

Advies over het Besluit van de Vlaamse Regering over de uitvoering van het decreet werk- en zorgtrajecten

Advies op vraag van Jo Brouns, minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Datum van publicatie: 9 september 2022

Contactpersoon: Veronique Deblon | veronique@noozo.be



VLAAMSE ADVIESRAAD HANDICAP

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	4
2.1 Situering	4
2.2 Decreet werk- en zorgtrajecten.....	5
2.3 Besluit werk- en zorgtrajecten	6
3. Positieve punten in het Besluit.....	9
4. Meer regie voor personen in een werk- of zorgtraject	9
5. Meer afstemming nodig op het VN-Verdrag handicap	11
6. Begeleiding op maat.....	13
6.1 Een inclusieve werkplek	13
6.2 Invulling van begeleiding	14
6.3 Afstemmen op individueel maatwerk	14
6.4 Ervaringsdeskundigen inzetten	14
7. Drempels in werk- en zorgtrajecten	15
7.1 Financiële drempels en rechtenverkenning tot vergoeding	15
7.2 Arbeidsgereedschap en hulpmiddelen	16
7.3 Schakelen en combineren met andere ondersteuning	16
7.4 Heropstarten na een pauze	18
8. Begrippenlijst.....	19

1. Samenvatting

De beleidsdomeinen Werk en Welzijn werken samen om personen met een cognitieve, medische, psychische of sociale problematiek aan de slag te helpen. Dit gebeurt via:

- Activeringstrajecten. Via een stage en begeleiding op vlak van werk en leven worden personen voorbereid op betaald werk.
- Arbeidsmatige activiteiten (zowel georganiseerd vanuit Welzijn als vanuit Werk). Deelnemers krijgen begeleiding op hun werk en in hun leven. Het werk dat ze doen is onbetaald.

Casemanagers (of ondersteuners) begeleiden de deelnemers van activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten. Zij werken een plan uit in dialoog met de deelnemer. NOOZO vindt dit een goede zaak, maar vraagt meer mogelijkheden om deelnemers nog meer de regie in eigen handen te laten nemen. Dit kan bijvoorbeeld op volgende manieren:

- ✓ Geef deelnemers van een traject duidelijke inspraak in de keuze van ondersteuning.
- ✓ Verzeker dat deelnemers op de hoogte zijn van het trajectplan/ondersteuningsplan via een handtekening voor akkoord.
- ✓ Evalueer de tevredenheid van de deelnemer over de geboden ondersteuning en het traject.

De wetgeving rond werk- en zorgtrajecten is te weinig afgestemd op het VN-Verdrag handicap dat tewerkstellingskansen op de open arbeidsmarkt voorstaat. NOOZO adviseert:

- ✓ Bied deelnemers via concrete acties ook aan om ervaring op te doen op de open arbeidsmarkt.
- ✓ De overgang naar betaald werk is te vaag uitgewerkt in de besluiten. De overstap naar (betaald) werk zou een duidelijke schakel moeten zijn als deel van het traject.

- ✓ Maak het mogelijk dat eenzelfde coach deelnemers op de lange termijn begeleidt doorheen verschillende loopbaanstappen. Dit betekent dat dezelfde coach instaat voor werk- en zorgtrajecten als individueel maatwerk als jobcoaching op de werkvloer.

Verder doen we nog enkele aanbevelingen om drempels voor deelnemers weg te werken:

- ✓ Zorg voor meer flexibiliteit om te schakelen tussen verschillende trajecten of om zorgtrajecten te combineren met andere ondersteuning.
- ✓ Haal de financiële drempels weg om in een werk- en zorgtraject te stappen. Dit kan door een groter deel van de werkelijke kosten te financieren.
- ✓ Verken met deelnemers aan werk- en zorgtrajecten wat hun rechten zijn. Zorg ervoor dat deelnemers die aanspraak maken op een onkostenvergoeding deze vergoeding ook ontvangen.
- ✓ Zorg ervoor dat deelnemers aan arbeidsmatige trajecten aanspraak maken op de terugbetaling van hulpmiddelen, arbeidsgereedschap en arbeidskledij.
- ✓ Voorzie een betere ondersteuning voor deelnemers die hun traject herstarten na een pauze.

2. Situering

2.1 Situering

Met de regelgeving over werk- en zorgtrajecten wil de overheid personen met een cognitieve, medische, psychische of sociale problematiek begeleiding bieden om stappen vooruit te zetten richting een job. Deze begeleiding gebeurt zowel door ondersteuners met ervaring op gebied van werk, als ondersteuners met kennis en ervaring van het zorg- en welzijnslandschap.

De Minister van Werk en Sociale Economie vroeg advies aan NOOZO over het uitvoeringsbesluit. Dit advies kwam tot stand met ondersteuning van het overlegplatform [Handicap & Arbeid](#).

2.2 Decreet werk- en zorgtrajecten

In het decreet werk- en zorgtrajecten wordt er onderscheid gemaakt tussen:

1. Activeringstrajecten (3 tot 18 maanden)

Deelnemers krijgen een voorbereiding op betaald werk. Dit gebeurt onder andere via een (onbetaalde) stage. Daarbij krijgen ze ondersteuning van een casemanagementteam. Dit team bestaat uit ondersteuners (of 'casemanagers') die begeleiding bieden op vlak van werk en op het gebied van zorg. Zij bieden begeleiding zowel op de werkvloer als ernaast. De casemanager Zorg onderzoekt bijvoorbeeld op welke tegemoetkomingen de deelnemer recht heeft. Samen stellen ze een trajectplan op waarin alle acties op vlak van werk en zorg worden opgenomen.

2. Arbeidsmatige activiteiten

Deze activiteiten zijn onbetaald. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- Arbeidsmatige **activiteiten in de sociale economie (AMA WSE)**

Dit is onbetaald werk waar deelnemers kunnen proeven van de voordelen van een job, zoals structuur, een netwerk opbouwen ... Deze trajecten zijn gericht op personen die omwille van hun problematiek (nog) niet betaald kunnen werken.

- Arbeidsmatige **activiteiten erkend door het departement Welzijn, Volksgezondheid en gezin (AMA Welzijn)**

Deelnemers zetten zich onbetaald in en ontvangen hierbij begeleiding. Deze activiteiten zijn gericht op deelname aan de samenleving, en minder gericht op de overstap naar (betaald) werk.

3. Onthaaltrajecten via geïntegreerd breed onthaal

Als er geen mogelijkheid tot betaalde arbeid is in de toekomst, dan gaat men via het geïntegreerd breed onthaal toch op zoek naar een vangnet voor de persoon (door onder andere het inkomen te beschermen of op zoek te gaan naar dagbesteding).

NOOZO bracht eerder een [advies uit over het decreet werk- en zorgtrajecten](#) waarbij we aandacht vroegen voor:

- Mogelijkheden om de expertise van dienstverleners uit te breiden met ervaringsdeskundigheid.
- Een afdoende kostenvergoeding voor de deelnemers bij arbeidsmatige activiteiten en activeringstrajecten. Dit gaat over kosten voor mobiliteit, kinderopvang en kosten omwille van de handicap.
- Een betere afstemming tussen het decreet werk- en zorgtrajecten en de regelgeving individueel maatwerk.
- Meer aandacht voor inclusie en kansen voor deelnemers om hun competenties te versterken op de open arbeidsmarkt.

2.3 Besluit werk- en zorgtrajecten

In het [Besluit van de Vlaamse Regering houdende de uitvoering van het decreet van 8 juli 2022 over de werk- en zorgtrajecten](#) wordt verder uitgewerkt hoe activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten vorm krijgen.

Activeringstrajecten

In het Besluit worden de voorwaarden uitgewerkt over de opdracht van de casemanagementteams en hun organisatie. De VDAB is verantwoordelijk voor de aanmeldingsprocedure en de beslissing tot deelname. Ook vanuit welzijns- en zorgvoorzieningen kunnen personen aangemeld worden.

De opdracht van **het casemanagementteam** bestaat uit volgende zaken:

- Samen met de deelnemer een geïntegreerd trajectplan opstellen. Hierin staan welke acties ze ondernemen op vlak van werk en zorg. Deze acties zijn erop gericht om de deelnemer vaardigheden te laten ontwikkelen, rekening houdend met de zorgbehoefte.
- Het team maakt een gemotiveerde keuze welke dienstverleners een aanvullende rol spelen in het traject.
- Op het einde van het traject schrijft het team een advies over de mogelijkheid van de deelnemer om betaald werk uit te voeren.

De ondersteuning van de **casemanager Werk** bestaat uit:

- Begeleiding bieden bij de zoektocht en uitvoering van een werkervaringsstage.
- Het recht op tewerkstellingsondersteunende maatregelen onderzoeken.
- Indicering (zowel voor collectief als individueel maatwerk) onderzoeken.

Op vlak van **Zorg gebeurt begeleiding** onder andere via:

- Verkennen en inzicht verlenen in de zorgbehoefte van de deelnemer.
- Een ondersteunend netwerk bij elkaar brengen.
- Bepaalde competenties versterken, zoals: communicatie, motivatie, zelfredzaamheid, assertiviteit, omgaan met conflict ...

Naast een casemanagementteam kunnen verschillende dienstverleners helpen om acties uit te voeren als deel van het traject. Deze dienstverleners verenigen zich in een netwerk.

Arbeidsmatige activiteiten

1. Arbeidsmatige activiteiten in het kader van het gezondheids- en welzijnsbeleid

Begeleiding bestaat onder andere uit:

- Een gesprek om te verkennen welke mogelijkheden er zijn (intake en oriëntering).
- Zoeken naar een passende activiteit en werkpost.
- Een overeenkomst met de werkpost opstellen.
- Begeleiding bieden bij de start op de werkpost en uitvoering van de activiteiten.
- Evalueren of gezondheids- en welzijnsbeleid nog passend zijn voor de deelnemer.

2. Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie

De VDAB houdt bij de beslissing tot deelname onder andere rekening met:

- Inschatting van de vaardigheden van de persoon (in kaart gebracht via het ICF-instrument).
- Verwachting dat de persoon stappen kan zetten naar betaald werk.

Een maatwerkbedrijf zorgt samen met andere (welzijns)organisaties voor begeleiding en stuurt het samenwerkingsverband aan. De begeleiding bestaat onder andere uit:

- In dialoog met de deelnemer een persoonlijk ontwikkelingsplan opmaken, opvolgen en bijsturen.
- Passende activiteiten op een werkpost (in de sociale economie) zoeken.
- Een jaarlijkse evaluatie in dialoog met de deelnemer en VDAB.
- Opleidingen organiseren.
- Begeleiding op maat in functie van uitstroom naar betaald werk.

3. Positieve punten in het Besluit

- In het decreet en besluit wordt een **nieuwe term gebruikt om de doelgroep te omschrijven**. Personen met een cognitieve, medische, psychische, psychiatrische of sociale problematiek kunnen zich opgeven als kandidaat. De (verouderde) term 'mentale problematiek' verdwijnt en wordt niet langer gebruikt om personen met een verstandelijke beperking te benoemen. **Nog liever hadden we de term 'verstandelijke beperking' in de teksten gezien**. Wij houden van klare taal. Personen met een verstandelijke beperking herkennen zich moeilijk in de term 'personen met een cognitieve problematiek' door het moeilijke woordgebruik.
- De actoren in het samenwerkingsverband stellen een **gemeenschappelijke visie** op over aanbod en samenwerking. Daarbij stemmen ze ook hun taakverdeling af op elkaar.
- Er is aandacht voor **uitwisseling van goede praktijken** en methodieken bij casemanagers en samenwerkingsverbanden.
- De mandaatperiode voor samenwerkingsverbanden Zorg wordt verlengd naar **een periode van 5 jaar**. Dit garandeert de continuïteit voor deelnemers en laat dienstverleners toe om meer ervaring en expertise op te bouwen. Deelnemers krijgen voortaan ook begeleiding van de casemanager Zorg bij de start van het traject.
- De casemanagers stellen een **geïntegreerd trajectplan (of ondersteuningsplan)** op in dialoog met de deelnemer.
- Er komen handvaten voor begeleiders om deelnemers met een **vraag tot betaald werk beter te ondersteunen**.

4. Meer regie voor personen in een werk- of zorgtraject

In het besluit is er slechts beperkt aandacht voor de personen zelf die deelnemen aan een werk/zorgtraject. Het

casemanagementteam stelt een trajectplan op in dialoog met de deelnemer. Dit is een belangrijke stap om personen inspraak te geven in hun traject. Toch blijven de mogelijkheden om de regie in handen te nemen eerder beperkt. Wij geven hierbij enkele suggesties hoe zij meer impact kunnen hebben op hun eigen traject.

Deelnemers aan werk- en zorgtrajecten moeten **duidelijke inspraak krijgen in de keuze van ondersteuning**. Dit is vaak een belangrijke succesfactor om begeleiding te doen slagen. Zoals we eerder al benadrukten in ons advies over individueel maatwerk, is er een goed contact nodig tussen werknemer en begeleider om de samenwerking te doen slagen. Personen getuigen dat er 'een klik' moet zijn. Door deelnemers mee te laten beslissen over de begeleiding is er meer kans op een goede opstart en verloop van de begeleiding.

Laat deelnemers het trajectplan goedkeuren via een handtekening. **Een handtekening van de deelnemers verzekert dat de deelnemer op de hoogte wordt gebracht van de plannen. Het bekrachtigt dat de deelnemer voldoende werd betrokken tijdens de opmaak.** Om die reden vinden we dat de regelgeving ook aan deelnemers mag opleggen dat een handtekening voor akkoord nodig is. We merken dat dit in de praktijk wel zo wordt uitgevoerd, maar vinden dat dit evengoed in het besluit mag worden opgenomen (net zoals een gelijkaardige bekrachtiging van het ondersteuningsplan werd opgenomen in het [uitvoeringsbesluit individueel maatwerk](#) (art. 23 § 3)).

Deelnemers moeten voldoende op de hoogte zijn van de klachtenprocedure. Wij vinden het de taak van de werkactoren om tijdens het oriënteringstraject ook te wijzen op de klachtenprocedure. We weten uit ervaring dat deelnemers hier vaak op worden gewezen tijdens de start van het traject. Het uitvoeringsbesluit bakent zeer gedetailleerd af wat de opdracht is van de casemanagers. Transparantie over de klachtenprocedure is wat ons betreft een van die belangrijke details. Op die manier verankeren we de rechten van deelnemers mee in de wetgeving.

Evaluatie is een belangrijke component van de verschillende trajecten. Daarbij wordt de inzet en evolutie van de deelnemer in kaart gebracht. **Er zou evenzeer gepeild mogen worden naar de tevredenheid van de deelnemer over de ondersteuning en de afloop van het traject.**

Aanbevelingen

- ✓ Geef deelnemers van een traject duidelijke inspraak in de keuze van ondersteuning.
- ✓ Casemanagers moeten deelnemers op de hoogte brengen over de klachtenprocedure. Neem deze opdracht op in de regelgeving.
- ✓ Deelnemers ondertekenen het trajectplan voor akkoord. Neem deze actie mee op in de regelgeving. Dit zorgt ervoor dat deelnemers voldoende zicht hebben op de opmaak en verloop van het plan.

5. Meer afstemming nodig op het VN-Verdrag handicap

NOOZO herhaalt dat de wetgeving over werk- en zorgtrajecten te weinig is afgestemd op het VN-Verdrag handicap. Volgens het VN-Verdrag (art. 27) dienen Staten zich te engageren om in te zetten op tewerkstellingskansen op de open arbeidsmarkt. Het is aan de overheid om:

- Personen met een handicap mogelijkheden te bieden om werkervaring op te doen op de open arbeidsmarkt.
- Te waarborgen dat op de werkplek voorzien wordt in redelijke aanpassingen.

De ambitie om deelnemers aan werk- en zorgtrajecten te laten doorstromen naar de open arbeidsmarkt wordt te vaag uitgewerkt. Veel van de deelnemende dienstverleners hebben vooral ervaring met collectief maatwerk. Er zijn dus bijkomende en concrete acties

nodig om deelnemers van deze trajecten ook ervaring aan te bieden op de open arbeidsmarkt. In ons advies over het decreet benadrukten we eerder al het belang om werk- en zorgtrajecten in grote mate buiten collectief maatwerk te laten uitvoeren. Als dit niet het geval is, blijven mensen vaak te lang hangen in collectief maatwerk. We weten dat de doorstroom naar gewone bedrijven moeilijk is. Net daarom is het belangrijk om tijdens werk- en zorgtrajecten ook ervaring op te doen op de open arbeidsmarkt.

Het is positief dat de samenwerkingsverbanden Zorg een visie moeten uitwerken op hun samenwerking. Wij stellen voor dat elk samenwerkingsverband ook een visie op inclusie uitwerkt. Op die manier wordt nagedacht welke stappen zij kunnen zetten richting meer inclusie.

Het is de bedoeling dat deelnemers van zorgtrajecten regelmatig evalueren met hun begeleiders of stappen naar betaald werk mogelijk zijn, zoals ook werd vastgelegd in de regelgeving. Dit vinden wij een essentieel onderdeel van deze trajecten. **We zijn beducht om personen te lang onbetaalde taken te laten opnemen of overnemen waar het evengoed betaald kan.** Wij vragen ook om in kaart te brengen hoeveel deelnemers de overstap maken naar betaald werk en verdere beleidsmaatregelen hierop af te stemmen.

Aanbevelingen

- ✓ Bied deelnemers via concrete acties ook aan om ervaring op te doen op de open arbeidsmarkt.
- ✓ Laat samenwerkingsverbanden Zorg in hun visievorming ook een visie op inclusie uitwerken. Dit geeft kansen om de begeleiding binnen werk- en zorgtrajecten op een meer inclusieve manier uit te werken.
- ✓ Monitor hoe de toeleiding naar betaald werk gebeurt: hoeveel personen maken de overstap naar een job?

6. Begeleiding op maat

6.1 Een inclusieve werkplek

Bij arbeidsmatige activiteiten als deel van het welzijnsbeleid (AMA Welzijn) gaan deelnemers vaak aan de slag op een externe werkpost. Dit kan gaan van een bibliotheek tot meewerken in de cafetaria van een ziekenhuis of woon-zorgcentrum. In de regelgeving werden bijkomende verplichtingen opgenomen voor deze werkposten. Zo moet de werkgever een werkpostbegeleider aanduiden om extra begeleiding op de werkvloer aan te bieden. Ook de werknemers op de werkvloer krijgen informatie over de komst van de deelnemer. NOOZO is tevreden dat er in het Besluit expliciet aandacht uitgaat naar begeleiding en sensibilisering.

Sensibilisering van collega's en ondersteuning van een werkpostbegeleider zijn belangrijke sleutelementen om het traject tot een succes te maken. We raden daarom ook aan om dezelfde verplichtingen op te leggen bij de arbeidsmatige activiteiten WSE. Bij AMA WSE worden de activiteiten vaak uitgevoerd in een maatwerkbedrijf of binnen de context van een welzijnsorganisatie. Op deze plaatsen is er doorgaans veel ervaring met maatwerk voor personen met een handicap. Als bij AMA WSE een externe werkpost wordt ingeschakeld, dan draagt het maatwerkbedrijf de verantwoordelijkheid van het traject. Voor deze gevallen achten we het nuttig om de nood aan sensibilisering en een werkpostbegeleider in de regelgeving op te nemen.

Bij activeringstrajecten volgen deelnemers een activerings- of werkervaringsstage. De invulling van begeleiding op de werkvloer bij deze stages is uitgewerkt in andere regelgeving, zoals het Besluit van de Vlaamse Regering over arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding. Toch zouden we **in het Besluit werk- en zorgtrajecten ook expliciet willen toevoegen dat collega's op de werkvloer worden gesensibiliseerd over de noden van de deelnemer aan een activeringstraject en de aanstelling van een werkpostbegeleider.** Wij vragen die toevoeging vanuit het idee dat werken aan een inclusieve werkplek een belangrijke

opdracht is voor de werkgever. Ook de omgang met collega's bepaalt de slaagkansen van een stage. Daarom zien wij dit graag expliciet opgenomen in dit Besluit.

6.2 Invulling van begeleiding

Vandaag ligt het initiatief op vlak van zorgbegeleiding nog te vaak bij de werknemer. Voor veel deelnemers bestaan er drempels om hun casemanagers zelf te contacteren. **We adviseerden eerder al om de zorgbegeleiding aanklappend te werk te laten gaan.** Begeleiders nemen op regelmatige basis zelf het initiatief om te polsen naar het verloop van het traject. Het zou een meerwaarde zijn als deze opdracht aan het takenpakket van het casemanagementteam van een activeringstraject wordt toegevoegd. Het zou de kwaliteit van het traject verhogen als er meer outreachend te werk wordt gegaan.

6.3 Afstemmen op individueel maatwerk

Werk- en zorgtrajecten zijn amper afgestemd op [individueel maatwerk](#). Dit is een gemiste kans. Er worden wel al enkele voorzichtige stappen gezet om te onderzoeken of deelnemers van een activeringstraject kunnen doorstromen naar betaald werk met ondersteuning (individueel maatwerk).

NOOZO pleit ervoor om aan de samenwerkingsverbanden van dienstverleners ook minimum **één organisatie toe te voegen die begeleiding uitvoert in het kader van individueel maatwerk**. Zo zal de stap naar betaald werk op de arbeidsmarkt vlotter gezet worden en kunnen de deelnemers genieten van continuïteit op vlak van begeleiding. Maak het mogelijk dat eenzelfde coach deelnemers op de lange termijn begeleidt voor verschillende loopbaanstappen. Dit betekent dat dezelfde coach instaat voor zowel werk- en zorgtrajecten als individueel maatwerk als jobcoaching op de werkvloer.

6.4 Ervaringsdeskundigen inzetten

De begeleiders van de verschillende trajecten behoren tot welzijnsorganisaties of maatwerkbedrijven. Wij herhalen ons

pleidooi om ook ruimte te laten voor ervaringsdeskundigen in het netwerk van dienstverleners.

Aanbevelingen

- ✓ Sensibiliseer werknemers op stageplaatsen over de komst van de deelnemer en voorzie een werkpostbegeleider (zoals dit gebeurt voor arbeidsmatige activiteiten Welzijn) bij activeringstrajecten. Eenzelfde maatregel is nodig voor AMA WSE op externe werkposten.
- ✓ Maak het mogelijk dat eenzelfde coach deelnemers op de lange termijn begeleidt voor verschillende loopbaanstappen. Dit betekent dat dezelfde coach instaat voor werk- en zorgtrajecten als individueel maatwerk als jobcoaching op de werkvloer.
- ✓ Breid het netwerk van dienstverleners uit met deskundigen die niet verbonden zijn aan zorgverstrekkers. Het gaat dan onder andere ook om ervaringsdeskundigen.

7. Drempels in werk- en zorgtrajecten

7.1 Financiële drempels en rechtenverkenning tot vergoeding

Deelnemers ervaren financiële drempels om de stage of arbeidsmatige activiteiten (en de begeleiding) te kunnen uitvoeren. We herhalen ons pleidooi 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 en een belangrijke sleutel zijn om een traject te doen slagen.

Sommige deelnemers aan arbeidsmatige activiteiten hebben recht op een onkostenvergoeding, en andere niet. Dit hangt af van hun statuut. In de eerste plaats pleit NOOZO ervoor om dit soort financiële drempels voor alle deelnemers aan arbeidsmatige activiteiten weg te werken. In de praktijk merken we dat veel

deelnemers niet op de hoogte zijn van de zaken waar ze recht op hebben op vlak van onkostenvergoeding. Zelfs voor sommige begeleiders is dat niet altijd duidelijk. **We adviseren daarom om een grondige rechtenverkenning te doorlopen met deelnemers.**

7.2 Arbeidsgereedschap en hulpmiddelen

Tijdens een activerings- of werkervaringsstage hebben deelnemers recht op het gebruik van arbeidsgereedschap en kledij. Het kan daarbij ook gaan om materiaal op maat gemaakt, zoals orthopedische veiligheidsschoenen. Je maakt ook aanspraak op het gebruik van hulpmiddelen, zoals een brailleleesregel, signalisatie ... De VDAB zorgt ervoor dat je dit materiaal (tijdelijk) kan gebruiken.

Het is onduidelijk wat de regeling rond arbeidsgereedschap of-kleding is voor deelnemers aan arbeidsmatige activiteiten in het kader van het Welzijnsbeleid (AMA Welzijn). **Wij hameren erop dat deelnemers AMA Welzijn evenzeer aanspraak maken op het gebruik van arbeidsgereedschap en hulpmiddelen.**

Hetzelfde geldt voor tolkondersteuning (bijvoorbeeld tolken Vlaamse Gebarentaal). Het is belangrijk dat de nodige handicapspecifieke ondersteuning en aanpassingen beschikbaar zijn.

7.3 Schakelen en combineren met andere ondersteuning

Met het oog op overstap naar betaald werk is een combinatie (max. 3 maanden) van arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie mogelijk met:

- Opleidings-, begeleidings-, en bemiddelingsacties.
- Acties op vlak van competentie-ontwikkeling.
- Deelname aan tijdelijke werkervaring.
- Deelname aan wijk-werken.
- Deeltijdse tewerkstelling als doelgroepwerknemer in maatwerkbedrijf.

Het is positief dat deelnemers de flexibiliteit krijgen om hun activiteiten tijdelijk op te nemen met andere activiteiten. Dit verhoogt hun kansen op een vlotte uitstap, waarbij er verder toegewerkt kan worden richting een betaalde baan. Wij zouden die **flexibiliteit graag uitbreiden om drempels voor deelname aan werk- en zorgtrajecten te verlagen.**

Een arbeidsmatige activiteit in de sociale economie kan je bijvoorbeeld niet combineren met begeleid werken. De motivatie hiervoor is dat de doelstelling van begeleid werken niet overeenkomt met arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie (waar de verwachting leeft dat deelnemers in de toekomst stappen naar betaalde arbeid kunnen zetten). Bij begeleid werken versterk je je competenties. Het lijkt ons zinvol de mogelijkheid in te bouwen om deze verder aan te scherpen in een traject richting betaald werk. **Haal de statische schotten tussen deze vormen van begeleiding weg en doe aan maatwerk, vanuit het geloof in de ontwikkelingsmogelijkheden van mensen en vanuit de bedoeling om mensen toe te leiden naar betaald werk.**

Arbeidsmatige activiteiten als deel van het welzijnsbeleid kan je niet opnemen wanneer je een persoonsvolgend budget besteedt aan dagondersteuning of begeleid werken. Beleidsmakers willen zo dubbele financiering van de zorgverleners vermijden. Maar **als je deze combinatie uitsluit, dan ga je ervan uit dat personen voltijds hun tijdsbesteding invullen binnen 1 bepaald aanbod.** Dit is echter niet altijd het geval. Persoonlijke budgetten voor dagbesteding zijn soms niet voldoende voor een voltijdse aankoop van dagbesteding. Het argument van de dubbele financiering geldt dus niet altijd. Deelname aan arbeidsmatige activiteiten zou bij een combinatie op die dagen gebeuren waarop geen dagbesteding wordt opgenomen en gefinancierd. De huidige formulering in het Besluit doet het erop lijken alsof een combinatie volledig uitgesloten is.

Wij vragen om meer flexibiliteit toe te laten tussen zorgtrajecten en andere vormen van ondersteuning.

7.4 Heropstarten na een pauze

Het casemanagementteam bepaalt de vermoedelijke duur van het activeringstraject (minimum 3 en max. 18 maanden). Dit is verlengbaar tot 24 maanden (door tijdelijke onderbreking). Een tijdelijke onderbreking is mogelijk in het geval van een zwangerschap, of als persoonlijke problemen de bovenhand nemen. Een herstart van een traject vraagt extra begeleiding. Je komt terug op de werkvloer na een tijd van afwezigheid.

In theorie bestaat dus de mogelijkheid om een traject te pauzeren, maar het brengt ook de slaagkansen van het traject in gevaar. Dit geeft dan weer het risico dat het traject volledig wordt stopgezet door de VDAB. Hoe realistisch is het dat deelnemers opnieuw succesvol opstarten na een pauze? Wij vragen daarom een betere ondersteuning voor deelnemers die hun traject herstarten.

Aanbevelingen

- ✓ Haal de financiële drempels om in een werk- en zorgtraject te stappen weg door een groter deel van de werkelijke kosten te financieren.
- ✓ Installeer een rechtenverkenning voor deelnemers arbeidsmatige activiteiten om te controleren of er een onkostenvergoeding mogelijk is op basis van hun statuut.
- ✓ Zorg ervoor dat deelnemers aan arbeidsmatige trajecten aanspraak maken op de terugbetaling van hulpmiddelen, arbeidsgereedschap en arbeidskledij.
- ✓ Zorg voor meer flexibiliteit om te schakelen tussen verschillende trajecten of om zorgtrajecten te combineren met andere ondersteuning.
- ✓ Voorzie een betere ondersteuning voor deelnemers die hun trajecten herstarten na een pauze.

8. Begrippenlijst

Activeringstraject: Dit is een tijdelijk traject van 3 tot 18 maanden waarin deelnemers een voorbereiding krijgen op betaald werk. Een casemanager Werk ondersteunt de deelnemer tijdens een stage. Een casemanager Zorg biedt ondersteuning om problemen op andere levensdomeinen weg te werken.

AMA of

Arbeidsmatige activiteiten: dit traject zet in op (onbetaalde) activiteiten waarbij deelnemers de voordelen van werk ervaren, zoals netwerk opbouwen, structuur ...

Casemanagementteam: een ondersteuner Werk en een ondersteuner Zorg werken samen om een deelnemer aan een traject te ondersteunen.

ICF (International Classification of Functioning): een screeningsinstrument dat internationaal gebruikt wordt om competenties van personen in kaart te brengen. De VDAB gebruikt dit instrument voor toegang tot maatregelen.

Individueel maatwerk: de regelgeving om meer personen met een handicap te ondersteunen bij hun betaalde job. De overheid voorziet in een loonpremie voor de werkgever (om rendementsverlies te compenseren). Daarnaast kunnen werknemers begeleiding tijdens hun job voorzien. Dit wordt betaald via de begeleidingspremie.

Werk- en zorgtrajecten: verzamelnaam voor drie soorten trajecten om personen met een cognitieve, medische, psychische, psychiatrische of sociale problematiek aan de slag te helpen. Dit gebeurt via activeringstrajecten, arbeidsmatige activiteiten of onthaaltrajecten (via geïntegreerd breed onthaal).