

ingediend op **1681** (2022-2023) – Nr. 2
6 september 2023 (2022-2023)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Kurt Vanryckeghem

over de conceptnota voor nieuwe regelgeving

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

over het versterken van de enclavewerking bij de collectieve inschakeling

Documenten in het dossier:

1681 (2022-2023) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving



Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;
Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;
Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;
Tom Ongena, Maurits Vande Reyde;
Meyrem Almaci, Imade Annouri;
Thijs Verbeurgt.

Plaatsvervangers:

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;
Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;
Stijn De Roo, Loes Vandromme;
Steven Coenegrachts, Bart Van Hulle;
Johan Danen, Björn Rzoska;
Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzettingen	4
1.1. Joris Renard, UNIZO	4
1.2. Francis Devisch, Groep Maatwerk	5
2. Vragen en antwoorden	8
2.1. Vragen van de leden	8
2.2. Antwoorden	8
3. Inleidende uiteenzettingen	9
3.1. Gorik Ooms, HERWIN	9
3.2. Ignace De Ro, Westlandia	11
4. Vragen en antwoorden	13
4.1. Vragen van de leden	13
4.2. Antwoorden	16
5. Bijkomende vragen en antwoorden	20
Gebruikte afkortingen	22
Bijlagen: zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 22 juni 2023 een hoorzitting over de 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.

De getoonde presentaties zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Inleidende uiteenzettingen

1.1. Joris Renard, UNIZO

Joris Renard, adviseur Arbeidsmarkt, Vorming en Opleiding bij UNIZO, zal de conceptnota iets ruimer benaderen. De enclavewerking is een klein maar niet onbelangrijk onderdeel van de sociale economie en heeft haar plaats in de samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie. De reguliere en sociale economie kennen elkaar onvoldoende. Onbekend maakt onbemind is een vaststelling die ook enkele keren in de conceptnota wordt gedaan.

Eerste reflecties

Er wordt veel gesproken over personen met een arbeidsbeperking maar ook die groep is heel heterogeen. De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking is al fors gestegen in Vlaanderen maar nog steeds onvoldoende. In 2021 bedroeg de werkzaamheidsgraad van deze groep 49,2 procent. Om de Vlaamse werkzaamheidsgraad te evenaren, is er dus nog een stijging van 25 tot 27 procentpunt nodig.

Voor UNIZO moet de eerste focus liggen op tewerkstelling in het reguliere circuit. Gezien de tekorten op de arbeidsmarkt zijn er daar nog heel wat opportuniteiten voor tewerkstelling. UNIZO begrijpt evenwel ook dat, ondanks alle inspanningen die worden gedaan, niet iedereen in staat zal zijn om te participeren in de reguliere arbeidsmarkt. De Vlaamse ondersteuningspremie, die zal worden ingekanteld in het individueel maatwerk, kan daartoe bijdragen. Ook andere instrumenten kunnen er nog toe bijdragen.

Over het verlies aan sociale rechten moet nog een en ander worden uitgeklaard. Zelfs de belangengroepen van personen met een arbeidshandicap kunnen daar moeilijk precieze informatie over geven. Er moet worden uitgezocht waar de problemen concreet zitten.

UNIZO gaat ervan uit dat de enclavewerking heel wat kan betekenen voor de reguliere ondernemingen. Daar zijn natuurlijk ook beperkingen aan. Er moet een bepaalde capaciteit voorhanden zijn en de producten en diensten moeten aansluiten bij het aanbod van de sociale economie.

Door de verschillende ondersteuningsmaatregelen moet ook worden opgelet voor deloyale concurrentie ten opzichte van andere bedrijven. Ondernemingen begrijpen goed dat er oplossingen moeten worden gezocht voor mensen met een arbeidsbeperking. Het wordt evenwel moeilijk als de wegen elkaar kruisen, als er opdrachten worden kwijtgespeeld aan de sociale economie. UNIZO krijgt daar klachten over maar wil blijven uitgaan van een positieve samenwerking.

Zoals al vermeld, zijn de mogelijkheden om samen te werken vandaag nog vrij onbekend. Dat blijkt ook uit de cijfers uit de nota. Joris Renard bezocht de voorbije maanden enkele maatwerkbedrijven en kon vaststellen dat er nog heel wat opportuniteiten

zijn voor een wederzijdse versterking van de reguliere en sociale economie via de verschillende werkvormen die in de conceptnota worden opgesomd.

Is die samenwerking iets voor kmo's? UNZIO denkt dat enclavewerking voor vele Vlaamse kmo's niet de geschikte samenwerkingsvorm zal zijn wegens de capaciteit die daarvoor nodig is. Er liggen wellicht meer mogelijkheden in het individueel maatwerk, dus in de doorstroom van de sociale naar de reguliere economie, in de onmiddellijke tewerkstelling in de reguliere economie en in de samenwerking en dienstverlening die er vandaag al is van veel maatwerkbedrijven. In de samenwerking tussen reguliere en sociale economie is nog winst te halen.

Individueel maatwerk

Het individueel maatwerk start op 1 juli 2023. Goede praktijken moeten worden gedeeld bij de opstart. De VOP, die goed gekend was, verandert van naam en dus moeten er opnieuw extra inspanningen gebeuren om iedereen mee te krijgen in het individueel maatwerk.

Er is nood aan meer vertrouwen in de ondernemingen, nu is de omkadering van de doelgroepmedewerkers streng gereguleerd. Er is sprake van interne coaches en gespecialiseerde begeleiders en dat kan een goede zaak zijn, maar er moet voldoende flexibiliteit in het stelsel zitten met aandacht voor de doelgroepwerknemer, de collega's en de werkgever.

Sociale economie en doorstroom

De doorstroom naar de reguliere economie is beperkt, misschien te beperkt. Er zijn veel randvoorwaarden en bij de bedrijven is er nog bewustwording nodig. De spreker hoopt dat het individueel maatwerk een positieve impact zal hebben.

Dat betekent niet dat de beperkte doorstroom vandaag van een slechte kwaliteit zou zijn. Er is nog weinig zicht op waar de doelgroep terechtkomt en het is niet altijd duidelijk of de tewerkstelling aansluit op het traject in de sociale economie.

De begeleiding van zowel de werknemer als werkgever blijft cruciaal.

Samenwerking met de overheid

In de conceptnota wordt ook verwezen naar samenwerking tussen de maatwerksector en de overheid. Joris Renard merkt op dat in 2021 slechts 28 procent van de overheidsopdrachten door kmo's werd binnengehaald. In 2020 was dat nog 34 procent. België is bij de slechts presterende landen van de Europese Unie wat betreft de aanbesteding bij kmo's. Enkel Roemenië doet het slechter. Er kan bij overheidsopdrachten met sociale clausules worden gewerkt maar het beleid moet ervoor zorgen dat het niet nog moeilijker wordt voor kmo's om in te tekenen op overheidsopdrachten.

1.2. Francis Devisch, Groep Maatwerk

Francis Devisch, directeur, legt uit dat de Groep Maatwerk een van de twee werkgeversorganisaties in de maatwerksector is. De organisatie vertegenwoordigt 58 maatwerkbedrijven, waarvan 47 voormalige beschutte werkplaatsen. Dat zijn op dit moment nog de hoofdrolspelers wat enclavewerking betreft.

De spreker apprecieert dat de commissie aandacht besteedt aan dit onderwerp. De enclavewerking ligt Groep Maatwerk nauw aan het hart als werkvorm. Er is nog een groot potentieel om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen.

Meerwaarde enclavewerking

De enclaves zijn inclusievere werkvloeren dan de maatwerkbedrijven. Maatwerkbedrijven werken mee aan inclusie maar de enclaves in reguliere bedrijven zijn doorgaans nog inclusievere werkvloeren. Er zijn doelgroepmedewerkers die zich na jaren tewerkstelling beschouwen als werknemers van het reguliere bedrijf.

Enclavewerking heeft voor het bedrijf ook organisatorische voordelen. De voorraden en de afgewerkte producten moeten niet worden verplaatst. De opdrachten kunnen in het bedrijf zelf worden opgevolgd in plaats van in het maatwerkbedrijf. Dat betekent ook dat de ecologische voetafdruk wordt beperkt. Bedrijven moet geen vrachtwagens inzetten om producten te verplaatsen.

Voor Groep Maatwerk is de enclavewerking de beste vorm van samenwerking tussen de reguliere en sociale economie. Om dit te illustreren toont de spreker een video over de enclavewerking bij Rf-Technologies, dat in 2022 door Groep Maatwerk als ambassadeur van de maatwerkbedrijven werd benoemd.

Evolutie enclavewerking

Francis Devisch toont een grafiek met de evolutie van de enclavewerking. Het aantal uren enclavewerking zit in een stijgende lijn. In 2021 ging het om ongeveer 4,5 miljoen uren. Dat stemt overeen met 17,8 procent van de uren gepresteerd in voormalige beschutte werkplaatsen. In 2015 ging het nog om 14,1 procent; dus ook het relatieve aandeel van enclavewerking stijgt.

In 2018 was er een moeilijk te verklaren piek. De daling in 2020 vindt zijn oorzaak in de coronacrisis.

De cijfers over het dalende aantal enclaves die in de conceptnota zijn opgenomen, zijn correct. Hoe stemmen die dan overeen met de getoonde grafiek? De daling is te verklaren door een vermindering van het aantal kleinere enclaves. Er zit ook wel wat ruis op de gegevens. Maatwerkbedrijven moeten bij de start van een enclavewerking het contract bezorgen aan het Departement Werk en Sociale Economie. Ook het beëindigen van het contract moet worden gemeld maar dat is niet altijd even duidelijk. De enclaves werken op vraag van de klant en vaak zijn er pauzes in de werking.

Huidig kader

In de conceptnota wordt ingegaan op de verplichte aanwezigheid van een begeleider in een enclave. Die verplichting is gebetonneerd in verschillende regelgevingen. De Vlaamse maatwerkregelgeving legt duidelijk op dat er een begeleider aanwezig moet zijn en geeft indicatief aan hoeveel begeleiders nodig zijn voor een aantal doelgroepmedewerkers.

Er is ook de federale wetgeving over de terbeschikkingstelling van werknemers. Als er geen begeleider aanwezig is, is er eigenlijk een situatie van overdracht van werkgeverschap en wijzigt het reglementaire kader. Verder is er een sectorale cao over de enclavewerking waarin is opgenomen dat er een begeleider aanwezig moet zijn. Om die verplichting aan te passen, is er dus ook een aanpassing van de federale wetgeving en overleg met de vakbonden nodig.

Met de vakbonden werd overleg gepleegd voor de proeftuinen Sociale Economie en Zorg. Dat was een moeilijk overleg maar uiteindelijk zijn de vakbonden wel akkoord gegaan met een afwijking van de verplichte aanwezigheid van een begeleider in heel specifieke omstandigheden.

De spreker wijst op het verschil dat moet worden gemaakt tussen enclavewerking en dienstverlening. Enclavewerking gaat over activiteiten in de corebusiness van bedrijven en organisaties, activiteiten die kaderen in het commerciële doel. Dienstverlening betreft activiteiten die de werking van het bedrijf faciliteren, zoals groenwerk of catering of schilderwerken in een gebouw van het bedrijf. Die opdeling is duidelijk voor de sector maar sommige maatwerkbedrijven hebben het moeilijk met het feit dat er voor dienstverlening geen verplichte begeleiding is en voor enclavewerking wel.

Groep Maatwerk maakt altijd duidelijk aan haar leden dat ze de regelgeving moeten naleven. Als de inspectie toch onregelmatigheden ontdekt bij bedrijven, worden die wel ondersteund in de procedure maar Groep Maatwerk zal de overtredingen inhoudelijk niet verdedigen.

Onbenut potentieel

Hoe kan de enclavewerking nog worden gestimuleerd? Het is nu heel moeilijk geworden om kleinere enclaves te behouden. Een eerste element is de kostprijs. Een maatwerkbedrijf krijgt subsidies voor een coach per zeven of tien doelgroepwerknemers. Voor enclaves van twee tot drie maatwerkers zijn er meer coaches nodig dan er worden gesubsidieerd. De meest voor de hand liggende oplossing is die kosten door te rekenen aan de klant waardoor de enclave duur wordt. Een andere oplossing is de maatwerkcoach mee in te schakelen voor de productie, wat uiteraard niet vanzelfsprekend is.

Een tweede oorzaak voor de moeilijkheden van kleinere enclaves is de arbeidsmarktkrapte. Maatwerkcoaches zijn moeilijk te vinden waardoor de uitdaging nog groter wordt voor kleine enclaves. Bovendien mogen die coaches niet worden tewerkgesteld met een interimovereenkomst, ook niet als er overmacht is zoals wanneer er iemand ziek valt of om andere redenen tijdelijk onbeschikbaar is. In de mogelijkheid voorzien om via interimarbeid een begeleider aan te werven, zou dit probleem kunnen oplossen. De coach moet natuurlijk wel aan de kwaliteitsvoorwaarden voldoen.

Andere remmende factoren zijn de potentiële inspecties. Enclaves worden geïnspecteerd bij het bedrijf zelf. De ondernemingen die een enclavewerking opstarten, weten dat de Vlaamse Sociale Inspectie zal langskomen. De inspecteurs zijn verplicht ook andere in het bedrijf vastgestelde onregelmatigheden te melden. De inspecties zijn onaangekondigd en bedrijfsleiders zitten daar niet altijd op te wachten.

Voorts is het zo dat de vakbonden in een regulier bedrijf de uitbesteding aan maatwerkbedrijven niet altijd verwelkomen. Door de arbeidskrapte is dat nu minder een twistpunt maar hier en daar stelt het probleem zich nog.

Onbenut potentieel activeren

Groep Maatwerk gelooft sterk in campagnes om de samenwerking tussen de reguliere economie en de maatwerkbedrijven te ondersteunen. Onbekend maakt inderdaad nog altijd onbemind. Eens bekend, zijn de maatwerkbedrijven altijd wel bemind.

Momenteel loopt op sociale media de campagne 'Ga voor een job als maatwerkcoach', die wordt ondersteund door minister Jo Brouns. De eerste golf leidde alvast tot meer interesse voor de job. Als de arbeidskrapte aanhoudt, vreest Francis Devisch wel dat de sector niet zal kunnen blijven werken volgens de opgelegde normen.

Een aanpassing van de regelgeving en de sociale afspraken zal nodig zijn om het potentieel beter te benutten. Dit moet weloverwogen en in overleg met alle partijen gebeuren. Het sociale overleg moet worden gevoerd.

Een uitdaging is te bekijken hoe hedendaagse ondersteuningsvormen kunnen worden geïntegreerd in het beleid. Voor Groep Maatwerk blijft begeleiding wel de hoeksteen van maatwerk. Het motief van een verhoogde tewerkstelling mag niet leiden tot het afbouwen van begeleiding. Als er een andere ondersteuning van enclaves komt, acht de spreker dat enkel mogelijk voor maatwerkers met begeleidingsnood 'midden'. Iemand met begeleidingsnood 'hoog' kan niet alleen als werknemer in een regulier bedrijf aan de slag.

De conceptnota verwijst naar het ESF-project 'Tea for Two'. Dat was een proefproject en over de stap van een proeftuin naar regelgeving moet nog goed worden nagedacht.

Interimarbeid voor begeleiders in situaties van overmacht zou mogelijk moeten zijn.

Suggesties

Francis Devisch heeft nog twee suggesties. Een eerste betreft de administratieve lasten voor de maatwerkbedrijven. Nu gebeurt alle communicatie via mail, ook het doorsturen van contracten en dergelijke. Een digitaal platform zou dit vereenvoudigen en zou ook de dataverzameling faciliteren. Een opmerking daarbij van werkgeverzijde is wel dat gegevensverzameling geen aanleiding mag geven tot opmerkingen van de inspectie over niet-essentiële zaken. Een voorbeeld is een enclave van tien werknemers waarbij op vraag van de klant tijdelijk twaalf maatwerkers aan de slag zijn.

Groep Maatwerk is een grote voorstander van individueel maatwerk. Er is veel interesse bij de leden om daarvoor in begeleiding te voorzien. Vanaf 1 juli 2023 hebben alle bedrijven de mogelijkheid om individuele maatwerkers te werk te stellen, waardoor ook het argument van deloyale concurrentie vervalft.

Individueel maatwerk kan ook een oplossing zijn voor het onderbenut potentieel. Het moet stevig in de markt worden gezet voor bedrijven die bijvoorbeeld twee of drie maatwerkers kunnen inschakelen en aanwerven.

De spreker pleit er wel voor dit heel goed op te volgen wat de begeleiding betreft. Er wordt gewerkt met een begeleidingsplan en dat zou ook voor collectief maatwerk interessant kunnen zijn.

2. Vragen en antwoorden

2.1. Vragen van de leden

Immanuel De Reuse bevestigt dat het voor kmo's soms moeilijk kan zijn om op een rendabele manier aan enclavewerking te doen. Er moet altijd een begeleider op de werkvloer aanwezig zijn en die moet ook worden betaald. In de conceptnota staat het voorstel dat de begeleider niet altijd aanwezig moet zijn maar wel kan worden opgeroepen. Zal dat ervoor zorgen dat meer kmo's intekenen op het nieuwe type enclavewerking?

2.2. Antwoorden

Joris Renard ziet dat als een mogelijke piste maar hij denkt dat beide mogelijkheden naast elkaar kunnen bestaan. Ook individueel maatwerk kan een optie zijn. De vraag is in hoeverre beide stelsels complementair aan elkaar kunnen zijn terwijl de eigenheid van elk systeem behouden blijft. Er moet op maat van de behoeften van een bepaald bedrijf kunnen worden samengewerkt en dat op een manier dat het voor de kmo aantrekkelijk blijft.

Veel Vlaamse kmo's zullen geen zeven voltijdse doelgroepwerknemers kunnen aanwerven. Vanuit een bedrijfseconomische logica is het dan niet altijd mogelijk in een begeleider te voorzien. In individueel maatwerk zou dezelfde logica moeten worden gehanteerd zodat het ene systeem niet voordeliger is dan het andere.

Voor *Immanuel De Reuse* moet het dan vooral gaan over de begeleidingsnood van de betrokkene. Bij een enclavewerking moet er sneller een begeleider kunnen worden opgeroepen dan bij individueel maatwerk. Hij ziet het dus eerder als een tussenstap tussen de huidige enclavewerking en het individueel maatwerk. Dat zou kansen kunnen bieden voor kmo's.

Joris Renard wijst op het verschil tussen het verplicht aanwezig zijn van een begeleider op de werkvloer en de snelle oproepbaarheid ervan. De vlotte bereikbaarheid zal misschien belangrijker zijn dan de aanwezigheid. Er moet vertrouwen zijn tussen het reguliere en het maatwerkbedrijf om de begeleidingsnood in te schatten.

Francis Devisch meent dat het eerder als een continuüm moet worden bekeken. Nu individueel maatwerk de mogelijkheid biedt om doelgroepmedewerkers op de payroll van het reguliere bedrijf te laten ondersteunen, kan een bedrijf bekijken hoe het dit het best organiseert. Het kan coaching inkopen maar ook zelf een werknemer opleiden om aan coaching te doen, of het kan toch kiezen voor enclavewerking. Het is een opportuniteit om het aanbod van maatwerkbedrijven te diversifiëren. Een maatwerkbedrijf kan ook in hetzelfde bedrijf verschillende rollen opnemen.

3. Inleidende uiteenzettingen

3.1. Gorik Ooms, HERWIN

Gorik Ooms, beleidsmedewerker bij HERWIN, de koepel van sociale circulaire ondernemers, herinnert eraan dat maatwerkbedrijven zijn ontstaan uit een samenvoeging van de sociale werkplaatsen en de beschutte werkplaatsen. De meeste leden van HERWIN zijn voormalige sociale werkplaatsen.

Onbekend maakt inderdaad onbemind en de conceptnota kan helpen om de enclavewerking meer bekend te maken. De spreker dankt de indieners van de conceptnota voor de positieve opmerkingen over de sociale economie. De analyse klopt: er zijn bij de voormalige sociale werkplaatsen heel wat enclaves stopgezet wegens de norm die is opgenomen in het besluit van de Vlaamse Regering.¹ Artikel 46 bepaalt de streefcijfers van te begeleiden doelgroepwerknemers per begeleider.

Bij de stopgezette enclaves zaten een aantal mooie projecten. Zo was er bijvoorbeeld een uitvaartcentrum dat twee doelgroepmedewerkers inschakelde om te helpen bij de koffietafel.

Kernactiviteiten

Artikel 79 van het BVR heeft het over de begeleide inschakeling in "de kernactiviteit van een andere onderneming of een andere organisatie". Dat heeft tot gevolg dat groen- of schilderwerken bij een ander bedrijf niet onder enclavewerking kunnen vallen. Meewerken in het sorteren bij een recyclagebedrijf valt er dan weer wel onder, waardoor er andere regels van toepassing zijn. Het is niet altijd evident om het onderscheid te maken tussen een kernactiviteit en een andere activiteit. Er is een grijze zone. In de conceptnota wordt het voorbeeld gegeven van een woonzorgcentrum. Behoort het opmaken van bedden en het ronddelen van maaltijden tot de kernactiviteit van een woonzorgcentrum? De normen voor die centra gaan

¹Besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

vaak over medische handelingen en dus is de vraag of bijvoorbeeld catering ook onder de kernactiviteiten valt.

Begeleiding

Artikel 79 bepaalt verder dat de begeleide inschakeling “een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer” omvat. Artikel 79 stelt dat voor een lage intensiteit van coaching door de werkvloerbegeleider het streefcijfer van dertien te begeleiden doelgroepwerknemers geldt. Voor de gemiddelde intensiteit is dat één begeleider op tien en voor de hoge intensiteit een op zeven. Aan die normen is ook de subsidiëring gekoppeld. Men krijgt eigenlijk nauwelijks meer subsidies om in te zetten op gemiddelde of hoge begeleiding. Daarvoor kan men andere inkomsten gebruiken maar die zijn ook beperkt. Het gevolg is dat een enclave van minder dan vijf doelgroepwerknemers economisch niet langer rendabel is.

HERWIN vraagt niet om de regels, zoals die over permanente begeleiding, zonder meer te schrappen. Daar moet goed over worden nagedacht. De begeleiding is de bestaansreden van collectief maatwerk. De begeleiders zorgen ervoor dat mensen die in een regulier bedrijf geen kans krijgen of er niet kunnen blijven, toch performant kunnen werken en zelf een groot deel van hun loon kunnen verdienen.

Flexibiliteit

HERWIN meent wel dat er meer flexibiliteit nodig is. Een haalbare piste is één begeleider inzetten voor twee of drie enclaves met twee of drie doelgroepwerknemers. Die enclaves mogen dan uiteraard niet te ver uit elkaar liggen. Die formule wordt nu uitgetest met één begeleider voor drie woonzorgcentra die redelijk dicht bij elkaar liggen. De begeleider is elke week deeltijds aanwezig in elk woonzorgcentrum en kan indien nodig zich ook snel verplaatsen naar een ander centrum.

Zijn er kmo's die op deze formule wachten? Om te beginnen zijn er al de stopgezette kleinere enclaves. Bovendien zijn er nog andere die geïnteresseerd zijn.

Een ander punt is dat de regels nogal mathematisch zijn: één begeleider op zeven, tien of dertien doelgroepmedewerkers. Een strikte interpretatie daarvan beperkt de mogelijkheden. Permanente begeleiding veronderstelt – voor een aanwezigheid bij elk van de tien doelgroepwerknemers (voor een gemiddelde begeleiding) – een aanwezigheid van 37 uur per werkweek. Een andere strikte interpretatie is dat er geen ruimte is voor een-op-eencoaching van een halve dag omdat dat een permanente aanwezigheid bij de andere doelgroepmedewerkers uitsluit. De beste oplossing ligt ergens daartussen maar dat is bij een strikte toepassing onmogelijk. Voor HERWIN is dit niet de juiste interpretatie.

Er is ook veel variatie tussen de doelgroepwerknemers. Iemand met een verstandelijke beperking heeft een ander soort coaching nodig dan iemand met een verslavingsproblematiek. De flexibiliteit die daarvoor nodig is, is op dit moment niet mogelijk binnen de regelgeving.

Gorik Ooms verwijst nog naar zijn ervaring met een groendienst. Dat is een vorm van dienstverlening waarvoor de regels voor een enclavewerking niet van toepassing zijn. Een deel van de dag werd in kleine groepjes gewerkt en dat lukte goed als de begeleider niet te ver uit de buurt was. Dat geldt ook voor schilderwerken waarbij de coach bij het begin van de dag instructies geeft en daarna nooit ver uit de buurt is.

Volgens HERWIN moet die flexibiliteit ook lukken in een enclave. Daarover moet goed worden overlegd. Het kan zeker niet de bedoeling zijn ruimte te creëren voor besparingen op begeleiding die dan een element in de competitie kunnen zijn.

HERWIN wil geen 'race to the bottom' waarbij één begeleider tien enclaves aanstuurt. Op termijn straft dat zichzelf af want onvoldoende begeleiding zorgt voor een slechte werking en dan wordt de enclave stopgezet.

Meer opties voor kleinere maatwerkbedrijven creëren ook meer opties voor doelgroepmedewerkers, zoals meer verschillende soorten activiteiten in dezelfde onderneming. Een deel van de proeftuinen in woonzorgcentra gebeurde met maatwerkbedrijven die daarnaast ook een kringwinkel of een groendienst hadden. Er zijn ook meer mogelijkheden voor kmo's, naast individueel maatwerk en dienstverlening.

Gorik Ooms stelt tot slot dat HERWIN altijd bereid is een bezoek aan een maatwerkbedrijf te organiseren.

3.2. Ignace De Ro, Westlandia

Ignace De Ro is algemeen directeur van Westlandia, een maatwerkbedrijf met negenhonderd medewerkers in Ieper, en bestuurslid van 4Werk, de koepel van West-Vlaamse maatwerkbedrijven, en van Groep Maatwerk. Hij zal vanuit de praktijk toelichten wat de valkuilen en kansen van enclavewerking zijn.

Praktijk

Een enclave veronderstelt een overeenkomst met een klant. Daarin wordt bijvoorbeeld opgenomen dat er tewerkstelling is voor zeven doelgroepmedewerkers en één begeleider. In de praktijk moet ook rekening worden gehouden met ziekteperiodes en verloven bij de doelgroepmedewerkers. Bij Westlandia starten de enclaves om 7.30 uur. Als er iemand ontbreekt, wordt tegen 8.00 uur een vervanger ingeschakeld zodat de enclave goed kan starten. In veel enclaves wordt aan bandwerk gedaan of in een lijnopstelling gewerkt en als er dan plots maar vijf aanwezigen zijn, is dat heel stresserend voor die doelgroepmedewerkers. Bovendien keldert het rendement dan. Als het maatwerkbedrijf dat niet oplost, verliest het die enclave. Westlandia leidt doelgroepwerknemers op om bij verschillende enclaves te kunnen invallen bij een plotse afwezigheid. Voor dertien enclaves heeft Westlandia ongeveer 140 doelgroepmedewerkers. Er zijn dertien begeleiders en vier 'vlinders', begeleiders die werden opgeleid om op elk moment de begeleiding over te nemen.

Begeleiding is een te algemene term

In de conceptnota is er sprake van begeleiding en gespecialiseerde begeleiding. De spreker wijst op het verschil tussen de werknemers in collectief maatwerk, toegelaten tot trede 5 van de participatieladder, en die in individueel maatwerk, toegelaten tot trede 6. Trede 5 betekent dat de doelgroepmedewerker minder mogelijkheden heeft. Er is begeleiding en er is heel gespecialiseerde begeleiding. Of een enclave nu groot of klein is, de problematiek bij sommige medewerkers is van die aard dat er snel iets grondig kan misgaan. Maatwerkcoaches zijn meestal niet opgeleid om explosieve situaties ten gronde aan te pakken. Die aanpak kan verschillen naargelang het om een doelgroepmedewerker met een autismespectrum gaat of iemand met een zware verstandelijke beperking. De begeleiders kunnen voorlopig ingrijpen maar de sociale dienst van Westlandia staat permanent klaar om bijstand te geven aan de begeleider en de doelgroepmedewerkers.

Begeleiding is volgens de spreker wel een absolute noodzaak en dat mag niet worden onderschat als men de regels soepeler wil maken. Wie toegelaten wordt tot trede 5 heeft een problematiek, dat kan een mentale beperking zijn of een ziektespectrum. Met de klant wordt afgesproken dat Westlandia op elk moment de enclave kan betreden en dat de klant niet rechtstreeks opdrachten geeft aan de doelgroepmedewerkers. De begeleider zorgt ervoor dat de opdrachten worden uitgevoerd. De klant weet immers niet hoe hij een doelgroepmedewerker met bijvoorbeeld een autismespectrum moet

aanspreken. De begeleider is daarvoor opgeleid. De ervaring leert dat als de klant toch rechtstreeks opdrachten geeft, het meestal fout loopt.

Westlandia heeft enclaves van twee of drie doelgroepmedewerkers en zelfs een van twee doelgroepmedewerkers met twee begeleiders. Er zijn er ook van 21 medewerkers met twee begeleiders.

Ignace De Ro stelt dat het Maatwerkdecreet de begeleiding heel theoretisch bekijkt. In de praktijk maakt het voor de begeleiding bij een geautomatiseerde lijnopstelling niet uit of er zeven of negen doelgroepmedewerkers aan de band staan. Volgens de regelgeving moeten er bij zeven doelgroepmedewerkers met een hoge begeleidingsintensiteit echter 1,2 vte's begeleiders worden ingezet. In de praktijk is 0,2 vte's niet haalbaar en 2 vte's inzetten weegt op de kostprijs. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is maatwerkcoaches vinden niet zo evident. Dat de begeleider op de loonlijst van het maatwerkbedrijf moet staan, is een ander probleem. Er mag geen beroep worden gedaan op een interimbedrijf om begeleiding in te zetten. Dat zou volgens de spreker wel mogelijk moeten zijn, mits de interimkracht aan bepaalde vereisten voldoet.

Intern heeft Westlandia een inpaklijn voor chocolade met 42 doelgroepmedewerkers en twee begeleiders. Dat lukt perfect omdat het repetitief werk is. Het werk wordt opgedeeld in kleine taken waardoor het voor de medewerkers heel begrijpelijk is. Voor enclaves wordt dat niet toegelaten.

Het kan mogelijk zijn om in specifieke kleinere enclaves een begeleider in te zetten voor twee doelgroepmedewerkers. Meestal werkt de begeleider dan deels mee om het financieel haalbaar te maken.

Inschatting doelgroepmedewerkers

Vandaag worden de begeleidingsnood en de subsidiëring van de doelgroepmedewerkers ingeschat op basis van een theoretisch model, het ICF-model. Dat wordt weliswaar correct toegepast maar Ignace De Ro stelt vast dat doelgroepmedewerkers met een hoge begeleidingsnood in het weekend toch vrijwilligerswerk kunnen doen zonder begeleiding, bijvoorbeeld helpen in een voetbalkantine. Doelgroepmedewerkers die graag in een bepaalde omgeving werken en heel veel zin hebben in een bepaalde activiteit kunnen vaak meer taken aan dan ingeschat. De regelgeving is ook op dat punt te rigide. Er wordt te weinig rekening gehouden met de capaciteiten van mensen afhankelijk van de activiteit.

Begeleiding is noodzakelijk, ook de gespecialiseerde, maar voor kleinere enclaves is het inzetten van doelgroepmedewerkers moeilijk. De regelgeving kijkt niet naar de specifieke beperking of het ziektepatroon. Iemand met een autisimestoornis kan bijvoorbeeld niet zelfstandig in een winkel worden ingeschakeld. Er moet worden gekeken naar de specifieke situatie van de maatwerker. De spreker begrijpt wel dat het niet eenvoudig is om dit in regelgeving te gieten.

Werkuren, vervoer en andere hindernissen

De enclaves van Westlandia werken van 7.30 uur tot 16.00 uur. Dit wijkt zo goed als altijd af van de werkuren die gelden bij de klant. Er is ook de vervoersproblematiek. Zorgt men voor collectief vervoer vertrekkende van het maatwerkbedrijf of mogen de doelgroepmedewerkers zelfstandig naar de klant gaan, wetende dat velen geen rijbewijs hebben en sommigen zelfs niet kunnen fietsen?

Westlandia zorgt in de meeste gevallen voor vervoer dat vertrekt van het maatwerkbedrijf en dat brengt weer andere problemen met zich mee. Van de negenhonderd doelgroepmedewerkers werkt 40 procent niet voltijds en voor hen is vervoer moeilijk

te regelen. Heel wat doelgroepmedewerkers komen daardoor niet in aanmerking om in een enclave te werken. Als men met kleinere enclaves wil werken, wordt het vervoersprobleem nog groter.

De meeste enclaves werken continu. Maar er zijn er enkele die één dag per week werken of één week per maand. Ook dat moet men kunnen organiseren. Zelfs voor een groot bedrijf als Westlandia, dat kan schuiven met enclavewerkers, moet in de personeelsplanning elke dag een puzzel worden gelegd. Kmo's vragen soms hulp voor enkele dagen en dan is het een kwestie van geluk of die opdracht kan worden aanvaard en er doelgroepmedewerkers en een begeleider kunnen worden ingezet. De vier vlinderbegeleiders worden door Westlandia zelf betaald, zonder subsidies, en dat verhoogt de kostprijs en de complexiteit.

Een ander hindernis bij het opstarten van een enclave, zeker in een groot bedrijf, is dat de vakbonden tegen zijn. Ze vrezen meestal dat er ontslagen zullen vallen bij de eigen werknemers van het bedrijf. Vaak kunnen ze niet worden overtuigd en komt er geen enclave. Als het wel lukt, zijn de vakbonden doorgaans enthousiast.

Conclusie

Ignace De Ro is twaalf jaar geleden gestart bij Westlandia en sindsdien is het bedrijf gegroeid van 650 naar negenhonderd medewerkers. Er zijn dus zeker groeimogelijkheden voor maatwerkbedrijven. Een voorwaarde is dat de dienstverlening aan de klanten goed wordt georganiseerd en kwalitatief en continu is.

4. Vragen en antwoorden

4.1. Vragen van de leden

Tussenkomst van Allessia Claes

Allessia Claes heeft veel bijgeleerd, ook door de voorbeelden uit de praktijk. Ze heeft de conceptnota ingediend omdat ze sterk gelooft in de sociale economie en de enclavewerking. Uit het antwoord op een schriftelijke vraag bleek dat het aantal enclavewerkingen de laatste jaren is gedaald (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2022-23, nr. 235). Tijdens de coronacrisis waren er signalen van een goede samenwerking tussen de reguliere en sociale economie en dus had het lid verwacht dat het aantal enclaves sindsdien zou stijgen. Zoals al aangehaald, maakt onbekend onbemind en dus is er nog een belangrijke taak om de sociale economie en de enclavewerking meer bekend te maken. De banden tussen de sociale en reguliere economie kunnen nog worden versterkt.

De enclavewerking kan deels een oplossing zijn voor de algemene krapte op de arbeidsmarkt. Door die krapte is het ook moeilijk om begeleiders te vinden. Er is wel een initiatief om mensen aan te moedigen om daarvoor te solliciteren hoewel het een knelpuntberoep blijft. Het lid betreurt de terughoudendheid van de vakbonden terwijl er goede voorbeelden van samenwerking zijn, waaruit ook veel kan worden geleerd.

Het aantal contracten is gedaald maar uit de presentatie blijkt dat het aantal uren wel sterk is gestegen. Er zijn ook heel wat doelgroepmedewerkers betrokken bij de enclavewerking. Het lid denkt dat er op dit moment meer brede samenwerkingen zijn dan enkele jaren geleden. Kleine enclaves haken dan weer af. Kan het individueel maatwerk daarvoor een oplossing zijn?

Er is maar een beperkt beeld van de enclavewerking en de effecten ervan. Kan ze bijdragen tot de uitstroom van de sociale naar de reguliere economie? Dit soort cijfers lijkt niet te worden bijgehouden. Een andere vraag is of de verdeling van de

enclavewerking goed gespreid is over de maatwerkbedrijven. Of zijn er maatwerkbedrijven die veel enclaves hebben en andere geen? Kunnen de koepels bijdragen tot een betere verzameling van data om dit in kaart te brengen? Het is niet de bedoeling de administratieve lasten te vergroten maar betere cijfers kunnen ook interessant zijn voor de sector en het parlement.

Allessia Claes kijkt met bijzondere aandacht naar de uitrol van het individueel maatwerk. De vraag is of de ondernemingen er gebruik van zullen maken. Een effectieve informatie- en communicatiecampagne moet de werkgevers warm maken voor het individueel maatwerk. Het werkgeverschap is misschien wel een drempel voor de ondernemers. Het lid gelooft niet dat individueel maatwerk de enclavewerking zal verdringen, dat bleek ook uit de presentaties. Zien de sprekers individueel maatwerk als een kans om de enclavewerking te verruimen en te versterken, bijvoorbeeld wat de begeleiding betreft? Kunnen de begeleiders van individueel maatwerk misschien ook worden ingezet voor de enclavewerking?

De conceptnota wil in de eerste plaats de regelgevende drempels voor de enclavewerking in kaart brengen. Zoals al vermeld, legt het BVR een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op. De begeleiding is essentieel maar dat ze permanent moet zijn, lijkt toch een belangrijke drempel. De focus zou moeten liggen op kwaliteitsvolle begeleiding en de maatwerkbedrijven zouden het permanente karakter zelf moeten kunnen invullen. De spreker van Westlandia stelde al dat elke doelgroepmedewerker en situatie anders zijn en dat het maatwerkbedrijf daarvan een inschatting moet maken. Misschien kunnen er vaste contactmomenten worden ingepland naast een permanent contactpunt. Het is een complexe situatie waarbij ook rekening moet worden gehouden met de federale wetgeving.

Het lid gaat ervan uit dat doelgroepmedewerkers ook kunnen groeien op de werkvloer, dat ze in het begin heel veel begeleiding nodig hebben maar na een tijd routine en vertrouwen krijgen. Is de permanente begeleiding dan nog nodig? De kwaliteit moet vooropstaan maar misschien is meer flexibiliteit mogelijk. Het is ook een zaak van vertrouwen geven en durven loslaten. Hoe zien de sprekers dat? Heeft de sector zelf voorstellen om de regelgeving aan te passen? Het is maatwerk maar toch is er ook een kader en regelgeving nodig.

Het is voor Allessia Claes belangrijk om de sociale economie te blijven promoten. Wisselen de maatwerkbedrijven goede praktijken uit? Zijn er nog kansen om meer samen te werken en ervaringen uit te wisselen? Welke rol kan de overheid op dat vlak nog spelen?

Tussenkomst van Thijs Verbeurgt

Thijs Verbeurgt stelt dat de conceptnota de verdienste heeft om het thema op de agenda te zetten en het debat over enclavewerking en maatwerk te voeden.

De sprekers hebben volgens het lid de uitdaging goed geschetst: er moet worden gekeken naar maatwerk in de begeleiding voor het maatwerk. Ook de begeleiding is maatwerk. De vraag is hoe maatwerk en flexibiliteit kunnen worden gerealiseerd zonder de kwaliteit van de begeleiding te ondergraven. Hoe zien de sprekers de kwaliteitsborging als de regels voor de begeleiding worden versoepeld?

In de conceptnota wordt de focus gelegd op doorstroom en daar heeft het lid toch vragen bij. Is de doorstroom beter bij de enclavewerking dan bij de klassieke maatwerkactiviteiten? Of is enclavewerking voor de betrokken doelgroepmedewerkers een meer structurele en duurzame tewerkstelling? Voor Thijs Verbeurgt is duurzame tewerkstelling de essentie, eerder dan doorstroom centraal te stellen.

Tussenkomst van Immanuel De Reuse

Immanuel De Reuse stelt vast dat iedereen op een positieve manier naar enclavewerking kijkt en er kansen voor de ontplooiing van doelgroepmedewerkers in ziet. De conceptnota is een goede aanleiding om tien jaar na het initiële decreet de enclavewerking te evalueren en een verbetertraject op te zetten. Het belang van maatwerk en enclavewerking moet niet meer worden benadrukt.

Zoals de nota vermeldt, zijn de cijfers niet duidelijk en blijven vele vragen onbeantwoord.

De sprekers wezen op de normen voor begeleiding maar is het niet zo dat vele kleine enclaves worden stopgezet omdat de maatwerkbedrijven om praktische redenen de activiteit overnemen? Is er niet te weinig structurele samenwerking met grote bedrijven? Of zijn het de grote bedrijven die zorgen voor meer stabiliteit in de enclavewerking? Het aantal uren stijgt en dat zou te wijten kunnen zijn aan een versterking van de werking in de grote bedrijven terwijl de kleine afhaken.

Het lid vindt de conceptnota goed omdat hij focust op de haalbaarheid en de aanmoediging van kleine enclaves. Daarom is de Vlaams Belangfractie ook voorstander van het inzetten op bereikbaarheid en begeleiding vanop een nabije afstand. Dat zou een ideale tussenstap kunnen zijn tussen permanente begeleiding en het individueel maatwerk. Het zou een kans kunnen zijn voor deeltijdse doelgroepmedewerkers of enclaves waar er maar een halve dagtaak is, die nu niet rendabel zijn. Het lid denkt daarbij aan kleine opdrachten in bijvoorbeeld de horeca.

40 procent van de doelgroepmedewerkers van Westlandia werkt deeltijds. Neemt dat cijfer nog toe?

De administratieve lasten schrikken vele ondernemingen af en daarom zijn vele werkgevers niet bereid om werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op de loonlijst te zetten. Is dat een obstakel dat kan worden opgevangen door enclavewerking?

De Vlaamse Sociale Inspectie stuurt erop aan dat de streefcijfers voor begeleiding worden toegepast in elke individuele enclave. De norm voor begeleiding is vaak de financiële doodsteek voor het enclavemodel, hoewel de sprekers het belang van begeleiding blijven benadrukken. De begeleider moet mee betaald worden door de klant en dus moet er ook nuttig werk zijn voor de begeleider. Daarbij moet volgens het lid meer rekening worden gehouden met het type activiteit, bijvoorbeeld met het verschil tussen bandwerk en een individuele werkpost. Voor bandwerk zijn er nu veel begeleiders nodig die eigenlijk niet rendabel zijn. Voor complex werk kan er dan weer nood zijn aan meer begeleiding. Er is nu al veel mogelijk op het vlak van technologische ondersteuning en begeleiding.

De job van begeleider vergt zowel technische als sociale competenties. Het is een knelpuntberoep en er zullen nog acties moeten worden ondernomen om meer begeleiders aan te trekken. Het profiel sluit aan bij dat van de leerkrachten technisch onderwijs en misschien is er wel interactie tussen die sectoren mogelijk. Leerkrachten die zijn uitgekeken op het onderwijs zouden hun talenten kunnen inzetten in maatwerkbedrijven en omgekeerd. Zien de sprekers dat als een mogelijkheid?

Interimarbeid voor begeleiders is voor Immanuel de Reuse nogal riskant omdat de sociale skills moeten worden opgebouwd. Zien de spreker interimarbeid als een piste? Moeten die interimbegeleiders dan een verkorte opleiding krijgen?

Kan de begeleider van individueel maatwerk in een regulier bedrijf niet worden ingeschakeld voor de begeleiding van de enclave?

Ignace De Roo wees erop dat Westlandia ook de vlinders, de begeleiders die inspringen indien nodig, moet betalen. Zijn dat vier begeleiders die geen ander werk doen of worden ze ook ingeschakeld voor andere taken in het maatwerkbedrijf? Zijn er ook begeleiders die deeltijds willen werken?

De doelstelling blijft nog altijd doorstroom en de enclave kan daarin een stap zijn. De werknemers van maatwerkbedrijven die daartoe potentieel hebben, moeten kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Dat kan zorgen voor nieuwe instroom en dat is belangrijk want er zijn veel mensen die voor de maatwerksector in aanmerking komen. Als de doelgroepmedewerker doorstroomt, verliest hij echter zijn plaats in het maatwerkbedrijf. Er wordt gewerkt met persoonlijke ontwikkelingsplannen en VDAB doet om de vijf jaar een evaluatie. Dat schrikt vele maatwerkers af. Hebben de sprekers ook die ervaring? Hoe verloopt de samenwerking met VDAB in dat verband?

Immanuel De Reuse besluit met de bedenking dat de overheid niet te veel mag betuttelen en vertrouwen moet hebben in de maatwerkbedrijven.

Tussenkomst van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne merkt op dat de samenwerking met de lokale besturen niet aan bod kwam in de uiteenzettingen. Het lid kan zich voorstellen dat die een nuttige rol kunnen spelen. Ze kunnen de mogelijkheden van enclavewerking bekendmaken bij bedrijven in hun regio maar ook samenwerken met maatwerkbedrijven voor de doorstroom van onder meer OCMW-cliënten. Het Vlaamse beleid wil actief inzetten op de lokale besturen als partners voor het arbeidsmarktbeleid. Wat kan de rol van de lokale besturen zijn in het maatwerk en de enclavewerking?

Het lid meent dat individueel maatwerk een oplossing kan zijn voor het wegvallen van kleine enclaves. Of zien de sprekers nog een probleem daarin?

De spreker van Westlandia wees terecht op de praktische problemen met mobiliteit, deeltijds werk enzovoort. Maar enclavewerking is niet voor iedere doelgroepmedewerker een oplossing, het maakt deel uit van het menu dat de sociale economie te bieden heeft. Of moet volgens de sprekers iedereen in een enclave terecht kunnen?

Hoe verloopt het sociaal overleg met de vakbonden in de sector? Zijn er bezorgdheden die in het beleid moeten worden meegenomen?

4.2. Antwoorden

Antwoorden van Francis Devisch, Groep Maatwerk

Francis Devisch bevestigt dat de krapte op de arbeidsmarkt een opportuniteit is voor de maatwerkbedrijven. De sector speelt daarop in, ook al is er momenteel een dip in het aantal opdrachten van de voormalige beschutte werkplaatsen en is er behoorlijk wat tijdelijke werkloosheid. De spreker gaat ervan uit dat dit sneller opgelost zal zijn dan de krapte op de arbeidsmarkt. De maatwerksector presenteert zich aan de reguliere bedrijven en organisaties als een deel van de oplossing. Zij kunnen zich terugplooiën op hun kernactiviteiten en nagaan of maatwerkbedrijven in aanmerking komen voor de andere activiteiten.

Een ander aspect van de krapte is dat maatwerkbedrijven moeilijk coaches vinden. Dat is een grote uitdaging. Een begeleider moet over twee sets competenties beschikken en dat is niet voor iedereen weggelegd. In het algemeen zijn na de coronacrisis veel mensen beginnen nadenken over hun job en ook bij de maatwerkcoaches is er een gestegen vraag om vier vijfde te werken. Ook dat zet de zoektocht naar begeleiders onder druk. De maatwerkbedrijven mikken vooral

op zijinstromers, mensen die al ervaring hebben opgedaan in andere jobs, bijvoorbeeld in een bedrijf of in het onderwijs. Als het niet lukt voldoende coaches te vinden, moet de volgende jaren worden nagedacht over de werking van de sector en moet daarover met het beleid in overleg worden gegaan.

Groep Maatwerk gaat ervan uit dat enclaves niet zullen worden 'overgekocht' door reguliere bedrijven. Er is nog een verschil tussen mensen op de loonlijst zetten en enclavewerkers inschakelen. Het verschil zit niet alleen in de begeleiding. Het maatwerkbedrijf zorgt ook voor de beschikbaarheid van medewerkers en lost de problemen daarmee op. Als maatwerkers worden vervangen door interimarbeiders is de beschikbaarheid veel minder gegarandeerd.

Francis Devisch is wel bezorgd over de toeleiding door VDAB naar individueel maatwerk. Er is discussie over de afstemming van de toeleidingsinstrumenten. De werkgevers van de maatwerksector willen gaan voor een geïntegreerd instrument. Er is een gevaar dat aan mensen die niet klaar zijn om te werken in een regulier bedrijf het recht wordt ontzegd om in collectief maatwerk te stappen. VDAB zegt dit te zullen vermijden maar het zal toch goed moeten worden gemonitord. Het kan niet zijn dat VDAB zal bepalen wie in welk stelsel zal werken als er een recht is op collectief maatwerk.

Er waren vragen over de drempels in de regelgeving en het invullen van de begeleiding. Francis Devisch vindt dat het kader voor maatwerk heel goed is, het is ook lang voorbereid in verschillende regeerperiodes. In de sector hoort hij daar weinig grote bedenkingen bij. Wat de volgende jaren wel moet worden uitgeklaard, is het concept begeleiding in zijn geheel. Dat mag niet worden beperkt tot begeleiding in enclaves maar moet voor de hele sector worden bekeken. Het blijft een uitdaging om flexibiliteit mogelijk te maken en tegelijk voldoende garanties voor kwaliteit in te bouwen. De sector moet de lat hoog blijven leggen en zelf voor kwaliteitsgaranties zorgen. Een derde aspect is dat het regelgevende kader voor voldoende zekerheid moet zorgen.

De spreker wil benadrukken dat er een goed sociaal overleg is in de sector. Er werd recent nog een sociaal akkoord gesloten. Ook over de begeleiding zal het overleg moeten worden aangegaan. De vakbonden zijn onder meer bezorgd over de kwaliteit van de begeleiding en op dat punt vrij conservatief. Er moet hoe dan ook een draagvlak zijn bij alle sociale partners.

Doorstroom is al langer een discussiepunt. De introductie van het individueel maatwerk kan wel een gamechanger zijn. Wie vanuit een maatwerkbedrijf doorstroomt naar een regulier bedrijf, moest tot hiertoe de volgende dag aan de slag gaan met zo goed als geen begeleiding. Die overgang is te groot. Het individueel maatwerk kan zorgen voor een continuüm waarin de focus ligt op het zo maximaal mogelijk ontwikkelen en benutten van de competenties van alle werknemers. Voor sommige maatwerkers zal een permanente tewerkstelling in het maatwerkbedrijf een goede oplossing zijn. Anderen zullen liever in een enclave werken of zullen via individueel maatwerk op de loonlijst van een regulier bedrijf komen te staan. Voor Francis Devisch moet de doorstroom een gevolg zijn van de focus op competenties, geen doelstelling op zich.

Als er gesleuteld wordt aan de regelgeving van maatwerk moet ook het concept doorstroom worden bekeken. Er is in het verleden zo lang over gediscussieerd dat het een log instrument is geworden.

Antwoorden van Gorik Ooms, HERWIN

Gorik Ooms is zelf ook een zijinstromer in de sector. Als jurist was zijn eerste reactie verwondering over het feit dat alles zo in detail in de regelgeving was opgenomen. De regels lijken gebaseerd op massaproductie in plaats van maatwerk. Er is veel te weinig ruimte voor flexibiliteit in het regelgevende kader. Voor de begeleiding is dat belangrijk omdat die veel verschillende vormen kan aannemen omdat de noden zo verschillen. Doelgroepmedewerkers kunnen een bepaalde periode goed functioneren en daarna opnieuw begeleiding nodig hebben. Soms kan het verschillen van dag tot dag.

Intussen heeft de spreker wel meer begrip voor het feit dat er normen worden opgelegd. Er zijn de staatssteunregels en aan de belastingbetaler moet worden duidelijk gemaakt waarom overheidsgeld wordt besteed. Het kader moet flexibeler worden maar moet toch duidelijk genoeg zijn om te verantwoorden waarom er subsidies worden gegeven en om te vermijden dat er onder druk van de markt wordt bespaard op begeleiding. Het gaat dan niet enkel over enclavewerking maar over collectief maatwerk in het algemeen. HERWIN heeft geen pasklaar antwoord op de vraag hoe het kader er moet uitzien en wil afwachten hoe de proeftuinen verlopen.

Waarom zijn de gegevens zo beperkt? Er is recent overlegd met het Departement WSE en dit jaar nog zullen er meer data beschikbaar worden gesteld over de grootte, duurtijd en activiteiten van de enclaves. Bij sommige leden van HERWIN riep dit wel de vraag op of deze data ook aan de inspectie zouden worden overgemaakt. Als men bijvoorbeeld aangeeft dat de enclave verpakkingsactiviteiten uitvoert, kan een inspecteur opmerkingen maken als hij vaststelt dat er soms een ander type werk wordt verricht.

Gorik Ooms ziet individueel maatwerk niet als een alternatief voor kleine enclaves, wel als aanvulling. Hij geeft het voorbeeld van een kleine enclave bij een begrafenisondernemer waarbij de werkgever de twee medewerkers heeft overgenomen. Dat gebeurde alleen omdat er eerst een enclave was die het mogelijk maakte voor de werkgever om een inschatting te maken. In het ideale scenario blijven kleine enclaves mogelijk naast individueel maatwerk. Dat biedt mogelijkheden voor doorstroom via individueel maatwerk.

De regelgeving zorgt nu voor enkele rare kronkels. Iedereen met een advies collectief maatwerk, ook de mensen met een hoge begeleidingsnood, krijgt ook een advies individueel maatwerk. Alle werkgevers mogen een beroep doen op de maatregel individueel maatwerk. Het zou dus kunnen dat een bestaande enclave vanaf 1 juli 2023 wordt omgevormd tot individueel maatwerk en dat met dezelfde doelgroepmedewerkers maar met een externe begeleider die één keer per week langskomt. Dat kan volgens de spreker niet de bedoeling zijn. Er moet een oplossing komen om kleine enclaves aanvullend aan individueel maatwerk mogelijk te maken.

Gorik Ooms bekijkt doorstroom vanuit het recht op werk. Aan de doelgroepmedewerkers moeten meerdere keuzes worden gegeven, ook die om in de reguliere economie te werken. Daarvan een plicht maken, heeft een averechts effect. Veel doelgroepmedewerkers zien doorstroom eerder als een bedreiging dan als een opportuniteit. Via individueel maatwerk kan daaraan worden gewerkt maar sommige mensen zitten gewoon op hun plaats in het collectief maatwerk. In het decreet is in een terugvalpositie voorzien, die verder wordt uitgewerkt in een besluit van de Vlaamse Regering.

De ervaringen met de lokale regisseurs voor sociale economie zijn heel gevarieerd, gaande van positief tot onbestaande. Sommige lokale besturen kozen ervoor zich niet in te laten met maatwerk en zich te beperken tot wijk-werken en dergelijke.

De spreker hoopt op meer uniformiteit want lokale besturen kunnen op veel vlakken het verschil maken.

HERWIN doet zijn best om de job van maatwerkcoach opnieuw aantrekkelijk te maken. Veel zijinstromers zijn tevreden maar er zijn nog inspanningen nodig.

In een soepele interpretatie van de huidige regelgeving is een interimbegeleider al mogelijk. De begeleider moet weliswaar in dienst zijn van het maatwerkbedrijf maar er wordt niet bij vermeld dat er een vaste arbeidsovereenkomst moet zijn. Een interimcontract moet kunnen in bepaalde omstandigheden, zij het niet als een permanente oplossing. De maatwerkcoaches moeten worden opgeleid en over bepaalde competenties beschikken. Voor wie slechts enkele dagen inspringt, kan dat moeilijk zijn.

Gorik Ooms besluit dat uit zijn antwoorden blijkt dat de maatwerkbedrijven zelf zoeken naar een evenwicht. Ze willen iets meer flexibiliteit maar vragen ook niet om alle normen los te laten.

Aanvullend antwoord van Francis Devisch, Groep Maatwerk

Francis Devisch vult wat betreft interimbegeleiders aan dat maatwerkbedrijven hoe dan ook de opdracht hebben om de lat hoog te leggen. Als een maatwerkbedrijf een enclave niet goed ondersteunt, zal dat worden afgestraft door de klant. Nu zijn er echter situaties waarbij een directeur 's morgens moet beslissen om ofwel snel een begeleider te vinden ofwel acht enclavewerkers op tijdelijke werkloosheid te zetten. Het is voor een maatwerkbedrijf elke morgen puzzelen. Werken met vlinders via interimarbeid zou daarbij kunnen helpen, mits de garantie dat kwaliteit kan worden geboden.

Antwoorden van Ignace De Ro, Westlandia

Ignace De Ro antwoordt op de vraag waarom er vier vlinderbegeleiders zijn. De dertien begeleiders voor dertien enclaves hebben elk recht op tien vrij te nemen verlofdagen en gemiddeld ongeveer zeven rimpeldagen per jaar. Gemiddeld zijn ze ook ongeveer vijftien dagen ziek op een jaar. Voor dertien begeleiders gaat het dan in totaal om 416 dagen. Er zijn dus al minstens twee vlinders nodig, die op hun beurt ook recht hebben op die dagen en ziek kunnen zijn. Bovendien moeten die vlinders permanent worden opgeleid, waaronder opleiding op de werkvloer van de verschillende enclaves om te kunnen inspringen. De dertien vaste begeleiders en de vier vlinders zorgen ervoor dat de dertien enclaves kunnen blijven draaien met begeleiding. De vlinders worden niet ingeschakeld voor andere activiteiten.

De spreker werkte vroeger voor een beschutte werkplaats en ook daar zat (interne en externe) doorstroom in de strategie en missie. De vaststelling is echter dat de mensen die een advies collectief maatwerk kregen ook echt een problematiek hebben. Die kan in vele gevallen niet worden weggewerkt. De beperkingen van iemand die de diagnose autisme kreeg, kunnen zelfs nog toenemen. Als iemand een fysieke beperking heeft, is dat ook vaak een blijvende handicap. Het beleid lijkt de doorstroommogelijkheden te overschatten. Westlandia blijft ijveren voor doorstroom en elk jaar kunnen tien tot vijftien medewerkers doorstromen. Dat was voor het Maatwerkdecreet ook al het geval.

Een ander punt is dat jobs voortdurend veranderen. Van een werknemer in een regulier bedrijf wordt verwacht dat hij met zijn ervaring en kennis een andere job kan uitoefenen of zich kan omscholen. De maatwerkers worden opgeleid voor heel specifieke taken en ze herscholen lukt alleen als er daarvoor extra tijd wordt uitgetrokken. Dat is volgens Ignace De Ro de kern van de doorstroomproblematiek.

Er is nu individueel maatwerk maar de reguliere sector kon daarvoor ook al een beroep doen op SINE-middelen en de VOP. Waarom hebben de reguliere bedrijven daar zo weinig gebruik van gemaakt? Een nieuw element is wel dat een deel begeleiding gegarandeerd wordt in individueel maatwerk. Dat kan misschien de doorstroom van collectief naar individueel maatwerk versnellen.

Maatwerkers zijn vaak afwezig en kunnen meestal niet voltijds werken. Reguliere bedrijven, zeker kleine bedrijven, moeten echter elke dag op hun medewerkers kunnen rekenen om aan de eisen van hun klanten te voldoen. Individueel maatwerk zal daaraan niets veranderen. De spreker ziet de praktische drempels niet onmiddellijk verdwijnen. Ook hij meent dat individueel maatwerk eerder aanvullend zal zijn en niet zal leiden tot een vermindering van de kleine enclaves.

Het is inderdaad moeilijk om maatwerkcoaches te vinden. Westlandia zoekt vooral begeleiders die door hun werkervaring of opleiding technisch sterk staan. Ze moeten onderlegd zijn in mechanica, elektriciteit of groenwerk. Daarna wordt nagegaan of ze een sociaal hart hebben. De sociale eigenschappen kunnen worden aangeleerd als de goede ingesteldheid er is. Die aanpak maakt het gemakkelijk om kwaliteit aan de klanten te bieden maar bemoeilijkt de rekrutering. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat werkzoekenden die technisch sterk staan snel een job vinden. Het is niet evident om in die omstandigheden een interimbegeleider te vinden die technisch onderlegd is. Westlandia zou zo iemand onmiddellijk zelf aanwerven en hem dezelfde behandeling geven als een andere aan te werven begeleider. Dat interimarbeid wordt mogelijk gemaakt om bepaalde profielen aan te trekken, kan de spreker wel goedkeuren.

Er werd geopperd dat voor zijinstromers naar het onderwijs kan worden gekeken. Voor de spreker zijn collectief maatwerk en het onderwijs echter twee verschillende werelden. De voormalige beschutte werkplaatsen zijn sterk economisch gericht, ze zien zichzelf als een verlengstuk van de reguliere bedrijven. Voor Westlandia moeten de begeleiders vooral technisch sterk staan.

Volgens de lijsten van VDAB zijn er heel wat doelgroepmedewerkers beschikbaar. In Ieper zouden er duizend mensen beschikbaar zijn om in collectief maatwerk te stappen. Westlandia kent de meeste mensen op die lijst en acht slechts een handvol in staat om in collectief maatwerk te stappen. Er zijn kandidaten die al herhaaldelijk werden aangeworven, tot zevenmaal toe, maar die telkens het bedrijf moeten verlaten omdat ze de job niet aankunnen. VDAB laat die mensen gewoon op de lijst staan terwijl ze volgens de spreker beter zouden worden ingeschaald op trede 3 of 4 van de participatieladder, waardoor ze terechtkunnen in arbeidszorg. Andere kandidaten zijn gewoon niet werkwillig. VDAB zou de lijsten moeten durven bijwerken waardoor er meer correcte cijfers kunnen worden gegeven. Westlandia heeft in de praktijk problemen om doelgroepmedewerkers te vinden.

5. Bijkomende vragen en antwoorden

Allessia Claes herinnert aan haar vraag over het uitwisselen van goede praktijken tussen de maatwerkbedrijven en de koepelorganisaties. Worden ervaringen uitgewisseld en kan de overheid daarin een rol spelen?

Robrecht Bothuyne stelt dat het aan VDAB is om de lijsten van beschikbare doelgroepmedewerkers op te volgen en bij te werken. Het is aan VDAB om tot actie over te gaan en eventueel een ander traject te bepalen voor de betrokkenen.

Het lid informeert verder of in Ieper de samenwerking met het lokale bestuur goed loopt. Bij het OCMW zijn er mogelijk nog kandidaten die niet bij VDAB bekend zijn of pas recent zijn ingeschreven.

Ignace De Ro zegt dat in de regio Ieper de samenwerking met lokale besturen heel goed loopt wat betreft activiteiten van dienstverlening, zoals schoonmaak en groenwerk. Dat het OCMW mensen doorstuurt naar het maatwerkbedrijf gebeurt zelden. De lokale besturen hebben hun tewerkstellingsinitiatieven.

Francis Devisch verwijst naar de conferentie 'Samen en lokaal voor werk', die op 13 juni 2023 plaatsvond in Limburg. Het is voor hem duidelijk dat maatwerkbedrijven een plaats moeten krijgen in de lokale partnerschappen. Er wordt overigens een ESF-oproep over inclusief ondernemen voorbereid en de maatwerkbedrijven willen daar zeker op ingaan.

Wat de toeleiding door VDAB betreft, voelt heel de sector aan dat er daar een probleem is. Minister van Werk Jo Brouns creëert bijkomende plaatsen in de arbeidszorg voor de zogenaamde arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie. Alleen is er geen toeleiding. De toeleidingsproblematiek verdient zeker nog extra aandacht van het Vlaams Parlement.

In antwoord op de vraag over het uitwisselen van goede praktijken stelt Francis Devisch dat Groep Maatwerk en Herwin elkaar vaak zien en veel informatie uitwisselen. In concrete dossiers is er een goede samenwerking. Meer algemeen wordt nu in enkele provincies de stap gezet om provinciale federaties op te richten. 4Werk heeft in West-Vlaanderen daarin het voortouw genomen. In Oost-Vlaanderen en Antwerpen worden daartoe ook stappen gezet. De samenwerking tussen de verschillende werkvormen van vroeger wordt dus intenser.

Gorik Ooms bevestigt dat er veel uitwisseling is van best practices. Die is wel vooral gericht op de activiteiten, zoals bijvoorbeeld het groenoverleg. Het is een kleine sector waarin de actoren elkaar regelmatig zien.

Ignace De Ro vult aan dat 4Werk in West-Vlaanderen alle voormalige beschutte en sociale werkplaatsen groepeerde. Die werken intensief samen. Voor kennisdeling zijn er werkgroepen over financiering, sociale dienstverlening, groenzorg enzovoort en die hebben een grote meerwaarde. Het maakt het mogelijk voor een maatwerkbedrijf om snel een beroep te doen op de kennis van andere maatwerkbedrijven. Groep Maatwerk en HERWIN zijn daarin vertegenwoordigd.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Kurt VANRYCKEGHEM,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

4Werk	koepel van West-Vlaamse maatwerkkbedrijven
BVR	besluit van de Vlaamse Regering
ESF	Europees Sociaal Fonds
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
SINE	sociale inschakelingseconomie
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VOP	Vlaamse ondersteuningspremie
vte	voltijdsequivalent
WSE	Werk en Sociale Economie