

60 jaar sociale reclassering in Vlaanderen: een verhaal van activering en inclusie binnen maatwerkbedrijven

Pieter Valkeneers - Groep Maatwerk

ABSTRACT

Maatwerkbedrijven stellen momenteel 24 295 maatwerkers (personen met een verre afstand tot de arbeidsmarkt) te werk. De 118 maatwerkbedrijven doen dit door economische activiteiten te ontwikkelen zoals reguliere bedrijven. In dit artikel willen we een inzicht geven in de geschiedenis, het heden alsook de toekomst van de sector van de maatwerkbedrijven.

We schetsen de evolutie in de sector van het eerste kader - de wet voor sociale reclassering van mindervaliden van 16 april 1963 - tot het huidige collectief maatwerkkader. Dit zowel vanuit het overheids perspectief als het economisch perspectief. We kunnen vaststellen dat de sector en bijgevolg de maatwerkers verweven zitten binnen de Vlaamse economie.

Het huidige collectief maatwerkkader heeft sinds 1 januari 2019 de sociale en beschutte werkplaatsen op één leest geschoeid. Sociale en beschutte werkplaatsen vervelden tot maatwerkbedrijven. Door de schotten weg te nemen, kunnen vandaag alle personen met een verre afstand tot de arbeidsmarkt in een maatwerkbedrijf terecht. De huidige tewerkstelling toont aan dat er een vermenging van de twee historische doelgroepen is binnen de maatwerkbedrijven.

De maatwerkbedrijven zullen in de toekomst verder inzetten op inclusie. Dit door hun kennis en expertise in functie van begeleiding van maatwerkers in te zetten bij reguliere bedrijven, alsook door zelf inclusievere werkvloeren te organiseren. Vlaanderen biedt met het individueel maatwerkkader - waarmee verder schotten worden weggewerkt - een katalysator voor deze verdere stap in inclusie. Daarnaast zal de sector verder als hefboom functioneren voor de circulaire economie.

We sluiten het artikel af met een aantal beschouwingen over werkloosheidsvallen. We geven een inzicht in de loonvorming op sectoraal niveau, het belang van intrinsieke motivatie alsook de ondersteuning vanuit de sociale dienst.

Dit jaar bestaan de beschutte werkplaatsen of maatwerkbedrijven zestig jaar. In dit artikel nemen we u mee naar het prille begin in 1963. We brengen in beeld hoe de toenmalige beschutte werkplaatsen evolueerden naar de performante, inclusieve organisaties van vandaag en zoomen daarbij in hoe zij een efficiënt middel zijn in de strijd tegen de werkloosheidsvallen.

Maatwerkbedrijven in Vlaanderen: een lange geschiedenis

Hoe het begon: initiatief voor de 'gebrekkigen en verminkten' van WO II

Het verhaal van de maatwerkbedrijven begint op 16 april 1963, toen de wet betreffende de sociale reclassering van de mindervalide werd gestemd. Toch waren er reeds 'beschutte werkplaatsen' actief in de jaren veertig en vijftig. Na de Tweede Wereldoorlog kwam er een groep 'gebrekkigen en verminkten' op de arbeidsmarkt, onder wie veel blinden. De beschutte werkplaatsen - eigenlijk waren het veredelde dagcentra - die in de jaren veertig en vijftig ontstonden, richtten zich dan ook voornamelijk op deze groep.

Onder druk van internationale conventies werden in deze periode ook de eerste wettelijke initiatieven genomen. Zo werd binnen het ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg in 1952 een bedrag van 500 000 Belgische frank ter beschikking gesteld aan elf "groeperingen en instellingen die werkplaatsen of -centra voor tewerkstelling en beroepsherscholing van invaliden en verminkten inrichten." In totaal werd aan drie Vlaamse initiatieven een tussenkomst gegeven. Het ontbrak echter nog steeds aan een echt wettelijk kader voor de beschutte werkplaatsen (Samoy, 1998).

Een spectaculaire groei

In 1963 zag het 'Rijksfonds voor Sociale Reclassering van de Mindervaliden' het licht. Dit nieuwe fonds was verantwoordelijk voor de medische en professionele revalidatie, alsook de reclassering van personen met een handicap. Het fonds ressorteerde onder het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid; er was dus geen link met de zorgsector. De sectorale sociale partners - werkgevers en werknemers - maakten, samen met het beleid, deel uit van de Raad van Bestuur van het Rijksfonds. In die periode was deze Raad van Bestuur dan ook het orgaan waar het formele overleg tussen werkgevers en werknemers plaatsvond.

Tegen het einde van 1964 had het Rijksfonds al 36 beschutte werkplaatsen (BW) erkend in België. Deze 36 BW stelden 751 personen met een handicap tewerk. In de volgende 25 jaar groeide de sector spectaculair: eind jaren tachtig werkten er al 11 710 werknemers met een handicap. Deze groei werd mede mogelijk gemaakt door de manier waarop het Rijksfonds gefinancierd werd. Het waren de aanvullende premies op verzekeringen zoals de arbeidsongevallenverzekering en de auto-ongevallenverzekering die zorgden voor de inkomsten.

Het Rijksfonds voorzag in een percentuele loonsubsidiëring van de werkplaatsen, die door de jaren heen werd aangevuld met bijkomende subsidies. Hiernaast kwam er ook meer gesubsidieerd omkaderingspersoneel.

In de periode van het Rijksfonds groeide de sector niet alleen in aantallen, maar ook op vlak van infrastructuur. De eerste machines deden hun intrede en er werden gebouwen opgetrokken die aangepast waren aan de noden van de moderne bedrijfsvoering. De financiële armslag van de werkplaatsen werd breder, zodat extra gespecialiseerd omkaderingspersoneel aangeworven kon worden. Bovendien begonnen de BW zich te focussen op tewerkstelling in 'gewone' bedrijven, het zogenaamde enclavewerk. Dit model kreeg in 1975 voor het eerst een wettelijk kader.

Een heuse aardverschuiving

In de jaren negentig gaat de sector door een periode van grote verandering en verdergaande professionalisering. Met de overheveling van het Rijksfonds naar het Vlaams Fonds vond er beleidsmatig een ware aardverschuiving plaats.

De staatshervormingen van 1980 en 8 augustus 1988 hevelde het gros van de bevoegdheden rond het beleid voor personen met een handicap over van het federale niveau naar de gemeenschappen.

Concreet betekende dit zowel de regionalisering van de bevoegdheden inzake huisvesting, onderhoud, behandeling en opvoeding van personen met een handicap - die tot dan onder het 'Fonds voor Medische, Sociale en Pedagogische zorg voor Gehandicapten' ressorteerden - als van de bevoegdheden inzake tewerkstelling, die onder het voormalige Rijksfonds vielen.

Vlaanderen opteerde ervoor om de beide bevoegdheden samen te brengen in één, nieuw op te richten fonds: het 'Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap'. Hierdoor komt het tewerkstellingsluik inzake handicap onder de bevoegdheid van de minister van Welzijn en dus niet langer onder de minister van Werk.

Volwaardige tewerkstelling

Groot verschil met het vroegere Rijksfonds is dat het Vlaams Fonds zijn middelen krijgt via een dotatie vanuit de begroting van de Vlaamse Regering en een forfaitaire loonsubsidiering. De dotatie wordt jaarlijks aan het Vlaams Fonds toegekend en groeit enkel mee met het indexcijfer, wat lager ligt dan de groei van de inkomsten uit de verzekeringspremies. Deze premies worden nog steeds verzameld volgens de wet van 1963, maar worden niet langer gebruikt voor de maatschappelijke integratie van personen met een handicap.

Doorheen de jaren negentig worden verschillende subsidies voor de beschutte werkplaatsen afgeschaft. De belangrijkste hervorming is dat er werd overgegaan op een forfaitaire subsidiëring. De overheid maakte deze keuze om de budgetten beter te kunnen beheersen. Hierdoor kwam de verantwoordelijkheid voor de loonevolutie bij de werkplaatsen te liggen.

De keuze voor forfaitaire subsidiëring ging gepaard met de invoering van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Deze invoering werd onderhandeld in het nieuw opgerichte paritaire comité 327. Het minimumloon werd gradueel ingevoerd en de Vlaamse en de federale overheid namen hun verantwoordelijkheid met betrekking tot de meerkost. De federale overheid voorzag in een versterking van de structurele lastenverlaging en de invoering van sociale Maribel I II III.

Door de invoering van het GGMMI verschoof de inkomenspositie van de maatwerkers: in plaats van een bijstandsinkomen aangevuld met inkomen uit arbeid, kregen ze nu een volwaardig inkomen uit arbeid. De doelgroepwerknemers werden eindelijk erkend als volwaardige werknemers. Eind jaren negentig stelden de Vlaamse BW 13 583 personen met een handicap tewerk.

Terug naar het beleidsdomein Werk

Aan het begin van het nieuwe decennium stond de sector voor grote uitdagingen. Deze omvatten economische crisissen, toenemende concurrentie van lageloonlanden, hogere verwachtingen van klanten en de vergrijzing van de doelgroep. Om hun werknemers een job op maat te kunnen aanbieden, zijn de werkplaatsen op zoek gegaan naar marktopportunities en diversifieerden ze steeds meer hun activiteiten. Hierbij lag de focus niet langer uitsluitend op het klassieke verpakkingswerk, maar schoten groendiensten als paddenstoelen uit de grond. Werkplaatsen werden steeds meer een partner van hun klanten, in plaats van enkel een uitvoerder.

In de besprekingen rond de indeling van de nieuwe beleidsdomeinen werd eind jaren negentig de beslissing genomen om de beschutte werkplaatsen over te hevelen naar het beleidsdomein Sociale Economie. Deze overheveling vond plaats op 1 april 2006. Door deze overheveling worden de beschutte werkplaatsen en andere werkvormen binnen de sociale economie samengebracht onder het beleidsdomein Sociale Economie. De subsidiërende overheid is sindsdien het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE), nu het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE).

De laatste stap in de overgang van het beleidsdomein Welzijn naar het beleidsdomein Werk werd gezet op 1 oktober 2008. Vanaf dan verloopt de toeleiding naar de sector BW via de VDAB, waarbij ze ondersteund worden door de Gespecialiseerde Trajectbegeleidingsdiensten (GTB). Dit kadert in de bredere inclusiegedachte die in die jaren opgang maakt: alle werkzoekenden, ook personen met een beperking, passeren via de VDAB.

De beschutte werkplaatsen komen met de overheveling na zestien jaar onder Welzijn dus terug bij het departement waar ze oorspronkelijk hun start kenden. Maar ze hebben wel een eigen identiteit (en een eigen minister), namelijk die van Sociale Economie.

Van sociale en beschutte werkplaatsen naar maatwerkbedrijven

Intussen zijn er in Vlaanderen ook sociale werkplaatsen ontstaan. Deze werkplaatsen werden opgericht om tewerkstellingskansen te bieden aan 'zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden'. Dit zijn werkzoekenden die door persoonlijke en omgevingsgerelateerde factoren niet aan de slag kunnen in het reguliere arbeidscircuit, maar die onder begeleiding wel in staat zijn om op maat te werken.

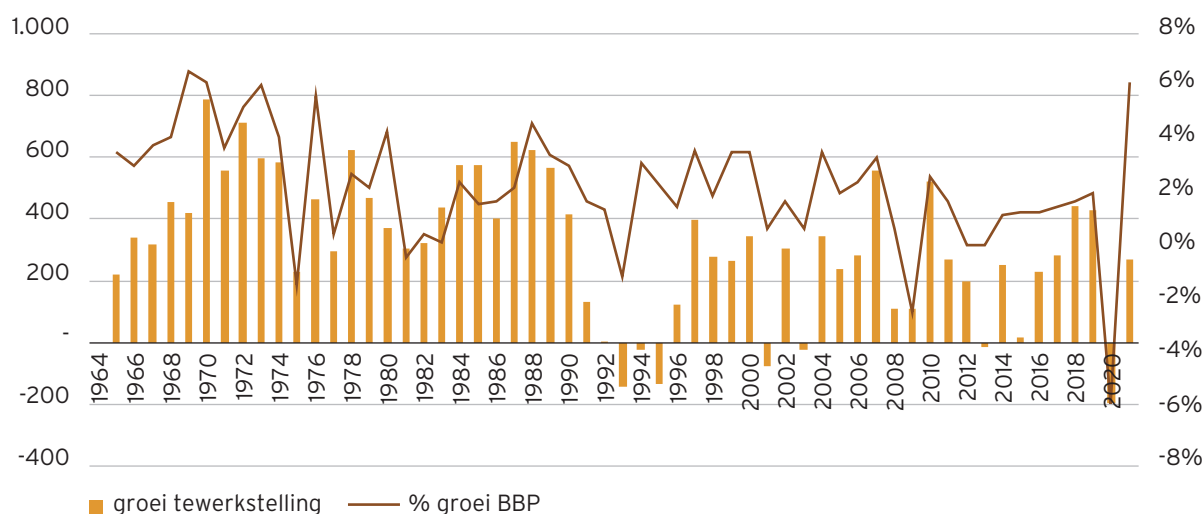
Het decretale kader werd op 14 juli 1998 gestemd. In vergelijking met de beschutte werkplaatsen is het aantal plaatsen (contingent) beduidend lager dan de vraag en kan men enkel activiteiten uitvoeren na goedkeuring door de minister (hierin speelt onder andere 'de scheefftrekking met de commerciële sector'). Al snel komt dan ook de eenmaking van beide werkvormen op de tafel. Dit resulteerde in 2009 in een principeakkoord. Op 12 juli 2013 werd het 'decretale kader maatwerk bij collectieve inschakeling' goedgekeurd door het Vlaams Parlement. Nadat het eerste uitvoeringsbesluit geschorst werd door de Raad van State in 2016 - voer voor een ander artikel - werd op 17 februari 2017 het uitvoeringsbesluit 'maatwerk bis' goedgekeurd.

Vanaf 2019 vallen beschutte en sociale werkplaatsen onder hetzelfde Vlaamse decretale kader. Door het nieuwe kader kunnen personen met een arbeidshandicap (PmAH) terecht in voormalige sociale werkplaatsen (omgekeerd kunnen ook personen met een psychosociale problematiek (PSP) terecht in voormalige beschutte werkplaatsen). We spreken vanaf 2019 over 'maatwerkers' (PmAH en PSP). Voor sociale werkplaatsen werd het activiteitsgebonden element volledig losgelaten vanuit de regelgever. De regelgever stelt: "een maatwerkbedrijf heeft als maatschappelijke hoofdactiviteit werk en begeleiding op maat aan doelgroepwerknemers verschaffen". Het beleid stelt dat minstens 65% van de medewerkers van een maatwerkbedrijf PmAH en PSP moeten zijn.

Verwevenheid met de economie doorheen de tijd

Gedurende de zestigjarige geschiedenis van de sociale reclassering hebben de beschutte werkplaatsen een evolutie doorgemaakt. Waar ze oorspronkelijk gericht waren op het bieden van zorg, is de focus verschoven naar empowerment en heeft paternalisme plaatsgemaakt voor participatie en emancipatie. PmAH en beschutte werkplaatsen geraakten steeds sterker verweven met de Vlaamse industrie. Omgekeerd rekende het Vlaamse economische bestel steeds meer op de flexibele, duurzame en kwalitatieve oplossing van de PmAH. Beschutte werkplaatsen en reguliere bedrijven gingen steeds meer in partnerschap werken en verlieten het klassieke klant-leveranciermodel. **FIGUUR 1** geeft een inzicht in de verwevenheid tussen de tewerkstelling in beschutte werkplaatsen en de groei in het bruto binnenlands product (BBP).

FIGUUR 1 \ Evolutie tewerkstelling in Vlaamse beschutte werkplaatsen (BW) en de groei in het BBP



Bron: Groep Maatwerk

De grote groei in de tewerkstelling van doelgroepwerknemers (DGWN) speelde zich voornamelijk af in de periode tussen 1970 en 1990. De sector kon maximaal meesurfen op de stijgende conjunctuur. Doordat het Rijksfonds autonoom en duurzaam gefinancierd was, konden werkplaatsen uitbreiden en werden ze ondersteund met stijgende subsidies. In **TABEL 1** vergelijken we de drie periodes van het Rijksfonds, Vlaams Fonds en WSE met elkaar.

TABEL 1 \ Rijksfonds, VAPH en WSE vergeleken

	periode	% stijging BBP/jaar	stijging PmAH/jaar	gem. % stijging PmAH
Rijksfonds	1964-1989	3,1%	475,8	15,9%
VAPH	1990-2005	2,2%	152,7	1,2%
WSE	2006-2021	1,2%	234,3	1,4%

Bron: Groep Maatwerk

Ondanks de capaciteitsbeperking - die bereikt werd in 2008 - en de beperkte economische groei, heeft de sector in de periode onder Werk en Sociale Economie (WSE) een relatief grote tewerkstellingsgroei kunnen verwezenlijken. De passage binnen Welzijn heeft de merites dat de PmAH een volwaardige verloning ontvangen. Toch bleek dit een periode te zijn waarin de groei in BBP onvoldoende werd vertaald in bijkomende tewerkstelling.

De Vlaamse maatwerkbedrijven vandaag

Anno 2023 tellen we in Vlaanderen 118 vzw's met een erkenning als maatwerkbedrijf. Al deze vzw's hebben de doelstelling om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kwalitatief en op maat tewerk te stellen. **TABEL 2** geeft een overzicht met betrekking tot deze tewerkstelling.

Een diverse doelgroep

In totaal zijn er in 2021 bijna 35 000 personen actief binnen de maatwerkbedrijven. De maatwerkers vertegenwoordigen met 24 295 personen de grootste groep. De begeleiding en omkadering gebeurt in hoofdzaak door de 5742 validen. De andere risicogroepen zijn personen die geen ticket 'maatwerk' hebben, maar toch een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren (onder andere personen met het VOP of SINE-statuu).t).

TABEL 2 \ Overzicht tewerkstelling in maatwerkbedrijven (MWB)

	Vlaanderen		
	VBW	VSW	TOTAAL
Aantal vzw (2023)	47	71	118
WN MWB			
Maatwerkers	18 465	5 830	24 295
Validen	3 778	1 964	5 742
Andere risicogroepen	565	249	814
Totaal	22 808	8 043	30 851
Niet op loonlijst			
artikel 60	139	1 546	1 685
AMA WSE	246	1 178	1 424
andere	118	820	938
Totaal	503	3 544	4 047
Totaal	23 311	11 587	34 898

Noten: a. Cijfers tewerkstelling hebben betrekking op 31 december 2021
 b. Cijfers tewerkstelling zijn inclusief langdurige zieken

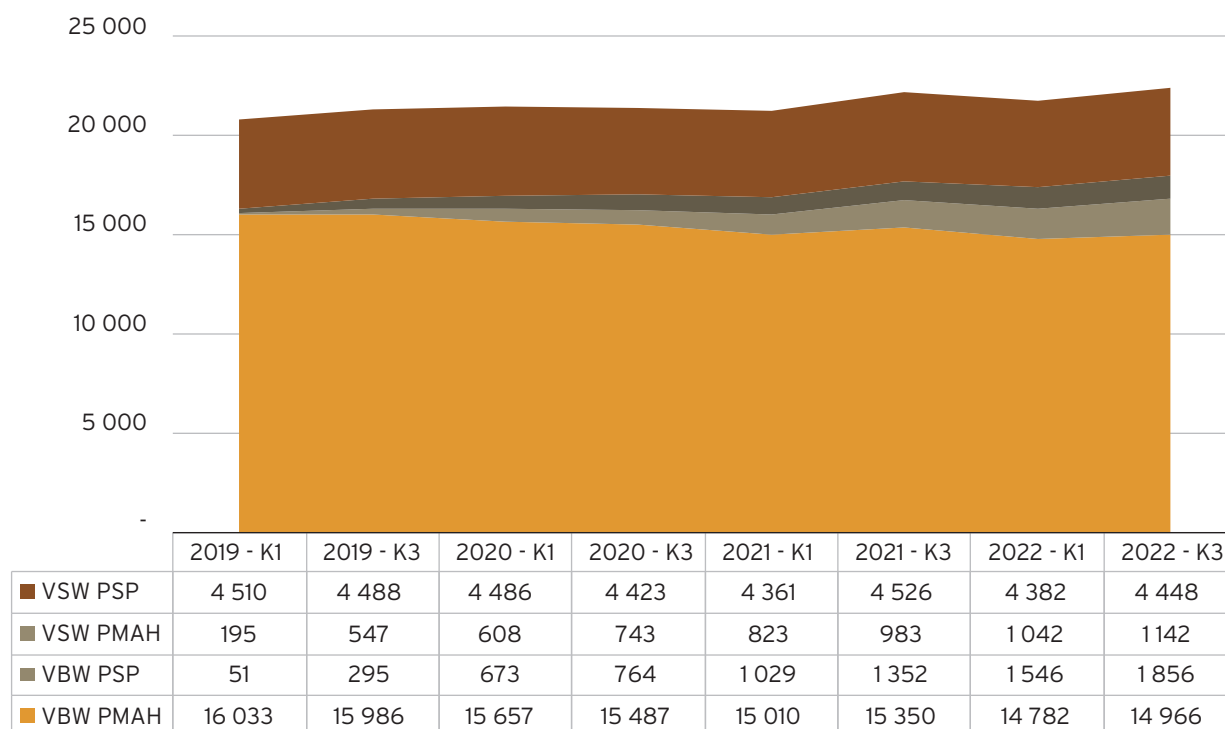
Bron: Groep Maatwerk en Herwin

Daarnaast stellen de maatwerkbedrijven (MWB) ook meer dan 4000 personen tewerk die niet op de loonlijst staan. Dit zijn voornamelijk 'artikel 60'ers'. Artikel 60 regelt de tewerkstelling van een leefloner door het OCMW. De duur van dit traject is gelijk aan de periode die nodig is om rechten voor een uitkering op te bouwen. Het doel is de persoon in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. De persoon kan binnen het OCMW zelf worden aangesteld of ter beschikking worden gesteld van een private onderneming. We stellen vast dat binnen de voormalige sociale werkplaatsen (VSW) deze groep een significant aandeel vertegenwoordigt. Binnen de voormalige beschutte werkplaatsen (VBW) is het aantal beperkt tot 139. De groep AMA WSE (Arbeidsmatige activiteiten WSE - arbeidszorg) is ook meer vertegenwoordigd bij de VSW. 'Arbeidsmatige activiteiten' in de sociale economie zijn tijdelijk onbetaalde activiteiten, die mensen toelaten stappen te zetten naar betaalde arbeid en de voordelen van werk te ervaren (zoals sociale contacten). Het hoge aandeel personen in artikel 60 en AMA WSE zou mogelijk verklaard kunnen worden door de beperkte groeimogelijkheden in de periode 1998-2018 en de verwevenheid van sommige VSW met lokale besturen.

Een mooie wisselwerking

Met het collectief maatwerk dat in 2019 werd ingevoerd, wilde de Vlaamse overheid meer kansen op werk bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Personen met een handicap kregen de mogelijkheid om ook te gaan werken in een voormalige sociale werkplaats (VSW). Omgekeerd konden personen met een psychosociale problematiek (PSP) ook in een voormalige beschutte werkplaats (VBW) terecht.

FIGUUR 2 \ Maatwerkers met subsidie binnen het collectief maatwerk (2019-2022)



Bron: DWSE (Departement Werk en Sociale Economie)

Uit **FIGUUR 2** kunnen we afleiden dat de Vlaamse overheid met maatwerk in haar opzet is geslaagd om personen met een arbeidshandicap (PMAH) en psychosociale problematiek (PSP) meer kansen te bieden in de respectievelijke VSW en VBW. In totaal worden er vandaag 1142 PMAH tewerkgesteld in de VSW en 1856 PSP in de VBW. Als we de totalen van de verschillende maatwerkers (PMAH, PSP en UKW) en voormalige werkvormen analyseren, krijgen we onderstaande tabel (**TABEL 3**).

TABEL 3 \ Overzicht van maatwerkers in het collectief maatwerk

	Maatwerkers		Werkvorm	
	PMAH	PSP	VBW	VSW
2019 - K1	16 228	4 561	16 084	4 706
2019 - K3	16 533	4 783	16 281	5 035
2020 - K1	16 265	5 159	16 331	5 094
2020 - K3	16 230	5 187	16 254	5 167
2021 - K1	15 833	5 390	16 042	5 185
2021 - K3	16 333	5 878	16 707	5 510
2022 - K1	15 824	5 928	16 332	5 425
2022 - K3	16 108	6 304	16 826	5 592
aantal stijging	-120	1 743	742	886
% stijging	-0,7%	38,2%	4,6%	18,8%

Bron: DWSE (Departement Werk en Sociale Economie)

Op basis van **TABEL 3** kan er worden vastgesteld dat het aantal personen met een arbeidshandicap (PMAH) gedaald is sinds de start van maatwerk. Deze daling kan mogelijk verklaard worden doordat de historische groep PMAH van de beschutte werkplaatsen en personen met een psychosociale problematiek (PSP) van de sociale werkplaatsen deels overlappen.

Het is echter niet duidelijk hoe deze overlappende groep wordt toegeleid binnen maatwerk: als PmAH of als PSP? Hiernaast kenden de voormalige sociale werkplaatsen (VSW) met 18,8% of bijna 5 procent per jaar de sterkste stijging sinds de start van maatwerk. Deze stijging staat in groot contrast met de voormalige beschutte werkplaatsen (VBW) die een totale stijging kenden van 4,6%. Concluderend kan er dus gesteld worden dat de mogelijkheden voor kansengroepen met betrekking tot tewerkstelling zijn gestegen sinds de invoering van het collectief maatwerk in Vlaanderen. Hiermee is de doelstelling van het collectief maatwerk gerealiseerd.

De toekomst: inclusief en circulair

Inclusiviteit op reguliere werkvloeren

Op 1 juli 2023 gaat individueel maatwerk van start. De ingang van dit decreet is een belangrijke stap naar een inclusievere arbeidsmarkt. Vanaf dan zullen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij een regulier bedrijf willen werken, een gelijkwaardige ondersteuning krijgen als de medewerkers van een collectief maatwerkbedrijf. Voor Groep Maatwerk is dit het sluitstuk van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid voor personen met een beperking. Vlaanderen zorgt er op deze manier voor dat het rugzakmodel volledig wordt uitgerold. Mensen met een beperking hoeven daardoor in Vlaanderen niet langer in dienst te zijn van een maatwerkbedrijf alvorens ze een rendementsondersteuning én een begeleidingsondersteuning krijgen. Het reguliere bedrijf ontvangt voor bepaalde individueel maatwerkers, onder wie de personen die recht hebben op collectief maatwerk, een begeleidingspremie. Hierbij hebben ze de keuze om de begeleiding zelf in te vullen of de begeleiding deels uit te besteden aan een erkende externe dienstverlener.

Groep Maatwerk en haar leden willen van individueel maatwerk een succes maken. Individueel maatwerk voorziet in een begeleidingssubsidie, maar het succes zal afhankelijk zijn van de concrete individuele begeleiding op het terrein. Inclusiviteit kan immers enkel slagen door er dag in dag uit op individueel niveau volgehouden werk van te maken.

Op 28 maart 2023 waren in totaal al 28 externe dienstverleners erkend in Vlaanderen. Deze dienstverleners kunnen dus individueel maatwerkers begeleiden vanaf 1 juli 2023. Van de 28 erkende dienstverleners zijn 17 erkende maatwerkbedrijven. Deze maatwerkbedrijven willen hun kennis en ervaring in functie van begeleiding van (collectief) maatwerkers inzetten voor een inclusievere vorm van tewerkstelling. Mede dankzij de ondersteuning van begeleiders in de maatwerkbedrijven, kan individueel maatwerk in de praktijk een succes worden.

Inclusievere maatwerkbedrijven

Individueel maatwerk is slechts een deel van het verhaal. Ook de collectieve maatwerkbedrijven verbreden hun doelstelling. Waar de beschutte werkplaatsen vijf jaar geleden enkel personen met een handicap als doelgroepwerknemers konden tewerkstellen, zijn maatwerkbedrijven vandaag een weerspiegeling van onze maatschappij. Door een diverser personeelsbestand wordt het verschil tussen maatwerkbedrijven en reguliere bedrijven kleiner. Met individueel maatwerk zullen maatwerkbedrijven alle personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen tewerkstellen. Doordat de maatregel lokale diensteneconomie (LDE) ingekanteld wordt in individueel maatwerk, zal ook deze doelgroep kunnen tewerkgesteld worden in maatwerkbedrijven. Daarnaast zullen (collectief) maatwerkers in de toekomst ook lokale aanvullende diensten kunnen uitvoeren voor gemeentes, dit zowel in voormalige LDE-initiatieven als in maatwerkbedrijven. Om deze diversiteit binnen MWB alle kansen te geven, heeft Vlaanderen vanaf 1 juli 2023 het minimumaantal (collectief) maatwerkers PSP/PmAH verlaagd van 65% naar 55%.

Maar de maatwerkbedrijven treden ook steeds meer naar buiten, waarbij de zichtbaarheid van de maatwerkers toeneemt door bijvoorbeeld horeca-activiteiten. Kringloopwinkels zijn hier sinds eind jaren 90 een mooi voorbeeld van. Maatwerkbedrijven zetten ook steeds verder in op de enclavewerking binnen reguliere bedrijven. Het percentage uren enclavewerk in de voormalige beschutte werkplaatsen is tussen 2003 en 2021 gestegen van 7,5% naar 19%.

Hefboom voor een circulaire economie

Circulaire economie was lang een modewoord, maar de noodzaak van meer circulariteit in de Vlaamse economie wordt steeds duidelijker. Ook onze beleidsmakers hebben dit begrepen. In Europa werd de Green Deal afgesloten en ook op Vlaams niveau streeft men naar 'Vlaanderen Circulair' tegen 2050. De 1000 bijkomende plaatsen binnen de maatwerksector in het kader van de klimaatjobs daagt de sector uit om steeds meer in te zetten op circulariteit. Ook de sector van de maatwerkbedrijven zal mee de omslag naar een meer circulaire economie moeten maken.

De sector begint hier gelukkig niet van nul, integendeel zelfs. Op meerdere manieren werken maatwerkbedrijven al circulair. Zo vormen maatwerkbedrijven vandaag reeds een belangrijke schakel in de circulaire economie. De kringloopwinkels zijn hier het meest sprekende voorbeeld van, maar maatwerkbedrijven zijn ook sterk in de scheiding en verwerking van afval en in het klaarmaken van goederen voor hergebruik.

Maatwerkbedrijven kunnen echter een nog belangrijkere hefboom vormen bij het circulair maken van de Vlaamse industrie. Maatwerkbedrijven staan immers in het centrum van de Vlaamse economie. Waar maatwerkbedrijven nu partners zijn van reguliere bedrijven om productieprocessen te stroomlijnen en efficiënter te maken, kunnen ze in de toekomst ook een rol spelen in het bevorderen van duurzaamheid en circulariteit. Bovendien kunnen maatwerkbedrijven ook de eigen bedrijfsvoering (nog) meer laten evolueren naar het circulaire, door met eigen overschotten of afvalstromen iets nieuws te creëren.

Concluderend kan gesteld worden dat maatwerkbedrijven in de loop van de voorbije zestig jaar geëvolueerd zijn van beschermde werkomgevingen naar inclusievere werkplekken. Individueel maatwerk zal deze evolutie verder ondersteunen en versnellen. De ontplooiing van (meer) circulaire activiteiten wordt daarbij een van de grootste uitdagingen.

Maatwerk en werkloosheidsvallen

Sectorale loonvorming - volwaardige verloning

Wanneer er over werkloosheidsvallen wordt gesproken, dan beperkt men zich vaak tot de extrinsieke motivatie van de niet-werkende. Omdat het verschil in verloning tussen werken en niet werken te beperkt is, zijn er onvoldoende prikkels om aan de slag te gaan. Sinds 1999 is het gewaarborgd minimum maandinkomen (GGMMI) van toepassing in de sector van de beschutte werkplaatsen. Op deze manier werden de doelgroepwerknemers volwaardige werknemers en werd een stap gezet naar hun erkenning. Sinds 1999 werd er geïnvesteerd in verdere loonstijgingen binnen de sector. Deze stijgingen werden voornamelijk gerealiseerd met Vlaamse middelen in het kader van de Vlaamse intersectorale akkoorden. In **TABEL 4** wordt een overzicht gegeven van het minimaal inkomen voor maatwerkers met vier jaar anciënniteit in de sector.

TABEL 4 \ Overzicht minimaal inkomen voor maatwerkers met vier jaar anciënniteit

Bedrag gerekend per maand bij voltijdse en volledige tewerkstelling	
GENERIEK	
GGMMI (per maand)	1955 euro
Dubbel vakantiegeld (92%)	149,9 euro
Jobbonus (sinds 2020)	50 euro
Totaal	2154,9 euro
SECTOR SPECIFIEK	
Eindejaarspremie (100% sinds 2020)	162,9 euro (volledige 13e maand)
Anciënniteitspremie (na 4 jaar; sinds 2021)	38,5 euro (0,234 euro per uur)
Ecocheque (bedrag verhoogd in 2021)	14,6 euro (175 euro per jaar)
Totaal (na 4 anciënniteit)	216 euro
TOTAAL	
Inkomen gelinkt aan werk	2370,9 euro
% bijkomend GGMMI	21,3%
% bijkomend Generiek	10,0%

Noot: In deze tabel houden we geen rekening met fiscaliteit, mobiliteits- of fietsvergoedingen en vergoedingen voor flexibele arbeidsorgansiatie

Bron: Groep Maatwerk

De sector van de beschutte werkplaatsen heeft de laatste decennia een loonspanning kunnen creëren met het minimumloon (invoering in 1999) van 10%. Deze loonspanning is het sectorale minimum. Daarnaast stellen we vast dat Vlaanderen met de invoering van de jobbonus een bijkomende *incentive* heeft gegeven naar tewerkstelling. Daarbij bouwen de maatwerkers ook bijkomende sociale zekerheidsrechten op (RVA, RIZIV, pensioen). Deze rechtenopbouw vormt meteen ook een vangnet.

Intrinsieke tegenover extrinsieke motivatie

Naast extrinsieke motivatie speelt uiteraard ook intrinsieke motivatie een rol. Vanuit Groep Maatwerk ervaren we dat de intrinsieke motivatie bij maatwerkers hoger is dan deze van de gemiddelde werknemer. De meerwaarde van werk in functie van structuur, sociale contacten en zingeving werd zeer duidelijk tijdens de coronapandemie. Vanuit de maatwerkbedrijven kregen we signalen dat veel maatwerkers zich verloren voelden. Daarnaast stellen we vast dat veel maatwerkers vroeger dan nodig aanwezig zijn op het werk. De werkethiek, arbeidsvreugde en de motivatie van enclaveploegen worden vaak als inspirerend ervaren door de enclaveklanten. Jan Kriekels (CEO JAGA) verwoordde het als volgt tijdens het Groep Maatwerkcongres van 2022: "Het enthousiasme waarmee de maatwerkers de enclavebus verlaten is te vergelijken met deze van de supportersbus van KRC Genk."

De zelfdeterminatietheorie (ZDT) kan toegepast worden op maatwerkers. Deze theorie werd ontwikkeld door Deci en Ryan (2000). De ZDT beschouwt de bevrediging van drie aangeboren, universele psychologische basisbehoeften als cruciaal voor persoonlijke ontwikkeling en optimaal functioneren. Deze drie basisbehoeften zijn relationele verbondenheid, meesterschap over de omgeving en autonomie. Alle mensen beschikken vanaf de geboorte over deze drie basisbehoeften, maar door de interactie met de omgeving verschillen ze onderling in de mate waarin deze behoeften bevredigd worden. De maatwerkbedrijven hebben vandaag een positieve impact op deze behoeften.

De problematiek van de extrinsieke motivatie speelt voor maatwerkers zeker mee. Deze problematiek wordt enigszins genuanceerd door hun intrinsieke drive.

Sociale dienst

Een loon en sociale contacten zijn belangrijke voordelen van de tewerkstelling in een maatwerkbedrijf. Maar er is meer. Ook de begeleiding en (individuele) ondersteuning is van groot belang. Elk maatwerkbedrijf heeft een sociale dienst, dit is een decretale verplichting. De personen werkzaam binnen de sociale dienst moeten voldoen aan bepaalde diplomavereisten (een bachelordiploma Sociaal Werk of gelijkwaardig). De sociale dienst in een maatwerkbedrijf staat in voor de begeleiding en de ontwikkeling van doelgroepwerknemers, en dit in samenwerking met de andere ondersteunende diensten. Het doel is het bevorderen van een duurzame tewerkstelling.

De sociale dienst vervult een aantal kerntaken in het kader van de tewerkstelling van de doelgroepwerknemers. Zo bouwt de dienst een vertrouwensrelatie op met de doelgroepwerknemers en motiveert hen om te komen werken. Verder zet ze zich in om de tevredenheid van de doelgroepwerknemers op de werkvloer te verhogen.

Daarnaast werkt ze aan het wegwerken van drempels voor tewerkstelling. De sociale dienst faciliteert de tewerkstelling van de doelgroepwerknemers en heeft bij het wegwerken van drempels oog voor de randvoorwaarden. De dienst biedt ondersteuning aan doelgroepwerknemers bij alle werkgerelateerde problemen in ruime zin. Alle problemen - ook op persoonlijk vlak - die rechtstreeks of onrechtstreeks een impact hebben op het werk, kunnen aan bod komen.

Verder hoeft en kan de sociale dienst niet alle expertise zelf in huis te hebben en niet elke vorm van begeleiding op zich te nemen, maar kan men gericht doorverwijzen naar andere, meer gespecialiseerde diensten. Op deze manier kunnen de diensten een ruim extern netwerk uitbouwen.

Naast haar andere kerntaken, neemt de sociale dienst ook de rol van interne trajectbegeleider op om de persoonlijke ontwikkeling van de doelgroepwerknemers te stimuleren en begeleidt dit proces doorheen de tewerkstelling.

Tot slot speelt de sociale dienst ook een ondersteunende rol. De doelgroepwerknemers worden ondersteund in hun werkomgeving door samen met de productieafdeling en andere diensten de inzetbaarheid van de doelgroepwerknemers te bekijken. Dit stimuleert het bieden van blijvende kansen. Naast de doelgroepwerknemers ondersteunt de sociale dienst ook de begeleiders op de werkvloer. De sociale dienst ondersteunt, individueel en in team, de begeleiders bij het leidinggeven aan en coachen van doelgroepwerknemers. Het voorzien van opleidingsmogelijkheden voor deze begeleiders is hierbij essentieel.

De sociale dienst voert al deze kerntaken uit op een unieke en sectorspecifieke manier. De specifieke expertise van de sociale dienst in een maatwerkbedrijf komt tot uiting in de manier waarop geanticipeerd wordt op mogelijke uitdagingen voor doelgroepwerknemers - met oog voor alle randvoorwaarden - in de begeleiding en laagdrempelige doorverwijzing naar gespecialiseerde diensten, in het betrekken en indien nodig ook het uitbouwen van het sociaal netwerk van de doelgroepwerknemers en in de samenwerking met andere diensten binnen het eigen maatwerkbedrijf (Groep Maatwerk, 2018).

BIBLIOGRAFIE

- Groep Maatwerk. (2018). *Visietekst: Maatwerkbedrijf: Rol en meerwaarde van de sociale dienst*. Geraadpleegd op 28 april 2023, van <https://www.groepmaatwerk.be/in-de-kijker/sociale-dienst-maatwerkproof>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Samoy, E (1998). *Ongeschikt of ongewenst? Een halve eeuw arbeidsmarktbeleid voor gehandicapten*. KU Leuven, Faculteit Sociale Wetenschappen, Departement Sociologie.