

Individueel maatwerk: **INCLUSIEF** antwoord op arbeidsmarktkrapte

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen in een regulier bedrijf aan de slag met de Vlaamse regeling rond individueel maatwerk. Zo'n 3.500 bedrijven hebben een aanvraag ingediend.

TEKST: LIEVEN DESMET | ILLUSTRATIE: SHUTTERSTOCK

We vroegen tekst en uitleg aan I-Diverso, een organisatie die de expertise bundelt van WEB en Groep INTRO. Beide vzw's zijn begeleiders van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.

Sam Vanormelingen: "Individueel maatwerk is een Vlaamse tewerkstellingsmaatregel. Sinds juli 2023 kan een werkgever financiële ondersteuning krijgen als ze personen aanwerven met een erkende arbeidsbeperking. Dat geldt ook voor zelfstandigen. Het gaat om een loonpremie of een loon- en begeleidingspremie voor werkgevers en een ondersteuningspremie voor zelfstandigen."

Liezelt Vandergucht: "De werknemer met een arbeidsbeperking moet zelf een aanvraag indienen bij de VDAB. De VDAB onderzoekt welke ondersteuningsbehoefte er is. Gaat het om een erkende arbeidsbeperking? Kan eventueel een loonpremie, of een begeleidingspremie, of beide?"

Vanormelingen: "Afhankelijk van de arbeidsbeperking loopt de premie voor twee jaar of voor vijf jaar. Daarna volgt er evaluatie. De toestand kan bijvoorbeeld gewijzigd zijn. Iemand met een tijdelijke beperking — denk aan een persoon met een psychische beperking of een depressie — kan na verloop van tijd bijvoorbeeld geen ondersteuning op de werk-

vloer meer nodig hebben. De loonpremie van twee jaar bedraagt 20% van het loon. Die van vijf jaar is degressief, en varieert in twee gradaties: van 40% naar 20%, of van 55% naar 40%."

Uit cijfers blijkt dat intussen 3.500 bedrijven deze premie hebben aangevraagd. Statistieken vertellen ons dat 17% van de werkzoekenden een arbeidsbeperking hebben?

Vandergucht:

"Correct. Zowat één op vijf werkzoekenden hebben een of andere vorm van beperking. Dit cijfer omvat een grote verscheidenheid, maar er is dus een grote groep beschikbaar waarvoor ondersteuning voorzien is."

Hoe evalueren jullie de maatregel?

Vandergucht: "De regeling individueel maatwerk vervangt vier maatregelen uit het verleden. Die hadden elk hun eigen regeltjes. Een hele vereenvoudiging dus."



Vanormelingen: "Het is ook voor de bedrijven zelf een goede maatregel. De arbeidsmarkt is erg krap. Het is uiteraard een afweging of de extra noden en aandacht opwegen tegen de niet-ingevulde

vacature. Ik denk dat dat meestal wel zo is. Bovendien bevorderen we zo de inclusieve tewerkstelling. Medewerkers

met een beperking die een kans krijgen, zijn dikwijls ook heel loyale werknemers."

Wat is het verschil tussen individueel maatwerk en de al langer gekende enclavewerking?

Vandergucht: "Bij enclavewerking gaan maatwerkbedrijven in een regulier bedrijf aan de slag, maar blijven de medewerkers op de payroll van het maatwerkbedrijf. Het maatwerkbedrijf zorgt ook voor de begeleiding ter plekke. Bij

“Medewerkers met een beperking die een kans krijgen, zijn dikwijls ook heel loyale werknemers.”



individueel maatwerk is de medewerker met een beperking werknemer van het bedrijf zelf. De werkgever zorgt voor de begeleiding, of vraagt dat aan een externe dienstverlener. Daarvoor kunnen ze beroep doen op erkende organisaties als I-Diverso.”

Wat houdt die ondersteuning in?

Vandergucht: “In een collectief maatwerkbedrijf is de begeleider altijd aanwezig, op de werkvloer tussen de werknemers. Bij individueel maatwerk is dat ofwel een interne coach ofwel een externe, zoals wij.”

Vanormelingen: “De regelgeving vereist een ondersteuningsplan op maat. Dat betekent een structureel tweewekelijks contactmoment. Zeker de eerste zes

maanden is dat op de werkvloer. De begeleider moet ook elke dag bereikbaar zijn voor noodgevallen en op aanvraag moet hij binnen de vijf werkdagen ter plekke zijn.”

Welke tips hebben jullie voor bedrijven die hieraan willen meewerken?

Vandergucht: “Individueel maatwerk kan een meerwaarde zijn voor het ganse bedrijf en niet enkel voor de persoon met een arbeidsbeperking. Sommige maatregelen — denk aan het aanpakken van omgevingslawaai of het wegnemen van vele prikkels — komen vaak iedereen ten goede. Verder denk ik dat ondernemers zich niet mogen laten afschrikken door de administratie. Organisaties als de onze ontzorgen hen.” ■

“Je krijgt veel dankbaarheid terug”

Ecorub verwerkt versleten rubbers tot innovatieve en duurzame producten die lang meegaan. “Als ik dat kan doen met een team van mensen die elders moeilijker aan de bak komen, dan vind ik dat een extra pluspunt waarbij ik me zeer gelukkig voel”, getuigt Jean-Paul De Vos. Jean-Paul De Vos richtte Ecorub op in 1990 om banden adequaat en lonend te recyclen en te verwerken tot halffabricaten en afgewerkte producten. Inmiddels heeft Ecorub al meer dan 10.000.000 kilogram rubber van de afvalberg gered. “Bij de oprichting van Ecorub was recyclen nog niet ingeburgerd”, blikt Jean-Paul De Vos terug. “Containerparken waren nog een rareiteit. Termen als ‘upcycling’, ‘cradle-to-cradle’ ondernemen, ‘circulaire economie’ waren nauwelijks bekend. En toch voelde ik dat ik iets moest doen.”

Naast dat milieubewuste aspect, wilde De Vos ook maatschappelijk relevant zijn. In zijn bedrijf is er dus plaats voor mensen die elders moeilijker aan de bak komen. “Dat vind ik een extra pluspunt.” Ecorub stelt drie mensen met zowel fysieke als mentale problematieken tewerk via het systeem van individueel maatwerk. “I-Diverso heeft ons geholpen om de aanpassingen te doen, dingen uit te zoeken, formuleren aan te vragen,...”, aldus De Vos. “Wij hebben ook iemand met ergonomische klachten. Voor deze persoon hebben we aanpassingen moeten doen aan de werkpost bijvoorbeeld, maar dat was redelijk makkelijk op te lossen.” De Vos fungeert zelf als interne coach en een collega is mentor om de personen te begeleiden. “Bij een begeleidingspremie moet er ook een gecertificeerde coach zijn. Daarvoor doe ik een beroep op I-Diverso.”

Door met de mensen regelmatig te spreken en te ondersteunen ervaart hij een positieve impact op de productiviteit. “Sommigen renderen minder, maar daar krijg je natuurlijk ook een subsidie voor. Op de werkvloer wordt daar open over gesproken en iedereen respecteert elkaar daarin.”

Jean-Paul De Vos is een tevreden werkgever. “Laat je ontzorgen door iemand die wat ervaring heeft voor het administratieve luik”, zo adviseert hij: “Je krijgt wel enorm veel dankbaarheid terug als je mensen de kans geeft op de arbeidsmarkt of als werkgever flexibel wil zijn en wil meedenken in de noden van de persoon.” (LD)