

Bloemlezing: inactiviteitsvallen

BIJLAGE BIJ FEDERAAL MEMORANDUM ARBEIDSZORG

Vanuit de Rondetafel Arbeidszorg werd een memorandum opgesteld naar de toekomstige federale regering, in aanvulling van de verwachtingen naar de Vlaamse regering toe. Deze vragen willen we graag kracht bijzetten door een bundeling van reële casussen van situaties waar organisaties, maar zeker ook doelgroep en potentiële werkgevers tegen aan lopen in hun inspanningen om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te activeren. Rode draad in dit geheel is de duidelijke vraag van heel wat doelgroepmedewerkers naar nuttige arbeid, als stapje hoger dan een zinvolle dagbesteding.

De Vlaamse arbeidszorginitiatieven worden ingedeeld in 4 categorieën, afhankelijk vanuit welke schoot ze ontstonden:

- Maatwerk
- Geestelijke gezondheidszorg
- VAPH
- Algemeen Welzijn

Belangrijk hierbij is dat alle organisaties trans-categoriaal werken en niemand binnen hun werking weigeren omwille van een statuut of een uitkering. Eigen aan arbeidszorg is dat in de praktijk de samenwerking tussen Welzijn (Zorg) en Sociale Economie (Werk) zeer goed werkt en probeert optimaal te activeren dankzij de combinatie van werk en zorg.

CONCREET:

Met deze bloemlezing willen aantonen dat:

- **Er nood is aan een veilige pechstrook voor mensen die door MMPPS moeilijk toegang hebben tot betaald werk**
- **Mensen die actief zijn in arbeidszorg er financieel niet beter op worden door aan arbeidszorg te doen**
- **De terugkeergarantie – die er nu niet is – een belemmering is om mensen veilig te laten doorstromen**
- **Een vlotte overgang (omhoog én omlaag) op de participatieladder niet zo evident is als men zou willen**
- **Dimona een belemmering is in het uitvoeren van AMA's**
- ...

CASUS 1: Arbeidszorginitiatief uit GGZ – Inkomensverlies door betaalde tewerkstelling

Een achtenveertigjarige man is gestart bij arbeidszorg op 02/12/2014. Deze persoon woont samen met zijn echtgenote die een invaliditeitsuitkering heeft als gezinshoofd. Hijzelf heeft een RVA-uitkering als partner.

Deze persoon heeft in het verleden al verscheidene werkervaring opgedaan. Zijn laatste tewerkstelling was als productiewerker binnen een beschutte werkplaats (2010-2012).

De werknemer heeft eerst uitsluitend gewerkt bij het speelgoedatelier binnen arbeidszorg en is gaandeweg stage beginnen lopen bij het OOC om te poetsen. De 16u/week die hij nu komt werken onder statuut arbeidszorg, poetst hij binnen de werking van het OOC. Hij heeft al meerdere keren aangegeven dat hij dit graag doet. Het is zijn wens om dit als betaald werk te kunnen doen. De begeleiding vindt dit positief en denkt dat hij dit misschien zou aankunnen op langere termijn. We bouwen in ons traject momenteel op van 16u naar 20u/week; dit is voor de werknemer het maximum.

Betaald werk zou echter een probleem veroorzaken voor zijn thuissituatie. De invaliditeitsuitkering van zijn vrouw zal hierdoor zakken. Zelf zal hij ook niet voldoende verdienen wanneer hij halftijds werkt om dit te compenseren. De financiële voordelen die aan hun huidige situatie verbonden zijn zullen ook wegvallen, wat zorgt voor een belemmering om betaald te gaan werken. Door deze financiële beperking, worden werknemers zoals de persoon in kwestie tegengehouden om betaald werk te gaan doen.

Casus 2: Arbeidszorginitiatief binnen Maatwerk – Geen toelating richting maatwerk + inkomensverlies bij deeltijdse tewerkstelling in NEC

L is een jongeman van 22 jaar. Hij doet sedert 10/07/2017 Arbeidszorg bij de transportploeg. Gedurende zijn lagere school zat hij in buitengewoon onderwijs. In het secundair heeft hij vooral deeltijds beroepsonderwijs gedaan. Zijn diploma heeft hij niet behaald. Sindsdien heeft hij nog nooit betaald werk gedaan en is hij op zijn 19 jaar in arbeidszorg terecht gekomen. Daardoor ontvangt hij op dit moment nog steeds een beroepsinschakelingsuitkering. Er is veel onduidelijkheid omtrent zijn uitkering (onder ander over hoelang hij deze nog kan behouden). Zeker is wel dat het eindig is en dat hij daarna zal moeten terugvallen op een leefloon van het OCMW.

Eén van L zijn grote werkpunten is dat hij zelfstandiger moet leren worden. Hij woont nog steeds bij zijn ouders en grootouders en daar wordt hij eigenlijk teveel “gepamperd”. Hierdoor blijft ook zijn uitkering aan de lage kant. Binnen arbeidszorg krijgt hij logischerwijs geen vergoeding (buiten een terugbetaling van zijn woon-werkverkeer met de bus). Financieel heeft hij dus niet de mogelijkheid om geld te sparen voor een huurwaarborg en in te staan voor alle kosten die komen kijken bij alleen gaan wonen.

We zijn met L wel bezig om de overstap te maken naar betaald werk. Hij heeft onder andere al zijn uren uitgebreid van 16u naar 24u per week. Uit zijn evaluaties komt wel naar voren dat ineens doorstromen naar het NEC veel te hoog gegrepen zou zijn. Vanuit arbeidszorg voorzichtig de overstap maken naar Maatwerk is de enige juiste optie voor hem. Dit heeft zeker een reële kans op slagen als er ook garantie is dat hij kan terugvallen op het arbeidszorgstatuut als er toch nog problemen zouden opduiken. Momenteel heeft hij echter geen ticket Maatwerk en de komende jaren zal hij hiervoor ook nog niet in aanmerking komen (hij voldoet nog niet aan de voorwaarden). Hierdoor kan hij dus niet doorstromen naar betaald werk en blijft hij in een zwakke positie zitten op persoonlijk en financieel vlak.

Casus 3: Arbeidszorginitiatief binnen maatwerk – Gebrek aan terugkeergarantie + inkomensverlies

G.S. heeft vroeger in de bouw gewerkt in het bedrijf van zijn vader. Zijn tempo ligt veel te laag om mee te kunnen in het NEC. Zijn inzichten in werk/methode van aanpakken/... zijn ook moeilijk. Hij heeft vlug last van stress en heeft vlug het gevoel overbevoerd te zijn. Deze zaken werden altijd getolereerd omdat hij de zoon van de baas was. Wegens het wegvallen van zijn vader als baas is zijn werk in het bedrijf ook weggefallen. Zo werd G.S. werkloos, ander werk vinden binnen het NEC is onhaalbaar. Op deze manier kwam hij in arbeidszorg terecht.

De werkloosheidsuitkering van G.S. ligt gemiddeld bekeken zeer hoog. Als hoofd van het gezin en werkloze na een zwaar en risicovol beroep.

Wij vermoeden dat G.S. maatwerk aan zou kunnen. Helaas is dit uitproberen nefast voor G.S. Ten eerste zal zijn uitkering, indien het niet lukt, een heel stuk lager zijn dan wat hij nu krijgt. Ten tweede zal hij, indien het niet lukt, ook niet vlot terug kunnen naar de werksituatie die hij nu heeft bereikt. Hij doet namelijk vrijwilligerswerk in een school, daar zal hij vlug vervangen worden. Ook binnen arbeidszorg kunnen wij zijn plaats niet vrijhouden voor het geval dat maatwerk toch te hoog gegrepen blijkt.

Casus 4: Arbeidszorginitiatief uit VAPH – Inkomensverlies bij tewerkstelling

Alien is een jongedame van 26 jaar met haar inkomens- en integratietegemoetkoming van € 1.400 lukt het haar nauwelijks haar zorg en ondersteuning te betalen; laat staan kledij... zij is hiervoor afhankelijk van de goodwill en gifts....

Alien is héél zorgzaam en heeft met de gepaste ondersteuning kans tot doorstromen met een attest MAATWERK; op het eerste zicht lijken de evaluaties positief; nu is het nog zaak om vol te houden; Het zou mooi zijn als dit kan zonder afhouding van het kleine budget....

Als begeleiding hopen we van ganser harte dat ze géén trede van de participatieladder hoeft af te dalen; én dat haar inspanningen worden beloond en haar inkomens- en integratietegemoetkoming kan aangevuld worden met haar loon zodat ze op een waardig netto inkomen kan rekenen, waarmee ze haar ondersteuning kan betalen én nog kledij en andere benodigdheden kan bekostigen én daarnaast ook nog kan leven....

Casus 5: Arbeidszorginitiatief uit GGZ – geen vergoeding voor arbeidszorgmedewerkers

Persoon Y werd aangemeld in september 2018 om een AMA-traject bij ons te starten. Vroeger deed persoon Y Arbeidszorg in een maatwerkbedrijf en ontving 1 euro per gewerkt uur. Arbeidszorg was echter niet meer haalbaar voor persoon Y, vandaar dat hij toegeleid werd naar AMA.

Tijdens het uitrollen van Werk- en Zorgdecreet vanuit de Vlaamse Overheid werd duidelijk gesteld dat er binnen AMA- en Arbeidszorgtrajecten geen vergoeding mag uitbetaald worden, daar dit strookt met de Arbeidswetgeving van de Federale Overheid. Bij de aanmelding van persoon Y binnen onze dienst werd deze regelgeving gedeut. Persoon Y was er van overtuigd dat hij alsnog een werkpost zou kunnen vinden die wel een vergoeding kon/wou voorzien en wenste niet bij ons te starten.

Casus 6: Arbeidszorginitiatief binnen Maatwerk – Gebrek aan terugkeergarantie

Een drieënveertigjarige man die gestart was bij arbeidszorg op 06/08/2018, kreeg een RVA-uitkering. Deze persoon is verstandelijk subnormaal/zwakbegaafd met een IQ tussen de 76-85. Voor zijn tewerkstelling bij arbeidszorg, was deze persoon voor een lange periode inactief. Zijn laatste tewerkstelling was in 2014. Dit bestond vooral uit interim werk. Daarvoor had hij weinig werkervaring.

Deze persoon had een nogal passieve houding, waardoor er vraag was naar motivatie op de werkvloer. Hij was wel steeds aanwezig op afspraken en voerde de opdrachten die hij kreeg ook uit.

Hij kreeg het advies doorstroom en was bereid om nieuwe dingen te leren. Hij kreeg een voorstel voor een screening om mee te werken op het secretariaat van een bedrijf. Dit is doorgegaan van 8/10/2018 tot 15/10/2018 telkens in de namiddag.

Deze stage die op de screening volgde, is positief verlopen. Hierdoor kreeg hij ook het advies om op zoek te gaan naar betaald werk.

Aangezien er bij dat bedrijf naar een vrachtwagenchauffeur werd gezocht, en de werknemer een geldig rijbewijs had hiervoor, werd voorgesteld de stage voort te zetten binnen de logistieke afdeling.

Na enige tijd stage kon hij betaald beginnen als vrachtwagenchauffeur bij de logistiek, maar dit bleek na verloop van tijd toch niet goed te lukken. Deze persoon had nog te veel nood aan begeleiding. Deze werknemer kon niet aansluitend terugkomen naar arbeidszorg, omdat eerst opnieuw het traject van aanmelding bij GTB moet doorlopen worden.

Juist voor deze kwetsbare mensen is het van groot belang dat zij goed worden opgevangen na het mislopen van een betaalde werkervaring. Door het ontbreken van nazorg of begeleiding van deze mensen, dreigen zij uit de boot te vallen.

Casus 7: Arbeidszorginitiatief binnen maatwerk – Inkomensverlies bij betaald werk

Jan wil graag betaald werken (in maatwerk of een gewoon bedrijf). Maar financieel zou hij er op achteruit gaan als hij betaald zou gaan werken. Jan heeft nu een verhoogde tegemoetkoming, hij moet zijn medicatie hierdoor niet zelf betalen. Gaat hij gaan werken dan verliest hij dit en moet hij zijn medicatie wel zelf betalen. Ook zijn sociale woning zou duurder worden aangezien de huur berekend wordt op basis van zijn loon. Hij heeft geen enkele financiële reden om in contract te gaan. Vandaag werkt hij in arbeidszorg, waar er rekening met hem wordt gehouden en hij deeltijds kan werken.

Casus 8: Arbeidszorginitiatief binnen maatwerk – Inkomensverlies bij stap naar reguliere tewerkstelling

Mijn vriend en ik willen allebei wel doorstromen naar een gewoon bedrijf. Hij naar de schoonmaak, ik wil graag een job in de verkoop, in een winkel.

We werken nu in een maatwerkbedrijf, voltijds, met een vast contract.

Toen we gingen kijken naar jobs (schoonmaak en retail), ontdekten we dat daar bijna alleen maar deeltijds jobs zijn. Als we overstappen noemen ze dat 'vrijwillig deeltijds werkend'. Dat zou willen zeggen dat we 'verworven rechten' kunnen kwijtspelen! Stel dat we onze job verliezen, of ziek worden, dan moeten we terugvallen op een veel lagere ziekte- of werkloosheidsuitkering.

Daarbij, meestal zouden we ook maar een contract van bepaalde duur krijgen. Nu hebben we onbepaalde duur. Daar hebben we wel schrik voor hoor, dat gaan we niet doen.

Casus 9: Arbeidszorginitiatief uit GGZ – nood aan veilige “pechstrook”

Persoon X werd vorig jaar aangemeld door de VDAB bij onze dienst. Persoon X werkte jarenlang in een IT-bedrijf. Door deze jarenlange tewerkstelling kon ze een vrij grote werkloosheidsuitkering genieten. De persoon in kwestie kampt al heel haar leven met een autismespectrumstoornis en andere psychosociale problemen. Doordat haar laatste werkgever haar een aangepaste job had kunnen bieden kon ze zich jarenlang in het werk handhaven. Echter werd de tewerkstelling beëindigd omwille van besparingen binnen het bedrijf. Persoon X slaagde er niet in om opnieuw een passende job te vinden en de VDAB kon voor haar ook geen alternatief voorzien.

Binnen onze dienst lukt het haar vrijwel om een traject ‘Arbeidsmatige Activiteiten’ (AMA) te lopen. Binnen onze werkpost bieden wij heel laagdrempelige AMA-trajecten voor heel kwetsbare profielen met een psychosociale kwetsbaarheid aan in vergelijking met andere werkposten binnen de sector. Toen de VDAB haar traject niet meer opvolgde werd ze vrij snel geconfronteerd met de degressiviteit van haar werkloosheidsuitkering. Hierdoor werd de motivatie van persoon X om een onbezoldigde arbeidsmatige activiteit te verrichten sterk verminderd.

Persoon X overweegt geregeld om opnieuw een betaalde job te zoeken en de intensiteit van haar traject binnen onze dienst te verminderen of om het traject stop te zetten. Zowel de VDAB als onze dienst zien echter op middellange termijn geen mogelijkheden voor persoon X om terug een betaalde job te vinden. We vrezen dat deze stap alleen maar een herval in ziekte zal betekenen.

Casus 10: Arbeidszorginitiatief uit VAPH – gebrek aan volwaardig inkomen

Cos is een jongeman van 24 jaar en doet begeleid werken op 2 momenten in de week; zijn grootste interesse is de mis-en-place zonder de grote maar wel haalbare werkdruk; hij situeert zich op de participatieladder/slang trede 3; en zou mogelijks kunnen doorgroeien naar trede 4 en of trede 5 (betaald werk met ondersteuning)...

Hij is jong en wil ook wel wat in het leven, naast de noodzakelijk kledij ea aankopen: een kadoo voor zijn liefje, eens op stap met de vrienden, eens een concert of festival bijwonen,... wat jammer genoeg op dit moment niet lukt met zijn huidige inkomens- en integratietegemoetkoming van € 1.100; Zijn grootste motivatie is om toch wat centen te verdienen zonder dat dit afgetrokken wordt van zijn tegemoetkoming;

Momenteel belet de huidige regelgeving dit; hij zou kunnen proberen een maatwerkattest te verkrijgen en deeltijds opstarten met de nodige ondersteuning en begeleiding ter plekke als in woonomgeving.

Maar wat als dit proces niet lukt: hoe krijgt hij zijn vroegere tegemoetkoming terug?

Opties voor Cos zijn niet alleen een tewerkstelling binnen maatwerk, maar nog zoveel andere deeltaken binnen het reguliere arbeidscircuit zowel binnen het openbare domein als op privédomein....

Volgens mij zou het moeten kunnen dat mensen met beperkingen én een tegemoetkoming iets moeten kunnen bijverdienen, als een vorm van zakgeld én tegelijk respect voor de deeltaken die worden geleverd; voor de een met wat meer/minder ondersteuning van voor de ander; zij het onder welke vorm : begeleid werken, vrijwilligerswerk,.....
én weliswaar met de nodige documenten en of overeenkomsten en geldigheid van aanwezigheid op de werkvloer : liefst 1 zelfde eenduidig attest waarmee de persoon met beperking in orde is en zonder een betaalde job af te nemen.
Er bestaan zóveel zinvolle en waardevolle deeltaken te vervullen waardoor de betaalde werknemer zich beter kan focussen op de kerninhoud van zijn job; cfr bijklussen pensioen ea;

Daarnaast heeft een persoon met beperking ook het recht en moet hiervoor de kans krijgen te kunnen doorstromen naar betaalde arbeid, zonder de vrees dat zijn tegemoetkoming in het gedrang komt; eenmaal een volwaardig loon (voltijds of deeltijds werkend, mits nodige ondersteuning waarop kan teruggevallen worden): dan pas kan er gekeken worden om de tegemoetkoming los te laten mét de afspraak igv noodzakelijk hier altijd kan op teruggevallen worden bv ernstige mijlpalen in het leven ~ draag- & veerkracht persoon met beperking;

Casus 11: Arbeidszorginitiatief uit AW (OCMW) – gebrek aan volwaardig inkomen

Binnen arbeidszorg was er vroeger de 1 euro/uur vergoeding. Dit dekte bij sommige mensen enkele kosten om naar het werk te komen. Bij andere mensen is dit een extraatje. Nu deze vergoeding weg is gevallen moeten medewerkers geld betalen om te kunnen gaan werken. B.V. is hiervan een voorbeeld.

B.V. werkt al jaren bij ons. Arbeidszorg is ook het hoogst haalbare. Helaas woont B.V. in een andere gemeente. Zij komt met de belbus. Deze bus kost geld, geld waarbij arbeidszorg niet in tussen kan komen. Zij betaalt haar bus dus met haar uitkering. Gelukkig leeft zij zeer zuinig. Soms rijdt de bus niet, en is zij 1uur te voet onderweg om tot bij ons te geraken.

Ook E.W. legt bij om tot bij ons te geraken om te werken. E.W. heeft het niet breed. Met z'n uitkering moet hij zijn gezin onderhouden. Het OCMW helpt hem financieel en hij heeft een sociale woning. Sinds de vergoeding is weggevallen mag/moet hij beroep doen op de voedselbank om eten op tafel te krijgen. Zijn zonen moeten naar school/stageplaatsen gebracht worden. Een bus nemen is voor hen, omwille van een beperking, niet haalbaar. Omdat hij anders te laat is, is E.W. genoodzaakt om met zijn auto naar het werk te komen. Ook die benzine wordt niet terugbetaald.

Een medewerker die met de fiets naar het werk komt , leeft met de schrik dat zijn fiets gestolen/kapot zal zijn. Deze schrik heeft hij vooral omdat hij geen geld ter beschikking heeft om zijn fiets te laten herstellen.

Casus 12: Arbeidszorginitiatief binnen GGZ – nood aan terugkeergarantie

L.V. werkt al tijdlang binnen arbeidszorg. Hij kan heel wat aan. Daarom was er ooit een stage binnen maatwerk. Helaas duurde deze stage slechts korte tijd om zijn plaats binnen arbeidszorg veilig te blijven stellen. Aangezien L.V. zich moeilijker ergens goed/thuis voelt is het belangrijk om dit geleidelijk aan, veilig en over een lange periode op te bouwen. Maar het moest kort, vlug en intensief

om de veiligheid te kunnen garanderen. Met het gevolg; stage is negatief bevonden wegens zich niet goed voelen op de locatie en L.V. ziet het niet meer zitten om nog eens te proberen.

Casus 13: Arbeidszorginitiatief uit GGZ - inkomensverlies

Anky B. was langdurig ziek, maar na een herstelperiode wilde ze graag terug aan het werk bij haar oude werkgever. Na een overleg met de arbeidsgeneesheer werd progressieve tewerkstelling toegestaan. Echter was de arbeidsgeneesheer van oordeel dat Anky van deze progressieve tewerkstelling snel terug de opstap naar volledige tewerkstelling zou maken, iets wat niet meer haalbaar was. Na 3 maand kreeg Anky te horen dat ze haar mutualiteitsuitkering zou verliezen omdat ze terug aan het werk was.

Na overleg met de werkgever werd beslist Anky alsnog om medische redenen te ontslaan, zodat Anky haar volledige uitkering zou kunnen behouden en niet zou terugvallen op een “vrijwillige” deeltijdse tewerkstelling – wat sowieso een verlies van inkomen zou betekenen.

Progressieve tewerkstelling als maatregel is een goede maatregel, zeker omdat het inkomen uit de tewerkstelling gecombineerd kan worden met de mutualiteitsuitkering. Een dergelijke combi tussen loon en RVA-uitkering, loon en FOD-uitkering en zelfs loon en leefloon zou voor heel wat mensen betekenen dat ze sneller de stap richting betaalde tewerkstelling zouden aanvatten. Vooral als de combinatie van loon en uitkering ook betekent dat bij een mislukt proces alle opgebouwde rechten van de uitkering opnieuw volledig gelden bij het verlies van het loon.