

# De Vlaamse Ondersteuningspremie: blijvend kansen bieden aan personen met een arbeidsbeperking!

***Momenteel zijn er in Vlaanderen 11 599 personen aan het werk (mede) dankzij een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). Ze werken in de privésector, onderwijs, bij lokale besturen en als zelfstandige. De Vlaamse ondersteuningspremie is één van de maatregelen om de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap te bevorderen via een tegemoetkoming in de loonkost. Wat ons betreft is de VOP een belangrijke bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregel (BTOM) en we willen in dit artikel de tijd nemen om deze stelling te onderbouwen en het (potentiële) belang van de VOP voor personen met een arbeidshandicap te benadrukken.***

We situeren de VOP in het geheel van ondersteuningsmaatregelen voor personen met een handicap en chronische ziekte, leggen de link met het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen

met een Handicap en beschrijven de verhouding tot andere ondersteuningsvormen. We geven actuele feiten en cijfers en een aantal voorbeelden die duidelijk maken wat de meerwaarde van de premie kan zijn. We beschrijven de noodzakelijke randvoorwaarden voor het opleveren van een blijvende meerwaarde en als kers op de taart lanceren we enkele bedenkingen die tot nadenken stemmen.

“De werkgeefster was eerst niet helemaal overtuigd van mijn mogelijkheden. De VOP was het duwtje in de rug toen zij hoorde dat er looncompensatie voorzien was. Daardoor kon ze mijn rendementsverlies door mijn arbeidshandicap door de vingers zien.” Lies

“Door mijn aandoening is mijn verplaatsing naar klanten niet altijd eenvoudig te regelen. Mijn collega’s zijn van goede wil, maar kunnen niet altijd tijd vrijmaken voor deze opdracht. Maar door de VOP kan ik nu af en toe een (aangepaste) taxi bellen, die me snel en veilig heen en terug brengt. Met de VOP is er een budget waarmee ik deze meerkost kan compenseren.” Paul

“Ik ga regelmatig langs bij een psycholoog. Ik krijg het soms moeilijk als er te veel stress ontstaat in mijn werksituatie. Maar ook thuis kan het wel eens moeilijk lopen. De werkgever vindt het belangrijk dat ik de arbeidsgeneesheer raadpleeg als het wat moeilijker gaat. Want als ik de zaken op zijn beloop laat, dan val ik uit wegens ziekte. Ik kan mijn werk zo beter blijven doen. Omdat de mutualiteit niet tussenkomt geeft mijn werkgever, omdat hij voor mij een VOP krijgt, een terugbetaling van twee afspraken per maand bij de psycholoog. De werkgever weet dat de VOP goed besteed is.” Marijn

“Ik hoor niet wanneer het tijd is om te gaan eten. Ik ben doof. Mijn collega’s vergeten me soms te verwittigen. Ik heb al gevraagd aan mijn baas om een lamp te plaatsen die samen met de sirene begint te flikkeren. Maar mijn baas zegt dat hij daarvoor geen geld heeft. Hij krijgt een VOP voor mij. Waarom koopt hij die lamp niet?” Jef

## Er is een link met het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

In het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VRPH) staat het streven naar inclusie voorop, wat staat voor participatie aan alle aspecten van het maatschappelijk leven. Het VRPH werd door het Vlaams parlement bekrachtigd in 2009. Hiermee gaven politici aan achter dit verdrag te staan en het te willen uitvoeren. In het kader van de hervormingen 'Beter Bestuurlijk Beleid'<sup>1</sup> werden in die periode ook tal van bevoegdheden overgeheveld, onder andere de maatregelen ter bevordering van de professionele integratie van personen met een handicap. De maatregelen in kwestie werden overgeheveld van het Beleidsdomein Welzijn (VAPH, Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) naar het Beleidsdomein Werk (VDAB). De loonpremies VIP (Vlaamse Inschakelingspremie) en cao 26 werden de VOP.

De overheveling heeft een aantal belangrijke gevolgen en effecten. De nadruk ligt nu op werk (VDAB) en niet langer op handicap (VAPH). Werkgevers kunnen vanaf 2008 voor informatie, aanvraag en praktische toepassing van de VOP terecht bij de VDAB, een organisatie die sowieso geassocieerd wordt met werk. De perceptie (door werkgevers en werkzoekenden/werkenden) van de ondersteunende maatregelen voor personen met een handicap of chronische ziekte is naar onze mening in positieve zin gewijzigd, met name van gehandicapte VAPH-werkzoekende naar VDAB-kandidaat met bepaalde ondersteuningsnaden. Het accent ligt meer op wat de persoon wel kan en niet op wat zij of hij niet meer kan. Bovendien werd door de overheveling ook efficiëntiewinst geboekt op het vlak van de aanvraag, (automatische) toegang, (snellere) toekenning, uitbetaling, enzovoort. Er werd op dit vlak uitstekend (voorbereidend) werk geleverd door VDAB, in overleg met gespecialiseerde diensten en vertegenwoordigers van gebruikersorganisaties.

Door de accentverschuiving van handicap naar werk wordt impliciet meer nadruk gelegd op de noodzaak van een streven naar een doordacht en doorgedreven doorstromingsbeleid voor personen met een arbeidsbeperking die werken in de sociale economie<sup>2</sup> en een streven naar 'regulier' werk voor

personen met een arbeidsbeperking. Dit laatste staat ook in artikel 27 van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.<sup>3</sup> De overdracht van welzijn naar werk past dus helemaal in het nieuwe denken rond inclusie, zoals beschreven in het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap.

## De VOP is maar één stukje van de puzzel om aan het werk te gaan!

Lies werkt momenteel 45% als onderzoekster in het hoger onderwijs. Door haar neurologische aandoening is meer dan halftijds werken niet aangewezen. Dat geeft te veel vermoeidheid. De onderwijsinstelling waar ze werkzaam is, heeft de VOP aangevraagd om het rendementsverlies van Lies op te vangen. Door de aandoening is ze minder vlot in haar bewegingen en werkt ze trager zaken af. Als er nieuwe onderzoeksprojecten worden opgezet moet Lies met andere onderzoekers in concurrentie voor een plaats. De VOP is wel nodig om het rendementsverlies te overbruggen. De VOP is een element dat de (redelijke) aanpassing van de context voor Lies mogelijk maakt.

Jelle werkt bij een autoconstructeur. Op weg naar huis loopt een loslopend paard op zijn rijvak. Hij ontwijkt het paard, maar rijdt tegen een boom. Hij verblijft maanden in het ziekenhuis. De lichamelijke schade valt nog mee, maar Jelle heeft zware hersenschade opgelopen (niet-aangeboren hersenletsel). Hij zal niet meer functioneren zoals vroeger. Hij heeft concentratiestoornissen, problemen met het geheugen en hij moet alles opnieuw leren, zoals spreken en stappen. Vanuit de revalidatie wordt er nauw contact gehouden met zijn werkgever en wordt een mogelijke terugkeer naar de werkvloer besproken. Dat blijkt allerminst evident te zijn. Jelle is altijd een goede werkracht geweest, maar zijn werkgever heeft veel vragen. Kan hij opnieuw ingezet worden op de werkvloer? De ergotherapeut van het revalidatieziekenhuis en de HR-manager komen overeen om hem te laten starten met een onbezoldigde stage van acht maanden. Jelle stelt zich daar wel wat vragen bij, maar wil vooral tonen dat hij, ondanks zijn veranderde mogelijkheden, nog steeds in staat is om te werken. Gedurende die acht maanden blijft er steeds een nauw contact tussen de ergotherapeut en de HR-manager. In geval van vragen kan het bedrijf steeds bij haar terecht. Jelle maakt zijn stage met succes af en krijgt de kans om opnieuw als betaalde werkracht aan de slag te gaan. Dit met verdere ondersteuning van de VOP.

De weg naar een inclusieve maatschappij en regulier werk voor elke persoon met een handicap is nog lang. Dat blijkt onder andere uit de teleurstellende werkzaamheidsgraad van personen uit deze doelgroep (zie verder). We zien daarvoor tal van oorzaken: lage scholingsgraad, vooroordelen en weerstanden bij werkgevers, schroom om over de handicap (en dus ook mogelijke ondersteuning of aanpassingen) te praten, zowel bij werkgevers en (arbeids)begeleiders, als bij de personen met een handicap zelf, het niet goed kunnen verwoorden of verkopen van de handicap, het minder goed kunnen inschatten van de eigen mogelijkheden (bijvoorbeeld bij een niet-aangeboren hersenletsel na een ongeval), het 'functie'-denken dat voorbijgaat aan het optimaal uitspelen van de competenties van de kandidaat met een arbeidsbeperking, gebrek aan opvolging en/of ondersteuning, collega's die het niet zien zitten, onwil om aangepast (lichter of deeltijds) werk te voorzien, de onbekendheid van maatregelen die rendementsverlies compenseren en aanpassingen op de werkplek mogelijk maken, de soms beperkte mobiliteit van personen met een handicap, enzovoort.

De Vlaamse overheid (via VDAB) voorziet echter wel een aantal bijzondere tewerkstellingsbevorderende maatregelen en een gespecialiseerde dienstverlening<sup>4</sup> (indien nuttig en gewenst door de persoon met de handicap) om de professionele integratie en de werkzaamheid van personen met een handicap of chronische ziekte te bevorderen. Concreet biedt de VDAB vijf bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) aan:

1. de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP);
2. aanpassingen van en aan de arbeidsomgeving (tegemeetkoming in de kosten van arbeidsgereedschap en -kledij, en tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost);
3. tegemoetkoming in de verplaatsingskosten en verblijfskosten voor personen met een arbeids handicap met mobiliteitsproblemen;
4. ondersteuning door gebarentaal-, oraal- en schriftfolken;
5. tewerkstelling in een beschutte werkplaats.<sup>5</sup>

Het recht op één of meerdere van deze maatregelen moet altijd door de persoon zelf worden aangevraagd. De aanvraag tot uitbetaling van premies en tegemoetkomingen moet afhankelijk van de

maatregel in kwestie worden aangevraagd door de persoon zelf of door zijn werkgever.

Jan werkt al vele jaren in een magazijn in West-Vlaanderen. Hij haalt wisselstukken op om te verzenden over heel de wereld. Hij heeft ondertussen geleerd om zijn werk zelf te organiseren, wat niet altijd lukt. Om het overzicht niet te verliezen, overloopt de afdelingsverantwoordelijke van het magazijn enkele keren per dag met Jan wat hij nog moet doen. Bij het begin van de tewerkstelling kwam een jobcoach langs van een opleidingscentrum. De jobcoach gaf geen opleiding, maar begeleidde Jan om zijn werk goed te organiseren. De verantwoordelijke voor de afdeling volgde mee hoe de jobcoach dit aanpakte. Het bedrijf gebruikte de VOP om iemand aan te nemen die gedurende een aantal uren bepaalde taken van het afdelingshoofd kon overnemen, waardoor die meer tijd had om Jan te begeleiden. Zo is de VOP een belangrijke randvoorwaarde om het werk goed georganiseerd te krijgen.

**De VOP: hoe werkt het systeem, waar kan de VOP worden ingezet en enkele cijfers<sup>6</sup>**

De VOP wordt berekend als een percentage van een geplafonneerd refereteloon. Dit refereteloon is gelijk aan het brutoloon vermeerderd met de verplichte RSZ-werkgeversbijdragen, minus de verminderingen op de RSZ-werkgeversbijdragen. Het plafond bedraagt tweemaal het GGMMI (= gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen: 1501,82 Euro, december 2012, werknemer 21 jaar). De VOP bedraagt gedurende het eerste jaar van de tewerkstelling 40% van het vermelde refereteloon, het tweede jaar 30% en de volgende drie jaren nog 20%. Na periodes van vijf jaar, kan steeds opnieuw een verlenging worden aangevraagd via een VDAB-dienst die op basis van een onderzoek bepaalt of de premie verder kan worden uitbetaald en wat het percentage zal zijn. Naast de 'gewone' VOP bestaat er ook een verhoogde VOP. Als van bij het begin van de tewerkstelling duidelijk is dat een premie van 40% ontoereikend is om het aanwezige rendementsverlies en de aanwezige ondersteuningsnoden te dekken, kan de werkgever een verhoogde VOP aanvragen. Dit systeem waarborgt eenzelfde percentage (maximum 60%) over de volledige looptijd van vijf jaar. Ook de verhoogde VOP wordt berekend op het geplafonneerd refereteloon.

De VOP kan worden ontvangen door private werkgevers, onderwijsinstellingen, lokale besturen<sup>7</sup> en uitzendkantoren. Ook zelfstandigen in hoofdberoep kunnen een VOP ontvangen. Voor zelfstandigen en uitzendkantoren gelden specifieke regels.

In de jaarlijkse studie van Samoy (2014), gebaseerd op de Enquête naar de arbeidskrachten,<sup>8</sup> wordt elk jaar berekend hoeveel personen met een arbeids handicap in Vlaanderen werken. Daaruit blijkt dat de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen is toegenomen de afgelopen jaren, van 37,5% in 2009 naar 40,4% in 2013.

Eind 2013 waren er 11 599 personen met een VOP aan het werk. Daarvan waren er 8599 gewone VOP's en 3000 verhoogde VOP's. In de privésector ging het over 9688 personen, in het onderwijs over 495 personen, bij lokale besturen over 616 personen en als zelfstandige over 80 personen.

### De VOP als werkgeverspremie: welke zijn de gevolgen voor de werknemer?

Het is de persoon met een beperking (werkzoekende of werknemer) die het recht op een VOP aanvraagt, maar de uitbetaling van de premie gebeurt aan de werkgever die de loonkosten draagt. De VOP kan worden ingezet met een grote bestedingsvrijheid. Er moet door de werkgever ook niet vooraf worden aangegeven hoe de VOP zal worden gebruikt. Tijdens de herevaluatie van de VOP door de VDAB, met werkgever en werknemer na vijf jaar, wordt wel gevraagd en besproken hoe de VOP werd ingezet.

Misvattingen rond gebruik van de VOP hebben te maken met de verschillende mogelijke functies ervan. Je kan de VOP enerzijds zien als een aanwervings- of aanmoedigingspremie die werkgevers over de streep moet trekken. De VOP is dan een extra troef tijdens het solliciteren. Een VOP kan ook werken als een ondersteuningspremie voor duurzame tewerkstelling of in het geval van mensen die een handicap verwerven, bijvoorbeeld verkeersslachtoffers, als een reïntegratiepremie.

De werkgever krijgt het geld elk kwartaal op zijn rekening. Meestal ontbreekt de expertise om de premie te besteden. Het is onlogisch dat de (her)

evaluatie pas na vijf jaar gebeurt. Een gesprek bij de start van de VOP zou de achterdocht wegnemen rond het gebruik van de premie. We komen hier later nog op terug. We pleiten voor overleg over het inzetten van de VOP en het maken van afspraken waar mogelijk, zonder de bestedingsvrijheid van de werkgever volledig aan banden te leggen. De concrete situaties en de betrokken personen zijn zo verschillend dat het niet mogelijk is om dit binnen een streng afgebakend en te voorzien kader in te passen. In de praktijk zien we goede voorbeelden van communicatie en overleg tussen werkgever en werknemer over het gebruik van de VOP. Sommige ondernemingen houden rekening met het ontvangen van de VOP tijdens periodieke functionerings- en eventueel evaluatiegesprekken met de werknemer. De communicatie verhoogt de betrokkenheid van werkgever en werknemer, geeft duurzaamheid aan de arbeidsrelatie en is een vorm van transparantie die alleen maar voordelen oplevert.

### Hoe kan je de VOP op de werkvloer gebruiken?

Er zijn verschillende manieren om de VOP te gebruiken. Een van de meest gekende mogelijkheden is het opvangen van rendementsverlies, bijvoorbeeld door trager werken mogelijk te maken, meer rustperiodes toe te kennen of kortere werkdagen toe te staan. Het kan ook gaan om een klein verschil in de organisatie van de opdrachten op de werkvloer, bijvoorbeeld door de (extra) inzet van collega's en leidinggevenden. Communicatie tussen een horende werknemer en een werknemer met gebarentaal (een andere taal!) vraagt bijvoorbeeld van beide kanten een inspanning. In sommige situaties wordt de VOP gebruikt om werknemers te begeleiden in de uitvoering of organisatie van hun job. Na een inlooperperiode is er misschien geen nood meer aan extra ondersteuning, maar bij elke verandering van de jobinhoud, bij verandering van werkplek of een andere aanpassing op de werkvloer kan het nodig zijn om de betrokken werknemer opnieuw wegwijs te maken of te ondersteunen.

Bij de organisatie van het werk kan niet alleen de betrokken werknemer ondersteund worden, maar ook de collega's en/of de direct leidinggevende. Dit is afhankelijk van de bereidheid van de betrokken werknemer met een arbeidshandicap om openheid van zaken te geven. De keuze voor openheid

inzake zijn/haar handicap of chronische ziekte ligt immers steeds bij de betrokkene zelf. Een andere toepassing van de VOP kan erin bestaan dat een collega of een speciaal aangeworven werknemer de betrokken persoon met een handicap of chronische ziekte helpt bij verplaatsingen, bij praktische zaken zoals kopiëren, verplaatsen van zware mappen, klasseren van formulieren, enzoverder. Verder kan de VOP ook worden gebruikt voor persoonlijke assistentie op het werk. We denken dan bijvoorbeeld aan toiletbezoek, hulp bij het nuttigen van maaltijden, enzoverder. Aanpassingen op maat van de persoon zijn aangewezen. Het is zeer moeilijk om algemene aanpassingen te voorzien, zelfs voor personen met een gelijkaardige handicap of aandoening, bijvoorbeeld blinden of slechtzienden.

**De VOP heeft maar effect als er aandacht is voor...**

#### *De looptijd van de maatregel voor de individuele werknemer*

De VOP mag voor ons in geen geval worden gelijkgeschakeld met de klassieke loonpremies. Deze zijn per definitie tijdelijk, terwijl in de praktijk de VOP voor het merendeel van de betrokkenen een tussenkomst in de loonkosten is die noodzakelijk blijft, ook op lange termijn. Dat komt ook tot uiting in de definitie van arbeidshandicap (Samoy, 2014, p6).

#### *De VOP en andere doelgroepmaatregelen*

Door de zesde staatshervorming en (dus) de regionalisering van de doelgroepmaatregelen (binnen het werkgelegenheidsbeleid) moet de overheid het instrumentarium van de ondersteunende maatregelen herbekijken. We pleiten voor een soepele combinatie van de VOP en (nieuwe) ondersteunende maatregelen die voor iedereen gelden. Naast de arbeidshandicap zijn er immers soms nog andere drempels, die dan ook moeten worden gecompenseerd, zoals dit voor alle betrokkenen gebeurt.

### **Voer voor discussie!**

We kaarten hier spanningsvelden en/of onduidelijkheden aan. We formuleren soms voorstellen

maar vooral open vragen, voer voor discussie dus. Maatregelen zoals de VOP zijn bedoeld om meer personen met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen en te houden. De arbeidsmarkt is echter geen stabiel gegeven. Ook personen met een handicap en chronische ziekte blijven evolueren en veranderen. En wat gisteren een goede oplossing was, is dat misschien morgen niet meer.

#### **De inzet van de VOP op maat van elk individu en elke werkgever**

De VOP is een maatregel die heel verschillend kan en moet worden ingezet. Personen met een arbeidsbeperking zijn geen homogene groep. Wij vinden het huidige systeem dus goed. Maar voor de betrokkenen zelf is er vaak nog erg veel onduidelijkheid. Zeker als ze ook nog voor andere bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen in aanmerking komen, zoals de tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost. VOP-middelen moeten dan uiteraard niet aan een dergelijke aanpassing worden besteed (zie ook het voorbeeld van Jef, in verband met de aanschaf van een lamp). Om tot een efficiënte inzet van maatregelen te komen, lijkt het ons nuttig om bij aanvang van de tewerkstelling een gesprek te hebben tussen werkgever, werknemer en een expert op het vlak van arbeidsbeperkingen, bijvoorbeeld iemand van de Dienst Arbeidshandicapspecialisatie (VDAB) of GTB, eventueel aangevuld met de directe chef van de nieuwe werknemer. In dat gesprek kan worden bekeken welke specifieke ondersteuningsnoden er zijn en welke maatregelen een antwoord kunnen bieden op deze noden. Wij vinden dat de mening van de betrokken werknemer actief moet worden bevraagd, maar de eindbeslissing ligt uiteindelijk wel bij de werkgever. Het is zijn bedrijf en 'zijn' nieuwe werknemer. We verwachten wel dat de werkgever zal rekening houden met de resultaten van het gesprek en daarover zal communiceren naar de betrokken werknemer.

#### **De VOP moet zeker gebruikt worden bij uitzendarbeid**

Uit onderzoek blijkt dat uitzendarbeid steeds meer de toegangspoort vormt naar de arbeidsmarkt. Ook personen met een arbeidshandicap werken

via uitzendkantoren. De VOP kan als argument gebruikt worden bij de bemiddeling van uitzendkrachten naar klanten-werkgevers toe. Daar waar het gaat om kortere interims lijkt ons de VOP echter een weinig efficiënt instrument. Klanten-werkgevers (en ook de uitzendkantoren zelf) verwachten dan immers meestal onmiddellijke en multi-inzetbaarheid, hoge flexibiliteit, hoge mobiliteit, enzovoort. We zien echter ook dat uitzendkantoren meer en meer de rol van selectiebureau opnemen. Dan lijkt ons de VOP wel een goede maatregel naar klanten-werkgevers toe. We denken dat het dan wel belangrijk is dat de uitzendkantoren goede informatie verschaffen over de mogelijke inzet en de bedoeling van VOP-middelen.

### De VOP moet duurzame loopbanen mogelijk maken

Om personen met een arbeidshandicap een loopbaanperspectief te bieden, is het erg belangrijk om ondersteunende maatregelen te ontwerpen op een zodanige manier dat ze duurzaamheid creëren. Hoe lang moet de VOP worden gegeven? In het huidige besluit krijgt de persoon met een arbeidshandicap een levenslang recht op ondersteuning.<sup>9</sup> Maar sommige personen, zoals personen met kanker of personen met hartproblemen, hebben vooral tijdelijke ondersteuning nodig. Dan kan hun werkgever gecompenseerd worden voor hun tijdelijk beperkte rendement, ook tijdens hun herinschakelingsperiode. Om de kansen van deze mensen op een blijvende tewerkstelling bij hun werkgever te verhogen, zou de VDAB het recht op een VOP ook tijdelijk moeten kunnen toekennen. Dit is nu reeds mogelijk maar onder te strikte voorwaarden. Ook voor werkzoekenden die herstellende zijn van een zware aandoening die nog niet is 'uitbehandeld', kan een tijdelijke VOP een belangrijk hulpmiddel zijn tijdens hun zoektocht naar een (nieuwe) professionele uitdaging. We willen echter benadrukken dat het toekennen van tijdelijke rechten zeker niet gebruikt mag worden als een besparingstechniek die de kansen op duurzame tewerkstelling van (andere) personen met een arbeidsbeperking ernstig zou ondergraven.

Ook het beperken van de VOP tot een percentage van een geplafonneerd referteloon, is volgens ons een mogelijke hinderpaal voor een duurzame kwalitatieve tewerkstelling met promotiekansen. De relevantie van de VOP wordt kleiner naarmate

het loon van de betrokken medewerker stijgt. Iets wat kansen op promotie kan fnuiken. Iemand's aanwezige (fysieke) beperkingen verminderen immers niet omdat hij/zij een hoger loon krijgt. Dit kan zorgen voor een verzuurde relatie tussen werkgever en werknemer. Een dergelijk probleem stelt zich ook voor hooggeschoolde werkzoekenden die onmiddellijk solliciteren voor beter betaalde jobs. Verkeerde beeldvorming, "de handicap zal wel verdwenen zijn als je hooggeschoold bent", moet worden vermeden. De huidige plafondregeling moet niet helemaal worden afgeschaft. In sommige gevallen vinden we dat het plafond gewoon hoger mag zijn, bijvoorbeeld driemaal het GMMI in plaats van tweemaal. Bij de toekenning van cao 26 was er totaal geen loongrens en voor de berekening van de premie werd de totale werkelijke loonkost genomen. In die zin is de regelgeving van 2008 geen stap vooruit. Zeker niet nadat er in 2010 ook een plafond werd ingevoerd voor het berekenen van de 'verhoogde' VOP's, omwille van besparingen.

### Het hangt niet alleen van de VOP af of tewerkstelling goed verloopt

Moeten werkgevers de werkvloer (direct leidinggevende, collega's) sensibiliseren als er een werknemer met een VOP in dienst komt? We vinden dit zeker een te overwegen optie. De betrokken werknemer mag wel zelf beslissen over het al dan niet kenbaar maken van zijn handicap of chronische ziekte en het daaraan gekoppeld verschaffen van informatie en/of tips aan collega's. We willen daarbij ook sterk benadrukken dat de informatie over de handicap of ziekte enkel over de effecten op het werk dient te gaan.

Het communiceren over de handicap van een nieuwe collega dient zeer omzichtig te worden aangepakt. Het inschakelen van experts is zinvol. Voor deze inschakeling van experts kunnen VOP-middelen worden gebruikt. Het kan ook zijn dat iemand zelf en enkel in bepaalde situaties en naar bepaalde personen toe iets wil zeggen over zijn (al dan niet zichtbare) handicap of specifieke problematiek. Dit dient zeker te worden gerespecteerd. De kansen op een succesvolle tewerkstelling worden vaak groter als collega's en leidinggevendenden begrijpen waarom iemand op een bepaalde manier functioneert en als ze rekening kunnen houden

met de specifieke ondersteuningsnoden. Werkgevers die op bedrijfsniveau willen werken rond de hierboven vermelde sensibilisering van collega's en (direct) leidinggevenden, kunnen baat hebben bij het indienen van een diversiteitsplan.<sup>10</sup>

Een aanpak die andere ondersteunende maatregelen, gespecialiseerde dienstverlening van externe experts, een divers HR-beleid en een positieve houding van (geïnformeerde) collega's en leidinggevenden combineert, biedt volgens ons de meeste kansen op succes. Het is dus bijzonder belangrijk om bij het inzetten van maatregelen en externe dienstverlening aandacht te hebben voor afstemming, communicatie en een warme overdracht. Zo niet is er wel een VOP, maar op de lange termijn geen duurzame job meer.

### De VOP wordt niet voor iedereen op dezelfde manier toegepast

Gino is een ondernemer met een handicap zonder VOP. Hij werkt al jaren mee in de winkel van tuinmateriaal die zijn ouders hebben opgericht. Hij verkoopt en herstelt machines in de winkel en gaat ook wel eens op bezoek bij de klanten, maar dan moet hij zijn vader of moeder inschakelen. Gino is blind en kan de klanten- en leverancierscontacten niet organiseren zonder ondersteuning. Zijn ouders willen zich minder gaan bezighouden met de winkel, ze zijn allebei in de zeventig. Gino zou evenwel de ondersteuning uit eigen zak moeten betalen. Hij is een zelfstandige die al een handicap had voor 1 oktober 2008. Dit betekent dat hij geen gebruik van de VOP kan maken. De VOP voor zelfstandigen is ook erg laag. De premie is beperkt tot een percentage van het GMMI. Daardoor is het bedrag beperkt tot 600 euro per maand. Gino heeft niet alleen ondersteuning nodig voor het uitoefenen van zijn job, maar als zijn ouders wegvallen heeft hij ook extra ondersteuning nodig in zijn privéleven.

Een anomalie in de toepassing van de VOP bestaat bij de toekenning aan zelfstandigen en lokale openbare besturen. Iemand die voor 2008 aan de slag was en een handicap of chronische ziekte had, kan geen VOP krijgen. Dat is een ongelijke behandeling zonder logica (waarbij 1 oktober 2008 als scheidingslijn functioneert). We vinden dat dit onderscheid zo snel mogelijk moet worden weggewerkt. De betrokkenen ervaren dit als onrechtvaardig.

## Werkgevers moeten verder kijken dan de VOP

Een organisatie deed beroep op een poetsfirma voor het schoonmaken van haar lokalen. Een slechthorende werkzoekende vrouw solliciteerde er op een bepaald moment spontaan als schoonmaakster en op haar cv stond vermeld dat ze in aanmerking kwam voor de VOP. De directeur, toch al niet opgezet met de kostprijs van het schoonmaakbedrijf, onderzocht een mogelijke aanwerving van de spontane sollicitante. Wat bleek? De aanwerving was, mede dankzij de VOP, financieel de beste oplossing. De dame in kwestie kon meer uren poetsen en was dan nog minder duur dan de professionele schoonmaakfirma.

Soms is het goed om de gang van zaken te (her) bekijken in functie van de optimale besteding van bedrijfsmiddelen. De VOP kan in dit verhaal een hefboom zijn om uitbestede activiteiten terug te halen. Het voorbeeld van bovenstaande organisatie toont dit duidelijk aan. Het reorganiseren van het onderhoudsgebeuren heeft daar geleid tot het besparen van kosten en wat voor ons belangrijker is, een duurzame tewerkstelling voor een persoon met een arbeidshandicap.

### De VOP kost geld...

De VOP kost geld, maar de maatregel zorgt er ook voor dat personen met een handicap of chronische ziekte werk vinden. Dat heeft heel wat positieve effecten: besparingen op uitkeringen, de betrokkenen dragen (opnieuw) bij aan de sociale zekerheid, ze doorbreken hun sociaal isolement, enzovoort. Ze participeren (opnieuw) ten volle aan de maatschappij en voelen zich gewaardeerd door hun omgeving en de maatschappij. Doordat ze aan het werk zijn, is er ook (opnieuw) meer ruimte voor deelname aan het sociale leven en participatie als consument.

We horen wel eens dat de VOP veel geld kost en dat de uitgaven voor de VOP 'exponentieel' stijgen. Wat ons betreft moet dit wel bekeken worden in een kosten-batenverhaal. Een werkende persoon met VOP-ondersteuning kost minder aan de maatschappij dan een (langdurig) werkzoekende. Recent wetenschappelijk onderzoek toont dit aan (Gerard, Valsamis, & Van der Beken, 2012). We doen dan ook een warme oproep aan de minister van werk om voldoende middelen te blijven

voorzien voor het uitbetalen van de VOP, zelfs als de kosten hiervoor blijven stijgen. Die stijgende kosten betekenen overigens dat meer personen met een arbeidshandicap aan de slag zijn in het reguliere circuit, iets wat we vanuit het gebruikersoverleg alleen maar kunnen toejuichen. We willen dus zeker pleiten voor een handhaving van de maatregel zoals die vandaag bestaat. We willen niet dat vanuit kortzichtige besparingsoverwegingen wordt gesleuteld aan de VOP. Het voortdurend veranderen van maatregelen heeft overigens een nefast effect op hun transparantie naar werkgevers toe.

We zijn er ons tot slot van bewust dat de VOP op zich niet voldoende is als hefboom naar duurzame tewerkstelling. (Gespecialiseerde) ondersteuning van bekwame en gemotiveerde begeleiders blijft onontbeerlijk. We denken ook aan de nog te zetten stappen op het vlak van individueel maatwerk, hopelijk in de zeer nabije toekomst.

## Conclusie

We hopen met dit artikel een bijdrage te leveren aan de positieve perceptie van de VOP, als een maatregel die werkt, die van groot belang is voor de professionele integratie van personen met een handicap en chronische ziekte en die zeker leidt tot een hogere werkzaamheidsgraad. Inderdaad, een ondersteuningspremie én een aanwervingspremie. We hopen ook een positieve bijdrage te leveren aan de discussie over de VOP op alle niveaus.<sup>12</sup>

*Sarah Defloor*  
*Vlaams Patiëntenplatform*

*Luc Demarez*  
*Hazo vzw*

*Didier Pieters*  
*JKVG – De Werkbank*

*Pieter Sergiooris*  
*Rondpunt vzw*

*Anja Van Impe*  
*Fevlado vzw*

*Arséne Vyncke*  
*Opdoss*

*Jos Wouters*  
*Gelijke Rechten voor Ieder Persoon met een handicap*  
*vzw*

## Noten

1. Beter Bestuurlijk Beleid was een reorganisatie van de Vlaamse overheid waarbij de verschillende diensten op een logische manier bij elkaar werden gebracht.
2. We willen hiermee geenszins het belang van maatwerkbedrijven onderschatten of minimaliseren, maar we blijven als gebruikersoverleg pleiten voor een verhoogde inzet op reguliere tewerkstelling voor personen met een arbeidsbeperking. We geloven overigens dat maatwerkbedrijven (en gespecialiseerde diensten) in de toekomst een belangrijke rol kunnen en moeten blijven spelen in het (verder) ontwikkelen van een echt doorstromingsbeleid.
3. In de aanhef van artikel 27 in het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap staat dat "personen met een handicap recht hebben om in hun levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving". Voor de volledige tekst verwijzen we naar <http://www.gelijkerechten.be/verdrag.html>
4. Belangrijkste organisaties inzake gespecialiseerde dienstverlening zijn GTB (Gespecialiseerde trajectbepaling- en begeleidingsdienst, [www.GTB-vlaanderen.be](http://www.GTB-vlaanderen.be)) en de GOB's (Centrum voor gespecialiseerde Opleiding, begeleiding en bemiddeling, [www.fegob.be](http://www.fegob.be)).
5. In het nieuwe decreet collectief maatwerk worden beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en invoegbedrijven omgevormd tot maatwerkbedrijven.
6. Meer technische informatie op <http://www.vdab.be/arbeidshandicap/>
7. Bij lokale besturen kan de VOP alleen aangevraagd worden voor nieuwe aanwervingen na 1 oktober 2008.
8. EAK: (in het Engels LFS) een Europees onderzoek naar de werkzaamheid dat elk kwartaal via een enquête nagaat of iemand werkt of niet. Er zit telkens ook een module in die bevraagt of personen een beperking ervaren in hun functies.



9. <http://www.gripvzw.be/werk/wetten-en-literatuur/241-besluit-van-de-vlaamse-regering-1-oktober-2008-rond-arbeidshandicap.html>
10. Meer informatie <http://www.werk.be/online-diensten/loopbaan-en-diversiteitsplannen>.
11. De eerste vijf kwartalen bedraagt de premie 600 euro per maand, of 7200 euro per jaar. Na vijf kwartalen zal de premie zakken naar 300 euro per maand, of 3600 euro per jaar, berekend aan het referteloon geldig op 01/07/2014.
12. Reacties zijn meer dan welkom: [jos.wouters@handicapen-arbeid.be](mailto:jos.wouters@handicapen-arbeid.be).

## **Bibliografie**

- Gerard, M., Valsamis, D., & Van der Beken, W. (2012). *Why invest in employment? A study on the cost of unemployment*. Brussel: IDEA Consult.
- Samoy, E. (2014). *Handicap en Arbeid. Deel I: Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.