

Advies besluit tot uitvoering van individueel maatwerk

**Advies aan Hilde Crevits, Minister van
Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie
en Landbouw**

Datum van publicatie: 9 mei 2022

Contactpersoon: Veronique Deblon | veronique@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 en het NOOZO-advies	5
2.1 Situering.....	5
2.2 Individueel maatwerk: decreet en uitvoeringsbesluiten	5
2.3 Het NOOZO-advies over het decreet individueel maatwerk	7
2.4 VN-Verdrag handicap.....	10
3. Positieve punten	11
4. Algemene bedenkingen	13
5. Indicering en evaluatie van de werkondersteunende maatregelen	16
6. Werkondersteunende maatregelen voor werkgever	18
6.1 Loonpremie.....	18
6.2 Ondersteuningsplan.....	19
6.3 Begeleidingspremie	20
6.4 Begeleiding op de werkvloer.....	21
7. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen.....	22
8. Budget	25
9. Verder overleg: niets over ons zonder ons ..	26
10. Begrippenlijst.....	27

1. Samenvatting

De overheid wil een financiële stimulans bieden om personen met een arbeidshandicap tewerk te stellen of aan de slag te laten gaan/blijven. Dit gebeurt via:

- Een **loonpremie** voor werkgevers. Deze premie krijgt men voor een periode van maximaal 5 jaar en daalt met het verstrijken van de tijd. De werkgever kan de premie laten verlengen of een aanpassing van het budget vragen.
- Een **begeleidingspremie** (wanneer begeleiding nodig is). Deze ondersteuning is tijdelijk, maar verlengbaar. In een ondersteuningsplan wordt vastgelegd hoe deze premie wordt ingezet en welke begeleiding de werknemer ontvangt.
- Een **ondersteuningspremie** voor zelfstandigen, net als de loonpremie toegekend voor een (verlengbare) periode van 5 jaar.

We adviseerden eerder al om personen met een handicap meer eigen regie toe te laten over hun werk. In het decreet individueel maatwerk en de uitvoeringsbesluiten vinden we dit niet terug. NOOZO blijft hameren op het belang van eigen regie. Dit is cruciaal voor personen met een handicap om hun welbevinden en kwaliteit van leven te garanderen.

Onze aanbevelingen:

- ✓ Geef personen met een hoge ondersteuningsnood de mogelijkheid om van bij de start van hun activiteiten de volledige loonpremie te laten opnemen (in plaats van het maximum van 55% tijdens de eerste 5 kwartalen). In het huidige systeem dreigen werknemers met een hoge ondersteuningsnood uit de boot te vallen.
- ✓ Leg in het ondersteuningsplan vast hoe de werkgever de loonpremie inzet om een job op maat te creëren in samenspraak met werknemer.

- ✓ Bied personen met een handicapattest ook de mogelijkheid om een onderzoek aan te vragen met het ICF-instrument om hun ondersteuningsnood te bepalen. Op die manier wordt de specifieke werkcontext meegenomen in de ondersteuningsvraag van een werknemer.
- ✓ Laat personen met een handicap kiezen welke begeleidingsdienst/begeleider op de werkvloer ondersteuning komt bieden.
- ✓ Begeleiders van werknemers moeten voldoende aandacht hebben voor inclusie en 'eigen regie'. Neem deze zaken op in het competentieprofiel voor begeleiders.
- ✓ Zorg voor een zeer nauwkeurige monitoring van het aantal personen dat gebruik wil maken van de begeleidingspremie. Het is nodig dat de regering op basis van een correcte raming elk jaar de enveloppe evalueert en groter maakt indien nodig.
- ✓ Sommige personen met een handicap hebben begeleiding nodig om aan de slag te gaan als zelfstandige. Zij vallen uit de boot in dit systeem. In theorie kan je de ondersteuningspremie open gebruiken (en ermee begeleiding aankopen), maar in de praktijk is het budget hiervoor te laag. Verhoog de ondersteuningspremie zodat zelfstandige personen met een handicap begeleiding kunnen inzetten zonder inkomensverlies.
- ✓ Sleutel aan de toekenningsvoorwaarden zodat alle zelfstandigen, ook in bijberoep, geen drempel ervaren om te kiezen voor het ondernemerschap.

2. Situering

2.1 Situering

Met het decreet maatwerk bij individuele inschakeling (of decreet individueel maatwerk) wil de Vlaamse overheid werkgevers beter ondersteunen bij de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Het biedt een kader voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers. In het uitvoeringsbesluit worden de voorwaarden en procedures uit dit decreet verder verfijnd en omschreven. De Minister van Werk en Sociale Economie vroeg advies aan NOOZO over het [voorontwerp van dit uitvoeringsbesluit](#).

Dit advies kwam tot stand met ondersteuning van het overlegplatform [Handicap & Arbeid](#).

2.2 Individueel maatwerk: decreet en uitvoeringsbesluiten

Het decreet individueel maatwerk heeft als doel om de kansen voor personen met een arbeidsbeperking op de open arbeidsmarkt te verhogen. Deze maatregel is een aanvulling op de regelgeving rond collectief maatwerk. Er komen nieuwe mogelijkheden om de doorstroom en samenwerking tussen sociale economie en de reguliere economie te versterken. Personen met een handicap zouden zo makkelijker een 'gewone job' kunnen uitoefenen. De overheid wil op die manier de werkzaamheidsgraad van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verbeteren.

Werkgevers kunnen rekenen op een financiële ondersteuning in de vorm van een loonpremie en/of begeleidingspremie. Personen met een handicap in een zelfstandigenstatuut kunnen beroep doen op een ondersteuningspremie.

Via **de loonpremie** kan de werkgever de mogelijke kosten opvangen bij de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap. Zo kan de werkgever een job op maat ontwerpen met een aanpassing van het takenpakket, extra rustpauzes, ... De

loonpremie bedraagt minimaal 20% en maximaal 75% van het referteloon. Deze wordt afgetopt op tweemaal het GGMMI (gewaarborgd gemiddeld maandinkomen). Een loonpremie wordt toegekend voor maximaal vijf jaar. De hoogte van de loonpremie vermindert na verloop van tijd. Het is wel mogelijk om de loonpremie te verhogen of verlengen na evaluatie van de VDAB.

De **begeleidingspremie** zorgt ervoor dat bedrijven ondersteuning kunnen bieden op de werkvloer. Deze ondersteuning is gericht op maat van de werknemer, werkgever en directe collega's. Het kan gaan om coaching van de werknemer op vlak van professioneel functioneren. Of de werkgever krijgt adviezen om bepaalde aanpassingen te doen zodat de persoon met een arbeidshandicap op een duurzame manier aan de slag kan.

De hoogte van de begeleidingspremie hangt af van de begeleidingsnood. Er zijn 3 categorieën: lage, midden en hoge begeleidingsnood. Dit is vergelijkbaar met de werkwijze bij collectief maatwerk. Ook de begeleidingspremie daalt na verloop van tijd. Na evaluatie kan de VDAB de premie opnieuw verhogen en verlengen.

Een gekwalificeerd begeleider en collega-coach

(aanspreekpunt via rechtstreekse collega of leidinggevende voor de dagdagelijkse opvolging) voorzien de begeleiding. Een gekwalificeerde begeleider kan een erkende dienstverlener zijn. Zo mikt de overheid op een sterkere wisselwerking tussen sociale en reguliere economie. De begeleider stelt in samenspraak met de werkgever en werknemer een **ondersteuningsplan** op. Hierin staan thema's en acties die nodig zijn om te komen tot een duurzame tewerkstelling.

Zelfstandigen met een arbeidsbeperking of zelfstandigen die een arbeidsbeperking verwerven tijdens de loopbaan komen in aanmerking voor **een ondersteuningspremie**. Deze werkwijze loopt gelijk aan de loonpremie. Een zelfstandige kan ook de hoogte en duurtijd van de ondersteuningspremie bijstellen na evaluatie

door de VDAB. Voor zelfstandigen is er geen begeleidingspremie voorzien.

Personen die de sprong wagen van een maatwerkbedrijf naar een job op de reguliere arbeidsmarkt kunnen rekenen op **een terugvalpositie**. Zij kunnen terugkeren naar het maatwerkbedrijf wanneer de overstap naar een gewone job niet is geslaagd.

Uitvoeringsbesluit decreet individueel maatwerk

In het uitvoeringsbesluit over individueel maatwerk worden volgende zaken vastgelegd die van invloed zijn op de premies:

- De aanvraagprocedure en indicering (het onderzoek of je recht hebt op werkondersteuning).
- De duurtijd van de ondersteuning (2 jaar of 5 jaar) en de mogelijkheden om een verlenging aan te vragen.
- De bedragen van de premies.
- Hoe de bedragen van de premies na verloop van tijd verminderen ('degressiviteit van de premie').
- Aanvraag tot wijziging van de hoogte of de duurtijd van de premie.
- De opmaak en communicatie over het ondersteuningsplan.
- De begeleidingsvoorwaarden.
- De duurtijd van de terugkeergarantie naar sociale economie (18 maanden).
- De overgangsmaatregelen voor personen die nog gebruik maken van de VOP (of een andere maatregel).

2.3 Het NOOZO-advies over het decreet individueel maatwerk

NOOZO gaf in september 2022 advies over het voorontwerp van het [decreet individueel maatwerk](#). Veel van onze eerdere aanbevelingen blijven geldig na de verdere uitwerking van het decreet en uitvoeringsbesluit:

- **NOOZO mist in het decreet individueel maatwerk een globale visie op inclusie die vertrekt vanuit een krachtenbenadering en een visie op 'eigen regie'.** We merken dat de maatregelen binnen individueel maatwerk vooral vertrekken vanuit de noden van de werkgevers. Via een ondersteuningspremie en begeleidingspremie komt de overheid voornamelijk de werkgever tegemoet bij de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. De overheid blijft inzetten op een aanbodgericht model. Dit model wekt de indruk weinig vertrouwen te hebben in de draagkracht van mensen met een handicap en chronische ziekte om zelf de regie over hun loopbaan in handen te nemen. De eigen regie ervaren, vanuit eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid, draagt nochtans bij aan het welbevinden. Het is cruciaal voor de kwaliteit van leven van personen met een handicap of chronische ziekte. Niet alleen binnen de zorgsector met het Persoonsvolgend Budget (PVB) is dit van belang. Ook binnen andere beleidsdomeinen zoals werk zou een shift naar een meer persoonsgebonden ondersteuning 'werk op maat' en zelfbeschikking versterken. Net zoals de keuzevrijheid bij zorggebruikers over waar ze hun zorg wensen in te kopen, zou inspraak en eigen keuze van de werknemer voorop moeten staan.
- NOOZO vraagt om de ambities voor tewerkstelling in het reguliere circuit hoger te leggen dan voor collectief maatwerk. **Er is een inhaalbeweging nodig op het vlak van individueel maatwerk in termen van aantal mensen, van beschikbare middelen, mate en niveau van ondersteuning en doorstroom.**
- Het uitvoeringsbesluit volgt het advies dat wie toegang krijgt tot collectief maatwerk ook toegang krijgt tot individueel maatwerk. Dat is een goede zaak. Maar het uitvoeringsbesluit gaat niet verder in op onze vraag om de doelgroep te verruimen: ook mensen die geen toegang hebben of krijgen tot collectief maatwerk kunnen zowel de loonpremie als de begeleidingspremie nodig hebben.

Blijvende knelpunten

In ons eerdere advies haalden we een aantal knelpunten aan. We begrijpen de ambitie om op 1 januari 2023 met individueel maatwerk van start te gaan. Deze timing maakt het moeilijk om via de uitvoeringsbesluiten nog een oplossing te zoeken voor deze problemen. Toch brengen wij deze knelpunten nog eens onder de aandacht. We hameren op de noodzaak om hiervoor een oplossing te zoeken. Het gaat om:

- **Het toepassingsgebied van de loon- en begeleidingspremie.** Personen met een arbeidsbeperking die in het Brusselse of Waalse gewest wonen en in Vlaanderen werken, hebben geen recht op individueel maatwerk.

Werkgevers die in een ander Gewest of de EER gevestigd zijn, kunnen voor personen met een arbeidshandicap wonende in het Vlaams Gewest wel een loonpremie aanvragen, maar geen begeleidingspremie ontvangen. Dat de begeleidingspremie enkel geldt voor wie in Vlaanderen woont én werkt, zet een scheve verhouding voor Vlamingen die in een ander gewest tewerkgesteld zijn. Ongeacht de woon- of werkplek zou iedereen met een ondersteunings- of begeleidingsnood moeten kunnen genieten van de broodnodige begeleiding op de werkvloer. Bovendien houdt deze regelgeving de interregionale mobiliteit tussen de gewesten tegen. Tijdens de conferentie [‘Van krapte naar kansen op de Vlaamse arbeidsmarkt’](#) werd het thema interregionale mobiliteit juist aangehaald als een manier om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken en een werkzaamheidsgraad van 80% te behalen. NOOZO vraagt om afspraken te maken met de andere gewesten om zo dit kluwen rond het toepassingsgebied van de loon- en begeleidingspremie te ontwarren en een oplossing uit te werken.

- **Individueel maatwerk richt zich op alle (private en publieke) werkgevers, maar sluit instellingen en diensten die rechtstreeks afhangen van de federale staat, de gemeenschappen en gewesten**

uit. Tussenkomen in het rendementsverlies en begeleiding moeten losstaan van het juridisch statuut van de werkgever. De ondersteuningsnood van de werknemer moet het uitgangspunt zijn, niet de aard van de werkgever.

- In het decreet en de uitvoeringsbesluiten wordt **er geen ruimte voorzien voor een begeleidingsvorm voor zelfstandigen**. NOOZO blijft dit onterecht vinden. Ook zelfstandigen hebben behoefte aan begeleiding om hun professionele activiteit te ontwikkelen en verder te zetten. Vaak is het een voorwaarde om op een duurzame manier zelfstandige activiteiten te ontwikkelen en vol te houden. Zelfstandigen met een begeleidingsnood zouden niet verplicht mogen worden om de kost van deze begeleiding volledig zelf te dragen.
- We moeten ook **studenten met een arbeidshandicap** de kans geven om van verschillende jobs te kunnen proeven. Dit versterkt nadien hun kansen om in een passende job terecht te komen in het reguliere circuit. Ondersteuning bij een studentenjob verlaagt drempels voor jongeren met een handicap die als jobstudent aan de slag willen gaan.

2.4 VN-Verdrag handicap

Het artikel 27 uit het VN-Verdrag handicap waarborgt het recht op arbeid voor personen met een handicap. Het bevat een kader van verplichtingen voor verdragspartijen om het recht op werk en tewerkstelling voor personen met een handicap te waarborgen.

Het VN-verdrag handicap zegt duidelijk dat Staten een open arbeidsmarkt moeten realiseren. Een open arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt die voor iedereen toegankelijk is. Dit moet gebeuren via een wetgevend kader rond redelijke aanpassingen, ondersteuningsmaatregelen en een actieve bevordering van tewerkstelling op de open arbeidsmarkt.

3. Positieve punten

Een doorstroom van collectief naar individueel maatwerk

De regering zet in op een doorstroom van collectief maatwerk naar individueel maatwerk. Het is goed dat personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt nu ook ondersteuning kunnen krijgen om hun job uit te oefenen.

De regering probeert zo de tewerkstelling op de open arbeidsmarkt te verbeteren, wat een van de centrale verwachtingen is van het VN-Verdrag handicap. Wij ervaren echter nog veel knelpunten om meer personen met een handicap aan de slag te laten gaan op de open arbeidsmarkt.

Een open en transparante communicatie over de maatregelen

Het uitvoeringsbesluit legt vast dat de werkgever open en transparant moet communiceren over de werkondersteunende maatregelen. Wij waarderen deze aanpak. Wanneer werknemers vertrouwd zijn met de maatregelen wordt het eenvoudiger om goede afspraken te maken over extra rustpauzes, ondersteuning, takenpakket, ... Het is een eerste stap om als werknemer meer sturing te nemen binnen je job.

Ondersteuningsplan

We waarderen erg het belang aan communicatie tussen alle betrokkenen, zoals voorgeschreven in de uitvoeringsbesluiten. Het is positief dat personen met een handicap en chronische ziekte in samenspraak invulling kunnen geven aan het ondersteuningsplan.

Mogelijkheid tot re-integratie van werknemers bij lokale en provinciale besturen

Via dit uitvoeringsbesluit wordt de groep die recht heeft op ondersteuning verruimd. De maatregel werd opengesteld naar werknemers die al in dienst zijn van een:

- Provincie,
- Gemeente,
- OCMW (of door hen opgericht verzelfstandigd agentschap)
- Intergemeentelijk samenwerkingsverband

Deze werknemers krijgen vanaf nu ook de kans om gebruik te maken van werkondersteunende maatregelen wanneer zij een arbeidsbeperking verwerven nadat ze in dienst zijn. De ongelijkheid bij de re-integratie als werknemer bij een lokaal bestuur en andere werkplaatsen wordt zo opgelost.

We merken wel nog op dat een belangrijk knelpunt blijft bestaan. De regeling over de loonpremie is slechts geldig voor werknemers die vanaf 2008 zijn gestart bij deze besturen. Personen die er al langer werken (en dus voor 2008 zijn gestart) maken geen aanspraak op deze premie.

Mogelijkheid tot herziening

De werkgever kan een herziening van de hoogte en duurtijd van de premies aanvragen. De werknemer wordt betrokken bij dit proces. Er gebeurt een afstemming tussen werkgever en werknemer. Tijdens de herzieningsprocedure wordt de werknemer bevraagd.

NOOZO vindt het positief dat de werknemer een plaats krijgt in de herzieningsprocedure. Wij verwachten dat diensten zoals de VDAB erop toezien dat deze stappen ook correct worden uitgevoerd tijdens de herzieningsprocedure.

4. Algemene bedenkingen

Individueel maatwerk moet gaan over jobs in de reguliere economie en bij de overheid. We merken echter dat de gebruikte werkwijze de methode van collectief maatwerk spiegelt.

Individueel maatwerk moet verder gaan dan het “hertalen” van collectief maatwerk naar individueel maatwerk.

Collectief en individueel maatwerk

De nieuwe regelgeving laat toe dat het **minimumaandeel doelgroepwerknemers in collectief maatwerk mag dalen van 65% naar 55%**. Mogelijks zorgt dit voor een verdringing van mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. NOOZO waarschuwt ook voor een aantrekkingseffect door deze maatregel. Personen met een lagere ondersteuningsnood kunnen nu makkelijker in collectief maatwerk terecht. Deze verlaging van 65% naar 55% dreigt zo een indirect effect te hebben op tewerkstelling in het reguliere circuit. **Wij vragen daarom dat de effecten van deze maatregelen worden gemonitord, en eventueel bijgestuurd.**

Een werknemer met een job individueel maatwerk zou een gelijkwaardige ondersteuning moeten krijgen als een werknemer in collectief maatwerk. Wij vragen ons af of dit het geval is. Krijgen werknemers in een collectieve setting en individuele setting evenveel ondersteuning? Het is nodig om dit te onderzoeken en met de resultaten van dit onderzoek aan de slag te gaan.

Aandacht voor universeel ontwerp

NOOZO schuift universeel ontwerp naar voren als een goede aanpak om een reguliere arbeidscontext te organiseren. Een toegankelijke werkplek op basis van de principes van universeel ontwerp neemt heel wat drempels weg voor werknemers met een arbeidshandicap. Het kan niet de bedoeling zijn dat werkgevers telkens opnieuw werkondersteunende maatregelen vragen voor aanpassingen die op een duurzame en structurele manier

weggewerkt kunnen worden door een goede toepassing van de principes van universeel ontwerp.

Het voordeel van werkondersteunende maatregelen is dat ze op individuele basis worden toegekend en een werknemer meer maatwerk bieden. Maar op termijn kunnen ze ook stigmatiserend werken. Hoe meer werkgevers nadenken over een toegankelijke basis die voor iedereen een meerwaarde biedt, hoe minder uitzonderingen er nodig zijn. Dit betekent dat de werkvloer zodanig wordt georganiseerd dat iedereen (met of zonder handicap) ten volle zijn of haar talenten kan uitspelen via het standaard voorzien van prikkelarme ruimtes, toegankelijke arbeidsplekken, ... De regering zou ervoor kunnen kiezen een tweesporenbeleid na te streven. Naast het systeem van individueel maatwerk moeten **bedrijven ook aangespoord worden om meer aandacht te besteden aan toegankelijkheid en universeel ontwerp op de werkvloer**. Zo realiseren we een inclusieve werkomgeving voor iedereen.

Nood aan een transversaal beleid

Er is afstemming nodig tussen Werk en andere beleidsdomeinen. Personen met een handicap ervaren drempels om aan de slag te gaan. Die moeilijkheden ondervinden ze op de werkvloer zelf, maar ook op andere domeinen. Bijvoorbeeld: om personen met een handicap te laten doorstromen naar individueel maatwerk is ook afstemming met het domein Welzijn nodig. In de regelgeving is een terugkeergarantie voorzien voor personen in een maatwerkbedrijf. De risico's voor personen die de sprong naar een job willen wagen vanuit een dagcentrum blijven echter te groot. Voor leerlingen in een traject duaal leren is ondersteuning cruciaal. Daarom is het nodig dat hierover overleg komt met het domein Onderwijs. Ook afstemming met het federale niveau moet gebeuren. Vooral op het vlak van inkomen zijn er drempels voor personen met een handicap. Bij een gebrekkig transversaal beleid zal het decreet individueel maatwerk niet leiden tot significant hogere tewerkstelling, omdat er op andere terreinen nog te veel knelpunten blijven.

NOOZO vraagt aandacht voor personen in armoede. Sommige personen met een handicap verliezen belangrijke financiële voordelen wanneer ze een (beperkt) hoger inkomen verwerven via een job. Zo hebben ze bijvoorbeeld niet langer recht op sociaal energietarief, ... Dit zorgt ervoor dat werken niet altijd financiële voordelen biedt voor personen met een handicap. Het beleid individueel maatwerk zal er niet in slagen personen met een handicap of chronische ziekte toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt als dit voor hen extra kosten met zich meebrengt.

Het engagement van de werkgever

Werknemers hebben duidelijkheid nodig over de verwachtingen die ze kunnen stellen aan hun werkgever. In het besluit wordt ingezet op goede communicatie tussen werkgever en werknemer over de werkondersteunende maatregelen. Dit is een eerste stap in de goede richting. Wij vragen dat er meer garanties komen over het engagement van de werkgever om maatwerk mogelijk te maken. Verderop in het advies doen wij enkele suggesties, zoals: het opnemen van concrete afspraken in het ondersteuningsplan over gebruik van de loonpremie, controle op de verplichtingen van de werkgever, ...

Flexibiliteit als succesfactor

Flexibiliteit kan het verschil maken voor werknemers met een handicap of chronische ziekte. Het systeem van degressiviteit (waarbij de premies na verloop van tijd dalen) maakt het net moeilijker voor personen met een handicap om zich op een duurzame manier te ontwikkelen in hun werkomgeving.

Aanbevelingen

- ✓ Monitor de impact van de aanpassing van het minimumaandeel doelgroepwerknemers in maatwerkbedrijven. Stuur de regelgeving bij als blijkt dat personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hierdoor minder kansen krijgen om aan de slag te gaan.

- ✓ De ondersteuning van een werknemer in collectief en individueel maatwerk moet evenwaardig zijn. Controleer via een onderzoek of de huidige regelgeving zorgt voor een gelijkwaardige ondersteuning.
- ✓ Motiveer werkgevers om aan de slag te gaan met de principes van universeel ontwerp.
- ✓ Er bestaan op andere beleidsdomeinen nog knelpunten die personen met een handicap verhinderen om aan het werk te gaan. Zorg voor een afstemming met andere Vlaamse beleidsdomeinen en het federale niveau om deze knelpunten aan te pakken.
- ✓ Zorg ervoor dat werkgevers hun engagement correct omzetten in de praktijk. Waak er mee over dat de premies goed gebruikt worden om maatwerk mogelijk te maken.

5. Indicering en evaluatie van de werkondersteunende maatregelen

De VDAB bepaalt of je recht hebt op ondersteuning op je werkplek. Zij beslissen ook hoelang deze ondersteuning duurt (2 of 5 jaar). Deze beslissing gebeurt op basis van een attest over de handicap of door een onderzoek met het ICF-instrument.

NOOZO is tevreden dat er met bestaande attesten wordt gewerkt. Op die manier kan de VDAB snel bepalen of je recht hebt op ondersteuning. Het ICF-onderzoek vraagt vaak meer tijd om het proces te doorlopen. In sommige gevallen kan het echter zinvol zijn om niet het handicapattest te volgen, maar wel via een onderzoek de ondersteuningsnood van een persoon in kaart te brengen. De nood aan ondersteuning wordt immers bepaald door de context en werkomstandigheden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een werknemer bij een bepaalde job merkt dat er toch extra ondersteuning nodig is. Voorzie daarom de mogelijkheid om bij een herziening ook een extra onderzoek aan te vragen met het ICF-instrument.

Een aanpassing van de loon- en begeleidingspremie kan pas na een wachttijd van 1 jaar. NOOZO vroeg eerder al om de mogelijkheid sneller een herziening aan te vragen. Helaas werd dit niet gevolgd in het uitvoeringsbesluit. We willen hier opnieuw onze vraag voor een grotere flexibiliteit in het systeem van degressiviteit en duurtijd onder de aandacht brengen. Enkel zo kunnen we maximaal tegemoetkomen aan de noden en verwachtingen van personen met een handicap. Vooral personen met een zware arbeidshandicap zullen gebaat zijn bij eenzelfde, constante en doorlopende ondersteuning en begeleiding, zoals dit van toepassing is binnen collectief maatwerk.

We willen onze bezorgdheid uiten over de mogelijke drempelvrees van werkgevers om een herziening aan te vragen. Bij een herziening maak je kans op een hogere premie, maar kan op basis van je ondersteuningsnood ook bepaald worden dat je premie zal dalen. Werkgevers zullen zich mogelijks geremd voelen om een herziening van de loon- en of begeleidingspremie aan te vragen wanneer de uitkomst daarvan lager kan uitvallen dan de huidige inschaling. Het systeem van evaluatie en herziening vormt daarnaast een administratieve last voor zowel VDAB als werkgevers. Wordt hierbij voldoende rekening gehouden met de draagkracht van de vele kmo's die Vlaanderen rijk is?

Aanbevelingen

- ✓ Bied personen met een handicapattest ook de mogelijkheid om een onderzoek aan te vragen met het ICF-instrument om hun ondersteuningsnood te bepalen. Op die manier wordt de specifieke werkcontext meegenomen in de ondersteuningsvraag van een werknemer.
- ✓ Bouw een grotere flexibiliteit in het systeem van degressiviteit en duurtijd om maximaal tegemoet te komen aan de noden en verwachtingen van personen met een handicap.
- ✓ Hou rekening met een mogelijke drempelvrees bij werkgevers om een herziening aan te vragen wegens de

kans op een negatieve uitkomst en extra administratieve last.

6. Werkondersteunende maatregelen voor de werkgever

6.1 Loonpremie

De loonpremie is vastgelegd op basis van een jobonafhankelijke inschatting na evaluatie door de VDAB. Via dit systeem van indicering zullen de specifieke noden van een werknemer nog niet meteen van bij de start van een job meegenomen worden. Geen enkele werknemer met een arbeidshandicap of chronische ziekte zal starten met de maximale premie (75% van het geplafonneerd referteloon). De premie start aan 55% geplafonneerd referteloon per kwartaal, zelfs wanneer je recht hebt op een hogere premie. Pas na een jaar (vijf kwartalen) kan een herziening aangevraagd worden door de werkgever. Hierna maakt de VDAB een evaluatie om een juiste inschatting van de werkelijke noden op de werkplaats te maken. We onderschrijven de voordelen van een automatische toekenning zonder ingewikkelde procedures die veel tijd vragen. Dat zou zowel de werkgever als werknemer niet ten goede komen. Toch is NOOZO van oordeel dat in een beperkt aantal omstandigheden personen met een hogere nood aan ondersteuning op deze manier mogelijks uit de boot zullen vallen. **Voor NOOZO is het noodzakelijk om nuance aan te brengen in dit systeem en uitzonderingen te voorzien bij personen met een hoge ondersteuningsnood.**

De loonpremie kan pas aangevraagd worden bij een rendementsverlies vanaf 20%. Dit betekent ook dat iedereen die lager wordt ingeschaald de premie niet kan aanvragen. We zijn bezorgd over personen met rendementsverlies van minder dan 20% en hun kansen op de arbeidsmarkt. Het is ons niet duidelijk waarom deze grens op 20% ligt. Kan de overheid meer transparantie bieden over de keuze om hier de ondergrens te leggen? Deze kwestie versterkt nogmaals het belang van de noodrem om toch een ICF-instrument in te passen. Op die manier kunnen personen met een handicap de context van de job

meenemen in de indicering en kunnen ze correct ingeschaald worden.

6.2 Ondersteuningsplan

De loonpremie geldt als een instrument van de werkgever, maar is bedoeld om de werknemer een job op maat aan te bieden. Bij mensen met een handicap en chronische ziekte leeft de vraag om meer invloed en zeggenschap te krijgen over de besteding van loon- en begeleidingspremies.

Het ondersteuningsplan zou een zo volledig mogelijk beeld moeten geven van de tewerkstelling van een persoon met een handicap. Ook volgende elementen moeten hierin een plaats krijgen:

- De manier waarop de werkgever de loonpremie inzet,
- De noden naar ondersteuning van collega's op de werkvloer (denk aan vorming bij het ondersteunen van personen met een beperking),
- Welke factoren in de organisatie de inclusie van de werknemer vooruithelpen of net belemmeren.

Het ondersteuningsplan kan steeds opgevraagd worden in functie van toezicht door de Vlaamse Sociale Inspectie of evaluatie door de VDAB. De sociale inspectie gaat voornamelijk over juridische aspecten en behandelt niet zozeer inhoudelijke elementen. De VDAB gebruikt het ondersteuningsplan vooral als basis om de nood aan een verhoging of verlenging van de begeleidingspremie aan te duiden of te weerleggen. In het uitvoeringsbesluit staat echter niet omschreven op welke manier het begeleidingsproces en de inspanningen van de werkgever bij uitvoering van het ondersteuningsplan worden geëvalueerd en gecontroleerd. We adviseren om evaluatie- en controlecriteria uit te werken.

Daarnaast bevelen we aan om een disclaimer toe te voegen aan het ondersteuningsplan met de vermelding waar de werknemer met een arbeidsbeperking terecht kan met klachten over de geleverde dienstverlening, beslissingen rond de uitvoering van

maatwerk bij individuele inschakeling, het ondersteuningsproces of de opmaak van het ondersteuningsplan.

6.3 Begeleidingspremie

NOOZO vindt het positief dat er aandacht is voor differentiatie naar begeleidingsnood. Zo wordt er onderscheid gemaakt tussen personen met een lage, midden en hoge begeleidingsnood. **Maar personen met een arbeidshandicap hebben vaak een blijvende en constante nood aan ondersteuning en begeleiding. Daarom herhalen wij onze vraag om voor bepaalde groepen de begeleidingspremie niet te laten dalen. Op het principe van de daling (of degressiviteit) van de ondersteunings- en begeleidingspremie wordt in het uitvoeringsbesluit geen uitzondering gemaakt.** Bij de Vlaamse Ondersteuningspremie bestaat deze uitzondering wel, dus wij verwachten dat dit bij individueel maatwerk ook mogelijk wordt.

Het is positief dat er via het uitvoeringsbesluit een competentieprofiel voor begeleiders wordt uitgewerkt. Dit zal de kwaliteit van begeleiding versterken. Wij adviseren om ook 'aandacht voor inclusie en eigen regie' op te nemen in dit competentieprofiel. Op die manier krijgen werknemers ondersteuning van hun begeleiders om hun job op maat uit te werken volgens de eigen wensen en noden.

Begeleiders moeten de mogelijkheid en opleiding krijgen om bemiddelend op te treden. Zo kunnen zij bij bepaalde problemen kort op de bal spelen en een dialoog opstarten. Dit zou moeten leiden tot snelle aanpassingen, wat de kans op slagen van de werknemer verhoogt.

Wij zien bij de verdere uitwerking van begeleiding op de werkvloer een belangrijke rol weggelegd voor ervaringsdeskundigen. Het zou zinvol zijn om het competentieprofiel van begeleiders verder uit te werken in samenspraak met ervaringsdeskundigen. Ervaringsdeskundigen kunnen eveneens een zinvolle inbreng doen

tijdens intervisie en opleidingsmomenten van externe dienstverleners.

De mogelijkheid om de begeleidingspremie aan te vullen met (een deel van) de loonpremie werd in het uitvoeringsbesluit niet onderzocht. Nochtans kan dit nodig zijn om bepaalde ondersteuningsnoden te vervullen. Het zou voor sommige personen met een ondersteuningsnood het verschil kunnen maken om tot een duurzame job te komen.

6.4 Begeleiding op de werkvloer

In het uitvoeringsbesluit wordt de begeleidingsopdracht vrij kort en vaag omschreven. Het is niet helemaal duidelijk welke vormen van ondersteuning zijn toegelaten met een begeleidingspremie. Het zou goed zijn als je deze premie ook kan gebruiken voor meer persoonsgerichte assistentie. In welke mate kunnen persoonlijke assistenten van de persoon met een handicap ingezet worden voor begeleiding op het werk? Bijvoorbeeld: een auticoach, een PAB-assistent, een ADL-assistent? Zij hebben ruime kennis en ervaring met de begeleiding van de persoon in kwestie.

NOOZO pleit ervoor om personen met een handicap zelf de begeleiding te laten kiezen. Dit is een belangrijke succesfactor om deze begeleiding te doen slagen. Om de samenwerking tussen werknemer en begeleider vlot te laten verlopen is er een goed contact nodig. Personen getuigen dat er 'een klik' moet zijn. Door personen mee te laten beslissen over de begeleiding is er meer kans op een goede opstart en verloop van de begeleiding. Wanneer personen met een handicap mee instaan voor de keuze van begeleiding, dan is er ook meer kans dat de begeleiders de gepaste handicapspecifieke ondersteuning kunnen bieden. Personen met een handicap zijn zelf goed geplaatst om op dat vlak een selectie te maken van de begeleiding.

De keuze van begeleiding kan een kritische succesfactor zijn om een job in een reguliere werkcontext te doen slagen. Daarnaast vragen we dat er ook ruimte is voor de evaluatie van de geboden

begeleiding. Die evaluatie moet deel worden van het ondersteuningsplan.

Aanbevelingen

- ✓ Geef personen met een hoge ondersteuningsnood de mogelijkheid om van bij de start van hun activiteiten de volledige loonpremie te ontvangen (in plaats van maximum van 55% tijdens de eerste 5 kwartalen). In het huidige systeem dreigen werknemers met een hoge ondersteuningsnood uit de boot te vallen.
- ✓ Leg in het ondersteuningsplan ook vast hoe de werkgever de loonpremie inzet om een job op maat te creëren voor de werknemer.
- ✓ Begeleiders van werknemers moeten voldoende aandacht hebben voor inclusie en 'eigen regie'. Neem deze zaken op in het competentieprofiel voor begeleiders.
- ✓ Laat personen met een handicap kiezen welke begeleidingsdienst/begeleider op de werkvloer ondersteuning komt bieden. Dit zorgt er onder andere voor dat de juiste handicapspecifieke ondersteuning op de werkvloer aanwezig is. Ook begeleiders vanuit Welzijn en ADL-assistenten moeten als werkbegeleider kunnen ingeschakeld worden.
- ✓ Maak evaluatie van de begeleiding deel van het ondersteuningsplan.

7. Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Via de ondersteuningspremie wil de overheid meer personen met een arbeidshandicap aanmoedigen om te ondernemen, zowel als zelfstandige in hoofdberoep als zelfstandige in bijberoep. Dat is een goede zaak, want het aantal zelfstandige ondernemers met een handicap of chronische ziekte stijgt met de jaren¹. Vooral pushfactoren zijn daarbij van belang. Door gebrek aan kansen op de reguliere arbeidsmarkt of ontevredenheid over de werksituatie

wagen personen met een handicap vaker de sprong naar een zelfstandigenstatuut.

NOOZO is tevreden dat ook zelfstandigen in bijberoep worden meegenomen in het verhaal van individueel maatwerk.

Om in aanmerking te komen moet de zelfstandige voldoende bedrijfsactiviteiten kunnen aantonen. Het uitvoeringsbesluit gaat ervan uit dat je pas als zelfstandige in aanmerking komt voor werkondersteunende maatregelen vanaf een inkomen hoger dan 14.658,44 euro. Dit is het bedrag waarop je als zelfstandige in hoofdberoep sociale prestaties moet betalen. We staan positief tegenover de regel dat zelfstandigen in het eerste jaar na toekenning van de ondersteuningspremie geen bewijzen moeten leveren van voldoende bedrijfsactiviteiten. Toch lijkt het ons niet correct om de grens voor voldoende bedrijfsactiviteiten bij zelfstandigen in bijberoep op dezelfde hoogte te leggen als bij zelfstandigen in hoofdberoep. Op deze manier ligt de lat voor zelfstandigen in bijberoep te hoog.

Wij pleiten ervoor om zelfstandigen enkele jaren een premie te laten ontvangen ongeacht het aangegeven belastbaar inkomen. Dit zal nog meer personen met een arbeidshandicap over de streep trekken om een zelfstandige activiteit te beoefenen.

NOOZO zet ook principiële kanttekeningen bij het hanteren van het belastbaar netto bedrijfsinkomen als grens. We vragen ons af of dit überhaupt een goed en sluitend systeem is om te bepalen of er voldoende bedrijfsactiviteiten plaatsvinden. Zo kan het belastbaar netto bedrijfsinkomen erg laag zijn net door hoge kosten die de zelfstandige moet maken omwille van de arbeidshandicap. Het belastbaar netto bedrijfsinkomen zegt niet noodzakelijk iets over je rendabiliteit of de mate van arbeidsactiviteit.

NOOZO vindt dat de hoogte van de ondersteuningspremie te laag is. De ondersteuningspremie wordt berekend op een percentage van het gewaarborgd minimum maandinkomen en neemt niet de reële inkomsten als basis. Aangezien zelfstandigen geen aanspraak kunnen maken op een begeleidingspremie, schiet de

ondersteuningspremie rijkelijk tekort om volgende (noodzakelijke) kosten te dekken:

- Opvangen van het rendementsverlies,
- Bijkomende kosten om voldoende bedrijfsactiviteiten te realiseren,
- Begeleiding.

NOOZO acht begeleiding noodzakelijk voor sommige personen met een arbeidshandicap. Het is in vele gevallen een voorwaarde om op een duurzame manier zelfstandige activiteiten op te starten, uit te bouwen en vol te houden.

Uit een bevraging in het rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen'ⁱⁱ (2018) van Stichting Innovatie en Arbeid blijkt dat de meerderheid van de respondenten aangeeft hulp en ondersteuning nodig te hebben bij de zelfstandige activiteit. Het onderzoek stelt vast dat er een groot gemis is aan begeleiding om zelfstandige activiteiten rendabel en gezond te houden, ook na de opstart. Een deel van de tegemoetkomingen voor ondernemers met een arbeidshandicap geldt vaak enkel voor startende ondernemers. Wie op een later moment een arbeidshandicap verwerft of wie gespecialiseerde ondersteuning of dienstverlener zoekt na de opstart, heeft daartoe minder mogelijkheden. NOOZO pleit ervoor om de ondersteuningspremie substantieel op te trekken zodat zelfstandigen deze premie open kunnen gebruiken en er ook begeleiding mee kunnen financieren.

NOOZO wil ook wijzen op het belang van toegankelijke communicatie. Het lijkt ons een goed idee om in te zetten op een centraal aanspreekpunt van waaruit actief geïnformeerd wordt over het bestaan van deze ondersteuningspremie en andere tegemoetkomingen, de mogelijkheden voor specifieke begeleiding en ondersteuning bij ondernemen vanuit het oogpunt van personen met een arbeidshandicap.

Aanbevelingen

- ✓ Sleutel aan de toekenningsvoorwaarden zodat geen van de zelfstandigen, ook in bijberoep, een drempel ervaren om te kiezen voor het ondernemerschap.
- ✓ Verhoog de ondersteuningspremie substantieel zodat deze premie daadwerkelijk vrij ingezet kan worden zonder dat zelfstandigen een keuze hoeven te maken tussen een compensatie voor hun lager rendement of ondersteuning op de werkvloer.
- ✓ Besteed voldoende aandacht aan toegankelijke communicatie over de ondersteunende maatregelen. Zet in op bekendmaking en duidelijke informatie via een centraal aanspreekpunt.

8. Budget

Het uitvoeringsbesluit vermeldt dat de werkondersteunende maatregelen worden toegekend binnen de perken van de jaarlijkse beschikbare begrotingskredieten. De loonpremie wordt daarom als 'open end' en de begeleidingspremie als 'gesloten end' beschouwd.

NOOZO is geen voorstander om de begeleidingspremie in het kader van een gesloten enveloppe uit te werken. In een worst-case scenario betekent dit dat personen geen budget toegekend krijgen voor de ondersteuning waar ze recht op hebben. Binnen het domein Welzijn en Onderwijs zien we dagelijks de grote problemen waar personen met een handicap mee worden geconfronteerd wanneer hun recht op ondersteuning niet wordt gewaarborgd. Het is bijzonder cynisch dat in het slechtste geval de werknemer geen aanspraak maakt op begeleiding, terwijl de loonpremie voor de werkgever wel altijd uitbetaald kan worden. Als mensen met een arbeidshandicap de inspanning leveren om aan de slag te gaan, dan moet er ook een garantie zijn op ondersteuning.

Wij erkennen de ambitie en het engagement van de overheid om het nodige budget te voorzien voor de begeleidingspremie van personen met een handicap. Wij hameren er daarom op dat er jaarlijks een correcte raming gebeurt van het aantal personen dat aan de slag wil met behulp van een begeleidingspremie. Op basis hiervan moet het budget van de gesloten enveloppe geëvalueerd en bijgestuurd worden indien nodig.

Voor de uitvoering van het decreet voorziet men een groei van de middelen van 50 miljoen euro in 2023 naar 126 miljoen euro in 2028. In 2019 bedroegen de uitgaven voor collectief maatwerk 283 miljoen euro. Het is duidelijk dat de uitgaven voor individueel maatwerk ver onder de beleidsuitgaven voor collectief maatwerk blijven. NOOZO herhaalt de vraag om de ambities voor tewerkstelling in het regulier circuit hoger te leggen dan voor collectief maatwerk. **Er is een inhaalbeweging nodig op het vlak van individueel maatwerk in termen van aantal mensen, van beschikbare middelen, mate en niveau van ondersteuning en doorstroom.**

Aanbevelingen

- ✓ Zorg voor een zeer nauwkeurige monitoring van het aantal personen dat gebruik wil maken van de begeleidingspremie. Het is nodig dat de regering op basis van een correcte raming elk jaar de enveloppe evalueert en groter maakt indien nodig.
- ✓ Er is een inhaalbeweging nodig op het vlak van individueel maatwerk. Dit zou zich ook naar de beschikbare middelen moeten vertalen.

9. Verder overleg: niets over ons zonder ons

We vragen om personen met een handicap verder te betrekken bij de uitwerking en uitrol van communicatiecampagnes, ... Dit is

belangrijk om het juiste beeld naar voor te schuiven over personen met een handicap op de arbeidsmarkt.

10. Begrippenlijst

Begeleidingspremie: De begeleidingspremie is een tegemoetkoming voor werkgevers om ondersteuning te voorzien van de werknemer met een arbeidsbeperking, de werkgever en directe collega's. Op die manier zorgt de overheid ervoor dat de tewerkstelling van de individueel maatwerker voldoende duurzaam is. Die begeleiding kan bijvoorbeeld gebeuren door de bedrijven van het collectief maatwerk of een gekwalificeerd begeleider. De hoogte en duur van de begeleidingspremie zal afhankelijk zijn van de mate waarin begeleiding noodzakelijk is (na evaluatie van de VDAB).

Degressiviteit: geleidelijke daling van de hoogte van de premie in de tijd

GGMMI of gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen:

Werknemers die minstens 21 jaar zijn en voltijds werken onder een arbeidsovereenkomst hebben recht op een gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen, ongeacht hun bedrijfstak en het paritaire comité waaronder ze vallen. Het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen is niet echt identiek aan een minimummaandloon. In het GGMMI zitten immers bepaalde sommen vervat die in de loop van het jaar worden uitbetaald. Zo kan bijvoorbeeld een eindejaarspremie of dertiende maand in aanmerking worden genomen om na te gaan of het GGMMI wordt nageleefd.

ICF-instrument: ICF is de methodiek die VDAB gebruikt om te indiceren. Indicering is het onderzoek dat nagaat of iemand erkend wordt als persoon met een arbeidsbeperking en die op basis hiervan adviezen kan krijgen.

Loonpremie: De loonpremie is een tegemoetkoming voor werkgevers in de loonkost bij het in dienst nemen van een persoon

met een arbeidsbeperking. Deze premie is bedoeld om de mogelijke extra kosten om iemand met een arbeidshandicap of chronische ziekte aan de slag te helpen (bijvoorbeeld extra hulp bij concrete uitvoering van de job) of het mogelijk verlies aan opbrengst te verminderen. De hoogte en duur van de loonpremie zal afhankelijk zijn van de ondersteuningsnood van de persoon met een arbeidshandicap of chronische ziekte (na evaluatie van de VDAB).

Ondersteuningspremie: De ondersteuningspremie is een gelijkaardige tegemoetkoming als de loonpremie voor werkgevers, maar hier bedoeld voor wie zelfstandig aan de slag wil gaan. De ondersteuningspremie is vrij te gebruiken en kan zowel gebruikt worden om mogelijk verlies aan opbrengst te verminderen als ingezet worden om begeleiding en ondersteuning te betalen.

Referteloon: Het referteloon is het totale brutoloon van de werknemer met de werkgeversbijdragen samengeteld en de verminderingen op de werkgeversbijdragen afgetrokken. Het referteloon is begrensd tot het dubbele van het gemiddeld gewaarborgd minimummaandinkomen (ggmmi).

Werkondersteunende maatregelen:

Werkondersteunende maatregelen bestaan uit het geheel aan tegemoetkomingen en werkondersteuningspakket om werkgevers te stimuleren personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij gewone bedrijven of personen met een handicap aan te zetten tot ondernemerschap. Het gaat om de loon- of ondersteuningspremie en de begeleidingspremie.

ⁱ Cijferrapport bij actielijst arbeidsbeperking 2030 (2021) Commissie Diversiteit. Geraadpleegd via: <https://publicaties.vlaanderen.be> op 27 april 2022.

ⁱⁱ Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen (2018) Rapport. Stichting Innovatie & Arbeid, Geraadpleegd via: <https://www.serv.be/stichting/project/ondernemen-arbeidshandicap> op 27 april 2022.