

Advies ontwerpdecreet werk- en zorgtrajecten

**Advies op vraag van Mevrouw Hilde Crevits,
minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale
economie en Landbouw**

Datum van publicatie: 1 maart 2022

Contactpersoon: Johan Vermeiren | johan@noozo.be



Noozo | info@noozo.be | 02 274 00 31 | www.noozo.be
Vooruitgangstraat 323 bus 7, 1030 Brussel
Ondernemingsnr. 0778291475 | RPR Brussel



Inhoud

| | |
|--|-----------|
| 1. Samenvatting | 3 |
| 2. Situering..... | 5 |
| 3. Meer duidelijkheid over de verschillende mogelijkheden | 6 |
| 3.1 De doelstellingen | 6 |
| 3.2 De doelgroep..... | 6 |
| 3.3 Aanbevelingen | 7 |
| 4. Afstemming met individueel maatwerk en het VN-verdrag handicap..... | 8 |
| 4.1 Een sterke keuze voor de open arbeidsmarkt is uitvoering van het VN-verdrag handicap | 8 |
| 4.2 Afstemming met individueel maatwerk | 10 |
| 4.3 Aanbevelingen | 11 |
| 5. Bijkomende instrumenten voor activeringstrajecten | 12 |
| 5.1 Versterking van activeringstrajecten..... | 12 |
| 5.2 Versterking van het netwerk van dienstverleners | 13 |
| 5.3 Aanbevelingen | 13 |
| 6. Betere uitwerking van arbeidsmatige activiteiten (AMA) | 14 |
| 6.1 Decretale garanties | 14 |
| 6.2 De participatieladder | 15 |
| 6.3 Het onderzoek onderbenut..... | 15 |
| 6.4 Aanbevelingen | 16 |
| 7. De onthaaltrajecten | 17 |
| 7.1 GBO plus | 17 |
| 7.2 Aanbevelingen | 17 |
| 8. Een ontbrekend luik..... | 18 |
| 8.1 Goede zaken uit het verleden | 18 |
| 8.2 Aanbeveling | 18 |
| 9. Bijlagen Woordenlijst en eindnoten..... | 19 |
| 9.1 Woordenlijst..... | 19 |
| 9.2 Eindnoten | 20 |

1. Samenvatting

NOOZO erkent het belang van een goed decreet voor werk- en zorgtrajecten. Het decreet voorziet in drie mogelijke oplossingen voor wie nog niet betaald kan werken omwille van een medische, verstandelijke, psychische of sociale beperking.

- Een activeringstraject: stage en andere ondersteuning om tot voldoende arbeidsvaardigheden te komen.
- Arbeidsmatige activiteiten: niet betaald werk dat inzet op andere voordelen van een job.
- Doorverwijzing naar geïntegreerd breed onthaal om problemen op het terrein van welzijn op te lossen.

Er zitten een aantal sterke punten in het decreet:

- De werk- en zorgtrajecten zijn losgekoppeld van de soort van uitkering. Het decreet zet erop in om ook mensen te bereiken die een andere uitkering dan de RVA-uitkering ontvangen.
- De werkvormen worden goed onderscheiden.
- Er wordt ingezet op sterkere begeleidingsteams voor vijf jaar.
- Er wordt aan de slag gegaan met een aantal conclusies uit voorafgaand onderzoek.

Met dit advies doen we aanbevelingen die het decreet en de uitvoering ervan moeten versterken:

- Voorzie een betere inbedding in de doelstellingen van het VN-Verdrag handicap dat inzet op maximale kansen op de open arbeidsmarkt.
- Bouw mechanismen in het decreet zodat er meer wordt ingezet op de profit en social-profit in gewone bedrijven. De focus ligt nu nog te sterk op tewerkstelling in maatwerkbedrijven.

- Stem dit decreet beter af op het decreet individueel maatwerk. Dit kan door:
 - Maak het mogelijk dat wie in het kader van individueel maatwerk tijdelijk in een situatie komt van onmogelijkheid tot betaald werk, op dezelfde plaats aan de slag blijft met een 100% loonsubsidie en afdoende begeleiding.
 - Neem in de netwerken van de activeringstrajecten ook een vertegenwoordiging op van de begeleiders bij individueel maatwerk.
 - Maak begeleiding op langere termijn door dezelfde coach mogelijk. Hiervoor is het nodig om het decreet werk- en zorgtrajecten en individueel maatwerk op elkaar af te stemmen. Betrek hierbij ook het kader dat jobcoaching regelt.
 - Voer zoals bij individueel maatwerk het gebruik van dynamische ondersteuningsplannen in bij arbeidsmatige activiteiten en activeringstrajecten.
 - Het luik arbeidsmatige activiteiten en onthaaltrajecten is weinig uitgewerkt in het decreet. Voorzie in het decreet specifiekere doelstellingen en werkingsprincipes. Inzet op inclusie, groeikansen en doorstroom zijn hierin belangrijk.
 - Maak sterke en intensieve begeleiding mogelijk in alle trajecten.
 - Voorzie een afdoende onkostenvergoeding voor de deelnemers bij arbeidsmatige activiteiten en activeringstrajecten. Dit gaat zowel over mobiliteit, kinderopvang en extra kosten omwille van handicap.
 - Vergoed de deelnemers voor gepresteerde arbeid op een vergelijkbare manier als bij de individuele beroepsopleiding. Dit geldt zowel voor arbeidsmatige activiteiten als activering.
 - Maak rechtstreekse doorverwijzing mogelijk naar andere actoren dan enkel geïntegreerd breed onthaal in welzijn.
- In Vlaanderen bestaan er maatregelen voor personen met een handicap in het kader van opleiding en bemiddeling, bijzondere

tewerkstellingsondersteunende maatregelen, collectief maatwerk en individueel maatwerk. Wanneer we deze maatregelen naast dit decreet over werk- en zorgtrajecten leggen, dan missen we een actielijn die inzet op de creatie van aangepast werk in inclusieve settings.

2. Situering

De minister van Werk en de minister van Welzijn leggen een ontwerp van decreet voor over werk- en zorgtrajecten. Het decreet vervangt het vorige decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten. De doelstellingen, doelgroep en achterliggende principes blijven dezelfde. Men wil een aantal verbeteringen realiseren die rekening houden met een drietal onderzoekenⁱ op het terrein.

Het decreet voorziet drie soorten werk- en zorgtrajecten:

1. activeringstrajecten: gericht op mogelijkheid tot betaalde arbeid;
2. arbeidsmatige activiteiten: in afwachting van betaalde arbeid;
3. onthaaltrajecten via geïntegreerd breed onthaal (dat over heel Vlaanderen wordt uitgerold). Als er geen mogelijkheid is tot betaalde arbeid, dan wordt er toch voorzien in een vangnet (onder andere voor het beschermen van het inkomen en het zoeken naar dagbesteding).

Dit advies zet in op aanbevelingen die zowel gelden voor bijsturing van het decreet, uitvoering ervan in de navolgende uitvoeringsbesluiten als eventueel andere dan wetgevende initiatieven.

NOOZO werkte dit advies uit met ondersteuning van het [Platform Handicap en Arbeid](#).

3. Meer duidelijkheid over de verschillende mogelijkheden

3.1 De doelstellingen

We vinden het positief dat met het decreet blijvend wordt ingezet op personen die uit de boot dreigen te vallen op de arbeidsmarkt. We mogen deze mensen niet aan hun lot overlaten. Een blijvende inzet op inschakeling in de samenleving is nodig. Het is goed dat op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren en de onderzoeken een beter onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende trajecten en er verbeteringen voor de uitvoering worden ingevoerd.

3.2 De doelgroep

We vinden het positief dat de doelgroep losstaat van het uitkeringenstatuut. De keuze om iedereen mee te nemen in het systeem van werk-zorg, ongeacht het uitkeringsstatuut, is voor ons van fundamenteel belang.

- Mensen met een RVA-uitkering die vastlopen in de bemiddeling krijgen een uitweg.
- Mensen met een andere uitkering (ziekte-uitkering, tegemoetkomingen, leefloon, arbeidsongevallen, ...) komen ook in aanmerking.

De VDAB bepaalt of je in aanmerking komt voor een werk- en zorgtraject. Dit decreet laat toe dat de VDAB zorgt voor een doorverwijzing van alle personen die bij hen staan ingeschreven. We vinden dat het decreet het ook mogelijk moet maken om mensen in de andere uitkeringsstelsels die niet in de VDAB zijn ingeschreven, te bereiken. Doorverwijzing naar VDAB om toegang te krijgen tot deze trajecten kan een omweg zijn waarbij tijd en mogelijkheden verloren gaan. Dit kan mensen tegenhouden. Mensen worden bij de VDAB soms aan vergelijkbare screenings onderworpen en moeten er voor de zoveelste keer hun verhaal vertellen. Uit het onderzoek naar de activeringstrajecten blijkt dat een tijdige en passende begeleiding cruciaal is. Daarom stellen we

voor dat ook vanuit andere diensten dan de VDAB rechtstreeks naar werk- en zorgtrajecten kan doorverwezen worden. We denken hierbij onder andere aan re-integratiewerkingen in het kader van de ziekteverzekering. Uiteraard enkel als uit de screening blijkt dat er beroep gedaan wordt op het decreet werkzorg. Voorwaarde is dat men hetzelfde screeningsinstrument ICFⁱⁱ op een kwaliteitsvolle manier gebruikt. Dit spoor vraagt ook aanpassing van het samenwerkingsakkoord tussen RIZIV, VDAB, GTB en de mutualiteiten.

De doelgroep is "mensen met een medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek" die (nog) niet of niet meer in aanmerking komen voor betaald werk. De woordkeuze mentaal slaat vermoedelijk op verstandelijke handicap. In deze betekenis is het een verouderde woordkeuze. Het is beter het woord verstandelijk te gebruiken. Indien het woord zou slaan op psychische problematiek is het een herhaling.

3.3 Aanbevelingen

- ✓ Zet ook in op het bereiken van mensen met een andere dan RVA-uitkering en die nog niet door de VDAB bereikt worden.
- ✓ Maak het mogelijk om door te verwijzen vanuit andere diensten dan de VDAB mits gebruik van hetzelfde screeninginstrument ICF. Op korte termijn kan het concreet gaan over werkingen re-integratie in het kader van de ziekteverzekering.
- ✓ Vervang in de omschrijving van de doelgroep de term mentaal door verstandelijk om personen met een verstandelijke beperking aan te duiden.

4. Afstemming met individueel maatwerk en het VN-verdrag handicap

4.1 Een sterke keuze voor de open arbeidsmarkt is uitvoering van het VN-verdrag handicap

Het VN-Verdrag handicap behoort richtinggevend te zijn voor het beleid van de Vlaamse regering. We vinden in de memorie en het decreet geen enkele verwijzing terug.

In het decreet IMW vonden we wel beleidsmaatregelen om te zorgen voor tewerkstelling op de open arbeidsmarkt. Op die manier geeft men uitvoering aan het VN-Verdrag handicap dat inzet op alle kansen op 'gewoon werk'. We waarderen deze aanpak. Ook het decreet werk- en zorgtrajecten zou het VN-Verdrag als vertrekpunt moeten hebben. Het gaat dan om artikel 27 over werk en de keuze voor maximale kansen op de open arbeidsmarkt.

Artikel 27 Werk en werkgelegenheid stelt dat: ⁱⁱⁱ

De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat **het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd** en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn waarborgen en bevorderen de uitoefening van het recht op werk, met inbegrip van personen die een handicap verwierven tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving.

Bijzonder van belang voor het decreet werk- en zorgtrajecten zijn volgende punten van artikel 27. Het is aan de Verdragsstaten om:

- e) de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar tewerkstelling;
- g) personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;
- h) de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;
- i) te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;
- j) te bevorderen dat personen met een handicap werkervaring kunnen opdoen op de open arbeidsmarkt;
- k) de beroepsmatige en professionele re-integratie van en programma's ten behoeve van het behoud van hun baan en terugkeer naar tewerkstelling voor personen met een handicap te bevorderen.

De punten **werkervaring op de open arbeidsmarkt (j) en behoud en terugkeer naar een baan (k) verdienen meer expliciete uitvoering** met dit decreet werk- en zorgtrajecten.

Daarom verwachten we dat voor de werk- en zorgtrajecten de wetgever oplet dat activering en arbeidsmatige activiteiten in grote mate buiten collectief maatwerk (sociale economie) worden uitgevoerd. En niet alleen omwille van de argumentatie in het VN-Verdrag. Doorstroom vanuit collectief maatwerk naar reguliere bedrijven blijkt in de praktijk niet gemakkelijk te zijn. Mensen blijven er vaak in hangen. Daarbij zien we dat een groot aantal mensen met een handicap niet willen werken in een maatwerkbedrijf. Wij horen vaak: "Liever niet aan het werk dan in een beschutte werkplaats". Deze groep zal men pas bereiken als er sterker wordt ingezet op de open arbeidsmarkt.

Uit de tekst komt de keuze voor open arbeidsmarkt niet duidelijk naar voor. Het decreet biedt hier te weinig instrumenten voor.

4.2 Afstemming met individueel maatwerk

Bij de activeringstrajecten bestaat 2/3 van de bereikte groep uit mensen met een arbeidshandicap. Daarbij heeft 73% een erkende arbeidsbeperking. Het is dan ook vreemd dat er niet vaker het verband wordt gelegd met individueel maatwerk (IMW).

Dit kan op verschillende manieren.

- Bij het netwerk van dienstverleners ook minimum één organisatie toevoegen die de begeleiding in het kader van IMW uitvoert.
- Ervaringen rond supported employment leren dat een begeleider over de langere termijn en bij de verschillende loopbaanstappen een belangrijke meerwaarde oplevert. Maak begeleiding op de langere termijn door dezelfde coach mogelijk door het decreet werk- en zorgtrajecten en individueel maatwerk op elkaar af te stemmen. Betrek hierbij ook het kader dat jobcoaching regelt.
- De indicering bij IMW en bij de werk- en zorgtrajecten gebeurt met hetzelfde ICF-model. Dit is positief. Zowel vanuit individuele ervaringen van mensen als in het onderzoek naar de activeringstrajecten komt het signaal dat ICF te sterk inzet op beperkingen en nog te weinig op de kracht (talenten, wensen, karakter, ...) van mensen. Stuur de indicering voor zowel IMW als dit decreet hierop bij.
- De loonpremie in het kader van IMW kan tot 75% gaan. We verwachten dat dit in rekening wordt gebracht voor de doorverwijzing door de VDAB en het eindoordeel over de mogelijkheden tot betaald werk. Ga er niet te snel vanuit dat betaald werk onmogelijk is.
- Wanneer iemand in het kader van IMW aan het werk is, kan zich de situatie voordoen dat de loonpremie van 75% tijdelijk niet meer volstaat en betrokkene toch best aan het werk blijft. Maak een tijdelijke uitzondering op deze 75% mogelijk en voorzie de nodige omkadering zoals bij een activeringstraject.

- We verwachten dat er wordt ingezet op de keuze van werkervaringsplekken met kans op doorgroei naar betaald werk.

Het decreet IMW voorziet in een ondersteuningsplan en een collega coach. In ons advies^{iv} over IMW pleitten we voor toepassing van een dynamisch ondersteuningsplan dat sterk vertrekt vanuit de noden van de werknemer. We stellen voor om dit model ook in de werk- en zorgtrajecten te voorzien.

4.3 Aanbevelingen

- ✓ Verwijs expliciet naar het VN-Verdrag handicap.
- ✓ Zet voldoende in op inclusief werk op de open arbeidsmarkt. Neem in het decreet garanties op dat er wordt ingezet op een meerderheid aan trajecten op de open arbeidsmarkt.
- ✓ Stem het decreet af op individueel maatwerk
 - Voeg aan het netwerk van dienstverleners een uitvoerder van begeleiding individueel maatwerk toe.
 - Maak langetermijnbegeleiding door eenzelfde coach mogelijk bij de verschillende loopbaanstappen. Dit betekent dat dezelfde coach instaat voor werk- en zorgtrajecten als individueel maatwerk als jobcoaching op de werkvloer.
 - Breid de ICF-indicering uit waarbij de kracht en talenten van mensen in beeld komen.
 - Breng bij de doorverwijzing door VDAB en de eindevaluatie van de activeringstrajecten de mogelijkheid tot 75% loonpremie in rekening. Pas dit percentage dan ook toe bij individueel maatwerk.
 - Maak een tijdelijke uitzondering op deze 75% mogelijk om iemand op de werkvloer te houden en voorzie de nodige omkadering zoals bij een activeringstraject.
 - Zet bij activeringstrajecten in op werkplaatsen met kans op latere betaalde tewerkstelling.

- Ga zoals voorzien bij IMW aan de slag met een dynamisch ondersteuningsplan dat vertrekt vanuit de nood van de deelnemer.

5. Bijkomende instrumenten voor activeringstrajecten

5.1 Versterking van activeringstrajecten

Uit de ervaringen van mensen en het onderzoek blijken een aantal drempels of uitdagingen die in het decreet nog onvoldoende worden aangepakt.

Uit het onderzoek naar de activeringstrajecten blijkt dat het initiatief op vlak van zorgbegeleiding nog te vaak bij de deelnemer wordt gelegd. De deelnemer krijgt de boodschap dat hij/zij de begeleiders altijd mag contacteren wanneer er problemen met de stage zijn. Niet elke deelnemer doet of durft dit. Andere begeleiders werken die drempel weg door ook in die fase outreachend en aanklampend te werken. We stellen voor dit aspect toe te voegen aan de opdrachten van het casemanagementteam (art. 15 §2). Uiteraard moeten de beschikbare middelen voor begeleiding voldoende zijn om dit mogelijk te maken.

Het onderzoek toont financiële drempels aan voor de deelnemer om de stage (en de begeleiding) te kunnen uitvoeren. Men pleit voor een uitgebreidere vergoeding rond mobiliteit die alle vervoersmiddelen vergoedt. Ook vergoedingen om tot bij een begeleider of therapeut te raken kunnen financiële drempels wegwerken.

Kansen op de arbeidsmarkt zijn niet enkel afhankelijk van de mogelijkheden van de persoon, maar worden vaak bepaald door de context. In die context zijn het de ondersteuningsvormen die bepalen of men voluit kan gaan voor participatie. Maar ook de arbeidsmarkt is deel van die context: hoe wordt naar personen

met een handicap gekeken? We spreken over personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Evengoed kunnen we deze redenering omkeren. Is het niet de arbeidsmarkt die een grote afstand heeft tegenover personen die afwijken van de norm? Daarom is het heel belangrijk dat er niet alleen voldoende begeleiding is van de persoon. Begeleiders moeten ook de ruimte en competenties hebben om met de context aan de slag te gaan.

We pleiten ervoor dat het decreet voorziet in een vergoeding van alle kosten van de deelnemer om een activeringstraject goed te kunnen lopen. Iemand die een stage loopt, draagt bij aan de maatschappij en werkt aan zijn competentieversterking. Voor wat betreft de stages die men loopt, pleiten we ervoor dat er ook een vergoeding wordt voorzien zoals we die kennen voor een [Individuele Beroepsopleiding](#). Met name een vergoeding voor kinderopvang, verplaatsingen en een premie. Ook zou er de garantie moeten zijn dat alle redelijke aanpassingen die iemand nodig heeft kunnen uitgevoerd worden.

5.2 Versterking van het netwerk van dienstverleners

We deden reeds het voorstel om de functie van begeleider in het kader van individueel maatwerk toe te voegen aan wat minimum voorzien is in het netwerk van dienstverleners (zie 4.3).

We stellen vast dat het case-managementteam enkel wordt bemand door zorgverstrekkers. We denken dat dit moet versterkt worden met deskundigheid die niet verbonden is aan een zorgvoorziening. Het moet over meer gaan dan in welke voorziening iemand terecht kan. Het moet vooral gaan over de noden die iemand heeft. Vanuit ons 'Niets over ons zonder ons' perspectief denken wij alvast ook aan ervaringsdeskundigheid handicap. Maar dit geldt evengoed voor armoede, ervaringsdeskundige in de geestelijke gezondheidszorg, enz.

5.3 Aanbevelingen

- ✓ Voeg aan de opdrachten van het casemanagementteam outreachend en aanklampend werken toe. In hun opdracht

moet men ook aan de slag gaan met de context op de werkvloer en ondersteuning in het privé-leven om te kunnen gaan werken. Voorzie hiervoor afdoende middelen.

- ✓ Breid het casemanagementteam uit met deskundigen die niet verbonden zijn aan zorgverstrekkers. Het gaat dan onder andere ook om ervaringsdeskundigen.
- ✓ Vergoed alle kosten voor de deelnemers.
- ✓ Voorzie eenzelfde vergoeding bij een stage als bij een individuele beroepsopleiding.

6. Betere uitwerking van arbeidsmatige activiteiten (AMA)

6.1 Decretale garanties

Het aspect arbeidsmatige activiteiten (AMA) is minimaal uitgewerkt in het decreet. Nagenoeg alles wordt naar het uitvoerende niveau doorgeschoven. Dit lijkt ons een vreemde keuze. Op vlak van activeringstrajecten voorziet men wel garanties voor kwaliteit. Voor AMA is dit niet het geval. Hebben personen met minder kans op betaalde arbeid minder zorg van de wetgever nodig?

Uit het begeleidende onderzoek blijkt dat voldoende middelen voor een goede begeleiding vanuit de externe begeleiding of door de werkpost belangrijk zijn om een arbeidsmatige activiteit te laten slagen. Ten aanzien van de huidige praktijk wordt ervoor gepleit om deze middelen uit te breiden. Ook liggen er nog kansen op doorstroom naar betaald werk bij personen die arbeidsmatige activiteiten doen.

Arbeidsmatige activiteiten worden nu georganiseerd vanuit welzijnsvoorzieningen, maatwerkbedrijven of onderwijs. Begeleiders worden erkend en gefinancierd vanuit welzijn of vanuit werk. NOOZO pleit voor één sterk kader dat inzet op arbeidsmatige activiteiten in inclusieve settings, met voldoende

middelen om dit waar te maken en voldoende stimulansen voor doorstroom naar een inclusieve werkplek. We vragen een afdoende decretale regeling om dit te realiseren.

6.2 De participatieladder

De participatieladder^v bevat zes treden. De idee is dat men kan variëren over de verschillende treden heen in de twee richtingen. We verwachten dat dit aspect in het decreet sterker wordt uitgewerkt. We zien in dit decreet geen tekenen dat personen die langere tijd onbetaald werken voldoende kansen en stimulansen zullen krijgen om betaald aan de slag te gaan. Ook omgekeerd is het nodig dat wie vanuit onbetaald werk naar betaald werk overstapt vlot kan terugkeren naar onbetaald werk. Deze trajecten mogen niet betekenen dat personen in één bepaalde werkvorm worden 'opgesloten'.

6.3 Het onderzoek onderbenut

Het onderzoek naar de arbeidsmatige activiteiten doet een aantal aanbevelingen waarover niets in het decreet of de memorie van toelichting is terug te vinden. NOOZO vraagt dat het beleid volgende aanbevelingen in overweging neemt en er beleidsacties aan koppelt.

- Voorzie voldoende ruimte in het takenpakket van de begeleider om begeleiding op de werkpost te bieden.
- Doorstroom naar werk bij arbeidsmatige activiteiten is minimaal. De wens van de betrokkene is hierin cruciaal. Ga hiermee aan de slag. Voorzie extra middelen voor personen met een wens voor betaald werk.
- Ook voor wie niet doorstroomt naar betaald werk is meer aandacht voor persoonlijke groei wenselijk.
- Personen moeten hun arbeidsmatige activiteiten verder kunnen zetten na de leeftijd van 65 jaar.
- De meningen over vergoeding voor de werknemer verschillen. NOOZO pleit ervoor om de piste van vergoeding voor het werk mogelijk te maken in afstemming met de uitkeringsstelsels. Wie

zich maatschappelijk inzet moet hiervoor een verloning kunnen krijgen. Daarnaast moeten de financiële drempels voor mobiliteit, kinderopvang en aanpassingen omwille van de handicap worden weggenomen.

- De huidige subsidiëring voor begeleiding van AMA wordt als ontoereikend ervaren. Zeker voor externe werkposten en in de profit-sector. (Externe werkposten zijn werkposten die in een andere organisatie liggen dan dewelke waar de begeleider in werkt.) Deze drempel aanpakken is belangrijk omdat:
 - daar extra kansen liggen om toch door te stromen naar betaald werk;
 - dit inclusie verstrekt.
- AMA moet beter bekend gemaakt worden en administratief worden vereenvoudigd: bijv. het schrappen van de Dimona-aangifte.

6.4 Aanbevelingen

- ✓ Werk de aanpak voor arbeidsmatige activiteiten ook uit in het decreet. Voorzie op deze manier kwaliteitsgaranties en grote inzet op groei, doorstroom en inclusie.
- ✓ Zorg dat mensen zich vlot op de participatieladder kunnen bewegen. Benut daarom ook alle kansen op betaald werk voor wie lange tijd in onbetaald werk zit. Ook een terugkeer van betaald naar onbetaald werk moet vlot kunnen gaan.
- ✓ Voorzie voldoende middelen voor begeleiding van arbeidsmatige activiteiten. Vergroot de mogelijkheden in de externe werkposten en de profit-sector.
- ✓ Maak een vergoeding mogelijk voor de deelnemers in afstemming met hun uitkeringsstelsel. Een vergoeding van zowel kosten (mobiliteit, kinderopvang, aanpassingen omwille van de handicap, ...) als voor de gepresteerde arbeid.

7. De onthaaltrajecten

7.1 GBO plus

De oorspronkelijk voorziene werkvorm 'maatschappelijke oriëntatie' is nooit uitgewerkt en werd beperkt tot pilootprojecten met het Geïntegreerd Breed Onthaal (GBO). Dit decreet zet deze piste verder en houdt het hierbij.

De intentie is om met de middelen van het relanceplan in Vlaanderen te komen tot een volledige gebiedsdekkend aanbod tegen eind 2023. Wanneer men de uitvoering van de onthaaltrajecten in het GBO voorziet, vraagt NOOZO dat deze intentie decretaal verankerd wordt.

Met een beperking tot GBO vraagt NOOZO zich af of hiermee niet te veel kansen blijven liggen of trajecten te lang worden? Een belangrijk deel van de doelgroep zijn mensen met een arbeidshandicap. NOOZO vindt het zinnig om voor een aantal situaties de mogelijkheid te voorzien om rechtstreeks naar een andere actor in welzijn door te verwijzen. Bijvoorbeeld: de [diensten ondersteuningsplan](#) of andere aanbieders van [rechtstreeks toegankelijke hulp](#) zoals een dienst begeleid werk, ...

Bij een doorverwijzing naar Welzijn stoten we op wachtlijsten. Expliciete wachtlijsten bij een persoonsvolgend budget, verdoken wachtlijsten bij rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH), wachtlijsten in de sector geestelijke gezondheidszorg, ... We vragen dat het beleid van welzijn zich aanklampend opstelt. Een doorverwijzing naar Welzijn mag geen veroordeling zijn tot thuis zitten niksens omdat er gebrek aan ondersteuning is om zich op één of andere manier maatschappelijk te engageren of te werken aan eigen groei en oplossing van problemen.

7.2 Aanbevelingen

- ✓ Zorg dat de gebiedsdekkende uitvoering van GBO op korte termijn wordt uitgevoerd en hierin ruimte is voorzien voor doorverwijzingen vanuit de VDAB.

- ✓ Maak rechtstreekse doorverwijzingen naar andere welzijnsactoren dan GBO mogelijk.
- ✓ Zorg dat mensen met een doorverwijzing Welzijn niet op wachtlijsten terecht komen en thuis zitten te niksen door gebrek aan ondersteuning.

8. Een ontbrekend luik

8.1 Goede zaken uit het verleden

In Vlaanderen bestaan er maatregelen voor personen met een handicap in het kader van opleiding en bemiddeling, bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen, collectief maatwerk en individueel maatwerk. Wanneer we deze maatregelen naast dit decreet over werk- en zorgtrajecten leggen, dan missen we een actielijn die inzet op de creatie van aangepast werk in inclusieve settings.

Vele personen met een handicap getuigen van goede ervaringen met vroegere stelsels van werkcreatie, vooral in de sociale sector. Het arbeidsmarktbeleid bouwde gesubsidieerde tewerkstelling zoals TWW, BTK, DAC, GesCo^{vi}, ... af. We stellen echter vast dat deze activiteiten nu vaak als vrijwilliger worden gedaan of niet meer gebeuren terwijl de nood er nog wel is. Voorbeelden hiervan zijn aan de slag gaan als ervaringsdeskundige in een organisatie, ondersteuner in een woonzorgcentrum, ondersteuner in heel wat welzijnsvoorzieningen, ...

NOOZO wil het debat openen over de mogelijkheden die dit biedt om de tewerkstellingsgraad verder te verhogen en mensen kansen te geven tot een deelname die als gelijkwaardig aanvoelt.

8.2 Aanbeveling

- ✓ NOOZO nodigt beleidsmakers uit om te verkennen hoe we aangepaste werkplaatsen kunnen creëren. Dit is nu nog een ontbrekend element in het tewerkstellingsbeleid.

9. Bijlagen Woordenlijst en eindnoten

9.1 Woordenlijst

- Activeringstraject: stage en andere ondersteuning om tot voldoende arbeidsvaardigheden te komen
- AMA: Arbeidmatige Activiteiten: niet betaald werk dat inzet op de andere voordelen van een job
- BTK: Bijzonder Tijdelijk Kader: tewerkstellingsmaatregel uit het verleden
- BTOM: Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen van de VDAB voor mensen met een arbeidshandicap
- DAC: Derde Arbeidscircuit: tewerkstellingsmaatregel uit het verleden
- GBO: Geïntegreerd Breed Onthaal: om problemen op het terrein van welzijn op te lossen. In het decreet wordt dit onthaaltrajecten genoemd. GBO wordt uitgevoerd door het OCMW, Centra Maatschappelijk Welzijnswerk en de sociale diensten van de mutualiteiten
- GesCo: Gesubsidieerde Contractuelen: tewerkstellingsmaatregel uit het verleden
- ICF: International Classification of Functioning: het screeningsinstrument van de VDAB voor toegang tot maatregelen
- IMW: individueel maatwerk
- MMPPS: mensen met een Medische, Mentale, Psychische, Psychiatrische en/of Sociale problematiek
- PVB: Persoonsvolgende Budget van het VAPH
- TWW: Tewerkgestelde Werkloze: tewerkstellingsmaatregel uit het verleden
- VRPH: VN-Verdrag inzake Rechten van Personen met een Handicap
- Werk- en zorgtrajecten: verzamelnaam voor de drie soorten trajecten: activeringstrajecten, arbeidmatige activiteiten, onthaaltrajecten via geïntegreerd breed onthaal
- Social-profit: de sociale sector

9.2 Eindnoten

ⁱ Studie van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin: 2020, Geïntegreerd Breed Onthaal: onthaaltraject voor personen met een advies niet-toeleidbaar door Vermeir E. en E. Demaerschalk: [rapport](#) en [samenvatting](#).

Studie van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 2021: naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten welzijn door Op de Beeck, L., Verhaeghe, N., Van Regenmortel, T.: [rapport](#) en [samenvatting](#).

Viona-onderzoek: 2021: Procesevaluatie activeringstrajecten voor personen met een medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek door Goedroen Juchtmans en Monica: [rapport](#) en [samenvatting](#)

ⁱⁱ ICF staat voor International Classification of Functioning Het wordt als [screeninginstrument](#) gebruikt door de VDAB voor toegang tot maatregelen die met arbeidshandicap te maken hebben.

ⁱⁱⁱ [UNCRPD - NL versie Belgisch staatsblad \(belgium.be\), artikel 27](#)

^{iv} NOOZO - [Advies individueel maatwerk](#), p. 18, 7.4. Een dynamisch ondersteuningsplan als basis voor passende en vraaggestuurde ondersteuning

^v Participatieladder in de [actielijst van de Serv](#) toegelicht, p. 20 ev Voor de Commissie Diversiteit vormt het model van de participatieladder nog steeds het model om de focus op tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt voor personen met een arbeidsbeperking te realiseren. De participatieladder bestaat uit zes treden die de mate van participeren aan de maatschappij weergeven.

Participatieladder

6. Betaald werk

5. Betaald werk met ondersteuning

4. Tijdelijke activerende trajecten
3. Arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding met welzijns- en zorgbegeleiding
2. Sociale contacten buitenshuis
1. Contacten beperkt tot de huiselijke kring

Treden 1 tot en met 4 stemmen overeen met een participatiegraad zonder arbeidscontract. Treden 5 en 6 staan voor betaalde tewerkstelling, met ondersteuning (trede 5) of zonder ondersteuning (trede 6). Personen die zich op treden 3 of 4 bevinden zijn (nog) niet (meer) in staat om betaalde arbeid te verrichten en hebben nood aan een combinatie van arbeid en zorg.

Om bovenstaande loopbaanvisie voor personen met een arbeidsbeperking te realiseren is het essentieel dat er tussen de verschillende treden vlotte overgangen bestaan in beide richtingen.

Volgens de commissie kan doorstroom naar een hogere trede alleen succesvol zijn als er voor de doelgroep voldoende geschikte plaatsen beschikbaar zijn. Vandaag is dat zowel in de sociale economie als in de reguliere economie niet altijd het geval. Dit vraagt om gerichte acties (zie actie 21 (onderdeel 2.3.1) en actie 41 (onderdeel 2.3.2)).

Actie 15 Werk het model van de participatieladder verder uit en/of versterk het om alle vormen van tewerkstelling hierop een plaats en een perspectief te geven.

Actie 16 Realiseer waar mogelijk een vlotte doorstroom naar een hogere trede, maar bouw evenzeer vlotte terugkeermogelijkheden uit wanneer deze doorstroom niet succesvol blijkt.

Actie 17 Waak erover dat personen die klaar zijn om door te stromen maar waarvoor toch niet direct een geschikte plaats wordt

gevonden, niet opnieuw in werkloosheid of inactiviteit terechtkomen.

Actie 18 Zet bovendien in op positieve beeldvorming over deze groep om voldoende kansen te creëren om stappen te zetten op de participatieladder en, waar mogelijk, regulier betaald werk te bekomen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van het beleid, de Vlaamse sociale partners en het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid.