

Advies over de knelpunten bij individueel maatwerk

Aanbevelingen naar aanleiding van de wijziging van het uitvoeringsbesluit decreet maatwerk bij individuele inschakeling

Datum van publicatie: 9 juli 2024



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

Adviesvraag: Advies bij het Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2022 tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, wat betreft de werkondersteunende maatregelen en de tijdelijke vergoedingsregeling

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

Ontvangst adviesvraag: 7 juni 2024

Contactpersonen: Veronique Deblon | veronique@noozo.be
Liefke Dolmans | liefke@handicapenarbeid.be

Inhoud

1. Samenvatting.....	4
2. Situering	7
2.1 Adviesvraag	7
2.2 Wat is individueel maatwerk?	7
2.3 Wat verandert in het Besluit?	8
3. Verhoging van het startpakket.....	9
4. Blijvende knelpunten in de wetgeving	10
4.1 Het toepassingsgebied van de loon- en begeleidingspremie.	11
Moeilijkheden om in een andere regio te werken.....	11
4.2 Een nood aan begeleiding en persoonlijke assistentie	13
4.3 Premies op maat om maatwerk toe te laten	14
5. Signalen aanvraagprocedure Individueel Maatwerk	15
5.1 Gebrekkige informatie.....	16
5.2 Veelheid aan betrokken partijen	17
5.3 Complexe en tijdsintensieve aanvraagprocedure	17
5.4 Ervaringen met weigerachtige werkgevers	19
5.5 Moeilijke toegang tot de begeleidingspremie	20
6. Eindnoten.....	21

1. Samenvatting

Via individueel maatwerk (IMW) wil de overheid meer personen met een arbeidsbeperking een job laten uitoefenen op de gewone arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld een loonpremie aanvragen om een bepaalde job af te stemmen op de noden van hun werknemers met een handicap. Daarnaast hebben sommige personen met een arbeidshandicap of psychosociale problematiek ook recht op een begeleidingspremie waarmee extra ondersteuning op het werk kan worden aangeboden.

De loonpremie voor personen met een behoefte aan IMW voor 2 jaar was begrensd tot 20% van het brutoloon. Voor uiterst kwetsbare personen met een ondersteuningsnood was dit onvoldoende om een job op de gewone arbeidsmarkt te kunnen uitoefenen. Via de wijzigingen in het besluit worden terecht enkele knelpunten voor uiterst kwetsbare werknemers aangepakt. NOOZO en Handicap en Arbeid zijn dan ook positief over de maatregelen die de toegang en de hoogte van de ondersteuning voor uiterst kwetsbare werknemers binnen individueel en collectief maatwerk meer gelijkschakelen. Daarbij adviseren we:

- ✓ Voorzie een gelijkaardige evaluatiemogelijkheid voor uiterst kwetsbare personen in IMW als in collectief maatwerk.
- ✓ Breng in kaart welke personen met een kortdurende hoge ondersteuningsnood ook behoefte hebben aan een verhoogde loonpremie in een kortdurend traject van 2 jaar.

Met dit wijzigingsbesluit worden een aantal knelpunten aangepakt op vlak van IMW voor uiterst kwetsbare personen. Maar we zien nog veel andere knelpunten in de regelgeving en uitvoering van IMW. Eén jaar na de start van IMW maakten wij de balans op en doen we een reeks aanbevelingen om meer mensen met een arbeidsbeperking op een goede manier aan de slag te laten gaan. Wij doen daarom volgende aanbevelingen:

- ✓ Voor wie in een andere regio werkt en woont is het soms niet mogelijk om de loon- of begeleidingspremie aan te vragen.

Maak hierover afspraken met de andere regio's zodat alle Vlamingen en Vlaamse Brusselaars in aanmerking komen voor alle werkondersteunende maatregelen.

- ✓ Maak het mogelijk om de werkelijke werkplek te erkennen als basis voor de begeleidingspremie. Volg hierbij het voorbeeld van de Vlaamse aanmoedigingspremie in de privésector waar dit zo wordt toegepast.
- ✓ Bied zelfstandigen met een arbeidsbeperking ook het recht op een begeleidingspremie.
- ✓ Maak een vergoeding van persoonlijke assistentie mogelijk bij bepaalde werktaken of dienstverplaatsingen door een gecombineerde inzet van de loon- en begeleidingspremie.
- ✓ 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.
- ✓ Voorzie heldere informatie over de opstart, de procedure en het mogelijke resultaat voor de aanvrager en de andere betrokkenen.
- ✓ Bied zowel personen met een handicap, werkgevers als dienstverleners meer informatie over de begeleidingspremie en de concrete toepassingsmogelijkheden ervan op de werkvloer.
- ✓ Screen de profielen die instromen uit het systeem van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) en informeer hen over de nieuwe mogelijkheden via individueel maatwerk.
- ✓ Bied zowel personen met een handicap als werkgevers meer informatie over de tweeledige aanvraagprocedure, de begeleidingspremie en de verhoogde loonpremie.
- ✓ Garandeer dat personen met een handicap één vast IMW contactpersoon hebben die het volledige dossier rond werkondersteunende maatregelen opvolgt. Zorg dat deze begeleiding loopt bij de aanvraag, de toekenning en eventuele evaluatie.

- ✓ Behoud voor personen met een handicap of chronische ziekte altijd de mogelijkheid tot niet-digitale communicatie voor het opmaken, indienen en opvolgen van de aanvraagprocedures.
- ✓ Extra hulp van de VDAB bij de omschrijving van de ondersteuningsnood en de inzet van de loon- en begeleidingspremie is nodig.
- ✓ Vermijd lange wachttijden tijdens de aanvraag, de toekenning en eventuele evaluatie. Een snelle doorlooptijd is nodig om job zekerheid te bieden aan personen met een handicap.
- ✓ 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.
- ✓ Sensibiliseer werkgevers om met werknemers in gesprek te gaan over het gebruik van de loonpremie.
- ✓ Bevorder het gebruik van een afsprakenkader bij de inzet van de loonpremie.
- ✓ Maak beter bekend dat werknemers bij VDAB terecht kunnen wanneer de loonpremie onvoldoende ingezet wordt om een inclusieve job te realiseren.
- ✓ Doe verder onderzoek naar de drempels die personen met een handicap en werkgevers ervaren bij de aanvraag van het recht op de loon - en begeleidingspremie.
- ✓ Zorg dat VDAB en hun partners de begeleidingspremie zien als een mogelijkheid om inclusieve werkvloeren te realiseren in de reguliere economie. Waak erover dat zij personen met een handicap hier correct over informeren.

2. Situering

2.1 Adviesvraag

De Vlaamse regering verandert het uitvoeringsbesluit bij individueel maatwerk. Via individueel maatwerk (IMW) wil de overheid meer personen met een arbeidsbeperking een job laten uitoefenen op de gewone arbeidsmarkt. Op 7 juni 2024 gaf de Vlaamse regering een eerste goedkeuring aan dit [wijzigingsbesluit](#). Naar aanleiding van deze adviesvraag namen we het volledige beleid rond IMW nog eens onder de loep.

We maakten een opsplitsing tussen onze aanbevelingen over de recente wijzigingen in het besluit (hoofdstuk 3), andere of blijvende knelpunten in de regelgeving van IMW (hoofdstuk 4) en drempels waar personen met een handicap op stoten bij de uitvoering van IMW (hoofdstuk 5).

2.2 Wat is individueel maatwerk?

Op 1 juli 2023 trad het decreet IMW in werking. Via dit decreet kunnen meer personen met een handicap aan het werk op de gewone arbeidsmarkt. Het VN-Verdrag Handicap verplicht de overheid om de doorstroom van collectief maatwerk naar de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen.

In overeenkomst met het VN-Verdrag Handicap biedt de overheid verschillende financiële stimulansen om personen met een handicap meer kans op werk te geven op de reguliere arbeidsmarkt. Dit gebeurt via verschillende maatregelen:

- Een **loonpremie** voor werkgevers voor een periode van 2 of 5 jaar. Deze premie dient om extra kosten op te vangen die een arbeidsbeperking met zich mee kan brengen.
- Een **begeleidingspremie** voor werkgevers. Hiermee kan extra begeleiding op de werkvloer voorzien worden.
- Een **ondersteuningspremie** voor zelfstandigen.

Personen met een (mogelijke) arbeidsbeperking kunnen het recht op IMW aanvragen bij de VDAB. Wie komt hiervoor in aanmerking? Het decreet individueel maatwerk omschrijft een persoon met een arbeidsbeperking als iemand die een langdurig en belangrijk probleem heeft en daardoor moeilijker kan deelnemen aan het arbeidsleven. Het gaat dus om personen met:

- een functiebeperking van mentale, psychische, lichamelijke of psychosociale aard,
- persoonlijke of externe problemen en daardoor beperkt zijn bij de uitvoering van activiteiten.

De VDAB bepaalt de duur van de ondersteuning:

- Bij een situatie of aandoening die nog kan veranderen, wordt de duur van IMW vastgelegd op 2 jaar. Bijvoorbeeld als een persoon revalideert.
- Bij een langdurige en blijvende beperking wordt de duur vastgelegd op 5 jaar.

Ook bepaalt de VDAB of een werknemer aan een standaardpakket start of een verhoogde loonpremie toegekend krijgt. Voor personen met IMW voor 5 jaar ligt een standaard loonpremie vast op 40% van het brutoloon. Een verhoogde loonpremie vertrekt van 55% van het brutoloon. Werkgevers van personen met een indicatie van 2 jaar kunnen maximaal 20% loonpremie krijgen.

2.3 Wat verandert in het besluit?

De loonpremie voor personen met een behoefte aan IMW voor 2 jaar was begrensd tot 20% van het brutoloon. Voor uiterst kwetsbare personen met ondersteuningsnood was dit onvoldoende om een job op de gewone arbeidsmarkt te kunnen uitoefenen. Zij konden vaak alleen binnen collectief maatwerk een job vinden. Deze wijziging in het besluit kwam er om uiterst kwetsbare personen meer arbeidskansen te geven.

Personen met het advies "uiterst kwetsbaar" worden gedefinieerd in het [decreet collectief maatwerk](#). Dit zijn werkzoekenden die minstens 2 jaar geen betaald werk hebben gedaan om persoonlijke

redenen die deelname aan het arbeidsleven verhinderden. Het gaat bijvoorbeeld om mensen met een recent detentieverleden of mensen die niet goed Nederlands spreken en daardoor moeilijk aan een job raken.

In het wijzigingsbesluit wordt er nieuwe regelgeving ingevoerd voor personen die binnen collectief maatwerk over een advies "uiterst kwetsbare werknemer" beschikken. In de toekomst maken uiterst kwetsbare werknemers met recht op IMW voor een periode van 2 jaar ook aanspraak op een verhoogde loonpremie van 40% van het brutoloon. Daarnaast behouden ze ook de mogelijkheid tot ondersteuning via de begeleidingspremie. Ook voor uiterst kwetsbare zelfstandigen met een behoefte aan IMW van 2 jaar kan de ondersteuningspremie verhoogd worden tot 40%.

Verder wordt er in het wijzigingsbesluit nog gesleuteld aan enkele overgangsbepalingen voor de lokale diensteneconomie.

3. Verhoging van het startpakket

NOOZO en Handicap en Arbeid zijn positief over de wijzigingen in het besluit en de uitbreiding van de startpakketten individueel maatwerk. We hopen dat deze uitbreiding voor uiterst kwetsbare personen zorgt voor meer duurzame tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. De verbreding van de startpakketten geven een impuls aan de doorstroom van collectief maatwerk naar de reguliere werkvloer. Deze wijziging zal voor een beperkte groep mensen zorgen voor meer gelijke kansen tussen de reguliere en sociale economie.

NOOZO en Handicap en Arbeid zijn dan ook positief over de maatregelen die de toegang en de hoogte van de ondersteuning voor uiterst kwetsbare werknemers binnen individueel en collectief maatwerk meer gelijkschakelen.

Wij vragen een evaluatiemogelijkheid voor uiterst kwetsbare personen met IMW 2 jaar. Nu is deze evaluatie wel mogelijk

binnen de maatregel collectief maatwerk voor uiterst kwetsbare personen, maar zien we diezelfde mogelijkheid niet voor uiterst kwetsbare personen met IMW 2 jaar. Daardoor moeten uiterst kwetsbare personen een geheel nieuwe aanvraag IMW doorlopen wanneer ze na 2 jaar nog steeds nood hebben aan ondersteuning. We pleiten voor dezelfde mogelijkheid tot screening en bijsturing na 2 jaar als in collectief maatwerk, om continuïteit van ondersteuning te garanderen.

Een verhoogde loonpremie van 40% (voor een periode van 2 jaar) is mogelijk voor een bredere groep interessant dan enkel uiterst kwetsbare werknemers. Wij vragen daarom om in kaart te brengen welke personen met een arbeidshandicap met een hoge kortdurende ondersteuningsnood ook behoefte hebben aan een verhoogde loonpremie in een kortdurend traject van 2 jaar.

Aanbevelingen

- ✓ Voorzie een gelijkaardige evaluatiemogelijkheid voor uiterst kwetsbare personen in individueel als in collectief maatwerk.
- ✓ Breng in kaart welke personen met een kortdurende hoge ondersteuningsnood ook behoefte hebben aan een verhoogde loonpremie in een kortdurend traject van 2 jaar.

4. Blijvende knelpunten in de wetgeving

Individueel maatwerk is in juli 2024 al 1 jaar van toepassing. Het wijzigingsbesluit pakt een aantal knelpunten aan. Wij wijzen graag op een reeks andere knelpunten in de regelgeving die het voor mensen met een handicap moeilijk maakt om op een duurzame manier aan de slag te gaan.

4.1 Het toepassingsgebied van de loon- en begeleidingspremie.

Moeilijkheden om in een andere regio te werken

Personen met een arbeidsbeperking die in het Brusselse of Waalse gewest wonen en in Vlaanderen werken, hebben momenteel geen recht op individueel maatwerk. Ook personen met een arbeidsbeperking die in Vlaanderen wonen en werken in een bedrijf gevestigd in Brussel maken geen aanspraak op een begeleidingspremie.

We herhalen daarom onze vraag om afspraken te maken met andere gewesten om een oplossing te vinden rond de kluwen op vlak van loon- en begeleidingspremies in de verschillende gewesten. De complexiteit van de maatregelen zet een rem op interregionale mobiliteit en duurzame tewerkstelling voor personen met een arbeidshandicap.

We zien mogelijke hefboomen in de interministeriële conferentie handicap (binnen de werkgroep tewerkstelling van personen met een handicap). Deze conferentie kan een platform bieden aan beleidsmakers om hierover afspraken te maken tussen de verschillende regio's.

Ook de toepassing van de Vlaamse aanmoedigingspremie in de privésector kan inspiratie bieden om knelpunten op te lossen met de begeleidingspremie. Het decreet IMW stelt dat de begeleidingspremie enkel wordt toegekend als de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaamse Gewest (artikel 20). Bij de Vlaamse aanmoedigingspremie in de privésector geldt een gelijkaardige regeling. Werknemers in de privésector die tijdskrediet of een thematisch verlof (ouderschapsverlof,...) opnemen om voor iemand te zorgen maken aanspraak op een aanvullende aanmoedigingspremie voorzien vanuit Vlaanderen. Ook daar maken enkel werknemers aanspraak op de

aanmoedigingspremie wanneer ze tewerkgesteld worden “in een vestigingseenheid in het Vlaamse gewest”.

Bij de aanmoedigingspremie gaat men wel flexibel om met de toekenning van de premie voor werknemers die in een filiaal in het Vlaamse gewest werken of voornamelijk via telewerk van thuis uit werken (wanneer hun woonplaats in het Vlaamse gewest ligt). De werkgever kan dit bewijzen aan de hand van een [attest](#). Het zou een belangrijke vooruitgang betekenen als de uitbetaling van de begeleidingspremie op dezelfde manier kan toegepast worden. Veel kenniswerkers tewerkgesteld in een organisatie gevestigd in Brussel werken van thuis uit (als deel van een bedrijfsbeleid of als redelijke aanpassing). Dit zou ook ondersteuning kunnen bieden aan bijvoorbeeld poetshulpen met een arbeidsbeperking die voor een Brusselse organisatie werken, maar voornamelijk klanten in Vlaanderen hebben. Door de werkelijke werkplek te erkennen als basis voor de begeleidingspremie zouden meer werkgevers gebruik kunnen maken van de premie.

Een begeleidingspremie voor zelfstandigen

In het decreet en de uitvoeringsbesluiten wordt er geen ruimte voorzien voor een begeleidingsvorm voor zelfstandigen. Nochtans is extra ondersteuning voor veel personen met een arbeidshandicap een voorwaarde om op een duurzame manier hun activiteiten uit te bouwen.

Aanbevelingen

- ✓ Voor wie in een andere regio werkt en woont is het soms niet mogelijk om de loon- of begeleidingspremie aan te vragen. Maak hierover afspraken met de andere regio's zodat alle Vlamingen en Vlaamse Brusselaars in aanmerking komen voor alle werkondersteunende maatregelen.
- ✓ Maak het mogelijk om de werkelijke werkplek te erkennen als basis voor de begeleidingspremie. Volg hierbij het voorbeeld van de Vlaamse aanmoedigingspremie in de privésector waar dit zo wordt toegepast.

- ✓ Bied zelfstandigen met een arbeidsbeperking ook het recht op een begeleidingspremie.

4.2 Een nood aan begeleiding en persoonlijke assistentie

De begeleidingspremie dient om ondersteuning in te schakelen van een externe begeleider (of jobcoach) of om goede opvolging door een collega (of 'collega-coach') op de werkvloer mogelijk te maken. Personen met een handicap en hun verenigingen signaleren dat er veel verwarring leeft over de inzet van de begeleidingspremie. Er is al ingezet op een flyer met voorbeelden, maar er blijft nood aan meer voorbeelden over de mogelijkheden van de begeleidingspremie. Die heldere communicatie is zeker tijdens de opstartfase van de begeleidingspremie extra belangrijk, aangezien arbeidsbemiddelaars hierover niet altijd de correcte informatie bieden (zie ook 5.5).

Er is op dit moment een tekort aan ondersteuning op de werkvloer voor personen met een andere nood aan menselijke ondersteuning, waaronder assistentie. Dit tekort maakt het voor veel personen met een handicap moeilijk om aan een duurzame job te geraken. Wij verwijzen naar goede praktijken in het buitenland, waar werkgevers in sommige gevallen persoonlijke assistentie voorzien aan werknemers met een handicap om de uitvoering van bepaalde werktaken mogelijk te maken, of ondersteuning te bieden bij dienstverplaatsingen.ⁱ Maatregelen om die assistentie te voorzien, worden in het buitenland gekaderd binnen een algemeen beleid van positieve actie maatregelen (in het geval van ADL-assistentie bij werktaken) of worden gezien als redelijke aanpassing (in het geval van assistentie bij dienstverplaatsingen).

Wij pleiten ervoor om assistentie bij bepaalde werktaken of dienstverplaatsingen mogelijk te maken door de middelen van de begeleidingspremie ook beschikbaar te maken voor verschillende ondersteuningsvormen, waaronder assistentie. Vandaag laat de wetgeving niet toe om dit zo in te vullen. Persoonlijke assistentie

bij werktaken kan mogelijk gemaakt worden door werkgevers hiervoor de loon- en begeleidingspremie te laten combineren.

De nood aan assistentie op de werkvloer kan alleen ingevuld worden wanneer personen middelen uit het beleidsdomein Welzijn (zoals het persoonsvolgend budget) en het beleidsdomein Werk kunnen combineren. Daarbij is er nood aan een degelijk transversaal beleid en een goede afstemming tussen de beleidsdomeinen Werk en Welzijn.

Aanbevelingen

- ✓ Zet in op betere en meer informatie over het huidige gebruik en de mogelijkheden van de begeleidingspremie.
- ✓ Maak een vergoeding van persoonlijke assistentie mogelijk bij bepaalde werktaken of dienstverplaatsingen door een (gecombineerde) inzet van de loon- en begeleidingspremie.

4.3 Premies op maat om maatwerk toe te laten

Het is een goede zaak dat het recht op individueel maatwerk kan worden toegekend via automatische toekenning op basis van attesten (of na een extra onderzoek op basis van het [ICF-instrument](#)). Het recht op individueel maatwerk wordt dus toegekend op basis van een algemene inschatting van de ondersteuningsnood van de persoon met een arbeidsbeperking, los van de specifieke jobcontext. Voordeel daarvan is dat personen niet hoeven te wachten tot het onderzoek naar ondersteuningsnood op de werkplek zelf kan gebeuren. Zo kunnen ze relatief snel beroep doen op de loon- of begeleidingspremie.

Maar voor personen met een hoge ondersteuningsnood is er te weinig flexibiliteit in de evaluatie van de ingeschatte ondersteuning. Die kan namelijk pas verhoogd worden na een jaar. Dat is voor veel personen te lang wachten, waardoor er waardevolle tijd verloren gaat.

Aanbevelingen

- ✓ Bouw een grotere flexibiliteit in het systeem van degressiviteit en duurtijd in om maximaal tegemoet te komen aan de noden en verwachtingen van personen met een handicap.

5. Signalen aanvraagprocedure individueel maatwerk

NOOZO en Handicap en Arbeid vinden het positief dat de overheid een aantal knelpunten op vlak van IMW aanpakt. Maar wij zien nog belangrijke drempels in de uitvoering van de regelgeving en vooral bij de aanvraagprocedure van IMW.

Dit voorjaar hield NOOZO samen met Handicap en Arbeid een bevraging naar de ervaringen met de aanvraagprocedure en uitvoering van IMW. Dit gebeurde via de leden van NOOZO en Handicap en Arbeid. We verzamelden knelpunten via een digitale vragenlijst. We toetsten deze knelpunten en mogelijke oplossingen verder af met een focusgroep van ervaringsdeskundigen.

We ontvingen daarbij positieve signalen over de vlotte overgang van de oude Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) naar IMW. Vooral voor mensen waar niets veranderde in hun ondersteuningsnood was de overgang van de VOP naar IMW een positieve ervaring.

Maar de bevraging legde ook een reeks drempels bloot. We signaleren **barrières** op vlak van:

- informatie,
- het aantal actoren betrokken in de aanvraag,
- de complexiteit van de aanvraagprocedure,
- knelpunten bij de werkgever,
- toegang tot de begeleidingspremie.

5.1 Gebrekkige informatie

NOOZO en Handicap en Arbeid krijgen signalen dat personen met een handicap zich onvoldoende geïnformeerd voelen over het verloop van de aanvraagprocedure IMW. Ze weten niet bij wie ze terecht kunnen voor informatie over de aanvraag. Ook is niet iedereen op de hoogte in welke fase in de aanvraagprocedure ze zich bevinden.

Voor personen waarbij er niets veranderde in hun situatie verliep de overgang van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) naar individueel maatwerk erg vlot. Maar veel personen kregen geen informatie over de nieuwe mogelijkheden binnen IMW zoals de begeleidingspremie of de verhoogde loonpremie. Er zijn te weinig acties ondernomen om na te gaan welke personen in het oude systeem meer mogelijkheden zouden hebben via IMW. Het is hier nog niet te laat voor: screen de profielen om na te gaan wie recht heeft op een uitbreiding. Informeer hen over de extra mogelijkheden en bied hen voldoende begeleiding bij de vraag tot evaluatie.

Personen met een handicap geven aan dat ze niet alleen zelf over weinig informatie beschikken. Ook hun werkgever of de VDAB blijken niet altijd goed op de hoogte over het verloop van de tweeledige procedure. Eerst moet de werkgever het recht op IMW aanvragen bij de VDAB. Daarna moet de werkgever de loonpremie en soms de begeleidingspremie bij het departement Werk en Sociale Economie aanvragen. Ook deskundigen weten niet altijd welke codes/diagnoses ze moeten toekennen om de aanvraag formulieren in te vullen.

De informatie over de toekenning van de premie(s) loopt via Mijn Burgerprofiel. Het valt op dat weinig personen onder de bevraagden vertrouwd zijn met dit platform. Zo komt er kostbare informatie niet tot bij personen met het recht op IMW.

Aanbevelingen

- ✓ Voorzie heldere informatie over de opstart, de procedure en het mogelijke resultaat voor de aanvrager en de andere betrokkenen.
- ✓ Bied zowel personen met een handicap, werkgevers als dienstverleners meer informatie over de begeleidingspremie en de concrete toepassingsmogelijkheden ervan op de werkvloer.
- ✓ Screen de profielen die instromen uit het systeem van de VOP en informeer hen over de nieuwe mogelijkheden via IMW wanneer ze recht hebben op een uitbreiding.
- ✓ Bied zowel personen met een handicap als werkgevers meer informatie over de tweeledige aanvraagprocedure, de begeleidingspremie en de verhoogde loonpremie.
- ✓ Hou de aanvragers proactief en regelmatig op de hoogte van de vorderingen binnen hun dossier.

5.2 Veelheid aan betrokken partijen

Personen met een handicap vinden het lastig om verschillende aanspreekpunten te hebben bij de VDAB. Personen die de aanvraag deden werden door verschillende personen van de VDAB opgebeld over de aanvraag. Ze geven aan dat het belangrijk is om één vaste contactpersoon bij de VDAB te hebben.

Aanbevelingen

- ✓ Garandeer dat personen met een handicap één vast IMW contactpersoon hebben die het volledige dossier rond werkondersteunende maatregelen opvolgt. Zorg dat deze begeleiding loopt bij de aanvraag, de toekenning en eventuele evaluatie.

5.3 Complexe en tijdsintensieve aanvraagprocedure

Personen met een handicap ervaren de aanvraagprocedure voor IMW als ingewikkeld en tijdsintensief. Ze geven aan dat de aanvraagprocedure bestaat uit ingewikkelde vragen en veel tijd en

moeite vraagt. Een ervaringsdeskundige liet weten: "Ik heb er zo 1 maand over gedaan om de aanvraag uit te werken en in te dienen." Sommige personen geven aan dat meerdere hulpverleners hebben geholpen met het invullen van de aanvraagformulieren. Mensen met een goed netwerk getuigden dat ze de aanvraag enkel tot een goed einde konden brengen dankzij de kennis van hun hulpverleners.

De aanvraagformulieren invullen zonder ondersteuning is voor sommige personen met een handicap zeer lastig. Ze vinden het daarnaast moeilijk hun eigen ondersteuningsnoden te beschrijven. Ze vinden het nog lastiger om tijdens het onderzoek zelf al een oplossing te moeten aanreiken over hoe de loonpremie zal ingezet worden.

Sommige personen met een handicap hebben voor de aanvraag IMW geen werkervaring, wat het extra lastig maakt hun noden op het werk te omschrijven. Extra hulp van de VDAB bij de omschrijving van de ondersteuning is hierbij nodig.

Ook werden lange wachttijden ervaren, zonder informatie en soms was er onbereikbare dienstverlening. In sommige gevallen is er sprake van een vermoeiend en ontmoedigend proces.

Personen met een handicap geven aan dat de aanvraagprocedure hoofdzakelijk via elektronische communicatie verloopt. Dit terwijl sommige personen met een handicap nood kunnen hebben aan papieren communicatie. Het zou een verbetering van de aanvraagprocedure zijn als personen met een handicap kunnen aangeven of ze digitaal of niet-digitaal willen communiceren.

Aanbevelingen

- ✓ Behoud voor personen met een handicap altijd de mogelijkheid tot niet-digitale communicatie voor het opmaken, indienen en opvolgen van de aanvraagprocedures.

- ✓ Extra hulp van de VDAB bij de omschrijving van de ondersteuningsnood en de inzet van de loon- en begeleidingspremie is nodig.
- ✓ Vermijd lange wachttijden tijdens de aanvraag, de toekenning en eventuele evaluatie. Een snelle doorlooptijd is nodig om jobzekerheid te bieden aan personen met een handicap.

5.4 Ervaringen met weigerachtige werkgevers

Soms ervaren personen met een handicap bij hun werkgevers een weigerachtige houding. Ze geven aan dat er sprake is van onbegrip, gebrekkige kennis over de inzet van de premies en angst voor bemoeienis vanuit externe partijen.

Personen met een handicap weten niet hoe de premie ingezet kan worden. Ook weten ze niet bij wie ze terecht kunnen met klachten wanneer ze onvoldoende ondersteuning krijgen. De VDAB is hiervoor bevoegd, maar werknemers weten zelden dat ze hier terecht kunnen om problemen met het gebruik van de loonpremie aan te kaarten.

“ Het probleem is dat de werkgever beslist waar het geld voor gebruikt wordt. In de praktijk zie je soms dat de werkgever een premie krijgt en de werknemer er amper iets voor terugkrijgt.

Wij pleiten voor meer transparantie en inspraak bij de inzet van de loonpremie. Op dit moment wordt de inzet van de loonpremie enkel onder de loep genomen bij een vraag tot evaluatie of nieuwe aanvraag na 5 jaar.

Aanbevelingen

- ✓ 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. Sensibiliseer werkgevers om met werknemers in gesprek te gaan over het gebruik van de loonpremie.

- ✓ Bevorder het gebruik van een afsprakenkader bij de inzet van de loonpremie.
- ✓ Maak het beter bekend dat werknemers bij VDAB terecht kunnen wanneer de loonpremie onvoldoende ingezet wordt om een inclusieve job te realiseren.

5.5 Moeilijke toegang tot de begeleidingspremie

NOOZO en Handicap en Arbeid zien de begeleidingspremie als een kans voor personen met een handicap om aan het werk te kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. We signaleren dat maar weinig personen een begeleidingspremie aanvragen. Sommige personen met een handicap ervaren de aanvraag van de begeleidingspremie als te moeilijk. Ook blijkt het niet voor iedereen duidelijk wat de begeleidingspremie precies is en wie hiervoor in aanmerking komt.

Een persoon met een handicap vertelde dat hij door een VDAB-bemiddelaar was afgeraden om de begeleidingspremie aan te vragen. Vanuit de consulent kwam de boodschap:

“ Wil je de begeleidingspremie wel aanvragen? Werkgevers zullen dan misschien minder bereid zijn om je aan te nemen.

We kregen verschillende malen het signaal binnen dat mensen niet correct geïnformeerd worden over de aanvraag van de begeleidingspremie. Dit werkt erg ontmoedigend voor personen met een handicap om ermee aan de slag te gaan. Het is een gemiste kans om echt werk te maken van een inclusieve arbeidsmarkt.

Aanbevelingen

- ✓ Doe verder onderzoek naar de drempels die personen met een handicap en werkgevers ervaren bij de aanvraag van het recht op de loon - en begeleidingspremie.
- ✓ Zorg dat VDAB en hun partners de begeleidingspremie zien als een mogelijkheid om inclusieve werkvloeren te realiseren in de

reguliere economie. Waak erover dat zij personen met een handicap hier correct over informeren.

6. Eindnoten

ⁱ V.A. Lipnic, Procedures for Providing Personal Assistance Services for Individuals with Disabilities. Zie: Procedures (eeoc.gov).

7. Woordenlijst

Arbeidsbeperking: iemand die een langdurig en belangrijk probleem heeft en daardoor moeilijker kan deelnemen aan het arbeidsleven. Het zijn dus personen met een functiebeperking van mentale, psychische, lichamelijke of psychosociale aard. Of personen met persoonlijke of externe problemen die daardoor beperkt zijn bij de uitvoering van activiteiten.

Er bestaan 2 soorten arbeidsbeperkingen:

- **Arbeidshandicap:** Dit betekent dat je een aandoening hebt van psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard waardoor je het moeilijk hebt om werk te vinden of om je job uit te voeren.
- Of je hebt een **Psychosociale problematiek** (of meerdere problematiek): Dit betekent dat je het door psychosociale problemen moeilijk hebt om werk te vinden of je job goed uit te voeren. Een combinatie van beide kan natuurlijk ook.

Collectief maatwerk: De tewerkstellingsmaatregel 'maatwerk bij collectieve inschakeling' voorziet in steunmogelijkheden voor maatwerkbedrijven (de vroegere 'beschutte werkplaatsen') om begeleiding te realiseren. In een collectief maatwerkbedrijf is de begeleiding op de werkvloer tussen de werknemers het eerste aanspreekpunt.

ICF-instrument: Dit is de methodiek en vragenlijst die de VDAB gebruikt om in kaart te brengen welke mogelijkheden en ondersteuningsnoden een persoon heeft op vlak van werk.

Individueel maatwerk: Individueel maatwerk bestaat voor werkgevers uit een loonpremie of een loonpremie én een begeleidingspremie. De werknemer met een handicap krijgt een collega-coach als aanspreekpunt, maar deze begeleiding is minder intensief dan bij een maatwerkbedrijf.

Redelijke aanpassingen:

Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de noden van de persoon worden getroffen. Een redelijke aanpassing verandert iets aan een omgeving, waardoor die toch toegankelijk wordt voor een persoon met een handicap. Ze stellen personen met een handicap in staat om toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in het beroepsleven.

Vlaamse ondersteuningspremie (VOP): Sinds 1 juli 2023 is de VOP premie overgegaan in individueel maatwerk. De VOP ondersteunde werkgevers die een werknemer met erkende arbeidsbeperking in dienst hadden. De VOP compenseerde de eventuele extra kosten en lagere productiviteit die de beperking van de werknemer met zich meebracht.