

Maatwerk: “We mogen en kunnen ondernemen!”

Hoe zou het gaan met de maatwerkbedrijven, na de invoering van het decreet ‘maatwerk bij collectieve inschakeling’? We vroegen het aan drie – positief ingestelde – algemeen directeurs.

TEKST: PATRICK VERHOEST

FOTO'S: MARC WALLICAN (VANNIEUWENHUYSE) & GF

ILLUSTRATIE: SHUTTERSTOCK

Op 1 januari 2019 trad het decreet ‘Maatwerk bij collectieve inschakeling’ in werking. Dat decreet wil werk en ondersteuning bieden aan mensen die moeilijk een job vinden. De hervorming vereenvoudigde de subsidievoorwaarden en de ondersteunende maatregelen voor ondernemingen in de sociale economie. Het decreet richt zich naar personen met een arbeidsbeperking: dat zijn werkzoekenden die omwille van persoonsgebonden factoren moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Dat kan bv. gaan om mensen met een arbeidshandicap, een medische, psychische of psychosociale problematiek. Zij hebben nood aan begeleiding en ondersteuning op maat. In het normale economische circuit zijn er voor hen weinig kansen op werk.

Enthousiasme

Tim Vannieuwenhuysse is algemeen directeur en gedelegeerd bestuurder bij het Kuurnse maatwerkbedrijf WAAK. Hij noemt het collectief maatwerk “niet helemaal perfect, maar globaal gezien is hij tevreden met een transparante, eenvoudige wetgeving”, die hij verder ook rechtlijnig noemt en “verkoopbaar naar andere bedrijven. De wetgever heeft dat goed gedaan en dat heeft veel te maken met de aanpak van Dirk Vanderpoorten, de secretaris-generaal van het Departement Werk en Sociale Economie. Hij heeft echt wel inzicht in onze sector, gelooft in ons en deed de juiste dingen met kennis van zaken. Hij wordt daarom terecht geprezen. Het belangrijkste is dat de nieuwe regels ons toelaten een bedrijf te zijn dat mag en kan ondernemen. We mogen *commerce* doen.”



Basisregels en meting

Tim neemt ons mee naar het basisprincipe van zijn onderneming: het tewerkstellen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is het enige criterium geworden, licht hij toe: “Er is een internationaal, wetenschappelijk meetinstrument ontworpen dat de afstand tot de arbeidsmarkt berekent en vastlegt. Daarnaast is er de begeleidingsnood. Sommige mensen werken zonder veel begeleiding, maar andere dienen elke dag aangevoerd te worden. Die twee elementen zitten als het ware in het rugzakje van de betrokkene, die dit steeds met zich meeneemt. De gegevens bepalen welk gedeelte van het loon de overheid ons terugbetaalt. Het systeem werkt eigenlijk wel. Het decreet individueel maatwerk, dat binnenkort opstart, gaat in feite hierover. Met deze rugzak kunnen medewerkers dus naar privébedrijven, waardoor de concurrentie nu gelijk is.”



De sector van de maatwerkbedrijven maakt heel wat werk van de begeleiding van de werknemers. Dat kan, omdat de regels niet bepalen welke opleiding de begeleiders moeten genoten hebben, zodat een tekort aan gediplomeerden de sector geen parten kan spelen. Tim: "Bij WAAK weten we dat we minimaal 185 begeleiders nodig hebben, maar we kunnen er evengoed 200 aanstellen als dat ons helpt, zolang ze maar gekwalificeerd zijn. En daar zorgen we zelf voor. We zijn bovendien extern gekwalificeerd. Ook daar heeft de overheid de zaken zeer goed aangepakt. We kunnen en mogen onze verantwoordelijkheid nemen. Dat zorgt ervoor dat we naar

de klant stabiliteit, zekerheid, betrouwbaarheid en kwaliteit kunnen garanderen."

Business

De economie draait beter. Na de leveringsproblemen tijdens

“Het is niet allemaal perfect maar globaal gezien ben ik tevreden met een transparante, eenvoudige wetgeving, die rechtlijnig is en verkoopbaar naar andere bedrijven.

-Tim Vannieuwenhuysen

corona willen Europese bedrijven de supplychain dichterbij hebben en niet langer afhankelijk zijn van bv. China. Een en ander had gevolgen

voor WAAK. Het lokaal verankerde werk leverde meer jobs op. Vorig jaar werd elke werkdag een nieuwe maatwerker aangeworven. Elke week vervoegde een begeleider het maatwerkbedrijf. "We werven aan een hels tempo aan. Er zijn geen wachtlijsten meer. We geloven heel sterk in de lokale verankering, zetten in op b2b en werken voor bedrijven die hier produceren. Alles wat energie en milieu betreft, levert ons opportuniteiten op

niet meer voor wasmachines, maar voor laadpalen, warmtepompen en digitale meters. Het is dezelfde knowhow, maar voor innovatieve zaken."

Het nieuwe decreet heeft nog een aantal bijkomende gevolgen voor WAAK. Ook voor niet-maatwerkbedrijven gelden dezelfde regels, maar die onderne-



mingen hebben niet dezelfde knowhow voor de begeleiding van de werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom zullen zij begeleiding kunnen aankopen. WAAK zal die begeleiding aanbieden als

een vorm van consultancy. Ook de opstart van werknemers bij reguliere bedrijven kan WAAK voor zijn rekening nemen: "We gaan die medewerkers opleiden in ons opleidingscentrum en kunnen daar een *fee* voor vragen. Het vergt immers veel energie en het is niet eenvoudig om met die mensen te werken, met wie wij veel ervaring hebben. Als je het niet goed aanpakt, krijg je er geen toegevoegde waarde van."

A-kwadraat

Jan Boeckx is algemeen directeur bij het Turnhoutse maatwerkbedrijf A-kwadraat. Het ontstond uit de fusie van de (ex-)beschutte werkplaats Amival en het sociale-economiebedrijf Alito en telt vandaag 625 werknemers. Hij treedt het enthousiasme van zijn collega Tim volmondig bij: "Het nieuwe decreet heeft ervoor gezorgd dat er minder versnippering is. Er zijn minder schotten. Een belangrijke

vaststelling daarbij is dat de werking van zowel de ex-beschutte als ex-sociale werkplaatsen niet in het gedrang is gekomen. Historisch gezien zijn er uiteraard wel verschillen. Het is zeker zaak om verder stappen te ondernemen richting *level playing field*. Ik denk dat alle stakeholders binnen het werkveld het hiermee eens zijn. Zoals Tim stelt, is niet alles perfect, maar er is een grote bereidheid om de uitvoering van het decreet te evalueren. Ook daar worden stappen ondernomen."

Ook voor A-kwadraat had de regelgeving van 2019 praktische gevolgen. Het collectief maatwerk bracht meer diversiteit in de werkplaats. Jan Boeckx stelde ook een geleidelijk stijgende vraag voor tewerkstelling vast, waardoor optimaal kon ingespeeld worden op contingent-uitbreidingen. "Potentiële werknemers hebben een grotere keuze van tewerkstellingsplaats, waar-

door slaagkansen voor hen kunnen stijgen. De verbreding van de doelgroep creëert extra uitdagingen voor onze maatwerkcoaches. We bieden hierop een antwoord door middel van passende opleidingen en ondersteuning vanuit de hr-dienst. Zo krijgen ze de tijd om hun begeleidingskennis verder te ontwikkelen. Op het vlak van business zien we geen directe gevolgen. We volgen de economische evoluties op de voet. Collectief maatwerk is niet de driver maar we zorgen er wel voor dat de activiteiten passend en haalbaar zijn voor onze doelgroep."

AMAB

Gelijkaardige feedback bij Peter Vandenheulen. Peter is algemeen directeur bij AMAB, wat staat voor Associatie Maatwerkbedrijven Brabant. Het fusiebedrijf, dat al in 2015 'maatwerk' in de naam droeg, stelt 800 mensen tewerk op vestigingen in Zaventem, Halle en Asse. De activiteiten betreffen herverpakking,

elektromontage en circulaire opdrachten. Peter volgt zijn collega's: "Het doel van het decreet was te vereenvoudigen en af te stemmen op de arbeidsmarkt. Ik meen dat die twee doelstellingen essentieel zijn voor ons. We zijn ondernemers, willen mensen aan het werk zetten en zoeken daarvoor opdrachten. Een goede wetgeving laat ons toe te functioneren, verdringt ons niet in administratie en is helder en transparant. De wet biedt niet te veel ruimte voor interpretatie en is voor ons financieel niet nadelig. Het maatwerkdecreet is helder, wil dichter bij de markt aansluiten en vereenvoudigt het proces. Men laat ons doen wat we moeten doen en dat geeft ons vertrouwen."

Voor AMAB verliep het begin wat stroef. Het kostte wat tijd om de werkrelatie en het proces goed uit te werken, maar de evolutie is positief, getuigt Peter: "De samenwerking met VDAB kon initieel beter, maar dat ging al snel de goede richting uit. Wat wel nieuw is, is dat de gedachte van het maatwerkdecreet deels heeft gezorgd voor branding voor de sector. De beschutte werkplaats was een archaïsche, verschaalde benadering. Het was niet meer van deze tijd. We zijn een sector die wil verrassen op vlak van talent, potentieel, kwaliteit, innovatie, ontwikkeling en groei. Met de naam 'beschutte werkplaats' scoor je niet en zit je meer in het zorgverhaal. Dit is marketing en verliep in het begin niet zo goed, omdat onze klanten daar een

“ Het nieuwe decreet heeft ervoor gezorgd dat er minder versnippering is. Er zijn minder schotten.

-Jan Boeckx-





“We zijn een sector die wil verrassen op vlak van talent, potentieel, kwaliteit, innovatie, ontwikkeling en groei.

-Peter Vandenheulen-

verkeerd beeld van hadden. We leveren geen producten op maat, maar werk op maat voor onze medewerkers. De markt begreep dat niet zo goed, maar die fase is voorbij. We waren inderdaad al bezig met vernieuwende technieken, robotisering, innovatie en verbetering van werkrelaties. Die dimensie is belangrijk.”

Peter Vandenheulen wijst erop dat de verbinding tussen de vroegere beschutte en sociale werkplaatsen, nu beter mogelijk is. Dat leidde tot een aantal fusieverhalen bij sectoren die bij elkaar aanleunden, maar in het verleden als door een Chinese muur gescheiden werden. Nu komen er meer mogelijkheden. Verder konden ook wij de weg inzetten naar afstemming van de juiste begeleiding, want mensen laten groeien is onze doelstelling. Onze focus gaat naar *people, profit en planet*. We willen mensen op een rendabele en duurzame manier doen groeien. Dat werkt beter met de nieuwe merknaam. Het geheel geeft de sector een nieuwe uitstraling en we kunnen nu volwaardige partners worden.”

Individueel maatwerk

Intussen zal het individueel maatwerk midden 2023 wellicht zonder veel lawaai worden ingevoerd. De betrokken werknemers zullen er niet veel van merken. Ook al is de vrijheid en de mogelijkheid

om van maatwerkbedrijf te veranderen of naar een gewoon bedrijf te trekken groter geworden. Tim Vannieuwenhuise ziet niet veel veranderen: “De medewerkers worden mobieler. Maar de meeste mensen hier komen naar Waak omdat ze enkel hier werk vinden en omdat ze in de buurt wonen. Het is voor hen niet zo gemakkelijk om verder van huis te gaan werken. Die vrijheid is dus een beetje theoretisch.”

Jan Boecx is steeds pleitbezorger geweest van individueel maatwerk: “Individueel maatwerk is bedoeld om drempels te verlagen of weg te werken bij mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De wetgever wil ook hier de wildgroei van statuten wegwerken die in het verleden ontstaan is. Onder meer het VOP-statuut (Vlaamse OndersteuningsPremie) zal overgaan in een individueel maatwerkpakket. A-kwadraat stelt momenteel een 25-tal mensen tewerk met een VOP-statuut. Als bedrijf zijn we voorstander om een continuüm aan tewerkstellingsmogelijkheden te kunnen aanbieden. Het zorgt voor meer diversiteit en biedt ons de mogelijkheid om werknemers intern te laten doorstromen. Daarnaast zien we een mogelijkheid om de begeleidingskennis van onze coaches in te zetten bij bedrijven en organisaties die individueel maatwerkers in dienst nemen. Ook dit past perfect in onze mis-

sie, die inzet op verhoging van de werkzaamheidsgraad. Individueel maatwerk zal op deze manier een stap vooruit betekenen.”

Positieve noot

De drie algemeen directeurs sluiten positief af. Tim: “We surfen mee op de golven van de straffe bedrijven van onze streek. Het decreet laat ons toe te ondernemen. We krijgen daar verplichtingen door, maar hebben veel meer vrijheden dan maatwerkbedrijven in de ons omringende landen. Daar is veel meer gereguleerd. Dat maakt ons performanter. We duwen elkaar vooruit in onze sector, we zijn economisch gericht. We klagen niet, maar we doen. Ik ben blij binnen die regelgeving te kunnen en mogen werken.” Jan: “Er zijn veel zaken ten goede veranderd. Er kan nog steeds progressie geboekt worden, maar ik heb er alle vertrouwen in.”

Ook Peter sluit af met een positieve noot: “We hebben heel snel kunnen schakelen en zijn goed begeleid door onze koepel Groep Maatwerk. Het werd geen extra zorg of complexiteit. De initiële problemen — VDAB, branding — hebben we kunnen opvangen en overstijgen. Het was geen *walk in the park*, maar het is een transparant en helder verhaal geworden.” ■