondersteuning in het kader van dit decreet (zie hoofdstuk indicering).

Hoofdstuk 4. Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 11

Werkgevers kunnen voor de aanwerving en tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking beroep doen op werkondersteunende maatregelen. Deze zijn een loonpremie en/of begeleidingspremie voor een werknemer waarvan VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld. Deze vaststelling gebeurt in één kader.

Een werkgever die beroep doet op werkondersteunende maatregelen engageert zich om deze ondersteuning op een correcte manier in te zetten met het oog op een duurzame tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking. Als VDAB een behoefte aan een loonpremie én een begeleidingspremie vaststelt, geeft de werkgever met de aanvraag aan in beide te zullen voorzien.

De Vlaamse regering bepaalt de aanvraagprocedure en duidt de dienst van de Vlaamse administratie aan.

Artikel 12

Dit artikel bepaalt de duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Wanneer VDAB via indicering de behoefte aan ondersteuning van de persoon vaststelt, zal de werkgever gedurende maximaal vijf jaar van de

ondersteuning kunnen genieten. Dit is gelijkaardig aan de situatie bij de VOP en collectief maatwerk. De duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen kan verlengd worden, de Vlaamse regering zal hiervoor de voorwaarden en modaliteiten bepalen. VDAB zal hiervoor een evaluatie op de werkplek uitvoeren. Ook dit is gelijkaardig aan de procedure van verlenging bij de VOP en collectief maatwerk. Er kan worden verlengd met telkens maximaal vijf jaren.

De werkgever kan enkel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen voor de duurtijd die VDAB bij de indicering heeft vastgesteld. De duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen aan de werkgever kan niet de duurtijd van de behoefte van de persoon overschrijden.

Zoals bij de doelgroepverminderingen en de Vlaamse ondersteuningspremie voorzien we dat de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verder blijft lopen wanneer de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten minder dan vier kwartalen bedraagt. Op deze manier verlagen we de administratieve lasten en voorkomen we dat de werkondersteunende maatregelen telkens aan het hoogste niveau starten na kortdurende onderbrekingen van de tewerkstelling.

Artikel 13

Een werkgever die beroep doet op werkondersteunende maatregelen kan geen werknemers ontslaan met de bedoeling hen of andere werknemers aan te werven met het oog op het genieten van voordeligere werkondersteunende maatregelen. De bewijslast ligt bij de werkgever. Bijvoorbeeld (niet exhaustief): (schriftelijk) bewijsmateriaal of getuigenissen die de reden van ontslag aantonen. Het is de werkgever die zelf moet bewijzen dat hij geen werknemers heeft ontslaan met als doel om voordeligere werkondersteunende maatregelen te kunnen bekomen.

Indien VDAB vaststelt dat de werknemer met werkondersteunende maatregelen in staat is om met dezelfde of minder voordelige werkondersteunende maatregelen (elders) tewerkgesteld te worden én door een andere werkgever werd aangeworven, kan hiervan afgeweken worden. De Vlaamse Regering kan hiervoor nadere voorwaarden bepalen.

Artikel 14

Bij de eerste aanvraag tot toekenning van de werkondersteunende maatregelen houden we geen rekening met de specifieke vereisten verbonden aan de werkplek of de functie. Een persoon met een arbeidsbeperking moet zich zoals elke werknemer inwerken waardoor het niet mogelijk is om een correcte inschatting te maken van de nood aan ondersteuning. Ook een werknemer die reeds langer in dienst is en een arbeidsbeperking verwerft moet zich inwerken in de functie rekening houdende met de nieuwe situatie. Op deze manier leggen we voor iedereen de ondersteuning bij de start op hetzelfde niveau. Door te werken met een vast percentage voor de loonpremie en een startpakket voor de

begeleidingspremie bieden we werkgevers bovendien de zekerheid dat ze steeds beroep doen op dezelfde hoogte van ondersteuning bij de eerste toekenning.

Bij een evaluatie op de werkplek naar aanleiding van een vraag om verlenging of verhoging van de ondersteuning, zal rekening worden gehouden met het functioneren van de persoon op de werkplek en wordt de ondersteuning hierop aangepast. Op dit moment kunnen we veronderstellen dat de persoon voldoende ingewerkt is in de functie of werkplek.

Deze procedure is gelijkaardig aan deze die momenteel bij de VOP wordt gehanteerd. We maken een afweging met het oog op een snelle toekenning en zekerheid voor werkgevers, werknemers en bemiddelaars bij de toekenning bij de start van de ondersteuning. Bij de evaluatie van de ondersteuning kan op maat van de werknemer en de werkplek de behoefte aan ondersteuning worden vastgesteld. Als de behoefte aan ondersteuning bij de werknemer nog niet is kunnen vastgesteld worden op het moment van de aanvraag van de werkgever, door een langere indiceringsprocedure, worden de werkondersteunende maatregelen toegekend vanaf het moment van de aanvraag van de werkgever.

Afdeling 2. Loonpremie

Artikel 15

De persoon met een arbeidsbeperking heeft een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van verschillende factoren (zie ook artikel 9) en VDAB heeft een behoefte aan ondersteuning vastgesteld (zie ook artikel 32). De loonpremie heeft tot doel de werkgever een financiele en compenserende incentive te geven om een persoon met een arbeidsbeperking aan te werven of een werknemer die een arbeidsbeperking heeft verworven te werk te blijven stellen. De loonpremie kan bijvoorbeeld ingezet worden ter compensatie van een lagere productiviteit van de persoon of bijkomende kosten die verbonden zijn aan de arbeidsbeperking van de werknemer. We denken hierbij aan extra pauzes, meer tijd om nieuwe taken aan te leren, het voorzien in minder belastende taken, collega's die ondersteunende taken opnemen, een rendementsverlies door minder snel te kunnen werken De loonpremie vergoedt de behoefte die VDAB vaststelt op basis van het referteloon.

De Vlaamse regering kan bijkomende voorwaarden opleggen aan de toekenning van werkondersteunende maatregelen bij werknemers tewerkgesteld bij de lokale besturen of in maatwerkbedrijven. Door de Vlaamse ondersteuningspremie in te kantelen als looncomponent in individueel maatwerk kunnen we verder bouwen op de ervaringen met de loonpremie maar nemen we ook de eerder vastgelegde budgettaire beperkingen mee. We verwijzen naar twee concrete situaties bij de Vlaamse ondersteuningspremie:

- De tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap werden in 2008 ingekanteld van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin in het beleidsdomein Werk en Sociale

Economie. Lokale besturen kregen voor personeel die ze vanaf 2008 aanwierven de toegang tot de Vlaamse Ondersteuningspremie.
- Met het collectief maatwerkdecreet waarbij sociale en beschutte werkplaatsen voortaan maatwerkbedrijven werden, kregen maatwerkbedrijven toegang tot de Vlaamse Ondersteuningspremie. Sociale werkplaatsen hadden voor 2015 reeds toegang, beschutte werkplaatsen waren tot 2015 uitgesloten.

Daarnaast kan de Vlaamse Regering bijkomende voorwaarden bepalen voor de toekenning van een loonpremie aan werknemers die zijn tewerkgesteld met dienstencheques, vermeld in de wet tot bevordering van buurtdiensten en -banen van 20 juni 2001.

De loonpremie wordt enkel toegekend aan werkgevers wanneer zij de werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstellen op het Belgische grondgebied of wanneer zij een grensarbeider tewerkstellen in één van de lidstaten van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte.

Artikel 16

De loonpremie die in kader van individueel maatwerk wordt toegekend bedraagt minimaal 20 en maximaal 75 procent van het geplafonneerd referteloon. Op deze manier omvatten we de huidige percentages bij de Vlaamse ondersteuningspremie en de loonpremies in collectief maatwerk. Bij de eerste toekenning van de loonpremie werken we met een vast percentage om werkgevers zekerheid te bieden over de hoogte van de ondersteuning.

De hoogte van de loonpremie neemt af met de duur van de tewerkstelling. De Vlaamse regering bepaalt het startpercentage bij de toekenning van de loonpremie en hoe de degressiviteit gebeurt. De werkgever kan een aanvraag voor verhoging van de loonpremie indienen. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden en de procedure om een verhoging van de loonpremie aan te vragen. Bij de VOP kan, op een aantal uitzonderingen na, een verhoging na een jaar tewerkstelling aangevraagd worden, bij collectief maatwerk is dit na een periode van drie jaar.

De toekenning van de loonpremie kan enkel voor de duurtijd waarvoor VDAB de nood aan ondersteuning heeft vastgesteld. Na deze periode kan de persoon opnieuw zijn of haar nood aan ondersteuning door VDAB laten vaststellen en opnieuw een toekenning van de loonpremie vragen onder de voorwaarden beschreven in het decreet en het uitvoeringsbesluit.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de loonpremie. We zullen hierbij maximaal gebruik maken van beschikbare gegevensbronnen en maximaal digitaal werken, zonder de administratieve belasting van werkgevers te verhogen.

Artikel 17

We berekenen de loonpremie op basis van een referteloon dat we samenstellen uit het loon van de werknemer en de verplichte werkgeversbijdragen verminderd met de werkgeversbijdragevermindering.

De loons- en arbeidsvoorwaarden volgen uit de CAOs die van toepassing zijn voor het bedrijf of de bedrijfstak waar de persoon met een arbeidsbeperking tewerkgesteld wordt. Er is geen onderscheid op dit vlak tussen de werknemer die met een loonpremie in kader van individueel maatwerk wordt tewerkgesteld en de andere werknemers.

We plafonneren dit loon aan het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen. Werknemers die meer verdienen komen nog in aanmerking voor de loonpremie, maar hun loon wordt afgetopt op het dubbele gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen en de loonpremie wordt op het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen berekend.

Bij deeltijdse tewerkstelling proratiseren we het aftoppen van het referteloon.

We berekenen de loonpremie op basis van de gegevens die werkgevers aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid op kwartaalbasis ter beschikking moeten stellen in de multifunctionele aangifte (DmfA). De werkgever dient de loon- en arbeidstijdgegevens van elke werknemer in. Wijzigingen aan deze aangifte zijn tot drie jaar na het kwartaal van de tewerkstelling mogelijk en zullen dan ook een impact hebben op de berekening van de loonpremie. Bij een tewerkstelling van een persoon met een arbeidsbeperking in het buitenland kunnen we geen beroep doen op de multifunctionele aangifte voor de berekening van de loonpremie en zal de Vlaamse Regering bepalen op welke loongegevens de premie berekend kan worden en de procedure voor de betaling.

Artikel 18

De loonpremie die we in kader van dit decreet toekennen is een tegemoetkoming in de loonkosten. Andere tegemoetkomingen in de loonkosten moeten in mindering worden gebracht van de loonpremie. De Vlaamse regering bepaalt welke andere vormen van tegemoetkomingen geheel of gedeeltelijk overlappen en dus in mindering gebracht moeten worden.

De dienst van de Vlaamse administratie die belast wordt met de toekenning en uitbetaling van de loonpremie kan hiervoor alle noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen raadplegen.

Afdeling 3. Begeleiding op de werkvloer

Artikel 19

Dit artikel omschrijft de doelstelling van de begeleidingspremie.

De begeleidingspremie heeft tot doel de werkgever te ondersteunen bij de totstandkoming van een werksituatie op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking. Zodoende willen we een duurzame tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking bekomen en hem ondersteunen op vlak van zijn professionele ontwikkeling en werksituatie.

De Vlaamse regering kent een forfaitaire begeleidingspremie toe aan de werkgever, wanneer VDAB bij de werknemer met een arbeidsbeperking een begeleidingsnood vaststelt. De begeleidingspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. Aangezien de begeleidingsbehoefte van een persoon kan verschillen, betekent dit ook dat de hoogte van de begeleidingspremie zal varieren naargelang de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. Aangezien het om een forfaitaire begeleidingspremie gaat, zal er gewerkt worden in gradaties (bijvoorbeeld hoog, midden en laag). De Vlaamse Regering bepaalt de hoogte van de vergoedingen.

De begeleidingspremie neemt af met de duur van de tewerkstelling. De Vlaamse regering bepaalt het bedrag bij de toekenning van de begeleidingspremie en hoe de degressiviteit gebeurt. De Vlaamse regering bepaalt de minimale voorwaarden van de begeleiding, waarbij rekening wordt gehouden met de heterogeniteit van de beoogde doelgroep binnen individueel maatwerk, zowel naar de begeleidingsbehoefte van de persoon als naar de duur van de behoefte van de persoon.

De werkgever kan een aanvraag voor verhoging van de begeleidingspremie indienen. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden en de procedure om een verhoging van de begeleidingspremie aan te vragen.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de begeleidingspremie.

Artikel 20

De begeleidingspremie kan enkel toegekend worden aan de werkgever die zijn werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaams Gewest.

Artikel 21

Dit artikel bepaalt de verdere inhoud van begeleiding op de werkvloer.

De begeleiding is steeds gericht op de ondersteuning van de werknemer, maar ook op de ondersteuning van de werkgever en de directe collega's. Door in te zetten op de werknemer, alsook de werksetting willen we toewerken naar een goede congruentie tussen de persoon en de eisen van de jobcontext. Zodoende willen we een werksituatie op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking creeren.

Begeleiding op de werkvloer omvat een geheel van ondersteunende taken waaronder:

- coachen van de werknemer op de werkvloer gericht op zijn professioneel functioneren: coaching wordt hierbij gezien als een intensieve en doelgerichte vorm van begeleiding die hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, voorkomt in het begin van de tewerkstelling.
- adviseren van de werkgever omtrent preventieve en remedierende aanpassingen:
    - de introductie van structurerende hulpmiddelen (symbolen, foto's i.p.v. tekst), orienterende hulpmiddelen (proceskaart met opeenvolgende activiteiten, plannen), technische hulpmiddelen (sprekende klok, dictafoon) in de werk- en opleidingssituatie.
    - wijzigingen aan de functie zelf: het veranderen van de werkmethode, de taken in een andere volgorde uitvoeren of bijkomende stappen toevoegen; hulpmiddelen introduceren zodoende het potentieel van de doelgroepwerknemer maximaal te benutten.
- ondersteuning bieden ten aanzien van de directe collega's en de werkgever bij, onder meer: het onthaal en de integratie van de nieuwe werknemer, het verbeteren van communicatie- en omgangsvormen ten aanzien van de persoon met een arbeidsbeperking, het ontwikkelen van gepaste opleiding- en evaluatiemethodes, indien deze nog niet aanwezig zijn.
- de persoon met een arbeidsbeperking adviseren, en doorverwijzen voor wat betreft problemen die verder reiken dan de arbeidscontext: de gekwalificeerd begeleider adviseert de werknemer in het maken van doordachte loopbaankeuzes. Het gaat hier dan onder meer over mogelijkheden tot competentieversterking. De gekwalificeerd begeleider verwijst door naar andere hulpverleningsinstanties bij problemen die verder reiken dan de arbeidscontext. Het betreft hier problemen die onder meer betrekking hebben op de persoonlijke situatie van de werknemer op het vlak van gezondheid, familiale en financiele situatie.
- opvolging van de werknemer: in tegenstelling tot coaching die intensief en doelgericht is, gaat het hier om monitoring, en wanneer nodig bijsturing, op relatief constante basis. De intensiteit van de opvolging zal afhankelijk zijn van de begeleidingsnood. De werkgever, de collega-coach en de werknemer kunnen ook steeds terecht bij de gekwalificeerd begeleider bij eventuele vragen of problemen.
- informatiedoorstroom over de tewerkstelling naar de werkgever en de VDAB: onder meer in functie van de evaluatie door VDAB registreert de begeleider gegevens over de persoonlijke ontwikkeling en geeft hij mondelinge en/of schriftelijke toelichting over het functioneren van de doelgroepwerknemer.

De begeleiding wordt steeds gekaderd binnen een ondersteuningsplan. Een ondersteuningsplan is een plan op maat en vormt een leidraad voor de begeleiding

van de werknemer, de werkgever en de collega's. Het ondersteuningsplan wordt opgesteld door een gekwalificeerd begeleider nadat de noden en behoeften van de werknemer en werkgever in kaart zijn gebracht. Dit gebeurt aan de hand van een intake van de medewerker, de leidinggevende en/of HR-verantwoordelijke en een gesprek met werknemer en leidinggevende samen. Het ondersteuningsplan omvat onder meer de te behandelen thema's en acties ter realisatie van een duurzame tewerkstelling, en een overzicht van de betrokkenen en hun respectievelijke begeleidingstaken.

Het ondersteuningsplan wordt geevalueerd en bijgestuurd door de gekwalificeerd begeleider op basis van de veranderende noden en behoeften van de werknemer en de werkgever.

Artikel 22

Dit artikel definieert de verantwoordelijkheden en de taakverdeling met betrekking tot de uitvoering van begeleiding op de werkvloer.

De begeleiding wordt minimaal uitgevoerd door een gekwalificeerd begeleider, al dan niet in tandem met een collega-coach. De collega-coach kan een gedeelte van de opdrachten van de gekwalificeerd begeleider op zich nemen. Het gaat hier dan over de opdrachten die op eerder dagdagelijkse basis plaatsvinden waaronder het onthaal en de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking en het bieden van ondersteuning bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer.

Indien de gekwalificeerd begeleider geen rechtstreekse collega of leidinggevende is van de werknemer met een arbeidsbeperking, dient er steeds een collega-coach aangesteld te worden. Op deze manier is de opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer verzekerd.

Artikel 23

Er dient steeds een gekwalificeerd begeleider in te staan voor de uitvoering van de begeleiding op de werkvloer. De gekwalificeerd begeleider biedt ondersteuning ten aanzien van de werkgever, de directe collega's en collega-coach bij het begeleiden van de werknemer met een arbeidsbeperking. De taken van de gekwalificeerd begeleider bestaan uit de opmaak van een ondersteuningsplan in samenspraak met de werkgever en de werknemer, actualisatie van het ondersteuningsplan en de opdrachten zoals omschreven in artikel 21.

De Vlaamse overheid bepaalt de nadere voorwaarden die gesteld worden aan de gekwalificeerd begeleider. Onder kwalificatie wordt het afgerond en ingeschaald geheel aan competenties verstaan. De begeleider moet op aantoonbare wijze beschikken over competenties met betrekking tot het coachen van mensen met een arbeidsbeperking. De toetsing zal gebeuren op basis van opleiding (diploma), vorming (attest) of aangetoonde ervaring (CV) van de begeleiders. De Vlaamse regering kan hieromtrent nadere kwalificatievereisten opleggen.

De werkgever heeft de keuze om de gekwalificeerd begeleider zelf tewerk te stellen, of hij kan deze rol zelf vervullen, maar de werkgever kan deze begeleiding ook uitbesteden aan een daartoe gemandateerde dienstverlener (zie artikel 26).

Artikel 24

De collega-coach begeleidt de werknemer met een arbeidsbeperking in de eerste lijn, en wordt hierbij waar nodig ondersteund door de gekwalificeerd begeleider. De taken van de collega-coach bestaan uit de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer en het ondersteunen van de werknemer met een arbeidsbeperking bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer. De coach is het eerste aanspreekpunt voor de werknemer met een arbeidsbeperking en vervult een signaalfunctie naar de werkgever en de gekwalificeerd begeleider.

De collega-coach is een rechtstreekse collega of leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking. Hij is bereikbaar en heeft ervaring met betrekking tot de taken die de werknemer met een arbeidsbeperking moet uitvoeren.

Artikel 25

De werkgever 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. Hij is hiervoor (eind)verantwoordelijk en aansprakelijk.

In de tweede alinea wordt bepaald dat voor personen met een arbeidsbeperking tewerkgesteld ten behoeve van gebruikers (bijvoorbeeld in het kader van uitzendarbeid) de Vlaamse regering bijkomende voorwaarden kan opleggen ten aanzien van de werkgever en de gebruiker met betrekking tot de organisatie van de begeleiding op de werkvloer. Op deze manier willen we garanderen dat er ook op de werkvloer van de gebruiker een kwalitatieve begeleiding aanwezig is, en zal er uitgeklaard worden wie hiervoor verantwoordelijk en aansprakelijk is.

Artikel 26

Dit artikel bepaalt de voorwaarden en procedure waaraan een externe dienstverlener moet voldoen om van de Vlaamse regering een mandaat te krijgen om begeleiding op de werkvloer aan te bieden.

Door dienstverleners te mandateren willen we de kwaliteit van de dienstverlening garanderen voor zowel de werkgever als de werknemer en toewerken naar een dekkend en overzichtelijk aanbod.

De externe dienstverlener dient bij de mandaataanvraag aan te tonen dat hij minimaal:

- beschikt over de nodige professionele deskundigheid: dit betekent dat de dienstverlener dient te bewijzen dat hij ervaring heeft in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking;
- garandeert dat de continuiteit van de gekwalificeerde begeleiding op de werkvloer verzekerd is, bijvoorbeeld bij ziekte of verlof van de gekwalificeerd begeleider;
- beschikt over een kwaliteitsregistratie in kader van het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

Hoofdstuk 5. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Artikel 27

De werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen in het kader van individueel maatwerk worden beperkt tot een ondersteuningspremie. Het gaat om personen met een arbeidsbeperking die zelfstandige worden of zelfstandigen die een arbeidsbeperking verwerven en hun activiteiten verderzetten. Dit is een financiele compensatie om het verder zetten of opstarten van de zelfstandige activiteiten voor een zelfstandige met een arbeidsbeperking te faciliteren, rekening houdend met het statuut van de zelfstandige. Bijvoorbeeld ter compensatie voor het rendementsverlies of als tegemoetkoming voor de bijkomende kosten verbonden aan hun arbeidsbeperking.

Begeleiding op de werkvloer, zoals we dit voorzien in kader van individueel maatwerk, is hier niet van toepassing want lijkt moeilijk te verzoenen met het zelfstandig ondernemerschap. Een zelfstandige met een arbeidsbeperking maakt daarom geen aanspraak op de begeleidingspremie zoals bedoeld in dit decreet.

De ondersteuningspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Voor zelfstandigen is het niet mogelijk om zoals bij werknemers met een arbeidsbeperking de ondersteuningspremie te berekenen op basis van het inkomen. Het inkomen is pas na de aangifte bij de belastingen beschikbaar en enkel op jaarbasis. Als volwaardig alternatief wordt geopteerd om dit op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen te berekenen. Op deze manier kan op kwartaalbasis een ondersteuningspremie aan zelfstandigen tijdig worden toegekend, waardoor ze deze middelen ook gericht en direct kunnen inzetten.

De Vlaamse regering kan bijkomende voorwaarden bepalen. We denken hierbij aan de voorwaarde die bij de VOP is voorzien om de VOP mogelijk te maken voor personen met een arbeidsbeperking die vanaf 2008 zelfstandig werden of zelfstandigen die na 2008 een arbeidsbeperking verworven hebben.

De zelfstandige met een arbeidsbeperking moet zijn zelfstandige activiteiten uitoefenen op het Belgisch grondgebied, of in een lidstaat van de Europese Unie of

van de Europees Economische Ruimte, en in principe dagelijks terugkeren naar hun hoofdverblijfplaats. Het betreft hier eenzelfde regeling als de regelgeving voor de zelfstandigen in de VOP.

Artikel 28

De ondersteuningspremie wordt enkel uitbetaald voor periodes waarin de zelfstandige zijn activiteiten heeft uitgevoerd en er voldoende bedrijfsactiviteiten waren. Op deze manier proberen we het principe van bij de loonpremie voor werknemers met een arbeidsbeperking door te trekken. De werkgever zal enkel een financiele compensatie krijgen voor de periodes dat de werknemer prestaties heeft geleverd. Eenzelfde principe wordt hier toegepast, maar dan rekening houdend met het statuut van de zelfstandige.

Voldoende bedrijfsactiviteiten wordt in de huidige regeling van de VOP geoperationaliseerd aan de hand van het inkomen op het aanslagbiljet. De zelfstandige met een arbeidsbeperking moet jaarlijks een bepaald minimum inkomen aan kunnen tonen om in aanmerking te komen voor de VOP. Het inkomen van zelfstandigen is pas twee jaar na datum beschikbaar, maar door het berekenen van de ondersteuningspremie op basis van het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen verzekeren we hen van een ondersteuning gedurende deze periode. Wanneer de zelfstandige onvoldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, worden toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De reeds uitbetaalde ondersteuningspremie wordt dus niet teruggevorderd, zodat de zelfstandige deze middelen effectief kan aanwenden om de kosten verbonden aan de arbeidsbeperking te compenseren bij het uitbouwen van zijn of haar zelfstandige activiteiten. Wanneer de zelfstandige opnieuw voldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, wordt de ondersteuningspremie opnieuw toegekend.

De sociale partners hebben in hun adviezen bij wijzigingen in de VOP regelgeving destijds gevraagd om gebruik te maken van de gegevens inzake de sociale bijdragen die zelfstandigen betalen. De inkomensgrens die nu via de belastingen moet aangetoond worden is afgestemd op de regelgeving inzake sociale bijdragen. De inkomensgrens die we via de belastingen controleren is dezelfde als de inkomensgrens waarbij zelfstandigen sociale bijdragen verschuldigd zijn. Het al dan niet betalen van de sociale bijdragen als alternatief voor het aanslagbiljet is een piste die we onderzoeken bij de opmaak van het uitvoeringsbesluit, waarbij we ook rekening moeten houden met de administratieve belasting en verwerkingskosten.

Artikel 29

De zelfstandige met een arbeidsbeperking dient een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij de dienst van de Vlaamse administratie.

De Vlaamse regering duidt de dienst van de Vlaamse administratie aan en bepaalt de aanvraagprocedure.

Artikel 30

De ondersteuningspremie voor zelfstandigen wordt berekend op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. De ondersteuningspremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 75%. Op deze manier omvatten we de huidige percentages bij de Vlaamse ondersteuningspremie en de ondersteuning geboden in collectief maatwerk. Bij de eerste toekenning van de ondersteuningspremie werken we met een vast percentage om zelfstandigen zekerheid te bieden over de hoogte van de ondersteuning.

De ondersteuningspremie is degressief. De zelfstandige kan een aanvraag voor verhoging van de ondersteuningspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie.

De Vlaamse regering bepaalt het startpercentage van de ondersteuningspremie bij hoe de degressiviteit zal verlopen. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden en modaliteiten voor een verhoging van de ondersteuningspremie.

De Vlaamse regering zal in het uitvoeringsbesluit de duurtijd en de procedure voor het aanvragen, het toekennen, berekenen en uitbetalen van de ondersteuningspremie bepalen.

Artikel 31

De ondersteuningspremie wordt toegekend voor een periode van maximaal vijf jaar aan zelfstandigen met een arbeidsbeperking. Na de duurtijd kan de premie na een evaluatie eventueel verlengd worden wanneer nog nood is aan ondersteuning. De termijn kan telkens met maximaal vijf jaren worden verlengd.

De Vlaamse regering bepaalt de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie, rekening houdende met de duurtijd die VDAB heeft geïndiceerd. De Vlaamse regering bepaalt ook de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een verlenging van de ondersteuningsperiode.

De toekenning van de ondersteuningspremie kan enkel voor de periode waarin de persoon over het recht op de ondersteuning beschikt. Na deze periode kan de persoon een recht op ondersteuning aanvragen en opnieuw een toekenning van de ondersteuningspremie vragen onder de voorwaarden beschreven in het decreet en het uitvoeringsbesluit.

Hoofdstuk 6. Indicering en evaluatie

Artikel 32

VDAB bepaalt voor personen met een arbeidsbeperking de behoefte op en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen. VDAB stelt de nood aan een financiele incentive voor het (blijvend) tewerkstellen van een persoon met een arbeidsbeperking of voor het (blijvend) uitvoeren van zelfstandige activiteiten

omwille van de arbeidsbeperking vast, alsook de nood aan begeleiding op de werkvloer.

VDAB kan dit aan de hand van attesten doen die de aandoening of voorgeschiedenis van de persoon documenteren of aan de hand van indicerend onderzoek. De werkwijze is vergelijkbaar met de werkwijze die VDAB momenteel hanteert voor het vaststellen van de nood aan bijzonder tewerkstellingsondersteunende maatregelen en het werkondersteuningspakket (WOP) bij collectief maatwerk.

VDAB zal de nood aan ondersteuning enkel vaststellen voor personen die de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt.

De Vlaamse regering bepaalt de procedure voor het opstellen van de lijsten voor de attesten en het multidisciplinair onderzoek. Op deze manier kunnen we inspelen op evoluties op medisch en maatschappelijk vlak om het recht op ondersteuning toe te kennen.

VDAB kan voor dit onderzoek beroep doen op een door haar aangestelde dienst. VDAB is de eindverantwoordelijke in dit onderzoek.

Artikel 33

De VDAB volgt op regelmatige basis de ontwikkeling van de persoon met een arbeidsbeperking op. Een evaluatie vindt in regel plaats bij een aanvraag tot verhoging of verlenging van de werkondersteunende maatregelen door de werkgever of de zelfstandige, en dit maximaal om de vijf jaren. Evenwel kan er steeds worden afgeweken wanneer de noodzaak hiervan door een of meer belanghebbende partijen wordt vastgesteld, bijvoorbeeld door de persoon met een arbeidsbeperking of door de werkgever, of wanneer bij indicering duidelijk is dat de problematiek van die aard is dat een evaluatie op kortere of langere termijn (bv. zware mentale handicap) aangewezen is.

VDAB houdt bij deze evaluatie rekening met de vereisten die verbonden zijn aan de functie of de werkplek van de werknemer of zelfstandige met een arbeidsbeperking. VDAB zal bij een evaluatie ter plaatse steeds de behoefte aan de toegekende werkondersteunende maatregelen vaststellen. VDAB gaat hiervoor ook in gesprek met zowel de werkgever als de werknemer met een arbeidsbeperking. De dienst van de Vlaamse administratie neemt op basis van het advies van VDAB een beslissing, rekening houdende met de andere voorwaarden verbonden aan de toekenning van werkondersteunende maatregelen. Wanneer de behoefte aan ondersteuning onvoldoende is, wordt de loonpremie of ondersteuningspremie niet toegekend.

Op vraag van de persoon met een arbeidsbeperking kan VDAB toelichting geven over de inzet van de werkondersteunende maatregelen. Het is belangrijk om als

werkgever transparant te zijn over de inzet van werkondersteunende maatregelen tegenover de werknemer met een arbeidsbeperking en zijn of haar collega's.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor deze evaluatie nader bepalen.

VDAB kan voor de evaluatie en het bijhorende onderzoek beroep doen op een door haar aangestelde dienst VDAB is de eindverantwoordelijke in dit onderzoek.

Hoofdstuk 7. Beroep

Artikel 34

Zoals bij de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) en collectief maatwerk voorzien we een procedure van heroverweging wanneer de werknemer of zelfstandige met een arbeidsbeperking of de werkgever de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen of evaluatie van VDAB betwisten. De Vlaamse regering bepaalt hiervoor de procedure en termijn voor het indienen van het verzoek.

Artikel 35

VDAB moet op straffe van nietigheid de beslissing van de heroverweging voldoende motiveren en de mogelijkheid om tegen deze beslissing in beroep te gaan opnemen in de kennisgeving.

Artikel 36

Wanneer de beslissing van de heroverweging wordt betwist kan de werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking of de werkgever een beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Zij moeten dit doen binnen een termijn van drie maanden na de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum van de kennisgeving, op straffe van nietigheid.

Hoofdstuk 8. Verwerking van persoonsgegevens

Artikel 37

De dienst van de Vlaamse administratie die belast zal worden met de toekenning van de werkondersteunende maatregelen in kader van dit decreet zal optreden als verwerkingsverantwoordelijke zoals bepaald in artikel 4, 7) van de algemene verordening gegevensbescherming.

Artikel 38 tot 39

Op basis van het decreet willen we de nodige machtigingen aanvragen bij de betrokken overheidsinstellingen. Voor het toekennen van de werkondersteunende maatregelen in kader van dit decreet dienen immers een aantal persoonsgegevens te worden verwerkt.

De identificatie- en contactgegevens zijn noodzakelijk voor het identificeren van de begunstigden. Deze gegevens worden verwerkt op basis van de gegevens uit het Rijkregister van de natuurlijke personen.

VDAB staat in voor de indicering en de evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

De tewerkstellingsgegevens, de bezoldigingsgegevens en de gegevens inzake de geleverde arbeidsprestaties van de begunstigde zijn noodzakelijk om de loonpremie te berekenen. Deze gegevens worden verkregen uit de gegevens uit de DmfA-gegevensbank, beheerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

De gegevens inzake het zelfstandig statuut zijn nodig om de begunstigden die actief zijn als zelfstandigen te identificeren en worden verkregen uit de databank van het Algemeen Repertorium van de Zelfstandige Arbeiders (ARZA), beheerd door het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).
Voor zelfstandigen willen we ook beroep kunnen doen op de gegevens van de personenbelasting om de ondersteuningspremie toe te kennen. Deze gegevens zijn afkomstig van de Federale Overheidsdienst Financien.

Indien van toepassing is er een tussenkomst van de bevoegde dienstenintegrator. Artikel 38 en artikel 39 bevatten de entiteiten waaraan en de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens mogen worden verstrekt, alsook de types of categorieen van te verwerken persoonsgegevens.

Artikel 40

In artikel 40 wordt de bewaartermijn van de verwerkte persoonsgegevens bepaald conform artikel 5.1, e) van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Hoofdstuk 9. Toezicht en sancties

Artikel 41

Dit artikel regelt het toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten. Dit toezicht verloopt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (hierna genoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht).

Dit betekent dat de sociaalrechtelijke inspecteurs van de afdeling Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie hun gebruikelijke inspectiebevoegdheden kunnen uitoefenen.

Artikelen 42 tot 44

Het handhavingsbeleid van de Vlaamse Sociale Inspectie bestaat uit een preventief en een curatief luik (sanctionering). De beide aspecten zijn essentieel.

Preventie is erop gericht om overtredingen te voorkomen. Aan de preventieve opdracht van de sociaalrechtelijke inspectiediensten werd van bij de oprichting veel belang gehecht. In de regelgeving vinden we hiervoor de basis in, onder meer,

- artikel 3 van het verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, d.d.11 juli 1947 (in België goedgekeurd met de wet van 29 maart 1957)
- artikel 6, § 1, 1° van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht
- artikel 21,1° van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010.

Een op preventie gericht beleid op zich volstaat evenwel niet. Naast preventie is dan ook een sanctioneringskader nodig. Het sanctioneringskader dat voor individueel maatwerk wordt voorzien, is analoog aan dat van collectief maatwerk. Waar nodig werd het aangepast aan de specifieke kenmerken van individueel maatwerk. Bijvoorbeeld: binnen het kader van individueel maatwerk en begeleiding op de werkvloer wordt er gewerkt met een ondersteuningsplan (en niet met een POP zoals bij collectief maatwerk).

De volgende instrumenten kunnen ingezet worden bij oneigenlijk gebruik of misbruik van subsidies:

1. de strafbaarstelling van inbreuken aan de hand van strafrechtelijke sancties of administratieve geldboetes
2. de ambtshalve terugvordering van onrechtmatig ontvangen subsidies
3. de uitsluiting gedurende een bepaalde termijn van het voordeel van de subsidies.

De voorziene sancties – zowel de strafrechtelijke sancties als de administratieve geldboetes – zijn gealigneerd op de sancties die voorzien worden in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

Hieronder een schematisch overzicht:

Inbreuken vermeld in	Strafrechtelijke sanctie		Admin. geldboete
	Gevangenisstraf	Geldboete (*)	
Art 42 en 56 (13/9, §1)	8 dagen – 1 jaar	50 – 500 euro	100 – 1 000 euro
Art. 43 en 56 (13/9, §2)	8 dagen – 1 jaar	125 - 1.250 euro	250 – 2.500 euro
Art. 44 en 56 (13/9, §3)	6 maanden – 3 jaar	250 - 2 500 euro	500 – 5.000 euro

(*) te vermenigvuldigen met de toepasselijke opcentiemen (nu x 8).

Artikel 42 regelt de strafbaarstelling van werkgevers als zij de volgende inbreuken plegen:

- geen ondersteuningsplan (doen) opstellen of (doen) actualiseren
- collega-coaches inzetten die niet aan de gestelde voorwaarden voldoen.

Artikel 43 regelt vooreerst de strafbaarstelling van personen die

- premies aanwenden voor andere doeleinden dan diegene waarvoor ze die premies hebben verkregen
- premies hebben verkregen of behouden waarop ze geen of slechts gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken.

Deze strafbaarstellingen kunnen desgevallend ook van toepassing zijn op de zelfstandigen die een ondersteuningspremie krijgen.
Daarnaast voorziet artikel 43 de strafbaarstelling van werkgevers als zij de volgende inbreuken plegen:

- geen begeleiding op de werkvloer voorzien terwijl dit vereist is op basis van de indicering van de betrokken werknemer(s) door VDAB
- geen begeleiding op de werkvloer of coaching voorzien die beantwoordt aan de gestelde normen en voorwaarden
- de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching verhinderen
- een of meer eigen werknemers aanstellen als begeleider zonder dat zij over de nodige kwalificaties of competenties beschikken
- werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

Tenslotte voorziet artikel 43 de strafbaarstelling van externe dienstverleners als zij – al dan niet met medeweten van of op vraag van de betrokken werkgever – geen begeleiding voorzien die volledig beantwoordt aan de gestelde normen en voorwaarden of als ze de voorziene begeleiding niet correct of onvolledig uitvoeren (buiten de hypothese waarin de begeleiding verhinderd wordt door de werkgever).

Nog in artikel 43 wordt bepaald dat wanneer de rechtbank met toepassing van dit artikel een geldboete oplegt aan werkgevers of dienstverleners, deze boete vermenigvuldigd moet worden met het aantal werknemers met een arbeidsbeperking waarop de vastgestelde inbreuk betrekking heeft. De vermenigvuldigde geldboete wordt begrensd op 100 keer de maximale geldboete van 1.250 euro (te vermeerderen met de toepasselijke opcentiemen).

Afgezien van de meer actieve, bewuste inbreuken zoals verhindering of ontslag, is nalatigheid of onoplettendheid voldoende grond om de artikelen 42 en 43 toe te passen.

Artikel 44 daarentegen viseert actieve, doelgerichte fraude door bedrog, valsheid in geschrifte, manipulatie van (computer)gegevens, gebruik van valse stukken of gebruik van valse identiteitsgegevens. Om onder de toepassing van dit artikel, met zijn zwaardere straffen, te kunnen vallen, moet het opzettelijk en bedrieglijk karakter van de feiten aangetoond kunnen worden.

Artikel 45

Dit artikel regelt de strafmaat in geval van herhaling van de inbreuken vermeld in de artikelen 42 tot 44.

Artikel 46

Dit artikel stelt de werkgever burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden worden veroordeeld.

Artikel 47

Om recht te hebben op subsidies moeten de betrokken begunstigden voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden (= gerechtigd zijn) én de betaalbaarheids-voorwaarden (= voldoen aan de voorwaarden voor uitbetaling).

Als bij het dossierbeheer of bij een inspectie vastgesteld wordt dat een begunstigde niet aan beide voorwaarden voldoet of dat er sprake is van misbruiken of fouten, dan moeten de subsidies worden teruggevorderd. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer de inbreuken, bedoeld in artikel 43, 1° tot 3° en 7°, en artikel 44°, worden vastgesteld.

De Vlaamse Regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering, onder andere om onterecht betaalde subsidies in mindering te brengen bij volgende betalingen.

Artikel 48

Wanneer een rechter iemand een straf oplegt voor inbreuken bedoeld in de artikelen 43, 1° en 2°, of 44, of zijn schuld in dat verband vaststelt, en wanneer de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld bij dat strafproces, dan moet die rechter de veroordeelde in kwestie ambtshalve veroordelen tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen bedragen, vermeerderd met de verwijlinteresten.

Wanneer er geen afrekening is met betrekking tot de onrechtmatig ontvangen subsidies of wanneer de afrekening betwist wordt en er in dit verband nadere informatie nodig is, houdt de rechter de beslissing over de ambtshalve veroordeling aan.

Artikel 49

Zoals in het sociaal handhavingsrecht algemeen gebruikelijk is, zijn alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip

van hoofdstuk VII en artikel 85 van toepassing op de overtredingen die door voorliggend decreet vastgesteld worden.

Boek I van het Strafwetboek bevat de algemene bepalingen in verband met misdrijven en straffen. Hoofdstuk V, dat niet van toepassing is, bevat bepalingen in verband met herhaling (recidive). Het voorliggend decreet bevat namelijk een eigen regeling met betrekking tot herhaling, in artikel 45. Hoofdstuk VII definieert mededaderschap en medeplichtigheid en regelt de strafbaarstelling daarvan. Artikel 85 van het Strafwetboek tenslotte bepaalt hoe rechters strafvermindering kunnen toepassen bij verzachtende omstandigheden.

Artikelen 50 en 52

Bij de veroordeling, de vaststelling van schuld, of de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk vermeld in de artikelen 43, 1°, en 2°, en 44, kan het aangewezen zijn om de betrokkene die onrechtmatig subsidies heeft ontvangen gedurende een bepaalde periode uit te sluiten van het voordeel van de subsidie.

Afhankelijk van de ernst van de inbreuk kan de uitsluiting maximaal 12 maanden respectievelijk 24 maanden bedragen.

In geval van herhaling van de inbreuk kan de periode van de uitsluiting op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Het is de Vlaamse regering die tot de uitsluiting moet beslissen.

Artikel 51

Inbreuken tegen de bepalingen van dit decreet kunnen ook gesanctioneerd worden met een administratieve geldboete.

De oplegging van de administratieve geldboete geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.

De voorziene administratieve geldboetes worden bepaald in artikel 56, dat daartoe in het voornoemd decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/8 invoegt.

Artikel 53

Dit artikel heeft tot doel te vermijden dat door cumulatie van diverse steunmaatregelen niet alleen de geldende Europese regelen inzake maximaal toelaatbare steun, maar ook - nog strenger - de geïndiceerde nood aan ondersteuning wordt overschreden.

Artikel 54

De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten verjaren na vijf jaar. Deze gebruikelijke verjaringstermijn betreft niet alleen de strafvordering maar ook de burgerlijke rechtsvordering.

Hoofdstuk 10. Wijzigingsbepalingen

Artikel 55

In artikel 7, §1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2016, wordt punt m) opgeheven. Dit is de wettelijke basis voor de bevoegdheid om op basis van kenmerken van de werkzoekenden werkgevers een tussenkomst in het loon te voorzien via de activering van de werkloosheidsuitkering. Deze bevoegdheid is met de zesde staatshervorming overgedragen naar het Vlaams Gewest en wordt momenteel enkel nog voor Sociale Inschakelingseconomie (SINE) toegepast. Twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet wordt deze bepaling in de werkloosheidsreglementering opgeheven.

Artikel 56

Het artikel 56 past het Gerechtelijk Wetboek, wat de Vlaamse Gemeenschap betreft, aan in functie van dit decreet.

Artikel 57-58

Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 en artikel 14 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2004 worden opgeheven. Het artikel uit de programmawet is de wettelijke basis en het artikel uit het koninklijk besluit is hiervan de uitvoering voor doelgroepverminderingen voor langdurige werkzoekenden.
De bevoegdheid om werkgeversbijdrageverminderingen toe te kennen in functie van de kenmerken van werknemers werd met de zesde staatshervorming overgedragen naar het Vlaams Gewest. Artikel 340 vormde de basis voor een aantal doelgroepverminderingen, waarvan Activa en Doorstromingsprogramma met de hervorming van het doelgroependecreet al werden opgeheven. De doelgroepvermindering voor langdurige werkzoekenden die bij Sociale Inschakelingseconomie (SINE) wordt ingezet, wordt opgeheven twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet. RSZ is de federale operator voor deze maatregel.

Artikel 59 tot en met 61

De artikelen 59 tot en met 61 voegen de nieuwe materie zoals bepaald in dit decreet toe aan het toepassingsgebied van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht en brengt het decreet van 30 april 2004 houdende

sociaalrechtelijk toezicht nader in overeenstemming met de in dit decreet gehanteerde begrippen.

Volgens het tweesporenstelsel is een afhandeling van inbreuken via een administratieve geldboete of een strafrechtelijke vervolging mogelijk. Artikel 61 voegt in decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht een nieuw artikel 13/8 in om administratieve geldboetes te bepalen om inbreuken tegen dit decreet te bestraffen.

Net zoals bij de strafrechtelijke sancties, zijn er drie niveaus van administratieve geldboetes van toepassing, die elk corresponderen met de strafrechtelijke sancties, voorzien in respectievelijk de artikelen 42, 43 en 44.

Voor meer informatie inzake de sanctionering wordt verwezen naar de toelichting bij hoofdstuk 9.

Artikel 62

Het artikel 62 brengt het VDAB-decreet van 7 mei 2004 in overeenstemming met de in dit decreet gehanteerde begrippen. In artikel 5 wordt de definitie van personen met een arbeidsbeperking toegevoegd en bij de taken voor integratie worden personen met een arbeidsbeperking toegevoegd. Maatwerkafdelingen worden ook in het VDAB-decreet geschrapt.

Artikel 63, artikelen 65 tot en met 72 en artikelen 74 tot en met 81

Met individueel maatwerk voorzien we voor werkgevers gelijkaardige werkondersteunende maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking als in collectief maatwerk. De maatwerkafdelingen werden voorzien via het decreet van 12 juli 2013 inzake maatwerk bij collectieve inschakeling om ondernemingen met een economische activiteit als kerntaak de mogelijkheid te geven om bij te dragen aan een socialere economie. Maatwerkafdelingen konden een beperkte groep doelgroepwerknemers (minstens 5 VTE) tewerkstellen. Door het nieuwe regelgevende kader biedt deze vorm niet langer een meerwaarde. We kantelen daarom de maatwerkafdelingen in binnen het nieuwe beleidskader van individueel maatwerk. Artikel 88 voorziet overgangsbepalingen voor de doelgroepwerknemers die in maatwerkbedrijven zijn tewerkgesteld uiterlijk de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Artikel 64

De maatwerkbedrijven richten hun inspanningen op de tewerkstelling voor personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt; ze moeten daarom een minimaal aandeel doelgroepwerknemers op het totale werknemersbestand van de onderneming tewerkstellen. Het aandeel ligt vast op 65%.

Om organisaties de mogelijkheid te geven ook met andere profielen te werken, die eveneens een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren (bv. personen met een arbeidsbeperking met werkondersteunende maatregelen in kader van individueel

maatwerk), stellen we de verhouding bij. Het totale werknemersbestand van de onderneming moet daarom minstens bestaan uit 55% personen met een arbeidsbeperking, met name met een arbeidshandicap of met een psychosociale problematiek, zoals bepaald in het decreet van 12 juli 2013 inzake maatwerk bij collectieve inschakeling (artikel 3, 2°, a) en b)).

Artikel 73

Individueel maatwerk speelt een belangrijke rol in doomstroom uit de sociale economie naar de reguliere economie De complementariteit en de wisselwerking tussen individueel maatwerk en collectief maatwerk bieden een opportuniteit aan personen met een arbeidsbeperking een duurzame tewerkstelling op de arbeidsmarkt te realiseren.

Na een evaluatie door VDAB kan een persoon met een arbeidsbeperking doorstromen uit collectief maatwerk naar een reguliere werkgever, waar hij al dan niet beroep doet op werkondersteunende maatregelen voorzien in individueel maatwerk In sommige gevallen blijkt een duurzame tewerkstelling van die persoon met een arbeidsbeperking bij de nieuwe werkgever niet mogelijk.

Met artikel 73 voorzien we de nodige decretale basis om een terugvalpositie mogelijk te maken voor personen met een arbeidsbeperking bij wie de tewerkstelling na doorstroom niet succesvol was, en bij wie de tewerkstelling buiten zijn wil om eindigt. Zo voorzien we een vangnet voor zij die de stap naar de reguliere context durven zetten en garanderen we de tewerkstelling van de persoon met een arbeidsbeperking.

Artikel 82

Met oog op de inkanteling van de Lokale Diensteneconomie (LDE) in het nieuwe beleidskader van individueel maatwerk wordt de overeenkomstige regelgeving opgeheven. Artikel 86 bepaalt de overgangsmaatregelen die nodig zijn voor de opheffing van deze regelgeving.

Artikel 83

Artikel 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt opgeheven. Dit artikel is de decretale basis voor de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). De maatregel wordt opgeheven en ingekanteld als loon- en ondersteuningspremie binnen dit decreet. Artikel 87 voorziet overgangsbepalingen.

Artikel 84

Naast een werkgeversbijdragevermindering bestaat de SINE ook uit een activering van de werkloosheidsuitkering of het leefloon. RVA en POD Maatschappelijke Integratie zijn federaal operator van deze maatregel. Met dit artikel heffen we deze regelgeving op, twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet.

Hoofdstuk 11. Slotbepalingen

Artikel 85

Met artikel 85 voorzien we de overgangsmaatregelen van de Sociale Inschakelingseconomie (SINE). De SINE was een federale maatregel met een vermindering van de werkgeversbijdragen en een activering van de uitkering of het leefloon om langdurige werkzoekenden te werk te stellen bij als inschakelingsbedrijf erkende werkgevers. Deze maatregel is met de Zesde Staatshervorming overgedragen naar het Vlaams Gewest. SINE zal 24 maanden na de inwerkingtreding van het decreet worden opgeheven (artikel 55, 57, 58 en 84).

Vanaf de inwerking van het decreet kunnen werkgevers niet langer beroep doen op de voordelen van SINE Zij kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen nieuwe werknemers aanwerven met de voordelen verboden aan de Sociale Inschakelingseconomie; zij kunnen wel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen van individueel maatwerk voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Voor werknemers die in dienst waren voor de inwerkingtreding van het decreet en die ononderbroken in dienst blijven, kunnen zij nog maximaal 24 maanden beroep blijven doen op de voordelen die in SINE waren toegekend, volgens de voorwaarden in die regelgeving.

Onder een ononderbroken tewerkstelling beschouwen we een doorlopende of aaneensluitende tewerkstelling, de arbeidsovereenkomst wordt niet stopgezet, maar de uitvoering kan vb. door tijdelijke werkloosheid of ziekte geschorst zijn.

Wanneer de werkgever een verlenging van de voordelen van SINE voor hun werknemer aanvragen, kunnen zij deze aanvraag indienen volgens de (nieuwe) procedure van individueel maatwerk.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

De Vlaamse Regering voorziet in de toekenning van een compenserende vergoeding voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied, vermeld in artikel 4 van het Koninklijk besluit van 21 september 2004 tot toekenning van een verhoogde activeringsuitkering in het kader van de bevordering van de tewerkstelling in sociale werkplaatsen en tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de sociale inschakelingseconomie, en die deze voordelen verliezen. De Vlaamse regering bepaalt de toekenningsvoorwaarden.

Artikel 86

Met dit artikel voorzien we de overgangsmaatregelen voor lokale diensteneconomie.

Vanaf de inwerkingtreding van individueel maatwerk zetten we de lokale diensteneconomie initiatieven om naar het kader van individueel maatwerk. We voorzien een omzetting van de ondersteuning die de 'zittende' LDE-werknemers krijgen naar de werkondersteunende maatregelen in kader van individueel maatwerk. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Voor de lokale diensteneconomie initiatieven die in aanmerking komen om een erkenning te krijgen als collectief maatwerkbedrijf en de overstap naar de maatregel collectief maatwerk wensen te maken, voorzien we een omzetting naar collectief maatwerk. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Het regeerakkoord stipuleert: *De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven kunnen zich verder ontplooien in het kader van het individueel maatwerk maar de combinatie met klaverbladfinanciering blijft mogelijk zodat het dienstenaanbod dat sterk aansluit bij (lokale) maatschappelijke noden voldoende gegarandeerd blijft.* De Vlaamse Regering kan in het kader van de overgang naar dit nieuwe beleidskader daarom ten aanzien van de lokale besturen voorzien in een aanvullende financiering aan zowel de publieke als de private lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking, zoals bepaald in dit decreet, inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten. De lokale besturen treden in dit kader op vanuit hun rol als regisseur ter bevordering van de lokale aanvullende diensten en lokale maatschappelijke noden. De Vlaamse Regering bepaalt wat onder aanvullende lokale diensten begrepen wordt en wat de voorwaarden voor de financiering zijn.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

Artikel 87

Met dit artikel voorzien we de overgangsmaatregelen en de opheffing van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). De VOP is een loonpremie voor werkgevers die werknemers met een arbeidshandicap aanwerven of tewerkstelling en kan ook voor zelfstandigen met een arbeidshandicap ingezet worden ter ondersteuning van hun zelfstandige activiteiten. De VOP compenseert rendementsverlies of bijkomende kosten verbonden aan de arbeidshandicap.

Vanaf de inwerkingtreding van individueel maatwerk kunnen werkgevers en zelfstandigen niet langer een aanvraag voor de VOP indienen. Zij kunnen voor een nieuwe aanwerving, tewerkstelling of zelfstandige activiteiten, wel beroep doen op de werkondersteunende maatregelen voorzien in kader van individueel maatwerk.

Voor werkgevers en zelfstandigen die reeds voor de inwerkingtreding van individueel maatwerk gebruik maken van de VOP voorzien we dat zij van de premie

kunnen blijven genieten, volgens de voorwaarden van de VOP-regeling. Wanneer zij gebruik willen maken van een verhoging of een verlenging van de VOP, kunnen zij deze aanvraag indienen volgens de (nieuwe) procedure van individueel maatwerk. Personen met een arbeidshandicap die met een VOP zijn tewerkgesteld als werknemer of zelfstandige maken deel uit van de doelgroep van personen met een arbeidsbeperking die door individueel maatwerk kunnen worden ondersteund. Op deze manier maken wij een vlotte overgang tussen beide maatregelen.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

Artikel 88

Met dit artikel voorzien we de overgangsmaatregelen bij de opheffing van de maatwerkafdelingen. De opheffing van de maatwerkafdelingen is voorzien in het hoofdstuk wijzigingsbepalingen.

Vanaf de inwerkingtreding van individueel maatwerk kunnen maatwerkafdelingen niet langer beroep doen op de ondersteuning voorzien via collectief maatwerk. We voorzien een omzetting van de ondersteuning die doelgroepwerknemers die al in dienst zijn krijgen naar de werkondersteunende maatregelen in kader van individueel maatwerk. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Voor de maatwerkafdelingen die in aanmerking komen om een erkenning te krijgen als collectief maatwerkbedrijf, voorzien we een omzetting naar collectief maatwerk. De Vlaamse regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

Vanaf de inwerkingtreding van individueel maatwerk kunnen werkgevers geen nieuwe erkenning aanvragen als maatwerkafdeling. Voor werkgevers die al over een erkenning als maatwerkafdeling beschikken voorzien we de mogelijkheid om de overstap te maken naar collectief maatwerk. De Vlaamse Regering zal hiervoor de procedure en de voorwaarden bepalen.

De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregel.

Artikel 89

Artikel 89 machtigt de Vlaamse regering om de inwerkintreding voor iedere bepaling van het decreet nader te bepalen.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS