

ingediend op **1681** (2022-2023) – Nr. 1
26 april 2023 (2022-2023)

Conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Alessia Claes, Axel Ronse, Maaïke De Vreese,
Rita Moors, Andries Gryffroy en Philippe Muyters

over het versterken van de enclavewerking
bij de collectieve inschakeling

1. Probleemstelling

Amper 23 procent van de personen met een handicap heeft vandaag een job.¹ Van alle 190.000 werkzoekenden in februari 2023 heeft 18,2 procent (of 34.601 personen) een arbeidsbeperking en 32,6 procent (of 61.888 personen) is al twee jaar of meer werkloos.² Die cijfers tonen aan dat de tewerkstellingskansen in de sociale economie voor die personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt waardevol zijn. In Vlaanderen zijn er ruim 28.600 doelgroepwerknemers tewerkgesteld in de sociale economie, dat is ongeveer 1 procent van de werkende bevolking. Het merendeel daarvan, namelijk 24.064 personen, werkt in de collectieve maatwerkbedrijven en -afdelingen.³

Een baan is belangrijk om een inkomen te genereren, te participeren aan de samenleving en zich te ontplooien. Werk biedt structuur en motiveert om zinvol bezig te zijn. Het zorgt ervoor dat mensen betrokken zijn en in contact komen met collega's en klanten. Dankzij een job bouwen mensen aan de samenleving en investeren ze in hun persoonlijke ontwikkeling. Door dagelijks nieuwe vaardigheden bij te leren en capaciteiten te ontplooien, groeien ze verder. Wie nuttig is, voelt zich bovendien gewaardeerd en dat versterkt de eigenwaarde en het zelfvertrouwen. Kortom, werken heeft veel voordelen.

Dat geldt in het bijzonder ook voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor hen is het niet evident om aan de slag te gaan. Ze hebben een extra omkadering, begeleiding en ondersteuning nodig. De sociale economie biedt een beschermende en aangepaste omgeving.

Het begrip sociale economie staat voor een brede waaier aan ondernemingen die zich richten op de inschakeling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder de maatwerkbedrijven en -afdelingen, de LDE-initiatieven (lokale diensteneconomie) en de arbeidszorginitiatieven (sinds april 2021 de arbeidsmatige activiteiten). Vanaf 1 juli 2023 worden de LDE-initiatieven en de maatwerkafdelingen in het individueel maatwerk geïntegreerd.

Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving focust op de maatwerkbedrijven. Die richten zich tot mensen met een arbeidshandicap, mensen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek of langdurig werklozen. Die mensen hebben specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer nodig. Het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling beoogt een duurzame uitstroom naar het normaal economisch circuit (NEC). Voor de doelgroep is die stap bijzonder groot. Het doorstroomtraject moet de nodige ondersteuning bieden.

De sociale en de reguliere economie mogen geen gescheiden werelden zijn. Reguliere ondernemingen erkennen hoe langer hoe meer de meerwaarde van een samenwerking met de sociale economie. Er zijn verschillende mogelijkheden om die samenwerking verder intensief uit te bouwen, bijvoorbeeld door het uitbesteden van bepaalde opdrachten, het investeren in een enclavewerking of het individueel maatwerk.

Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving focust op de enclavewerking. Er is daarvan sprake als de doelgroepwerknemers onder begeleiding aan de slag gaan bij een opdrachtgever. Concreet wordt in een bedrijf een locatie aangeboden waar de doelgroepwerknemers aan de slag gaan. Ondanks het enorme potentieel en de verhoogde inzet op de samenwerking tussen de sociale en de reguliere economie neemt het aantal enclaves af. In deze conceptnota voor nieuwe regelgeving wordt ingezoomd op de kansen en de mogelijkheden, evenals op de drempels.

¹ 'Arbeidsmarkt – Slechts een op de vier personen met handicap werkt', De Tijd, 13 maart 2023.

² https://arvastat.vdab.be/burgers_basisstatistieken.html.

³ <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/doelgroepwerknemers-in-sociale-economie>.

2. Collectief maatwerk

Het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling heeft het kader voor de sociale en de beschutte werkplaatsen grondig hervormd. De subsidievoorwaarden en de ondersteunende voorwaarden werden daarmee beter op elkaar afgestemd. De regelgeving trad effectief in werking op 1 januari 2019.

Het decreet richt zich op de volgende doelgroepwerknemers:

- personen met een arbeidshandicap;
- personen met een psychosociale arbeidsbeperking;
- uiterst kwetsbare personen die minstens 24 maanden niet aan het (betaalde) arbeidsleven hebben kunnen deelnemen.

De maatwerkbedrijven zijn ondernemingen die het inschakelen van doelgroepwerknemers als kerntaak hebben en in die context economische activiteiten ontwikkelen. Een maatwerkbedrijf voldoet aan de volgende voorwaarden:

- het stelt minstens twintig vte (voltijdsequivalent / voltijdequivalent) doelgroepwerknemers tewerk;
- minstens 65 procent van de werknemers is een doelgroepwerknemer;
- de rechtsvorm is een vzw of vennootschap met sociaal oogmerk;
- er is een transparante en kwaliteitsvolle bedrijfsvoering.

De decreetgever maakt een onderscheid tussen maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen. Maatwerkafdelingen hebben een economische activiteit als hoofdpdracht en stellen een welbepaald aantal, namelijk minstens vijf, vte doelgroepwerknemers tewerk. Met de goedkeuring van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling worden de maatwerkafdelingen vanaf 1 juli 2023 afgeschaft en worden ze ingeschakeld in het individueel maatwerk.

Het decreet kent premies toe die de maatwerkbedrijven ondersteunen bij de tewerkstelling van een doelgroepwerknemer. De premie is afhankelijk van de begeleidingsbehoeften en het rendementsverlies. VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) legt de bedragen van de premies vast. Het werkondersteuningspakket bestaat uit twee delen:

- een loonpremie: een tegemoetkoming in de loonkosten van 40 tot 75 procent om het lagere arbeidspotentieel van de doelgroepwerknemer op te vangen;
- een begeleidingspremie: een premie voor de begeleiding en competentieopbouw van de doelgroepwerknemer.

Daarnaast ontvangen maatwerkbedrijven een aanvullende organisatieondersteuning om voldoende werkkansen te realiseren. Die premie compenseert de kosten van het aanpassen van de productieprocessen.

De doelgroepwerknemers krijgen ondersteuning en begeleiding. Een gekwalificeerde begeleider coacht hen bij de dagelijkse taken. Er wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgemaakt. De doelgroepwerknemers worden op basis van het POP jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgestuurd.

De indicering gebeurt door VDAB op basis van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen. Die indicering blijft geldig voor vijf jaar. Voor het einde van die termijn evalueert VDAB de doelgroepwerknemer op basis van het POP, informatie van de werkgever en een gesprek met de betrokkene. Bij die evaluatie schat VDAB de kansen in om door te stromen naar het normale economisch circuit.

De maatwerkbedrijven moeten voldoen aan minimale kwaliteitsvoorwaarden op organisatieniveau, in het kader van klantgerichtheid, personeelsbeheer en financieel beheer. Bovendien zijn de organisaties geregistreerd als dienstverlener in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE) en moeten ze jaarlijks een duurzaamheidsverslag indienen bij het Departement WSE.

In 2021 waren er 159 erkende maatwerkbedrijven en -afdelingen, en waren er 24.064 personen aan de slag.⁴ Maatwerkbedrijven zijn actief in de meest uiteenlopende sectoren: drukwerk, elektronica, farma, groenzorg, houtbewerking, informatica, kunststof, mailing, metaalbewerking, montage, recyclage, textiel, verpakking, voeding enzovoort.

3. Focus op doorstroom

Sociale economie is geen eindstation. Het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling hecht belang aan de doorstroom van de sociale economie naar de reguliere economie. Na een grondige evaluatie en met de nodige begeleiding kunnen de doelgroepwerknemers die er klaar voor zijn, de stap van een sterk omkaderde omgeving naar de reguliere economie zetten. Daardoor komen plaatsen opnieuw vrij.

Doorstroom is niet voor iedere werknemer in een maatwerkbedrijf evident of zelfs mogelijk. Daarom wordt er een intensieve begeleiding aangeboden met de mogelijkheid om via een stage de overstap te maken. VDAB doet de screening en bepaalt in welke mate een doelgroepwerknemer daarvoor klaar is. Dan wordt een doorstroomtraject aangeboden dat bestaat uit een kwaliteitsvolle en actieve begeleiding bij de zoektocht naar een job, en begeleiding tijdens een of meer stages bij een potentiële werkgever. Erkende organisaties (via een ESF-oproep (ESF: Europees Sociaal Fonds)) bieden de doorstroomtrajecten aan.

In het kader van het collectief maatwerk zijn er 242 personen in 2021 uitgestroomd, en 336 (cijfer tot november 2022) in 2022. Dat is een meting twaalf maanden na het afsluiten van een dossier. In vergelijking met de bezetting gaat het over nog geen 2 procent. Bij het collectief maatwerk werden 46 (2021) en vier (2022) doorstroomtrajecten opgestart (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2022-23, nr. 224, van Alessia Claes aan minister Jo Brouns). Uit eerdere analyses blijkt dat een ruime meerderheid intern doorstroomt, dus binnen de eigen onderneming. Daarnaast is er een informele doorstroom die niet zomaar in de cijfers kan worden gevat. Die cijfers tonen aan dat doorstroom niet evident is. Het blijft dus een bijzonder grote uitdaging.

Doorstroom is een doelstelling, maar mag niet ten koste gaan van de doelgroepwerknemer. In het antwoord op de actuele vraag van 23 maart 2023 van Alessia Claes over de doorstroom bij maatwerkbedrijven (*Actuele vragen* VI.Parl. 2022-23, nr. 409) stelde de minister dat "er in de verschillende fases van de doorstroomtrajecten heel wat rigiditeit zit, dat die te lineair zijn en te weinig ruimte geven voor maatwerk". De minister overlegt met de sociale partners om het kader te vereenvoudigen door de opeenvolgende fases af te schaffen.

Het Maatwerkdecreet van 12 juli 2013 voorziet een grondige evaluatie. Doorstroom zal een belangrijk onderdeel vormen van deze evaluatie.

4. Samenwerking tussen de sociale en de reguliere economie

Maatwerkbedrijven zijn professionele bedrijven die streven naar een maximale tewerkstelling van personen met een handicap en voldoen aan de hoogste kwaliteitsnormen: ISO (International Organization for Standardization), HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points), BRC (British Retail Consortium), EFQM (European Foundation for Quality Management) enzovoort.⁵ Ze moeten, net als reguliere bedrijven, rendabel zijn.

⁴ <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/doelgroepwerknemers-in-sociale-economie>.

⁵ <https://www.groepmaatwerk.be/maatwerkbedrijven/over-maatwerkbedrijven>.

Er bestaan nog steeds heel wat misvattingen over de tewerkstelling van personen met een handicap in de reguliere economie, zowel van personen met een mentale als met een fysieke handicap. Personen met een handicap denken vaak onterecht dat het niet loont om aan de slag te gaan, omdat ze vrezen een deel van hun inkomensvervangende tegemoetkoming of ander sociaal voordeel te verliezen.

Bij veel werkgevers heerst er veel onwetendheid. Hoewel personen met een handicap een meerwaarde kunnen betekenen in een onderneming, zijn werkgevers onvoldoende op de hoogte van bestaande premies en ondersteuning.

De Vlaamse Regering wil de brug slaan tussen de sociale en de reguliere economie en dat onderscheid afbouwen. Er is nog een enorm potentieel om die samenwerking te versterken. De coronacrisis heeft velen doen nadenken over hoe er geproduceerd wordt en hoe de economie op een andere manier kan worden georganiseerd, omdat de toevoerlijnen met het buitenland verstoord waren. Tijdens de coronacrisis ontstonden boeiende samenwerkingen tussen de maatwerkbedrijven en de reguliere bedrijven. De maatwerkbedrijven legden daarbij een enorm aanpassingsvermogen aan de dag om in te spelen op die opportuniteiten. Met het oog op de reshoring⁶, waarbij ondernemingen de productie opnieuw naar Vlaanderen overbrengen, kunnen de maatwerkbedrijven een belangrijke rol spelen. In maart 2021 werd de campagne 'Onderneem slim. Zoek het niet te ver' gelanceerd. Daarbij getuigden de CEO's van tientallen bedrijven over de vruchtbare samenwerking met de maatwerkbedrijven.⁷

Daarnaast is er de matchmakingtool doeners.be⁸. Op dat platform kunnen ondernemingen op zoek gaan naar een maatwerkbedrijf waarmee ze kunnen samenwerken. Het platform werd ontwikkeld door de provincie Vlaams-Brabant met ondersteuning van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE). In een later stadium sloten de andere provincies zich daarbij aan. Daardoor zijn alle sociale-economiebedrijven op het platform terug te vinden.

De enclavewerking en het toekomstige individuele maatwerk zijn mooie voorbeelden van de manier waarop de grens tussen de sociale en de reguliere economie vervaagt en beide elkaar kunnen versterken.

De lokale besturen nemen een regierol op voor de doorgaans sterk lokaal verankerde lokale actoren in de sociale economie. Vanuit de nabijheid hebben ze doorgaans een goed zicht op de noden van kwetsbare doelgroepen. De lokale regisseurs hebben de opdracht om een visie op sociale economie uit te tekenen, en om de samenwerking binnen de sociale economie en tussen de sociale en de reguliere economie te bevorderen. In 2023 werd die rol verder uitgebreid tot het ruime werkgelegenheidsbeleid: voortaan wordt er gesproken over de regierol sociale economie en werk.

Tot slot draagt ook de overheid verantwoordelijkheid. Er zijn tal van mogelijkheden voor overheden om een beroep te doen op de maatwerkbedrijven. Maatwerkbedrijven vallen vaak uit de boot voor het leveren van goederen of diensten aan de overheid. Vaak zijn de procedures, zoals raamcontracten, te complex en een onhaalbare kaart voor de maatwerkbedrijven.

5. De enclavewerking bij maatwerkbedrijven

5.1. Wat is de enclavewerking?

Bij de enclavewerking worden doelgroepwerknemers ingeschakeld in de kernactiviteit van een private of publieke onderneming. Een ploeg van een maatwerkbedrijf

⁶ <https://serv.be/serv/publicatie/advies-en-rapport-reshoring>.

⁷ <https://www.groepmaatwerk.be/in-de-kijker/onderneem-slim-zoek-het-niet-te-ver>.

⁸ <https://www.doeners.be>.

gaat aan de slag op een andere werkvloer. Het maatwerkbedrijf zorgt voor de begeleiding en plaatst een begeleider bij iedere ploeg. De enclave biedt opportuniteiten voor de maatwerkbedrijven om de doelgroepwerknemers in een goed omkaderde context aan het werk te laten gaan bij een private of publieke onderneming. Het is boeiend om te zien hoe de doelgroepwerknemers floreren in het bedrijf en zich identificeren met de onderneming waarin ze aan de slag zijn.

5.2. Voorwaarden

Het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling bepaalt in hoofdstuk 7, artikel 32, 33 en 34, de voorwaarden voor de enclavewerking. In artikel 79 en 80 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling wordt de uitvoering geconcretiseerd.

Artikel 32, derde lid, van het decreet van 12 juli 2013 omschrijft de enclavewerking als de samenwerking "waarbij het maatwerkbedrijf voorziet in de begeleide inschakeling van een of meer doelgroepwerknemers in de kernactiviteit van een andere onderneming of organisatie".

In artikel 79, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 is de volgende voorwaarde voor enclavewerking opgenomen: "De begeleide inschakeling van een of meer doelgroepwerknemers in de kernactiviteit van een andere onderneming of een andere organisatie waarmee het maatwerkbedrijf samenwerkt, heeft een onlosmakelijk verband of vormt een onderdeel van de productie of de handelsactiviteit van die onderneming of die organisatie."

Die samenwerking moet tot doel hebben om "nuttig, lonend en individueel passend werk te verschaffen aan de doelgroepwerknemers". Overeenkomstig artikel 32, tweede lid, 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering moet er ook worden gezorgd voor "een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding van de doelgroepwerknemers door een gekwalificeerde begeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf".

Artikel 79, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering luidt als volgt: "De begeleide inschakeling omvat een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer van de andere onderneming of andere organisatie door een gekwalificeerde werkvloerbegeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf."

Het maatwerkbedrijf en de onderneming sluiten een schriftelijke overeenkomst, die voor de start van de tewerkstelling aan het Departement WSE wordt bezorgd. Daarin zijn minstens de volgende bepalingen opgenomen (artikel 33 van het besluit van de Vlaamse Regering):

- 1° de plaats van tewerkstelling (adresgegevens);
- 2° de duur van de opdracht (vermelding van de aanvangs- en de einddatum);
- 3° de globale doelstelling van de opdracht, met opgave van de aard van de taken die de doelgroepwerknemers uitoefenen.

Het besluit van de Vlaamse Regering voegt daar de werktijdregeling van de doelgroepwerknemers en de begeleiders aan toe.

Overeenkomstig artikel 34 van het decreet registreert het maatwerkbedrijf tijdens het verloop van de enclavewerking dagelijks:

- 1° de identiteit van de doelgroepwerknemers in de enclavewerking;
- 2° de identiteit van de gekwalificeerde begeleider in de enclavewerking.

5.3. Het aantal enclaves is afgenomen

Op basis van schriftelijke vraag nr. 235⁹ wordt vastgesteld dat het aantal enclaves de afgelopen jaren is afgenomen. In 2019 werden er 162 enclaves uitgevoerd en in 2022 waren dat er 122. Figuur 1 geeft een overzicht van het aantal enclavewerkingen van 2019 tot en met 2022, evenals van de provinciale verdeling.

Provincie	2019	2020	2021	2022
Antwerpen	46	38	41	22
Limburg	14	11	10	14
Oost-Vlaanderen	58	37	44	60
West-Vlaanderen	32	16	23	15
Vlaams-Brabant	7	21	18	8
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	3	3	2	1
Waals-Brabant	0	1	0	2
Henegouwen	2	0	0	0
TOTAAL	162	127	138	122

Figuur 1: Aantal enclavewerkingen van 2019 tot en met 2022

De gegevens in de administratieve databanken van het Departement WSE zijn echter beperkt. Zo kan er geen informatie worden gegeven over de aard van de bedrijfsactiviteiten of de sectoren, het aantal doelgroepwerknemers dat betrokken is en de begeleiders die worden ingezet in de enclavewerking. Tot slot zijn er geen cijfers beschikbaar over de doorstroomkansen van doelgroepwerknemers die werden ingeschakeld in de enclavewerking.

5.4. Samenwerking tussen maatwerkbedrijven en de zorg- en welzijnssector

Uit de enorme vraag naar personeel in de zorg- en welzijnssector groeiden tal van studies en experimenten om doelgroepwerknemers in te schakelen in die sectoren. Er zijn immers (deel)taken van het zorgpersoneel die door maatwerkers kunnen worden uitgevoerd. Dat zorgt voor een vermindering van de werklust van de werknemers en creëert ruimte waardoor ze zich meer op verzorgende taken kunnen focussen. Dat vormt een win-winsituatie en laat toe om nieuwe, uitdagende taken te creëren op maat van de doelgroepwerknemers. Ondernemingen moeten vanzelfsprekend zorgen voor voldoende omkadering en begeleiding.

Het ESF-project 'Tea for Two' verkende de samenwerking tussen de sociale economie en de woonzorgcentra. Concreet werd een project opgestart met drie woonzorgcentra en drie maatwerkbedrijven. De bedoeling van het project was om drempels te detecteren en oplossingen aan te reiken. Dat resulteerde in een praktijkgids en een draaiboek.¹⁰

Op 2 maart 2023 werd een nieuwe oproep gelanceerd: 'Proeftuinen van samenwerking tussen Sociale Economie en Vlaamse en geregionaliseerde zorg- en welzijnsvoorzieningen 2023'.¹¹ Daarmee worden proeftuinen gelanceerd rond het

⁹ *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2022-23, nr. 235, van Alessia Claes aan minister Jo Brouns van 20 december 2022. <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1914466>.

¹⁰ <https://debiehal.be/teafortwo>.

¹¹ <https://www.socialeconomie.be/nieuws/oproep-proeftuinen-samenwerking-sociale-economie-en-zorg>.

stimuleren van een duurzame economische samenwerking tussen sociale-economieondernemingen en zorg- en welzijnsvoorzieningen. Doelgroepwerknemers nemen ondersteunende taken op in de zorg- en welzijnsvoorziening, terwijl de begeleiding en tewerkstelling een verantwoordelijkheid blijven van de sociale-economieonderneming. Doelgroepmedewerkers met statuut collectief maatwerk kunnen in het kader van die oproep uitsluitend tewerkgesteld worden in de ouderenzorg. Doelgroepmedewerkers met statuut lokale diensteneconomie (LDE) of individueel maatwerk (IMW, vanaf 1 juli 2023) kunnen in het kader van die oproep zowel ingezet worden in de ouderenzorg als in andere Vlaamse en geregionaliseerde zorg- en welzijnsvoorzieningen.

6. Probleemstelling enclavewerking

6.1. Complementariteit tussen de verschillende vormen beklemtonen

Een onderneming kan op verschillende manieren samenwerken met de sociale economie:

- dienstverlening: ondernemingen kunnen een beroep doen op een maatwerkbedrijf voor bepaalde (deel)opdrachten. De doelgroepwerknemers voeren die opdrachten uit in het maatwerkbedrijf. De onderneming sluit een overeenkomst met het maatwerkbedrijf en er wordt samen een bedrag afgesproken voor het geleverde werk. Maatwerkbedrijven voeren delen van de productieprocessen uit (verpakking van food en non-food, assemblage, elektronica enzovoort) en bieden dienstverlening op maat (groenzorg, cleaning, logistiek enzovoort);
- enclavewerking: de doelgroepwerknemers voeren de opdrachten uit op de werkvloer van de onderneming. Er wordt een contract gesloten tussen het maatwerkbedrijf en de onderneming, en het kostenplaatje van de opdracht wordt in overleg bepaald;
- individueel maatwerk: de onderneming stelt de werkgroep open voor een of meer doelgroepwerknemers. De onderneming zorgt dan voor het werkgeverschap over de doelgroepwerknemer. Een maatwerkbedrijf kan worden ingeschakeld voor de begeleiding.

Het uitbesteden van opdrachten kan leiden tot een enclavewerking. Terwijl in het eerste geval de onderneming belast wordt met de logistiek om alle benodigdheden naar het maatwerkbedrijf te brengen, zijn dergelijke inspanningen niet nodig als de doelgroepwerknemers in het bedrijf aan de slag zijn. Dat is sowieso een besparing van kosten. Bovendien staat bij de enclavewerking de onderneming dicht bij het proces.

Vanuit de dienstverlening en de enclave kunnen doelgroepwerknemers in de toekomst via het individueel maatwerk rechtstreeks op de werkvloer worden ingeschakeld.

De dienstverlening, de enclavewerking en het individueel maatwerk zijn complementair. Een onderneming kan een keuze maken tussen een van de drie vormen, of kiezen voor een combinatie. Ongetwijfeld zullen een aantal factoren meespelen bij die beslissing, bijvoorbeeld de aard van een kleine of grote opdracht, eenmalig of structureel werk, de duurtijd, de inzet van de doelgroepwerknemers, de keuze om zelf te zorgen voor het werkgeverschap en de inschakeling van de doelgroepwerknemers enzovoort.

6.2. Regelgevende drempel

Het regelgevende kader voor de enclavewerking is rigide. Het laat weinig mogelijkheden voor maatwerk. Naast het verschaffen van nuttig, lonend en individueel passend werk voor de doelgroepwerknemers moet er steeds worden voorzien in een "permanente en kwaliteitsvolle begeleiding" van die doelgroepwerknemers door een gekwalificeerde begeleider in dienst van het maatwerk.

Dat rigide kader sluit kansen voor een enclave uit. Een permante begeleiding door een begeleider in dienst van het maatwerkbedrijf vereist een zekere schaalgrootte om rendabel te zijn. Ondernemingen die een of enkele doelgroepwerknemers willen inschakelen, vallen daardoor uit de boot. De permanente aanwezigheid verhindert dat een begeleider instaat voor een aantal werkvloeren.

De decreetgever streeft terecht naar een kwaliteitsvolle begeleiding door een gekwalificeerde begeleider. Het belang van een kwaliteitsvolle begeleiding staat buiten kijf. De vraag is of er niet meer ruimte kan worden geboden aan het maatwerkbedrijf en de onderneming om de begeleiding naar eigen inzichten en aangepast aan de behoeften van de doelgroepwerknemer te organiseren.

Als de aard van het werk en de doelgroepwerknemers het toelaten om af te wijken van een permanente begeleiding of als de onderneming mee kan instaan voor de begeleiding op de werkvloer, zouden meer mogelijkheden worden gecreëerd om flexibel om te gaan met de enclave. De garantie van een kwaliteitsvolle begeleiding moet de maatstaf zijn. De bereikbaarheid moet in die context dan ook ruim worden geïnterpreteerd.

In de praktijkgids in het kader van het 'Tea for Two'-programma wordt ook verwezen naar de begeleidingsnorm in het collectief maatwerk en de enclavewerking. De gids stelt dat er, afhankelijk van het profiel van de doelgroepwerknemer en de aard van de dienstverlening, een ruimere interpretatie van de beschikbaarheid mogelijk moet zijn, "waarbij telefonisch contact en fysiek contact als evenwaardig worden beschouwd".¹²

6.3. Samenwerking en begeleiding

Het decreet en het besluit van de Vlaamse Regering bepalen dat beide partijen een schriftelijke overeenkomst sluiten met de plaats van de tewerkstelling, de duur van de opdracht (aanvangs- en einddatum), de doelstelling van de opdracht, de aard van de taken en de werktijdregeling. Die overeenkomst moet uiterlijk een dag voor de start aan het Departement WSE worden bezorgd. Het maatwerkbedrijf registreert daarnaast dagelijks welke doelgroepwerknemers en begeleiders aan de slag zijn.

Het maatwerkbedrijf en de onderneming bepalen zelf de organisatie van de enclave, de communicatie, en de overlegstructuur en -momenten. In de praktijk komen de volgende aandachtspunten naar voren:

- een duidelijke taakomschrijving en afbakening van de opdracht;
- de selectie en screening van de doelgroepwerknemers;
- de briefing met de ploeg bij de start en aan het einde van de werkdag;
- de aansturing en coaching bij de dagelijkse opdrachten on-the-jobtraining;
- een peter en een meter voor de doelgroepwerknemer;
- de begeleiding voor de begeleiders op de werkvloer van de onderneming;
- het betrekken van de doelgroepwerknemer bij de organisatie (bijvoorbeeld pauzemomenten);
- feedbackmomenten om kort op de bal te spelen;
- vlotte communicatie en opvolging tussen de onderneming en het maatwerkbedrijf;
- periodiek overleg tussen begeleiders van het maatwerkbedrijf en de onderneming om de aanpak te evalueren en bij te sturen, zowel op uitvoerend als op organisatieniveau;
- de opvolging van de doelgroepwerknemers via functionerings- en coaching-gesprekken.

¹² 'Eindproducten Tea for two. Samenwerking sociale economie en zorg', Praktijkgids, p. 74 (https://debihal.be/sites/default/files/Praktijkgids%20_TeaForTwo.pdf).

Het bundelen van goede praktijken en ervaringen kan inspirerend zijn voor maatwerkbedrijven en ondernemingen die een enclave willen uitbouwen. Een praktijkgids met een plan van aanpak, kritieke succesfactoren en concrete handvatten om aan de slag te gaan vormt een handig hulpmiddel.

6.4. Onbekend maakt onbemind

Er is nog veel potentieel om de samenwerking tussen de maatwerkbedrijven en de ondernemingen te versterken. Het blijft een uitdaging om de enclaves beter te promoten. Dat kan door te informeren, goede praktijken te tonen en – meer nog – door de meerwaarde te beklemtonen. Werkgevers zouden heel praktisch moeten zien wat een enclave voor hen kan betekenen en wat de directe voordelen zijn. Op dat vlak kunnen de sectoren een rol spelen door de goede praktijken in hun sector extra in de kijker te plaatsen. Als dat mogelijk is, kan dat mee worden opgenomen in de sectorconvenanten.

6.5. Data

De data waarover het Departement WSE beschikt, zijn beperkt. Er kan een overzicht worden gegeven van het aantal enclaves, maar er zijn geen data beschikbaar van het aantal doelgroepwerknemers per enclavewerking of van de aard van het werk. Hoewel die informatie beschikbaar moet zijn door de schriftelijke overeenkomsten die voor de aanvang van de enclavewerking worden bezorgd, worden die gegevens niet systematisch geïnventariseerd.

Een goede opvolging van de enclavewerking vereist de beschikbaarheid van de data om de werking beter in kaart te brengen en eventueel mogelijke hiaten of aandachtspunten te detecteren.

7. Besluit

De enclavewerking biedt tal van opportuniteiten. Ze biedt een economische dienstverlening en vormt een belangrijke schakel tussen het collectieve en het individuele maatwerk, de sociale en de reguliere economie. De enclavewerking kan voor de doelgroepwerknemer een springplank zijn naar een reguliere onderneming en zo de doorstroom, een belangrijke doelstelling van het decreet, stimuleren. Bovendien is het een unieke kans voor een doelgroepwerknemer om met een sterke omkadering een reguliere onderneming te verkennen.

De meerwaarde van de wisselwerking tussen de sociale en de reguliere economie werd tijdens de coronacrisis duidelijk. De verhoogde samenwerking staat echter in contrast met de dalende cijfers van de enclavewerking. Ondanks de voordelen nemen de aantallen de laatste jaren af. In deze conceptnota voor nieuwe regelgeving werd daar dieper op ingegaan en werden een aantal knelpunten uitgelicht. Om het thema verder te bestuderen vragen de indieners van deze conceptnota dat in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie een hoorzitting met de betrokken actoren zou worden georganiseerd waarin de knelpunten en suggesties tot verbetering worden besproken.

Allessia CLAES
Axel RONSE
Maaïke DE VREESE
Rita MOORS
Andries GRYFFROY
Philippe MUYTERS