

Individueel maatwerk: arbeidsondersteuning maximaal op maat van elke persoon met een arbeidshandicap

**Advies over het ontwerpdecreet individueel
maatwerk**

Datum van publicatie: 14 september 2021

Contactpersoon: Johan Vermeiren | johan@noozo.be



VLAAMSE ADVIESRAAD HANDICAP

Noozo | info@noozo.be | 02 274 00 31 | www.noozo.be
Vooruitgangstraat 323 bus 7, 1030 Brussel
Ondernemingsnr. 0474368206 | RPR Brussel

1 Inhoud

3	Samenvatting	3
4	Inhoud en situering van individueel maatwerk	6
5	Opbouw en uitwerkingen van het advies	7
6	Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VRPH)	8
6.1	Algemeen.....	8
6.2	Verplichtingen	8
6.3	Te nemen maatregelen	8
7	Positieve punten van het decreet	10
8	Algemene bedenkingen bij het decreet	13
8.1	Intenties moeten in de praktijk waargemaakt worden.....	13
8.2	Individueel maatwerk moet meer maatwerk toelaten.....	14
8.3	Begeleiding moet breder ingevuld worden en de begeleidingspremie moet anders besteed kunnen worden.....	14
8.4	Een dynamisch ondersteuningsplan als basis voor passende en vraaggestuurde ondersteuning	18
8.5	De doelgroep en het toepassingsgebied van individueel maatwerk moet breder gesteld worden	19
8.6	Individueel maatwerk moet zich op termijn ook richten op werkzoekenden	20
8.7	Er moet afstemming komen tussen individueel maatwerk en de BTOM'S	21
9	Specifieke opmerkingen	22
9.1	werknemers	22
9.2	Zelfstandigen	26
9.3	Indicering en evaluatie van de werkondersteunende maatregelen.	27

2 Samenvatting

De overheid wil meer personen met een handicap een job laten uitoefenen op de gewone arbeidsmarkt. NOOZO staat achter deze doelstelling van het 'ontwerpdecreet over maatwerk bij individuele inschakeling' (hierna individueel maatwerk). Het is een goede zaak dat er een begeleidingspremie komt voor personen die ondersteuning nodig hebben. Zo kunnen zij zich op professioneel vlak ontwikkelen en tot een duurzame tewerkstelling komen. NOOZO merkt op dat de maatregelen binnen individueel maatwerk vooral vertrekken vanuit de noden van de werkgevers.

NOOZO doet volgende aanbevelingen:

- ✓ Kom maximaal tegemoet aan **de noden en verwachtingen van personen met een handicap** bij de uitwerking van maatwerk.
- ✓ Bied maximaal kansen om in **zelfregie** ondersteuning op het werk vorm te geven.
- ✓ **Werk alle instrumenten van individueel maatwerk uit in samenspraak met de persoon met een handicap, vooral dan wat de begeleidingspremie betreft.** NOOZO ziet het ondersteuningsplan als methodiek om dit te realiseren. In een dynamisch ondersteuningsplan leggen de werkgever/werknemer (of zelfstandige) vast hoe de besteding van de verschillende werkondersteunende maatregelen ondersteuning op maat waar kan maken.
- ✓ **Betrek NOOZO bij de uitwerking van de uitvoeringsbesluiten rond individueel maatwerk.** Het ontwerp is een kaderdecreet waarbij nog veel belangrijke elementen in uitvoeringsbesluiten zullen geregeld worden: de indicering, de hoogte van de tussenkomsten, de instantie die uitvoert en uitbetaalt, de gekwalificeerde begeleiders en opzet van de ondersteuningsplannen, enz. De uitvoeringsbesluiten zullen in grote mate de impact van het decreet bepalen.

- ✓ **Formuleer ambitieuze doelstellingen die het decreet individueel maatwerk moeten realiseren.** De beperkte en traag groeiende werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap moet verbeteren. NOOZO vraagt ook om de ambities voor tewerkstelling in het reguliere circuit hoger te leggen dan voor collectief maatwerk. Daarom is een inhaalbeweging nodig op vlak van beschikbare middelen, mate en niveau van ondersteuning en doorstroom.
- ✓ **Begeleiding moet een bredere invulling krijgen.** NOOZO pleit ervoor om begeleiding breder in te vullen. Bied de mogelijkheid om de begeleidingspremie als cashbudget in te vullen (met bewijs van de kosten). Dit moet gepaard gaan met vrije keuze van begeleider.
- ✓ **Onderzoek de mogelijkheid om de begeleidingspremie aan te vullen met (een deel van) de loonpremie.** Dit kan nodig zijn om ondersteuningsnoden te vervullen. De begeleidingspremie aanvullen kan via en na gestructureerd en verplicht overleg tussen werknemer en werkgever.
- ✓ **Laat zelfstandigen toe de begeleidingspremie aan te vragen.** NOOZO benadrukt dat het ook voor zelfstandigen nodig kan zijn om begeleiding te genieten. Het is vaak een voorwaarde om op een duurzame manier zelfstandige activiteiten te ontwikkelen en vol te houden. Het is onjuist om voor zelfstandigen enkel de ondersteuningspremie te voorzien.
- ✓ **Werk alle elementen van individueel maatwerk uit in een kader van open financiering.** Omwille van de ruime doelgroep is het noodzakelijk om alle elementen van individueel maatwerk open end uit te werken. Mensen die aan de voorwaarden voldoen moeten ondersteuning kunnen krijgen om aan het werk te gaan of blijven. Bepaalde elementen (zoals de begeleidingspremie) binnen enveloppefinanciering uitwerken zou de doelstelling van individueel maatwerk sterk ondergraven. Dit leidt tot rechtsonzekerheid bij werkgevers, werknemers en zelfstandigen.

- ✓ **Verbreed het toepassingsgebied van individueel maatwerk op meerdere vlakken.** Het aantal gerechtigde werkgevers/werknemers en het geografische toepassingsgebied moeten verbreden:
 - De maatregelen individueel maatwerk richten zich tot alle werkgevers en werknemers, behalve instellingen en diensten die afhangen van de federale en Vlaamse overheid. NOOZO meent dat tussenkomsten in het loon en de kosten van begeleiding open moeten staan voor alle werkgevers, zonder beperkingen. Het gaat dan om private en publieke organisaties op alle beleidsniveaus. Het decreet zou meer moeten vertrekken van de noden van personen met een arbeidshandicap. De aard van de werkgever speelt hierin geen rol.
 - NOOZO vindt het onjuist dat personen op pensioengerechtigde leeftijd niet meer in aanmerking komen voor individueel maatwerk. Het moet ook voor oudere personen met een arbeidshandicap mogelijk zijn verder te werken als ze dit willen en kunnen. Maatwerk moet zich ook richten tot personen met een arbeidsbeperking die dual leren of werkstudent zijn.
 - De loonpremie voor werknemers en de ondersteuningspremie voor zelfstandigen is gekoppeld aan de woonplaats van de persoon met een handicap. Om de premies te genieten moet men in Vlaanderen wonen, maar er niet noodzakelijk werken. De begeleidingspremie is gekoppeld aan de werkplek die binnen het Vlaams Gewest moet liggen. Deze bepalingen geven aanleiding tot onduidelijkheid. Vlamingen die in Brussel werken komen niet in aanmerking voor de begeleidingspremie. Brusselse Vlamingen die in Vlaanderen werken komen dan weer wel in aanmerking voor de begeleidingspremie, maar niet voor de loonpremie. NOOZO vraagt dit kluwen te ontwarren en in samenwerking met de andere gewesten een oplossing uit te werken. Zo komen Vlamingen en Vlaamse Brusselaars in

aanmerking voor alle werkondersteunende maatregelen binnen individueel maatwerk.

3 Inhoud en situering van individueel maatwerk

Het decreet maatwerk bij individuele inschakeling (hierna decreet individueel maatwerk) heeft als doel de werkzaamheidsgraad van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Het gaat hierbij in eerste instantie over jobs bij reguliere werkgevers.

Het decreet richt zich tot personen met een arbeidsbeperking die niet zonder ondersteuning aan de slag kunnen.

Personen met een arbeidsbeperking zijn personen die een langdurig en belangrijk probleem hebben tot deelname aan de arbeidsmarkt als gevolg van:

- functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of psychosociale aard
- persoonlijke of externe problemen ervaren en beperkt zijn bij het uitvoeren van activiteiten.

De overheid wil een financiële stimulans bieden om personen met een arbeidshandicap tewerk te stellen of aan het werk te gaan/blijven. Het gaat om:

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

De VDAB bepaalt:

- of de ondersteuning nodig is
- de duur van ondersteuning

De bedoeling van individueel maatwerk is werkgevers binnen de reguliere economie te ondersteunen om duurzame tewerkstelling en de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidsbeperking te vergroten. Het decreet is aanvullend aan collectief maatwerk. Bedoeling is om een doorstroom van collectief naar individueel maatwerk te realiseren. Het decreet wil de samenwerking tussen de sociale economie en reguliere economie versterken.

De beleidsmaatregel individueel maatwerk wil inzetten op vereenvoudiging van het bestaande aanbod. Dit gebeurt door volgende beleidsmaatregelen samen te brengen:

- De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)
- De Vlaamse inschakelingspremie (SINE)
- De lokale diensteneconomie (LDE)
- De maatwerkafdelingen (MWA)

4 Opbouw en uitwerkingen van het advies

NOOZO bereidde dit advies voor door voorbereidingen binnen een tijdelijke werkgroep werk, waaraan ook het Platform Handicap en Arbeid en UNIA (dienst handicap/VN-verdrag) als extern adviseurs deelnamen. De adviesgroep voltooide het advies.

Het advies vertrekt vanuit het perspectief van personen met een handicap.

Voor NOOZO is het VN-Verdrag handicap een hoeksteen van de werking en een vertrekpunt voor adviesverlening. Het VN-Verdrag

handicap focust ook op het belang van werk. We staan daarom eerst stil bij de relevante bepalingen van dit verdrag.

5 Het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VRPH)

5.1 Algemeen

Het artikel 27 VN-verdrag handicap¹ 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.

Artikel 27 omschrijft het recht op vrij gekozen werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving. De open arbeidsmarkt is de arbeidsmarkt, die voor iedereen, zowel mensen met als zonder handicap toegankelijk is.

5.2 Verplichtingen

Staten hebben verschillende verplichtingen:

- Arbeidsdiscriminatie verbieden
- waarborgen dat personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen hun arbeids- en vakbondsrechten kunnen uitoefenen.

5.3 Te nemen maatregelen

Staten moeten op vlak van arbeid verschillende maatregelen nemen:

1. een wetgevend kader rond redelijke aanpassingen voorzien

¹ Bron voor dit hoofdstuk: Gauthier de Beco, Het recht op arbeid voor personen met een handicap volgens artikel 27 van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap met een toepassing in Vlaanderen, Belgisch tijdschrift voor Sociale Zekerheid – 4de trimester 2013.

2. ondersteuningsmaatregelen nemen. Het VN-verdrag handicap situeert welke ondersteuningsmaatregelen de tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen. Staten verbinden zich ertoe "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". "Andere maatregelen" maakt duidelijk dat de ondersteuningsmaatregelen rond werk niet limitatief omschreven zijn in het verdrag.

- Een eerste mogelijkheid bestaat erin **loonsubsidies en kostensubsidies** te verschaffen. Het is wel belangrijk dat er voor de financiële voordelen rekening gehouden wordt met de individuele situatie van de werknemer in de onderneming. Een andere manier van subsidiëren is voordelige leningen aanbieden aan personen met een handicap die als zelfstandige willen werken. Staten moeten "kansen bevorderen om te werken als zelfstandige, op het ondernemerschap, het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden en een eigen bedrijf te beginnen".
- Een tweede mogelijkheid is **ondersteunde tewerkstelling**. Dit bestaat uit allerlei maatregelen die personen met een handicap aanmoedigen om te werken in de open arbeidsmarkt. Het VN-verdrag handicap bepaalt in dit verband dat Staten verplicht zijn "de beroepsmatige en professionele re-integratie van personen met een handicap en programma's ten behoeve van het behoud van hun baan en terugkeer naar tewerkstelling te bevorderen".
- Een derde mogelijkheid is het aannemen van zogenaamde "positieve maatregelen". De bekendste hiervan zijn de quota die ondernemingen verplichten om een percentage van personen met een handicap in dienst te nemen. Een andere is de voorrang bij gelijkwaardigheid van kandidaten.

3. Tewerkstelling op de open arbeidsmarkt bevorderen.

Verdragstaten verplichten zich ertoe personen met een handicap werkervaring te laten opdoen op de open arbeidsmarkt.

Sensibilisering moet vooral gericht zijn op de ondernemingen in de private sector. Sensibilisering moet onder meer duidelijk maken dat het nemen van redelijke aanpassingen verplicht is.

4. Om tewerkstelling op de open arbeidsmarkt op te volgen en te bevorderen is naast sensibilisering ook **monitoring** belangrijk. Er moet publiekelijk en gedetailleerde informatie beschikbaar zijn over de deelname aan de open arbeidsmarkt van personen met een handicap. Nadere verwachtingen rond statistieken en gegevens worden verwoord in artikel 31 van het VN-verdrag.

6 Positieve punten van het decreet

Individueel maatwerk biedt een kader voor de tewerkstelling en ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers.

NOOZO steunt dit initiatief vanuit de verwachting dat de tewerkstellingskansen van personen met een handicap op de open arbeidsmarkt toenemen. Deze doelstelling sluit aan bij de verwachtingen van het VN-Verdrag handicap.

NOOZO ziet een aantal positieve punten aan individueel maatwerk:

- Het is positief dat individueel maatwerk inzet op een **doorstroom van collectief maatwerk naar individueel maatwerk**, voor wie hiertoe in staat is en door deze maatregel een passende werkplek vindt. Tewerkstelling in de open arbeidsmarkt bevorderen is een duidelijke en centrale verwachting van het VN-Verdrag handicap.
- Het is positief dat de decreetgever **open einde financiering aan individueel maatwerk wil koppelen**. Afstappen van de open einde financiering, met name ook bij het opmaken van de uitvoeringsbesluiten zou bij alle partijen rechtsonzekerheid veroorzaken en de doelstelling van het decreet ondergraven. NOOZO roept op de aanbeveling van de inspectie financiën (zie de toelichting aan de Vlaamse Regering) niet te volgen. Het is

belangrijk om de begeleidingspremie niet in een systeem van enveloppefinanciering uit te werken. Belangrijk is vooral om het aantal gerechtigden van maatwerk te monitoren en het aandeel personen met een arbeidshandicap hierin herkenbaar te maken.

- Het is positief dat het ontwerpdecreet een begin maakt met het **planmatig invullen van begeleiding op basis van een ondersteuningsplan**. Subsidies moeten een individueel antwoord bieden op de ondersteuningsnoden van de werknemer en hierin de eigenheid van de werkplek en de onderneming meenemen. Het VN-verdrag handicap vraagt dit. Het is goed dat een ondersteuningsplan snel aangepast kan worden wanneer hier nood aan is.
- Het is positief dat bestaande **begunstigden van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) garantie krijgen op de verderzetting van bestaande ondersteuning**. Dit draagt bij tot rechtszekerheid voor alle betrokkenen. NOOZO vraagt duidelijkheid over volgende vraag: blijft de VOP onaangeroerd als in de overgangsfase naar individueel maatwerk aanvullend op de lopende VOP een begeleidingspremie wordt gevraagd?
- Het is positief dat tot 75% van het geplafonneerd referteloan (voor werknemers) of tot 75% van het gewaarborgd minimummaandinkomen (ondersteuningspremie voor zelfstandigen) kan worden gesubsidieerd vanuit individueel maatwerk. **Het is een belangrijke financiële stimulans voor werkgevers om mensen tewerk te stellen of voor zelfstandigen om aan het werk te gaan of blijven**. Zeker voor zelfstandigen houdt de bovengrens van 75% een serieuze verbetering in van de loonondersteuning ten opzichte van de huidige VOP-tussenkost. NOOZO verwacht in elk geval dat de bovengrens voor de loonpremie en de ondersteuningspremie ook effectief wordt toegepast en niet structureel afgetopt wordt op een lager percentage.
- Het is positief dat de decreetgever specifiek aandacht heeft voor **kwalitatieve begeleiding bij interim-arbeid**. Interim-arbeid is vaak een belangrijke opstap naar een duurzame

tewerkstelling in het normaal economisch circuit. Het is dan ook een goede zaak dat begeleiding ook bij interim-arbeid aandacht krijgt.

- Het is positief dat het ontwerpdecreet wil inzetten op administratieve vereenvoudiging en digitale gegevensdeling. Het is belangrijk dat alle personen met een arbeidsbeperking en werkgevers die individueel maatwerk nodig hebben snel en makkelijk de ondersteuning kunnen krijgen.
- Voor wie uit collectief maatwerk doorstroomt wordt een **terugvalpositie** voorzien. Wanneer individueel maatwerk mislukt kan de werknemer terugkeren naar zijn of haar oorspronkelijke job.

Aanbevelingen

- ✓ Individueel maatwerk moet inzetten op de doorstroom vanuit collectief maatwerk.
- ✓ Individueel maatwerk moet steeds vanuit open eindefinanciering worden uitgewerkt om iedereen die er behoefte aan heeft kansen op werkondersteuning te geven.
- ✓ Een ondersteuningsplan is een goede basis voor de planmatige invulling van de begeleidingspremie.
- ✓ Er is een garantie op continuïteit voor personen die nu de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) ontvangen. Dit is een goede zaak.
- ✓ De bovengrens voor de loon- en ondersteuningspremie ligt op 75%. Het is goed dat deze effectief wordt toegepast.
- ✓ Individueel maatwerk moet maximaal inzetten op automatische gegevensoverdracht en administratieve vereenvoudiging.

7 Algemene bedenkingen bij het decreet

7.1 Intenties moeten in de praktijk waargemaakt worden

De manier waarop individueel maatwerk is uitgewerkt laat kansen liggen om ondersteuning echt op maat van de individuele werknemer met een handicap waar te maken.

Bij het lezen van het decreet ontstaat de indruk dat werkmethoden binnen collectief maatwerk sterk worden doorgetrokken naar individueel maatwerk. Dit vormt niet alleen een kans, bijvoorbeeld begeleiding op de open arbeidsmarkt wordt mogelijk. Het is ook een hinderpaal om werkbaar werk op maat te bereiken. Individueel maatwerk moet verder gaan dan het "hertalen" van collectief maatwerk naar individueel maatwerk.

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. De variabelen die dit groeipad onderbouwen worden niet toegelicht.

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 vraagt om de ambities voor tewerkstelling in het reguliere circuit hoger te leggen dan voor collectief maatwerk. Dit noodzaakt een grote inhaalbeweging in termen van aantal mensen, van beschikbare middelen, mate en niveau van ondersteuning en doorstroom.

NOOZO vraagt om aan het decreet doelstellingen te koppelen die een belangrijke verhoging van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap in het regulier circuit nastreeft. De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap steeg tussen 2017 en 2020 van 42,2% naar 45%. Dit is een stijging van

0,7% per jaar. NOOZO vraagt een hogere, maar realistische doelstelling te formuleren door toepassing van dit decreet tot 2028.

7.2 Individueel maatwerk moet meer maatwerk toelaten

Het decreet moet meer inzetten op de actieve rol van de werknemer om werkbaar werk mogelijk te maken. Nu is vooral de werkgever aan zet. Dit is niet het juiste uitgangspunt.

Het is een gezamenlijke opdracht van werknemer, werkgever en (gekwaliceerde) begeleider om werkondersteuning op maat uit te werken. Het is belangrijk te waken over de gelijkwaardigheid van alle partijen in dit proces. Elke werknemer moet bij noodzaak een vertrouwenspersoon van eigen keuze kunnen meenemen.

De instrumenten van individueel maatwerk (loonpremie, begeleidingspremie, ondersteuningspremie en begeleiding) moeten maximaal op maat kunnen ingezet en gecombineerd worden. De eigenheid van de persoon en zijn individuele noden moeten centraal staan.

7.3 Begeleiding moet breder ingevuld worden en de begeleidingspremie moet anders besteed kunnen worden

NOOZO verwelkomt de beleidsintentie dat er een begeleidingspremie komt als aanvulling op een loonpremie. Het is een belangrijk element om de doorstroom vanuit collectief maatwerk naar de reguliere economie te bevorderen en faciliteren. Tegelijkertijd verwachten we meer instroom in de reguliere economie van wie nu niet aan het werk is.

De adviesraad handicap heeft meerdere opmerkingen over de wijze waarop de begeleidingspremie en de begeleiding is uitgewerkt.

De invulling van subsidieerbare begeleiding binnen individueel maatwerk is in enge zin omschreven. Persoonsgerichte assistentie

– zoals we dit kennen binnen Welzijn – komt geheel niet ter sprake. De minimaal in te vullen begeleidingsopdrachten worden in het ontwerpdecreet omschreven als:

- praktijkgerichte begeleiding aanbieden aan werkgever en werknemer, op grond van een ondersteuningsplan,
- coaching voorzien van de werknemer,
- ondersteuning bieden bij het onthaal en de integratie van de persoon met een arbeidsbeperking op de werkvloer,
- remediërende en preventieve aanpassingen voorstellen,
- communicatie en omgangsvormen van de werknemer verbeteren,
- de werknemer adviseren en doorverwijzen bij problemen die verder gaan dan de arbeidscontext,
- permanente vorming aanbieden aan de collega-coach,
- informatie voorzien aan de VDAB met het oog op een evaluatie.

NOOZO meent dat begeleiding binnen individueel maatwerk ruimer moet worden gedefinieerd. Noodzakelijke ondersteuning is voor veel mensen met een handicap meer dan wat individueel maatwerk nu vastlegt. Ook mensen die reeds een job op de open arbeidsmarkt hebben, kunnen gebaat zijn met een begeleidingspremie om begeleiding te vergoeden. Zo kunnen ze hun job op duurzame wijze uitoefenen.

Begeleiding op het werk moet toelaten om alle noodzakelijke ondersteuning door mensen te vergoeden. Naast de bepalingen in het ontwerpdecreet moet begeleiding ook gaan over:

- 1-op-1 assistentie op en naar het werk: hulp bij activiteiten van het dagelijks leven, praktische uitvoering deeltaken, ondersteuning van communicatie,...
- assistentie bij dienstverplaatsingen en vergaderingen,
- de invulling van de behoefte aan extra tolkuren,
- handicap specifieke vorming,

- toegankelijke vormingen voor uitbouw van de professionele loopbaan.

Kortom: allerlei vormen van ondersteuning door mensen moeten met een werkondersteuningsbudget vergoed kunnen worden.

Werkondersteuningsbudget

Voor NOOZO vormt individueel maatwerk een passende aanleiding om te starten met werkondersteuningsbudget. Hiermee kan begeleiding worden opgezet met meer zelfregie en autonomie van de persoon met een handicap. De Vlaamse adviesraad handicap ziet analogie met de situatie die aanleiding gaf tot het opzetten van de persoonsvolgende financiering binnen Welzijn.

Een werknemer (of een zelfstandige) moet kunnen kiezen om de begeleidingspremie onder de vorm van een globaal cashbudget in te zetten. Dit budget kan (zoals bij Welzijn) worden besteed binnen het kader van contracten en mits het voorleggen van bewijsstukken.

Wanneer het begeleidingsbudget onvoldoende is voor de ondersteuning zou het mogelijk moeten zijn om (een deel van) de loonpremie samen te voegen met de begeleidingspremie. NOOZO ziet het initiatiefrecht voor deze vraag liggen bij de werknemer of de werknemer/werkgever samen. Voor de uitvoering is het akkoord nodig van werkgever en werknemer.

De enkelvoudige begeleidingspremie of de samengestelde premie van de begeleidingspremie en (een deel van) de loonpremie zou ingezet moeten worden op basis van een ondersteuningsplan (zie hieronder).

Vrije keuze van ondersteuner

Een bredere invulling van begeleiding eindigt niet met de invoering van een ruimer te besteden begeleidingsbudget.

Er moet ook meer vrijheid komen voor personen met een handicap om ondersteuners zelf te kiezen en in te zetten. Een goede

verstandhouding tussen werknemer en ondersteuner(s), gebaseerd op vertrouwen, is een noodzakelijke voorwaarde voor een succesvolle begeleiding en ondersteuning.

Verwachtingen naar kwaliteit en competenties kunnen worden gesteld. De noden van de persoon met een handicap dienen het uitgangspunt te vormen voor de gestelde verwachtingen naar de begeleider (en niet de algemene kwaliteitscriteria voor gekwalificeerde begeleiders).

- Individueel maatwerk laat kansen liggen wanneer het gaat over de vrije keuze van ondersteuner. Het ontwerpdecreet stelt dat begeleiding enkel kan door een gekwalificeerde begeleider, die voorkomt op een limitatieve lijst van externe dienstverleners,
- door de werkgever zelf of een door hem aangestelde werknemer.

Deze beperkte lijst van externe dienstverleners zorgt voor monopoliesituaties. Het feit dat de werkgever of een collega de rol van gekwalificeerd begeleider kan invullen, zorgt niet voor de noodzakelijke onafhankelijkheid om begeleiding kwalitatief vanuit de belangen van alle partijen neutraal in te vullen.

Begeleiding zoals voorzien in individueel maatwerk wordt onverenigbaar geacht met het statuut van zelfstandige. Voor NOOZO is dit niet terecht. De onverenigbaarheid van de begeleidingspremie en het zelfstandigenstatuut komt voort uit de enge invulling van begeleiding. Ook zelfstandigen kunnen nood hebben aan begeleiding om hun professionele activiteit te ontwikkelen of verder te zetten. Het lijkt onjuist om zelfstandigen de facto te verplichten begeleidingskosten zelf te dragen met de ondersteuningspremie, die een andere doelstelling heeft. Deze premie is bedoeld om rendementsverlies op te vangen, niet om begeleidingskosten te dragen.

7.4 Een dynamisch ondersteuningsplan als basis voor passende en vraaggestuurde ondersteuning

Een ondersteuningsplan is verplicht om een begeleidingspremie te krijgen. Het ondersteuningsplan is voor NOOZO een positief gegeven maar moet ruimer gaan dan het nu is uitgewerkt. Het ondersteuningsplan binnen individueel maatwerk focust nu op de opstartfase van de begeleidingspremie.

Een ondersteuningsplan moet zich voor NOOZO inpassen in een evaluatiecyclus en vlot kunnen evolueren in functie van gewijzigde noden en/of de werkcontext. Het vormt de basis om nood aan een verhoging of verlenging van de begeleidingspremie aan te duiden of te weerleggen.

Het ondersteuningsplan moet zich vooral uitspreken over de noden van de persoon met een arbeidshandicap en afspraken vastleggen over welke algemene oplossingen hier tegenover geboden worden. Op deze basis kan de behoefte en de hoogte van de begeleidingspremie worden bepaald.

NOOZO pleit voor een ondersteuningsplan op maat, zonder te vervallen in een rigide lijst van concrete taken die een begeleider wel of niet mag uitvoeren. Een ondersteuningsplan kan geen standaardpakket zijn, dat men doorloopt en waarbij men zaken afvinkt. Een ondersteuningsplan moet werknemer en werkgever helpen, maar niet onnodig administratief belasten.

Een ondersteuningsplan uitwerken gebeurt best niet door de persoon die ook de ondersteuning biedt. Een derde partij stelt het plan op en kan ook de uitvoering opvolgen. Het is belangrijk dat personen met een arbeidshandicap via verschillende wegen een ondersteuningsplan kunnen opmaken. Binnen Welzijn staan ook verschillende wegen open om een ondersteuningsplan uit te werken.

7.5 De doelgroep en het toepassingsgebied van individueel maatwerk moet breder gesteld worden

Maatwerk bij individuele inschakeling richt zich tot werknemers en zelfstandigen met een arbeidsbeperking in ruime zin (zie hoger).

Het ontwerpdecreet voorziet dat personen met een pensioengerechtigde leeftijd geen aanspraak maken op werkondersteunende maatregelen. NOOZO stelt zich vragen bij deze leeftijdsgrens. Waarom zouden mensen met een arbeidsbeperking niet na de pensioenleeftijd mogen doorwerken met werkondersteunende maatregelen wanneer ze dit wensen of nodig vinden?

Het decreet is niet duidelijk over het feit of werkstudenten en mensen in een traject duaal leren in aanmerking komen voor alle ondersteuningsvormen binnen individueel maatwerk. Nu komen werkstudenten en mensen in duaal leren trajecten in aanmerking voor de Vlaamse ondersteuningspremie. Een logische verwachting is dat ze ook voor individueel maatwerk in aanmerking komen.

Individueel maatwerk is gekoppeld aan de woonplaats (loon- en ondersteuningspremie) en de werkplaats van de persoon met een arbeidsbeperking (begeleidingspremie). Dit heeft volgende gevolgen:

- Vlamingen die in Brussel werken komen niet in aanmerking voor de begeleidingspremie, maar wel voor de loonpremie.
- EU-burgers en Brusselaars die in Vlaanderen werken komen in aanmerking voor de begeleidingspremie, maar niet voor de loonpremie.

NOOZO erkent dat deze problematiek nauw samenhangt met de Belgische staatsstructuur. Anderzijds is volgens artikel 11 in het ontwerpdecreet de begeleidingspremie en loonpremie voor werkgevers ondeelbaar. NOOZO staat achter dit principe. Dan moet deze ondeelbaarheid ook doorgetrokken worden naar andere situaties.

NOOZO dringt aan op een sluitende oplossing in samenspraak met de andere gewesten, met name ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zodat Vlamingen die in Brussel werken of Vlaamse Brusselaars ook in aanmerking komen voor een begeleidingspremie. Voor NOOZO gaat de nood aan begeleiding van personen met een arbeidshandicap voor op beperkingen die de staatsstructuur opwerpt.

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 de gewesten uit. Deze inperking geldt nu ook al bij de Vlaamse ondersteuningspremie. NOOZO erkent de eigenheid van openbare diensten, maar meent dat tussenkomsten in het rendementsverlies en voor begeleiding los moeten staan van het juridisch statuut van de werkgever. De ondersteuningsnood van de werknemer moet het uitgangspunt zijn, niet de aard van de werkgever.

Vanuit dezelfde redenering dringt NOOZO erop aan dat alle contractuele en statutaire ambtenaren met een handicap tewerkgesteld bij lokale en provinciale besturen in aanmerking komen voor de loon- en begeleidingspremie. Nu is de VOP er enkel voor werknemers van lokale besturen die na 2008 in dienst kwamen. We vragen dit binnen individueel maatwerk te verruimen.

7.6 Individueel maatwerk moet zich op termijn ook richten op werkzoekenden

NOOZO begrijpt dat individueel maatwerk zich op dit moment richt op mensen die als zelfstandige of loontrekkende werken. De nood aan individueel maatwerk rond werk begint en eindigt niet met een tewerkstelling.

De zoektocht naar werkbaar werk vraagt soms het doorlopen van verschillende loopbaanstappen (vorming, heroriëntatie, solliciteren, ...). Bij deze stappen kan ondersteuning noodzakelijk kan zijn. Dit kan zowel binnen als buiten de onderneming zijn. Het zou goed zijn dat werkondersteunende maatregelen en dan vooral

de begeleidingspremie als cashbudget, op termijn ook open staan voor werkzoekenden met een handicap.

NOOZO meent dat personen met een handicap ook in de toeleiding naar werk meer mogelijkheden en meer kansen tot begeleiding in zelfregie en autonomie moeten krijgen.

7.7 Er moet afstemming komen tussen individueel maatwerk en de BTOM'S

NOOZO vindt het belangrijk dat individueel maatwerk ook afstemming zoekt met de bijzondere tewerstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's). Een voorbeeld van zo'n maatregel is de vergoeding van tolkprestaties. Alle tewerstellingsondersteunende maatregelen staan bij dezelfde werksituatie in verband met elkaar.

Bij de uitvoering op het terrein moeten de werkgevers en werknemers de BTOM's en individueel maatwerk als één geheel ervaren. Er komt slechts één overheidsinstantie over de vloer die beide zaken afhandelt.

Aanbevelingen

- ✓ Individueel maatwerk moet verder gaan dan het "hertalen" van collectief maatwerk naar individueel maatwerk. NOOZO vraagt om de ambities voor tewerkstelling in het reguliere circuit tenminste zo hoog te leggen als voor collectief maatwerk.
- ✓ NOOZO vraagt om de ambities voor tewerkstelling in het reguliere circuit hoger te leggen dan voor collectief maatwerk. Dit noodzaakt een grote inhaalbeweging in termen van aantal mensen, beschikbare middelen, mate en niveau van ondersteuning en doorstroom.
- ✓ NOOZO vraagt om doelstellingen te koppelen aan het decreet die een belangrijke verhoging van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap in het reguliere circuit zichtbaar maakt.
- ✓ Het decreet moet meer inzetten op de actieve rol van de werknemer om werkbaar werk mogelijk te maken. Nu is vooral

de werkgever aan zet. Werknemer en werkgever moeten samen werkondersteuning op maat mogelijk maken.

- ✓ NOOZO verwelkomt het principe dat er door individueel maatwerk een begeleidingspremie komt als aanvulling op een loonpremie. De begeleidingspremie moet breder besteed kunnen en alle vormen van begeleiding kunnen vergoeden, ook assistentie. De vrije keuze van ondersteuner moet gevrijwaard worden.
- ✓ Werkondersteunende maatregelen moeten breder toegepast worden.
 - De Vlaamse en federale overheid moeten ervan kunnen genieten. De ondersteuningsnoden van de werknemer gaan voor op de aard van de werknemer.
 - Personen met een handicap op pensioenleeftijd moeten er beroep kunnen op doen als ze blijven doorwerken.
 - Zelfstandigen moeten de begeleidingspremie kunnen genieten.
 - Personen die in Brussel werken of Vlaamse Brusselaars moeten de ondersteuningspremie kunnen ontvangen. De BTOM's en individueel maatwerk moeten afgestemd worden. De uitvoering moet in de praktijk als één geïntegreerde ondersteuning gebeuren. Slechts één overheidsinstantie komt over de werkvloer.

8 Specifieke opmerkingen

8.1 Werknemers

De loonpremie wordt berekend op het referteloon, dat afgetopt wordt tot het dubbele van het minimum maandinkomen. NOOZO ziet hier de parallel met de berekeningswijze van de Vlaamse ondersteuningspremie. Voor NOOZO staat rendementsverlies los van verdienvermogen. Ook voor mensen die meer verdienen moet het rendementsverlies aan de werkgever gecompenseerd worden. Dit is essentieel voor gelijke kansen op de werkplek.

Het decreet maatwerk bepaalt dat de loonpremie verrekenbaar is met andere tussenkomsten in het loon. Overige tussenkomsten in de loonkosten kunnen leiden tot een lagere loonpremie. De precieze uitwerking van deze maatregel is voorwerp van een uitvoeringsbesluit. NOOZO begrijpt deze maatregelen vanuit Europese regelgeving rond geoorloofde staatssteun. Maar wij wijzen op een gevaar rond deze maatregel. Het is niet wenselijk dat sectoren gesubsidieerd door de Vlaamse overheid (b.v. onderwijs, welzijn, cultuur) hierdoor niet in aanmerking komen voor de uitbetaling van een loonpremie. Dit zou een belangrijke stimulans voor tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap wegnemen.

Bij de eerste toekenning van de loonpremie wordt geen rekening gehouden met de concrete eisen van de functie. Er zal gewerkt worden met:

- een forfaitair percentage van het loon om de loonpremie te bepalen
- een startpakket om de begeleidingspremie te bepalen

Pas na een vraag tot verlenging of verhoging zal een jobafhankelijke toekenning van de loon- en begeleidingspremie gebeuren. Deze procedure loopt gelijk met de huidige procedure voor de bepaling van de Vlaamse ondersteuningspremie. NOOZO dringt erop aan dat een aanpassing van de loon- en begeleidingspremie snel kan gebeuren indien daar nood aan is. Het is niet wenselijk om een wachttijd van een jaar in te voeren, zoals nu het geval is bij de VOP.

Het decreet individueel maatwerk voorziet in de invoering van een forfaitaire begeleidingspremie. Deze premie wordt volgens gradaties uitgewerkt. Hoe meer steun een werknemer nodig heeft, hoe hoger de premie. NOOZO verwacht, in lijn met het VN-verdrag handicap, dat deze werkwijze voldoende maatwerk zal toelaten. Het VN-verdrag stipuleert immers dat werkondersteunende maatregelen maximaal op maat van de persoon en de onderneming worden toegekend.

Het decreet schuift de bepaling van de hoogte van de begeleidingspremie door naar een uitvoeringsbesluit. NOOZO verwacht dat de maximale bedragen binnen individueel maatwerk minstens op dezelfde hoogte liggen als deze binnen collectief maatwerk. Gezien de kleinere schaal zullen de reële uitgaven voor begeleiding per individu in individueel maatwerk vaak hoger liggen dan in collectief maatwerk.

De begeleidingspremie binnen collectief maatwerk blijft dezelfde doorheen de tijd. Maar binnen individueel maatwerk is de begeleidingspremie degressief: het budget vermindert na verloop van tijd. Het is niet altijd gerechtvaardigd om de begeleidingspremie te laten dalen. Vele mensen met een arbeidshandicap hebben een blijvende en constante nood aan ondersteuning en begeleiding. We vragen een monitoring van de begeleidingspremie. Ga na of het voor bepaalde groepen mogelijk is om de begeleidingspremie niet te laten dalen.

Individueel maatwerk voorziet in de verplichte aanstelling van een collega-coach indien de gekwalificeerde begeleider een extern persoon is. NOOZO stelt zich vragen bij deze verplichting en het ontbreken van middelen voor deze opdracht.

Een collega-coach kan een meerwaarde zijn voor personen met een handicap. Het is een element van begeleiding. Maar dan moet deze collega makkelijk vindbaar en aanspreekbaar zijn. De aanstelling van een collega-coach gebeurt best niet als deel van een verplichte opdracht. Deze functie vraagt om een vrijwillig engagement van de collega-coach (en werkgever). Het doel moet zijn om de werknemer met een handicap te ondersteunen.

De collega-coach dient ruimte te krijgen in diens functie om zijn rol passend op te nemen. Waar nodig moet de aanstelling van meer dan één coach kunnen.

NOOZO heeft de indruk dat de invulling van begeleiding is toegespitst op maat van grotere werkgevers. Houdt de invulling van begeleiding geen gevaar in op bureaucratie en administratieve

last? Wordt er voldoende rekening gehouden met de noden van kmo's die in Vlaanderen talrijk aanwezig zijn?

Individueel maatwerk voorziet dat de Vlaamse overheid verder invulling geeft aan de kwalificatie- en competentievereisten van gekwalificeerde begeleiders. Er moeten competenties worden gekoppeld aan het coachen van mensen met een arbeidshandicap. Voor NOOZO is niet zozeer ervaring of opleiding belangrijk, maar veeleer empathie en het geloof samen met de werknemer tot oplossingen te kunnen komen. NOOZO gelooft sterk in de kracht van personen met een arbeidsbeperking om, eventueel in samenspraak met de werkgever, eigen keuzes te maken over begeleiding.

Voor wie doorstroomt vanuit een maatwerkbedrijf naar het reguliere circuit is een terugvalpositie voorzien als de tewerkstelling buiten de eigen wil om wordt beëindigd. NOOZO vraagt de werknemer ook de mogelijkheid te geven deze procedure in te roepen wanneer hij/zij omwille van werkbaar werk kiest om terug te keren naar een maatwerkbedrijf. We vragen deze terugvalpositie (praktisch) zo uit te werken dat het niet als een gemakkelijksoplossing gebruikt kan worden. Er moet eerst ingezet worden op de zoektocht naar een job op de open arbeidsmarkt. Dit vraagt extra ondersteuning.

In de uitwerking van de begeleidingspremie is het onduidelijk waar de grens met redelijke aanpassingen ligt. Het is aan de werkgever om in te staan voor redelijke aanpassingen en hiervan de kosten te dragen, ook wanneer er geen subsidies zijn. Subsidies dragen wel bij tot de evenredigheid van de last. Dit principe moet behouden blijven. De premies van individueel maatwerk ondersteunen redelijke aanpassingen maar zijn geen voorwaarde om deze toe te kennen.

Aanbevelingen

- ✓ NOOZO vindt het niet juist dat de loonpremie wordt afgetopt op het dubbele van het referterloon. Rendementsverlies staat los van verdienvermogen.
- ✓ De loonpremie wordt best losgekoppeld van andere tussenkomsten in het loon.
- ✓ De loon- en begeleidingspremie moeten snel aanpasbaar zijn indien hiertoe nood bestaat.
- ✓ De begeleidingspremies binnen individueel maatwerk bedragen best evenveel als binnen collectief maatwerk.
- ✓ De begeleidingspremie wordt best niet degressief uitgewerkt. Bij collectief maatwerk gebeurt dit ook niet. De nood aan een begeleidingspremie kan blijvend zijn.
- ✓ NOOZO hoopt dat de begeleidingspremie vlot kan toegepast worden in kmo's, die in Vlaanderen sterk voorkomen.
- ✓ Om de keuzemogelijkheden voor begeleiding te vergroten moeten de gevraagde kwalificaties vertrekken van de noden van de persoon met een handicap.
- ✓ Het is een goede zaak dat er een terugvalpositie bestaat wanneer de doorstroom tussen collectief en individueel maatwerk misloopt. Niet alleen de werkgever, maar ook de werknemer moet dit kunnen inroepen.

8.2 Zelfstandigen

Zelfstandigen kunnen ook nood hebben aan een begeleidingspremie (zie hoger). De ondersteuningspremie is in het ontwerpdecreet bepaald als een percentage van het gewaarborgd minimum maandinkomen en neemt niet de reële inkomsten als basis. De ondersteuningspremie voor zelfstandigen wordt enkel uitbetaald voor periodes waarin de zelfstandige voldoende bedrijfsactiviteit kan aantonen.

De ondersteuning die men ontvangt wordt berekend op een vast bedrag dat voor iedereen hetzelfde is (het GMMI). Daarom is het des te belangrijker dat een verhoging en/of verlenging van de

premie gegarandeerd moet zijn in functie van (individueel) rendementsverlies en andere ondersteuningsnoden.

Aanbevelingen

- ✓ NOOZO vraagt voor zelfstandigen een vlotte, gegarandeerde verhoging of verlenging van de premie. Dit gebeurt op basis van wijzigende ondersteuningsnoden.
- ✓ Zelfstandigen moeten ook in aanmerking komen voor toekenning van de begeleidingspremie.

8.3 Indicerings en evaluatie van de werkondersteunende maatregelen.

De Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB) is eindverantwoordelijke voor het bepalen van de nood aan werkondersteunende maatregelen. Dit is gelijklopend aan de huidige werkwijze voor de bepaling van BTOM's of het werkondersteuningspakket bij collectief maatwerk.

Het is een goede zaak dat de VDAB voor het vaststellen van het recht op ondersteuning beroep zal doen op bestaande attesten en werk wil maken van automatische gegevensdeling.

NOOZO verwacht dat wie toegang krijgt tot collectief maatwerk ook toegang krijgt tot individueel maatwerk. Maar de doelgroep is ruimer: ook mensen die geen toegang hebben of krijgen tot collectief maatwerk, omdat ze voldoende hebben in het regulier circuit, kunnen behoefte hebben aan zowel de loonpremie als de begeleidingspremie.

Volgens het ontwerpdecreet individueel maatwerk mag het minimumaandeel doelgroepwerknemers in collectief maatwerk dalen van 65% naar 55%. NOOZO vraagt aandacht voor mogelijke effecten van verdringing van mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt in collectief maatwerk. NOOZO waarschuwt ook voor een aantrekkingseffect door deze maatregel. Personen met een lagere ondersteuningsnood kunnen zo makkelijker in collectief maatwerk terecht. Deze verlaging van 65% naar 55% dreigt zo

een indirect effect te hebben op tewerkstelling in het reguliere circuit. Het is beter om individueel maatwerk eerst volledig uit te rollen en hiervan de gevolgen te toetsen vooraleer deze verlaging later terug in overweging te nemen. Daarom kan NOOZO zich niet vinden in deze verlaging van 65% doelgroepwerknemers in collectief maatwerk naar 55%.

Bij de uitvoering van de BTOM's gebeurt de uitbetaling van de VOP door het departement WSE. De indicering tot de VOP en arbeidspostaanpassingen gebeurt door de VDAB. Deze opdeling wordt op de werkvloer als complex ervaren. Voor de uitbetaling en opvolging van de maatregelen inzake individueel maatwerk moet nog een instantie aangeduid worden. NOOZO pleit ervoor om ten behoeve van werkgever en werknemer met een "frontoffice" te werken. Zowel de aanvraag van alle werkondersteunende maatregelen als de uitvoering horen bij één overheidsinstantie te liggen.

Aanbevelingen

- ✓ NOOZO verwacht dat wie toegang krijgt tot collectief maatwerk ook toegang krijgt tot individueel maatwerk.
- ✓ Het minimum aandeel doelgroepwerknemers in collectief maatwerk mag volgens het decreet dalen van 65% naar 55%. NOOZO vraagt deze verlaging te schrappen en niet door te voeren.
- ✓ NOOZO vraagt dat een overheidsdienst als centrale actor optreedt voor de toekenning, uitbetaling en opvolging van alle werkondersteunende maatregelen.