



STANDPUNTNOTA GRIP | mei 2021

Ondersteuning en begeleiding bij inclusief werk

Standpuntnota GRIP bij individueel
maatwerk

.....
GRIP vzw | Vooruitgangstraat 323 | 1030 Brussel
T. 02/214 27 60 | info@gripvzw.be | www.gripvzw.be

Ondernemingsnummer 0474368206 | RPR Brussel
.....

INHOUD

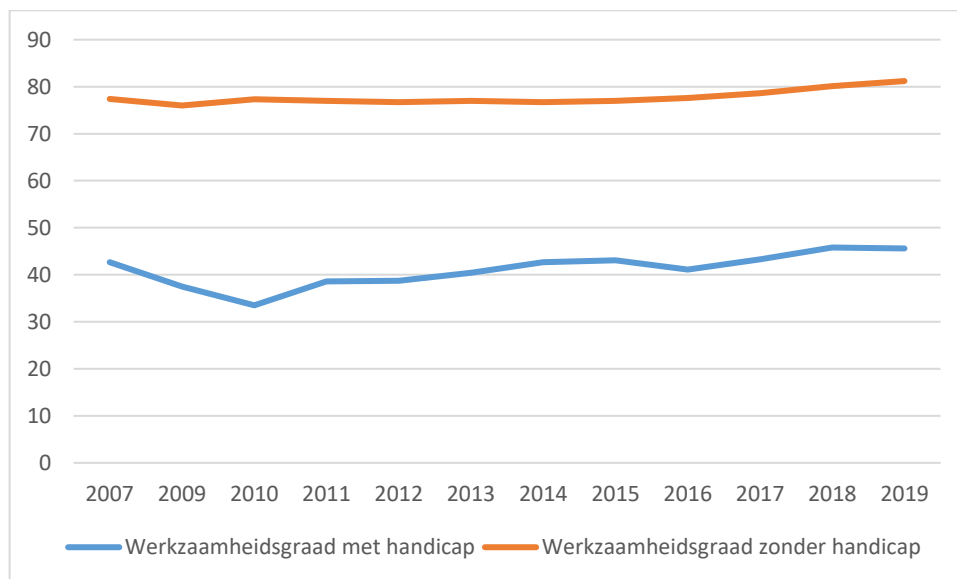
1. Inleiding	5
2. Wat verwacht GRIP?	6
3. Uitgangspunten.....	7
3.1 VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap... 7	
3.2 Inclusie als referentiekader.....	10
3.3 Echt werk?	12
4. Rol van maatwerkbedrijven en sociale economie	13
5. Verkenning van de huidige context	14
5.1 Wat is de situatie in Vlaanderen?.....	14
5.2 Begrippen.....	15
5.2.1 Abeidshandicap	15
5.2.2 Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM)	15
5.2.3 Rendementsverlies	15
5.2.4 Aanmoedigingspremie.....	15
5.2.5 Ondersteuning	16
5.2.6 Werkbaar werk	17
5.3 Soorten ondersteuning.....	17
5.3.1 Werknemer	17
5.3.2 Werkgever	18
6. Wat zijn de principes van GRIP?	18
6.1 Inclusief werk is een mensenrecht.....	18
6.2 Tewerkstelling van personen met een handicap maakt deel uit van een breder diversiteitsbeleid.....	19
6.3 Recht op echt werk voor iedereen	19
6.4 Loon naar werk	19
6.5 Recht op ondersteuning	20
6.6 Maatwerk voor werkbaar werk	21
6.7 Zelfregie bij begeleiding en ondersteuning.....	21

6.8	Zelfstandigen en ondernemers met een handicap hebben recht op gelijkwaardige ondersteunende maatregelen	21
6.9	Werken via een maatwerkbedrijf, werken in de sociale economie en vrijwilligerswerk zijn geen inclusieve tewerkstelling	22
6.10	Streven naar inclusieve werkplekken	22
7.	Wat verwacht GRIP?	23
7.1	Stevig kader	23
7.2	Elke persoon met een handicap kan er beroep op doen	23
7.3	Het toepassingsgebied is enkel de reguliere arbeidsmarkt	23
7.4	Los van begeleidingskader.....	24
7.5	Zelfregie is verankerd	24
7.6	Keuze van inzetbaarheid	24
7.7	Voldoende en gepaste ondersteuning is cruciaal	24
7.8	Zonder een gepaste toeleiding geen inclusief werk	24
7.9	Uitkeringen dienen flexibeler ingezet te kunnen worden om werken te stimuleren.....	25
7.10	Brede verspreiding van Decreet Individueel Maatwerk.....	25
8.	Wat stelt GRIP concreet voor?.....	25
8.1	Voor wie?	25
8.2	Inschaling	26
8.3	Omvang subsidie.....	26
8.4	Begeleidingen	26
8.5	Persoonsvolgend budget	26
8.6	Mogelijkheid tot eigen regie.....	26
8.7	Aanwending werkondersteuningsbudget.....	27
8.8	Assistentiebudget.....	27
8.9	Budgethoudersverenigingen	27
8.10	Monitoring	27

1. Inleiding

GRIP is in Vlaanderen de voortrekker en aanjager op het vlak van inclusie van personen met een handicap. Ook op het vlak van inclusief werk. Onze Standpuntnota echt werk¹ verscheen in augustus 2019.

Op zich staan we in Vlaanderen nog niet ver op het vlak van inclusie op de werkvloer. De cijfers spreken boekdelen.



Figuur 1. Werkzaamheidsgraad (Bron : FOD Economie – AD Statistiek en Economische Informatie – EAK 2007 en 2009-2015 (Vlaams Gewest). Bewerking: Departement WSE)

Terecht stelde het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap zich bij een eerste beoordeling in 2014 kritisch op: "Het Comité stelt met bezorgdheid vast dat slechts weinig personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt terecht komen." Zes jaar later is er nog niet veel veranderd. Het ontbreekt aan doortastende maatregelen.

Op 1 januari 2019 trad het decreet collectief maatwerk in werking. Sociale en beschutte werkplaatsen gingen op in één werkvorm: de maatwerkbedrijven. Maar maatwerkbedrijven zijn een parallel circuit en dragen weinig bij tot echte inclusie op de werkvloer.

¹ Microsoft Word - def GRIP Standpuntnota echt werk (digisecure.be)

Nu wil men een stap verder zetten. Vlaams minister voor Werk en Sociale Economie Hilde Crevits wil inzetten op inclusie op de werkvloer. In haar beleidsnota stelt ze voorop dat doelgroepmedewerkers beter ondersteund moeten worden bij tewerkstelling in reguliere bedrijven. Alle bedrijven krijgen de mogelijkheid om doelgroepmedewerkers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen in een reguliere arbeidscontext. De mogelijkheid wordt onderzocht om de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uit te breiden tot een VOP+, waarin niet alleen loonkostondersteuning voorzien wordt maar ook begeleiding voor wie instroomt of doorstroomt vanuit de sociale economie. Er wordt werk gemaakt van een terugvalpositie.

Het voornemen is om tegen midden 2021 een decreet individueel maatwerk uit te werken, dat dan vanaf 1 januari 2023 in voege kan treden. In de conceptnota individueel maatwerk wordt dit verkend.

Volgens GRIP dient het decreet individueel maatwerk de nodige hefboomen te installeren om een serieuze stap vooruit te zetten op het vlak van het recht op inclusief werk. Dit is enkel mogelijk wanneer er stevige maatregelen worden voorzien die zorgen voor de nodige begeleiding en ondersteuning. Deze maatregelen moeten zowel werkgevers steunen om hun werkplekken inclusief te maken, als werknemers met een arbeidshandicap steunen om op een duurzame manier binnen de reguliere economie te kunnen werken. Beginvoorwaarde daarbij is een doorgedreven inclusieve visie op tewerkstelling van personen met een handicap, in overeenstemming met het VRPH.

2. Wat verwacht GRIP? (samenvatting)

Op dit moment zitten we nog in een fase van beleidsvoorbereidend werk. We kijken uit naar het voorstel van decreet van de Vlaamse Regering.

GRIP heeft de volgende verwachtingen bij het individueel maatwerk:

1. Een stevig kader voor inclusief werk;
2. Elke persoon met een handicap kan er beroep op doen;
3. Het toepassingsgebied is enkel de reguliere arbeidsmarkt;
4. Los van begeleidingskader;
5. Zelfregie is verankerd, met persoonsvolgend budget;
6. Keuze van inzetbaarheid;

7. Voldoende en gepaste ondersteuning is cruciaal, indien nodig ook persoonlijke assistentie;
8. Zonder een gepaste toeleiding geen inclusief werk;
9. Uitkeringen dienen flexibeler ingezet te kunnen worden om werken te stimuleren;
10. Brede verspreiding van Decreet Individueel Maatwerk.

3. Uitgangspunten

3.1 VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

Internationaal geeft men aan dat het de opdracht is van de samenleving om te zorgen voor een volwaardige inclusie van personen met een handicap. Die inclusie is namelijk één van de beginselen van het VN-Verdrag inzake De Rechten van Personen met een Handicap² (VRPH).

Op 2 juli 2009 keurde België het VRPH goed³. Doel van het VRPH is dat mensen met een handicap alle mensenrechten en vrijheden genieten zoals elke burger. Inclusie en participatie zijn de basisprincipes van het Verdrag.

België ratificeerde het VRPH in 2009. Het bepaalt dat alle personen met een handicap recht hebben op vrij gekozen en aanvaard werk en dit zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt.

.....

'Artikel 27 Werk en werkgelegenheid

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

² GRIP heeft een brochure gemaakt 'JA zeggen, JA doen: een reisgids voor parlementsleden en beleidsmakers bij de implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap". Zie <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/1081-brochure-ja-zeggen-ja-doen.html>

³ http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//wetgeving_legislation/international/13052009NL_FR.pdf

verwierven tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, teneinde onder andere :

- a. discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder voorwaarden voor de werving, aanstelling en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;*
- b. het recht van personen met een handicap op rechtmatige en gunstige arbeidsomstandigheden op voet van gelijkheid met anderen te beschermen, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;*
- c. te waarborgen dat personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen;*
- d. personen met een handicap in staat te stellen effectieve toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuze voorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroeps- en vervolgoopleidingen die openstaan voor het publiek;*
- e. de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar tewerkstelling;*
- f. de kansen te bevorderen om te werken als zelfstandige, op het ondernemerschap, het ontwikkelen van samenwerkingverbanden en een eigen bedrijf te beginnen;*
- g. personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;*
- h. de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;*
- i. te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;*
- j. te bevorderen dat personen met een handicap werkervaring kunnen opdoen op de open arbeidsmarkt;*

- k. *de beroepsmatige en professionele re-integratie van en programma's ten behoeve van het behoud van hun baan en terugkeer naar tewerkstelling voor personen met een handicap te bevorderen.*
2. *De Staten die Partij zijn waarborgen dat personen met een handicap niet in slavernij worden gehouden of anderszins worden gedwongen tot het verrichten van arbeid en op voet van gelijkheid met anderen worden beschermd tegen gedwongen of verplichte arbeid.'*
-

De samenleving en de overheid moeten zichzelf in vraag durven stellen op het vlak van maatregelen voor personen met een handicap, ook dus op het vlak van tewerkstelling. Onze inschatting is dat er thans nog ondermaats wordt ingezet op de implementatie van het VRPH. Het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap heeft in haar slotopmerkingen nochtans heel duidelijke verwachtingen uitgesproken.

Uit Concluding observations on the initial report of Belgium, 28 oktober 2014⁴:

.....

'38. Het Comité stelt met bezorgdheid vast dat slechts weinig personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt terecht komen. Het stelt ook vast dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen en dat aan de privésector geen quota wordt opgelegd.

39. Het Comité beveelt de Verdragspartij aan om alle nodige reglementaire en aansporende maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in zowel de privésector als de openbare sector te waarborgen, om door middel van beroepsopleiding en passende toegankelijkheidsmaatregelen te zorgen voor een doeltreffende bescherming tegen discriminatie en om te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen.'

.....

⁴ https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/crpd-cob_-be-2014-nl.pdf

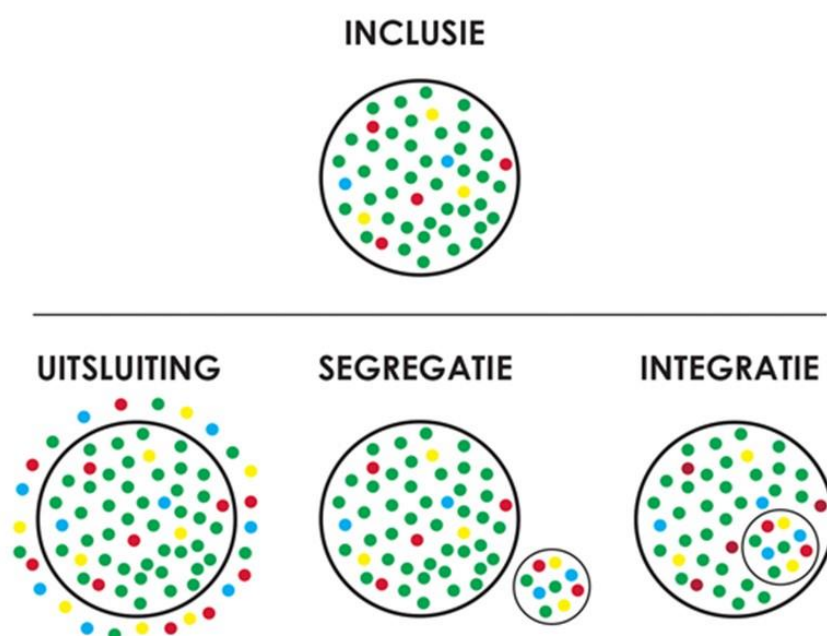
3.2 Inclusie als referentiekader

Het beleid in verband met de ondersteuning van personen met een handicap dient gebaseerd te zijn op een juiste visie over personen met een handicap en hun plaats in de maatschappij. Deze visie is steeds in evolutie. Inclusie wordt meer en meer in beleidsteksten naar voren geschoven maar verschilt van de reële evolutie in onze maatschappij.

Het is dus belangrijk om te weten wat inclusie precies is en hoe het zich verhoudt tot uitsluiting, segregatie en integratie.

We verduidelijken deze begrippen (*Figuur 2*):

- Bij *uitsluiting* wordt de toegang tot deelname aan de samenleving geweigerd aan de persoon.
- Bij *segregatie* leven personen met een handicap samen in een omgeving die speciaal voor mensen met een bepaalde beperking of verschillende soorten beperkingen is voorzien, apart en geïsoleerd van mensen zonder handicap.
- Bij *integratie* mogen personen meedoen als ze zich kunnen aanpassen. De bestaande structuren passen zich niet aan (of te weinig) aan de noden van de persoon. Volwaardige en duurzame deelname is dan ook vaak heel moeilijk of kost de persoon heel veel inspanning



Figuur 2. Wat is inclusie? (GRIP vzw, december 2017)

GRIP definieert inclusie als volgt:

.....

*'Inclusie is het recht op volwaardige deelname aan de samenleving op gelijke voet met andere burgers, een onafhankelijk leven met gelijke keuzemogelijkheden en met respect voor individuele keuzes.'*⁵

.....

GRIP vindt het belangrijk om, wanneer er over inclusie gesproken wordt, deze definitie zuiver te houden. Inclusie dreigt immers een containerbegrip te worden. Vanaf het moment dat er iets gedaan wordt met personen met een handicap, valt dit voor velen onder de noemer inclusie, zelfs al gaat het om integratie of segregatie. Inclusie houdt echter in dat personen met een handicap, net als andere personen, deelnemen aan het geheel. Onze maatschappij heeft een traditie van segregatie, wat overigens niet betekent dat dit niet tot waardige verhalen heeft geleid. Verhalen evolueren echter en de huidige aanpak hoort inclusief te zijn.

Er vindt heel langzaam een omslag plaats op het vlak van kijk op handicap. Vroeger werd handicap individueel benaderd en vanuit een medisch oogpunt. Het gebrek aan participatie binnen de samenleving werd vooral gezien als een gevolg van de beperkingen van de persoon met een handicap. De klemtoon lag op de ontwikkeling van zijn mogelijkheden om tot een volwaardige participatie aan de samenleving te komen. Binnen het huidige tijds kader wordt er overwegend vanuit maatschappelijke context naar de handicap gekeken. De participatiekansen van personen met een handicap worden niet langer uitsluitend gezien als een product van hun beperkingen en mogelijkheden. Men oordeelt nu dat die kansen eerder voortkomen uit de wijze waarop de samenleving is opgebouwd in de verschillende levensdomeinen zoals onderwijs, huisvesting, werk en mobiliteit. Beleidsmaatregelen kunnen de participatiekansen van personen met een handicap zowel verkleinen (exclusie) als verhogen (inclusie).

⁵ Standpuntnota deïstitutionalisering (2014), GRIP vzw

3.3 Echt werk?

Met echt werk bedoelen we een betaalde job in een gewone werkomgeving: inclusieve tewerkstelling. Daar kunnen, indien nodig, ondersteunende maatregelen bij te pas komen. Maar het gaat wel om een job met loon naar werken.

Op basis van de participatieladder echt werk (figuur 3) kunnen we inclusie op het vlak van tewerkstelling inschatten. Via de participatieladder kan je de participatiegraad van de deelnemer in kaart brengen.



Figuur 3. Participatieladder (Vlaamse Overheid, 2014)

De participatieladder is opgesteld voor en door het Vlaamse beleid. GRIP heeft het er moeilijk mee dat er niet wordt gekeken vanuit personen met een handicap en dat inclusie niet is opgenomen.

De participatieladder is daarom op volgende vlakken structureel niet ok:

1. GRIP vindt het niet aangewezen dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen betaald werk met ondersteuning en betaald werk zonder ondersteuning. Beter zou zijn om beide treden samen te voegen tot 'Betaald werk al dan niet met ondersteuning'.
2. In de participatieladder is de inclusievisie niet meegenomen waardoor maatwerkbedrijven onder betaald werk met ondersteuning of zonder ondersteuning vallen.

3. Arbeidsmatige activiteiten, zoals hier vernoemd, kunnen enkel onder begeleiding met welzijns- en zorgbegeleiding. Maar vrijwilligerswerk kan soms arbeidsmatig en zonder begeleiding. Beter zou zijn: 'Arbeidsmatige activiteiten al dan niet met begeleiding met welzijns- en zorgbegeleiding'.

Wat GRIP mist in de participatieladder:

1. De rol van de maatwerkbedrijven moet met de tijd te wijzigen;
2. Personen met een handicap worden momenteel heel dikwijls onvrijwillig in vrijwilligerswerk geduwd;
3. Er wordt te weinig gewerkt aan doorstroming van vrijwilligerswerk, begeleid werken en collectief maatwerk naar inclusieve tewerkstelling.

4. Rol van maatwerkbedrijven en sociale economie

De sociale economie bestaat uit bedrijven met een sociaal doel: ze stellen mensen tewerk die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt of ijveren voor het milieu. Voor personen met een handicap vallen de lokale diensteneconomiebedrijven en de maatwerkbedrijven (de voormalige sociale en beschutte werkplaatsen) hieronder.

Artikel 27, §1 van het VRPH geeft voorrang aan de deelname van personen met een handicap aan de reguliere economie. Maatwerkbedrijven, die in dit artikel niet eens genoemd worden, moeten bijgevolg een uitzondering worden.

Het is belangrijk om de rol van sociale economie en maatwerkbedrijven te benaderen vanuit een visie die strookt met een open arbeidsmarkt. Een misvatting is dat tewerkstelling van personen met een handicap enkel kan gebeuren via sociale economie en maatwerkbedrijven.

De verwachting van inclusieve tewerkstelling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt wordt heel duidelijk verwoord in het VRPH in artikel 27: "Tewerkstelling in beschutte of sociale werkplaatsen kan enkel op voorwaarde dat deelname aan de reguliere economie de eerste mogelijkheid is en dat de arbeidsvoorwaarden in sociale economie en maatwerkbedrijven evenwaardig zijn aan de open arbeidsmarkt."

Sociale economie en maatwerkbedrijven mogen dus niet het standaardantwoord zijn op de vraag naar tewerkstelling. Jammer genoeg gebeurt dit in Vlaanderen nogal te vaak voor bepaalde mensen met een handicap of voor personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (zie ook de getuigenis van een dove persoon in de media over tewerkstelling⁶).

Dit was ook duidelijk tijdens de onderhandelingen in functie van het VN-Verdrag. "The [Ad Hoc] Committee expressed a general preference for States to recognise the importance of access by persons with disabilities to the open labour market, in order to empower and enable them to participate fully in society. General concern was expressed about the potential for exploitation of persons with disabilities. The balance of views in the Committee on sheltered workshops was that such settings were undesirable because of the potential for segregation from the community and their conditions of employment"⁷.

5. Verkenning van de huidige context

5.1 Wat is de situatie in Vlaanderen?

Wanneer we de evolutie in de werkzaamheidsgraad bekijken, zien we voor personen met een handicap in de afgelopen 10 jaar eigenlijk weinig vooruitgang.

De werkzaamheidsgraad meet het percentage van de bevolking op werkzame leeftijd dat aan het werk is. Over een periode van 10 jaar is er nauwelijks een verhoging. De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap schommelt momenteel rond 45%. Ook de kloof in de tewerkstelling tussen personen met en zonder arbeidshandicap blijft bestaan en blijft even groot, ongeveer 35 procentpunt. Men noemt dit de werkzaamheidskloof tussen personen met en zonder arbeidshandicap.

⁶ http://www.standaard.be/cnt/dmf20170419_02841434

⁷ Het [ad hoc] Comité sprak een algemene voorkeur uit voor erkenning door de staten, van het belang van toegang van personen met een handicap tot de open arbeidsmarkt, teneinde hen in staat te stellen volledig deel te nemen aan de samenleving. Er werd algemene bezorgdheid geuit over de mogelijkheid van uitbuiting van personen met een handicap. De meningen in het Comité over beschutte werkplaatsen waren verdeeld dat dergelijke instellingen onwenselijk zijn vanwege de mogelijkheid van segregatie van de gemeenschap en hun arbeidsvoorwaarden

Deze cijfers wijzen dus echt wel op een probleem, met name dat de positie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt heel kwetsbaar blijft.

Het Decreet Individueel maatwerk waarbij personen met een arbeidshandicap begeleiding op maat krijgen om te kunnen werken op de reguliere arbeidsmarkt, kan een stap zijn in het verkleinen van de arbeidskloof.

5.2 Begrippen

5.2.1 Arbeidshandicap

Een persoon met een handicap kan zijn handicap laten erkennen door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB). Er zijn 3 trappen onderweg naar erkenning: (1) vermoeden, (2) indicatie en (3) erkenning.

5.2.2 Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM)

Indien een persoon de erkenning 'arbeidshandicap' heeft kan hij rekenen op Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM) zoals:

- ondersteuning van een tolk Vlaamse Gebarentaal voor dove mensen of slechthorenden;
- terugbetaling arbeidsgereedschap, -kleding en aanpassing werkplek;
- terugbetaling verplaatsingskosten;
- Vlaamse ondersteuningspremie (VOP).

5.2.3 Rendementsverlies

Personen met een handicap leggen soms over een bepaalde periode minder werk af dan een gemiddelde werknemer. Men spreekt dan over rendementsverlies.

5.2.4 Aanmoedigingspremie

Om het rendementsverlies op te vangen voorziet de overheid een aanmoedigingspremie voor de werkgever: Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). Deze premie is een aanvullende uitkering van de overheid.

De VOP is een Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM). Door de VOP kunnen werkgevers 2 jaar (VOP bepaalde duur) of 5 jaar (VOP onbepaalde duur en eventueel verlengbaar) een tussenkomst in

de loonkost krijgen als ze een werknemer met een arbeidshandicap aanwerven of in dienst hebben.

Doel VOP:

- Het is een compensatie voor het mogelijke rendementsverlies van een persoon met een arbeidshandicap;
- Het is een stimulans of een duwtje in de rug om personen met een arbeidshandicap in het gewone werksmilieu aan te werven;
- Eventuele integratiekosten kunnen terugbetaald worden.

5.2.5 Ondersteuning

Essentieel voor inclusie is de juiste ondersteuning. Ondersteuning is een individueel recht en geen gunst.

Een individueel recht betekent dat terdege rekening gehouden wordt met ieders eigenheid. Elke burger en ook elke persoon met een handicap is anders en heeft een eigen ondersteuningsnood.

Dit kadert ook binnen een emancipatorische shift van *gehandicaptenzorg* naar *ondersteuning van personen met een handicap*. Het is wezenlijk dat ook het *eigenaarschap* verschuift: traditioneel is de 'zorg' in handen van de zorgaanbieder (ook bij sommige zogenaamde *vraaggestuurde zorg*), de *ondersteuning* moet in handen komen van de persoon met een handicap zelf, overeenkomstig het recht op zelfbeschikking.

3 basisprincipes van deze persoonsgebonden ondersteuning zijn:

1. De ondersteuning is op maat van het individu;
2. De persoon heeft er volledige zeggenschap en controle over;
3. Een volwaardige directe financiering van de persoonsgebonden en domeinoverstijgende ondersteuning als middel voor inclusie.

In de visietekst 'Inclusief beleid: ieders taak ... Maar wie doet wat?' (2019)⁸ wordt hier uitgebreid op ingegaan.

Op de werkvloer zijn er 2 verschillende ondersteuning mogelijk namelijk werkbegeleiding en assistentie.

⁸ Visietekst inclusief beleid - GRIP (gripvzw.be)

Werkbegeleiding:

Soms heb je tijdens de introductie in het werkveld, de ontwikkeling van je professionele vaardigheden en de bijbehorende attitude begeleiding nodig. Deze begeleiding is gerelateerd aan je job/werk en noemen we dan ook werkbegeleiding.

Assistentie:

Naast werkbegeleiding hebben personen met een handicap soms nood aan assistentie op het werk. Assistenten op het werk kunnen hulp bieden bij alledaagse activiteiten zoals hygiëne, maaltijden, verplaatsingen, administratie, ... Deze assistentie is dan misschien niet werkgerelateerd maar wel noodzakelijk om je werk te kunnen uitvoeren zoals je collega.

5.2.6 Werkbaar werk

Werkbaar werk heeft te maken met de kwaliteit van werk. Werkbaar werk is werk dat boeit en je laat groeien. Het is werk dat in balans is met je privéleven. Je krijgt er niet teveel stress van en je wordt er niet ziek van. Kortom: een werkbare job, dat is een fijne job die je lang kan volhouden!

5.3. Soorten ondersteuning

Welke ondersteuning is er nu nodig om als persoon met een handicap optimaal te functioneren op een inclusieve werkvloer?

5.3.1 Werknemer

Tegemoetkoming voor arbeidsgereedschap en-kleding: soms heeft een persoon met een handicap aanpassingen nodig op het vlak van arbeidsgereedschap of kledij (= alles wat verplaatst kan worden). Hiervoor kan een tegemoetkoming worden aangevraagd. Dit blijft eigendom van de persoon met een handicap.

Bijstand van een tolk voor doven of slechthorenden: een persoon die doof of slechthorend is en die beroep wenst te doen op een tolk Vlaamse Gebarentaal, een schrijftolk of orale tolk voor zijn werk, kan rekenen op een tussenkomst door de Vlaamse Overheid.

Tussenkomst in de verplaatsingskosten van en naar het werk: een persoon die door een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking een begeleider of aangepast vervoer nodig heeft om naar zijn werk te gaan, kan hiervoor een tegemoetkoming krijgen.

Werkbegeleiding op de werkvloer: er is een werkbegeleidingsbudget voorhanden dat na overleg tussen werkgever en persoon met een handicap kan ingezet worden om de persoon met een handicap te begeleiden op de werkvloer.

Ondersteuning/Assistentie op de werkvloer: een persoon met een handicap heeft soms nood aan assistentie. Hiervoor dient hij echter voldoende budget te hebben. De PVF-budgetten (persoonsvolgende financiering) zijn hier momenteel onvoldoende voor.

5.3.2 Werkgever

Aanmoedigingspremie voor rendementsverlies: personen met een handicap hebben soms rendementsverlies. De werkgever zou hiervoor een ondersteuningspremie moeten bekomen.

Tegemoetkoming voor arbeidspostaanpassingen: arbeidspostaanpassingen zijn soms van cruciaal belang voor de persoon met een handicap. De werkgever zou hiervoor een vergoeding moeten ontvangen als er aanpassingen moeten gebeuren aan de arbeidspost (= alles in het bedrijf dat niet verplaatst kan worden).

Werkbegeleiding op de werkvloer: er is een werkbegeleidingsbudget voorhanden dat na overleg tussen werkgever en persoon met een handicap kan ingezet worden om de persoon met een handicap te begeleiden op de werkvloer.

Begeleiding van de organisatie: om de organisatie inclusiever te maken heeft die misschien begeleiding nodig. Hiervoor zou er ook een budget voorzien moeten worden. Dit mag echter niet uit het werkbegeleidingsbudget van een werknemer te komen.

6. Wat zijn de principes van GRIP?

6.1 Inclusief werk is een mensenrecht

De realisatie van individueel maatwerk moet gebeuren vanuit de logica van het VRPH. In artikel 27 ligt de nadruk op reguliere arbeid en inclusie

op de werkvloer, voor een sociaal aanvaardbaar loon en binnen een open arbeidsmarkt.

Het lijkt aangewezen dat er een degelijke toetsing aan het VN-Verdrag wordt voorzien bij de opmaak van regelgeving rond inclusief maatwerk.

6.2 Tewerkstelling van personen met een handicap maakt deel uit van een breder diversiteitsbeleid

Een diverse maatschappij en werkplaatsen die doordrongen zijn van deze diversiteit, is het kader waarbinnen we handicap moeten plaatsen. Nu merken we jammer genoeg dat men bij diversiteit vooral of uitsluitend aan etnisch-culturele diversiteit denkt. Wij willen benadrukken dat handicap ten volle deel uitmaakt van de diversiteit.

We onderschrijven de nood aan een specifieke doelgroepbenadering waar nodig. Maar steeds met verwijzing naar het algemeen kader van diversiteit.

6.3 Recht op echt werk voor iedereen

We eisen dus een stopzetting van de discriminatie en segregatie zoals we die nu kennen met specifieke aandacht voor personen met een grote ondersteuningsnood. Maatregelen voor begeleiding en ondersteuning dienen hand in hand te gaan met:

1. een inclusieve visie;
2. het wegwerken van loondrempels;
3. een strengere anti-discriminatie aanpak (quota, voorbehouden betrekkingen, praktijktesten).

We moeten er over waken dat er bij de doelgroepafbakening niet meteen een grote groep mensen buiten het bereik van individueel maatwerk valt, vergelijk "ontoeleidbaar naar werk".

6.4. Loon naar werk

Het huidige stelsel van uitkeringen en de beperkte afstemming ervan op het Vlaamse activeringsbeleid werkt onvoldoende stimulerend. Het geringe verschil tussen het mogelijke loon uit werk en de hoogte van de inkomensvervangende tegemoetkoming (en de mogelijke financiële achteruitgang wanneer de stap naar werk niet succesvol blijkt), werkt

vooral remmend in plaats van stimulerend. Lees hiervoor ook de brochures #inclusie#werk⁹ (2020) en #inclusie#inkomen¹⁰ (2018). Rekening houdend met de sociale zekerheid en belastingen moet werken lonen en meer inkomen opleveren.

6.5 Recht op ondersteuning

We maken een onderscheid tussen:

- Begeleiding op het werk: begeleiding (naar en) op de werkvloer vanuit domein werk;
- Ondersteuning op het werk: ondersteuning van de persoon met een handicap zoals een persoonlijke assistent vanuit het domein welzijn.

Om het duidelijker te maken zouden we nog een onderscheid kunnen maken tussen werkgerelateerde assistentie en assistentie bij activiteiten van het dagelijks leven (bijvoorbeeld hygiëne, maaltijd, vervoer, ...).

De vraag is welk beleidsdomein er verantwoordelijkheid moet dragen voor de assistentie? Overeenkomstig de visienota inclusief beleid¹¹ zou deze verantwoordelijkheid bij het domein welzijn moeten blijven. Daar stellen de wachtlijsten (= tekort aan recht op ondersteuning) evenwel een aanhoudend probleem met weinig perspectief. GRIP pleit dan ook voor het optrekken van het PVF-budget zodanig dat alle assistentie kan gefinancierd worden, dus ook werkgerelateerde assistentie.

Omdat de PVF-budgetten momenteel te laag zijn, stellen we een en/en verhaal voor: budget vanuit PVF kan, zolang dit onvoldoende is, gecombineerd worden met vraaggestuurd begeleidingsbudget uit werk. GRIP pleit voor een persoonsgebonden begeleidingsbudget werk, waarmee indien aangewezen, ook persoonlijke assistentie kan worden ingezet.

Er is een praktijkgericht onderzoeksproject nodig om dit verder in kaart te brengen en de evolutie te monitoren.

⁹ https://cdn.digisecure.be/grip/202081310858426_inclusiewerk.pdf

¹⁰ https://cdn.digisecure.be/grip/20185251550726_inclusieinkomen.pdf

¹¹ Visietekst inclusief beleid - Grip (gripvzw.be)

6.6 Maatwerk voor werkbaar werk

Personen met een handicap ondervinden vaker een hoge werkdruk, emotionele belasting, gebrek aan afwisseling en autonomie, een gebrekkige ondersteuning door de leidinggevende en fysieke belasting. Dat blijkt uit de Werkbaarheidsmeting 2019 van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Serv)¹².

Het rapport 'Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap' (SERV)¹³ geeft aan dat een werkbaar werkbeleid gekenmerkt wordt door maatwerk. Focus op maatwerk in combinatie met sociaal engagement wat betreft personen met een arbeidshandicap, leidt er toe dat er meer inspanningen geleverd worden voor werkbaar werk voor personen met een handicap.

6.7 Zelfregie bij begeleiding en ondersteuning

De wortels van het begrip eigen regie zijn te vinden in het Independent Living paradigma, in de jaren '70 van de vorige eeuw ontwikkeld in de VS. Net als andere achtergestelde groepen streefden mensen een handicap naar emancipatie en gelijke rechten. Bij eigen regie gaat het om zelfbeschikking, persoonlijke macht, je eigen beslissingen nemen en gerichtheid op zelfhulp.

Het zelfbeeld en het zelfrespect nemen toe. Er is een omslag van een medisch naar een sociaal model. Eigen regie komt dicht bij het begrip autonomie of zelfbepaling.

Zelfregie betekent voor GRIP dat iemand zoveel mogelijk zelf richting geeft aan zijn of haar leven, ook als er ondersteuning of begeleiding is.

6.8 Zelfstandigen en ondernemers met een handicap hebben recht op gelijkwaardige ondersteunende maatregelen

Het is belangrijk dat personen met een handicap ook de rol van ondernemer kunnen opnemen en dus als zelfstandige werken. Het fundament van inclusie is immers dat personen met een handicap elke maatschappelijke rol kunnen opnemen die andere personen opnemen. We

¹² STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf (serv.be)

¹³ StIA_20210224_WerkbaarWerkArbeidshandicap_RAP.pdf (serv.be)

zijn er van overtuigd dat het voor heel wat mensen met een handicap interessant is om als zelfstandige aan te slag te gaan. Er moet meer op worden ingezet om hen die kans te geven. Personen met een handicap die wensen te ondernemen, maar die niet voltijds kunnen werken, komen er dikwijls niet toe om een zaak te starten. Naast de hoge verdiendrempel voor het verkrijgen van de VOP zijn het vooral de hoge sociale bijdragen die hen de das omdoen. Ook hier is het vereist dat een inkomensvervangende tegemoetkoming kan gecombineerd worden met een deeltijdse job als ondernemer. Deze barrières zorgen voor een concurrentiële achterstand. Toch zijn er verschillende inspirerende voorbeelden: Brochure-Talenticap-getuigenissen-Online.pdf (alin-vzw.be).

6.9 Werken via een maatwerkbedrijf, werken in de sociale economie en vrijwilligerswerk zijn geen inclusieve tewerkstelling

Zoals reeds eerder besproken in punt 4 zijn werken in een maatwerkbedrijf en in de sociale economie geen inclusieve tewerkstelling.

Vrijwilligerswerk is ook geen inclusieve tewerkstelling omdat je geen loon ontvangt; maar het is wel waardevol omdat je een bijdrage levert op de reguliere arbeidsmarkt.

6.10 Streven naar inclusieve werkplekken

Inclusieve werkplekken zijn werkplaatsen waar de daad bij het woord gevoegd wordt. Dit wil zeggen dat de theorie voelbaar is op de werkvloer. De onderneming werkt actief een inclusieve onderneming uit door het bespreekbaar maken van drempels, redelijke aanpassingen als normaal te zien, de competenties van een werknemer te zien in plaats van de tekorten, ...

Het is in een werksituatie niet altijd evident om een open gesprek aan te gaan. Zo een gesprek is echter belangrijk om afspraken te kunnen maken over mogelijke aanpassingen op de werkvloer. Om personeelsleden met een handicap in de beste omstandigheden te laten werken is zo een overleg noodzakelijk alsook een schriftelijk neerslag van de gemaakte afspraken.

Deze ondersteuning moet los staan van het individueel maatwerk voor personen met een handicap. Met andere woorden: indien de werkgever ondersteuning ontvangt mag dit niet van het budget komen van de persoon met een ondersteuningsnood.

7. Wat verwacht GRIP?

7.1 Een stevig kader voor inclusief werk

Inclusief werk is een mensenrecht. Individueel maatwerk dient hiervoor een stevig kader te bieden. Wanneer men echte inclusie op de arbeidsmarkt als uitgangspunt neemt, betekent dit dat het nieuwe decreet het startpunt moet worden van het verder optimaliseren van inclusief werk voor alle personen met een handicap zodat collectief maatwerk met de tijd overbodig wordt.

7.2 Elke persoon met een handicap kan er beroep op doen

Het individueel maatwerk geldt voor alle personen met een arbeidshandicap, zoals beschreven in het VRPH in artikel 1:

.....

'Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.'

.....

Voor beperkingen van korte duur zijn andere interventies (loonsubsidie, redelijke aanpassingen, ...) meer aangewezen. Voor andere doelgroepen kunnen we geen uitspraak doen over de wenselijkheid van een stelsel van budgetfinanciering.

7.3 Het toepassingsgebied is enkel de reguliere arbeidsmarkt

Het budgetstelsel dat aansluit bij individueel maatwerk geldt uitsluitend bij tewerkstelling in de open economie. Voor maatwerkbedrijven behoort de begeleiding van (onder meer) de personen met een arbeidshandicap immers tot de corebusiness van hun bedrijfsvoering, erkenning en subsidiëring en wordt de begeleiding collectief georganiseerd, ook al is er

in de financiering ervan enige diversificatie volgens de ondersteuningsnood.

7.4 Los van begeleidingskader

Het recht op individueel maatwerk mag niet gekoppeld zijn aan het opgelegde begeleidingskader. Hiermee bedoelen we los van collectief maatwerk en budgethoudersverenigingen.

7.5 Zelfregie is verankerd, met persoonsvolgend budget

De persoon met een handicap dient in het volledige proces als gelijkwaardige partner betrokken te worden: Niets Over Ons Zonder Ons (NOOZO). Beslissingen worden in overleg genomen met alle actoren maar de beslissing dient steeds de richting te volgen die de persoon met een handicap met zijn leven uit wilt.

Directe financiering wordt ingevoerd door een persoonsvolgend budget te voorzien.

7.6 Keuze van inzetbaarheid

Elke persoon met een handicap is verschillend. De ondersteuningsnood is dus bij iedereen verschillend waarvoor ondersteuning op maat een oplossing is. De ondersteuning wordt niet bepaald via afvinklijsten en types. Het is aan de persoon met een handicap en zijn omgeving om in te schatten waar de noodzaak is en waarvoor budget nodig is.

7.7 Voldoende en gepaste ondersteuning is cruciaal, indien nodig ook persoonlijke assistentie

Inclusieve tewerkstelling kan enkel slagen als er voldoende en gepaste ondersteuning is. Meer zelfs: het niet voorzien van voldoende en gepaste ondersteuning is in strijd met de redelijke aanpassingsplicht en kan dus gezien worden als discriminatie. Voor een aantal personen met een handicap betekent voldoende en gepaste ondersteuning ook het inzetten van persoonlijke assistentie.

7.8 Zonder een gepaste toeleiding geen inclusief werk

Personen met een handicap hebben het niet gemakkelijk om inclusief werk te vinden. VDAB en Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) slagen er onvoldoende in om de werkzaamheidskloof tussen personen met en zonder een handicap te verkleinen. Willen we hierin een stap vooruit

zetten, dan moet er extra geïnvesteerd worden in meer toeleiding op maat voor personen met een handicap.

7.9 Uitkeringen moeten flexibeler ingezet te kunnen worden om werken te stimuleren

De uitkeringen zorgen voor een inactiviteitsval door de manier waarop ze georganiseerd zijn. De overstap naar betaald werk loont soms niet voldoende. Ook heerst er grote schrik om het recht op de uitkering te verliezen indien men gaat werken en de uitkering later opnieuw nodig heeft. GRIP vraagt dan ook om de diverse uitkeringen en statuten af te stemmen tot een stimulerend kader.

7.10 Brede verspreiding van Decreet Individueel Maatwerk

Momenteel kunnen de personen met een erkenning arbeidshandicap rekenen op Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM's). Deze zijn bij zowel werkgevers, (toekomstige) werknemers, vertrouwenspersonen, jobcoaches, ... onvoldoende gekend.

GRIP vraagt aan de Vlaamse Overheid om het Decreet Individueel Maatwerk beter bekend te maken bij het brede publiek. Dit kan door het inhoudelijk onder de aandacht te brengen en aan te vullen met inspirerende voorbeelden.

8. Wat stelt GRIP concreet voor?

We formuleren een aantal concrete pistes om van Individueel Maatwerk een stevige stap voorwaarts te maken.

8.1 Voor wie?

Het individueel maatwerk geldt voor personen met een arbeidshandicap (zoals beschreven in het VRPH, artikel 27) die betaald willen werken op de

reguliere arbeidsmarkt. Het is van toepassing op werknemers, jobstudenten, gepensioneerden en zelfstandigen.

8.2 Inschaling

De inschaling van de nood aan begeleiding gebeurt door de VDAB, voorafgaandelijk aan de keuze van de persoon met een arbeidshandicap om het beheer van het hem toegewezen budget al dan niet in eigen regie te voeren.

8.3 Omvang subsidie

De omvang van de subsidie wordt vraaggestuurd bepaald door de VDAB in functie van de nood aan begeleiding van de persoon met een arbeidshandicap, ook als deze hoog is of van onbepaalde duur, en zelfs indien geen rendementsverlies (meer) wordt vastgesteld. Het inschalen door de VDAB gebeurt steeds in samenspraak met werknemer en werkgever en wordt herzien bij veranderingen.

8.4 Begeleidingen

De begeleidingen, waarvoor het werkondersteuningsbudget wordt opengesteld, worden op een brede wijze omschreven en niet als een loutere optelsom, dus geen afvinklijst, van de momenteel bestaande arbeidsondersteunende maatregelen.

8.5 Persoonsvolgend budget

De subsidie is persoonsvolgend: ze volgt de persoon met een arbeidshandicap, ongeacht de plaats van de onderneming (Vlaanderen, Wallonië, Brussel) of het type van onderneming (privaat of publiek, commercieel of vzw, desgevallend eigen onderneming als zelfstandige) waarbij de persoon met een arbeidshandicap is tewerkgesteld.

8.6 Mogelijkheid tot eigen regie

Het werkondersteuningsbudget wordt als werkkapitaal door het Departement Werk en Sociale Economie ter beschikking gesteld en, naar keuze van de persoon met een arbeidshandicap, in cash op de eigen werkondersteuningsbudgetrekening (eigen regie) of die van de werkgever, uitbetaald, na indiening van gemaakte kosten, en met een transparante

controle door de financierende overheid. 10% van het werkondersteuningsbudget is vrij besteedbaar (zonder verantwoordingsplicht). Een terugvorderbaar voorschot wordt ter beschikking gesteld bij de opstart van en terugbetaald bij de beëindiging van de tewerkstelling.

Zoals reeds eerder aangegeven is overleg tussen alle actoren heel belangrijk. De beslissingen moeten opgenomen te worden in een ondersteuningsplan dat op regelmatige tijdstippen dient besproken te worden.

8.7 Aanwending werkondersteuningsbudget

Het werkondersteuningsbudget kan aangewend worden voor alle ondersteuningsnoden op het werk, onverminderd de financiering van redelijke aanpassingen op het werk en van ondersteuningsnoden van de persoon met een arbeidshandicap binnen of buiten het Vlaams bevoegdheidsdomein Werk en Sociale Economie.

8.8 Assistentiebudget

Momenteel is het PVF-budget van personen met een handicap onvoldoende om alle nodige assistentie uren die nodig zijn op het werk en buiten het werk te betalen. Assistentie op het werk is wel degelijk noodzakelijk om inclusief te werken. Dit mag echter niet ten koste zijn van assistentie buiten het werk. GRIP vraagt om te onderzoeken of deze extra middelen van domein Werk en Sociale Economie of van het domein Welzijn moeten komen.

8.9 Budgethoudersverenigingen

De overheid kent de nodige financiële middelen toe aan budgethoudersverenigingen om de door personen met een handicap toe te laten (dus niet verplicht) hun opdracht van ondersteuning ook ten aanzien van de titularissen van een werkondersteuningsbudget te vervullen.

8.10 Monitoring

Er volgt een gedegen monitoring van de tewerkstellingsresultaten na enkele jaren van toepassing van dit stelsel van budgetfinanciering van begeleiding in de arbeidssituatie van personen met een arbeidshandicap.