



Nota aan de onderhandelaars van de nieuwe federale regering

Met betrekking het statuut van de arbeidszorgmedewerker

Rondetafel arbeidszorg

November 2019

De Rondetafel arbeidszorg is een overlegplatform dat bestaat uit de federaties van sectoren die arbeidszorg organiseren, de provincies en een aantal belangrijke stakeholders. Onder arbeidszorg verstaat de Rondetafel de methodiek waarbij personen die om medische, mentale, psychische, psychiatrische, sociale of multiproblematiek (MMPPS problematiek) niet, niet meer of nog niet op de betaalde arbeidsmarkt terecht kunnen, onbetaalde arbeid verrichten en waarbij ze intensief worden begeleid zowel op vlak van arbeid als op vlak van zorg. Arbeidszorg kan een 'finaliteit' zijn of een 'stap op weg naar betaald werk'.

Als antwoord op de vraag van de Rondetafel arbeidszorg naar de erkenning en financiering van arbeidszorg heeft de Vlaamse overheid al heel wat maatregelen ontwikkeld: (activerende) arbeidszorg vanuit sociale economie, arbeidsmatige activiteiten (AMA) vanuit welzijn en de activeringstrajecten vanuit welzijn, werk en sociale economie. Onze bekommernissen in verband met de implementatie van deze maatregelen schreven we neer in een Vlaams memorandum.

Toch heeft arbeidszorg ook een link naar het federale niveau. Arbeidszorgmedewerkers hebben immers gemeen dat ze doorgaans leven van een uitkering: een leefloon, een ziekte-of invaliditeitsuitkering, een werkloosheidsuitkering, een BIU (Beroeps Inschakelings Uitkering) of een inkomensvervangende tegemoetkoming. En in de combinatie met onbetaald werken of bij de overgang van het éne statuut naar het andere durft het wel eens mis te lopen.

De Rondetafel arbeidszorg wil daarom een stem geven aan de meest kwetsbaren in onze samenleving; mensen die een zinvolle bijdrage willen leveren aan de maatschappij via arbeidszorg ook al is die omwille van hun MMPPS problematiek beperkt.

De 4 belangrijkste prioriteiten, die betrekking hebben tot het statuut, stellen we graag aan u voor aan de hand van een aantal verkeersborden.

We hebben in de beschrijving van de prioriteiten rekening gehouden met de plannen van de Vlaamse regering uit het Vlaamse regeerakkoord, die raakvlakken hebben met het statuut.

In de nota maken we ook telkens verwijzingen naar cases uit de bloemlezing, ter illustratie.

Samenvatting prioriteiten



- 1) Zorg voor een veilige '**pechstrook**' voor mensen die omwille van MMPPS problematiek moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt;
 - a. Zorg voor een veilige zone binnen elk uitkeringsstelsel, met in het werkloosheidsstelsel het herbekijken van de degressiviteit of
 - b. Breng mensen onder in een ander, beter passend statuut of
 - c. Creëer een apart stelsel voor mensen met een inkomen dat toelaat een menswaardig bestaan te leiden.



- 2) Zorg ervoor dat mensen in arbeidszorg er op zijn minst **niet financieel op achteruit gaan** door onbetaald te gaan werken (en er liefst op vooruit gaan);
 - a. Maak het mogelijk dat arbeidszorgmedewerkers een vergoeding ontvangen
 - b. Onderzoek manieren waarop de kosten van de arbeidszorgmedewerkers kunnen worden gedragen door andere instanties dan de arbeidszorginitiatieven



- 3) Zorg voor een **vlotte overstek** tussen statuten en stelsels en zorg voor een terugkeergarantie.
 - a. Zorg voor een vlotte overgang van het éne stelsel naar een voor die arbeidszorgmedewerker beter passend stelsel
 - b. Zorg voor flexibele systemen, waarbij een gedeeltelijk loon kan worden gecumuleerd met een gedeeltelijke uitkering voor diegenen die de stap willen wagen naar betaalde arbeid.
 - c. Zorg voor een terugkeergarantie naar het vorige statuut voor diegenen die jammer genoeg mislukken in hun opzet.



- 4) Werk **dremfels** weg voor de arbeidszorginitiatieven die deze mensen begeleiden op vlak van zorg en op vlak van werk
 - a. Zorg ervoor dat arbeidszorg wordt toegevoegd aan de lijst met uitzonderingscategorieën voor de Dimona aangifte (naar analogie van prestaties in het kader van een PWA overeenkomst)



1. Zorg voor een veilige pechstrook

Het merendeel van de arbeidszorgmedewerkers leeft van een uitkering: een werkloosheidsuitkering of beroepsinschakelingsuitkering van RVA (31%), een ziekte- of invaliditeitsuitkering van RIZIV (32%), een leefloon van OCMW (8,65%) of een inkomensvervangende tegemoetkoming van FOD sociale zaken (16%). Eigen aan deze 7.562 arbeidszorgmedewerkers is dat ze heel graag willen werken, maar dit om tal van redenen niet kunnen; toch niet in het betaald circuit (zelfs niet in de sociale economie).

Toch wordt de druk in heel wat van deze uitkeringsstelsels opgevoerd. Niet in het minst in het werkloosheidsstelsel, waar deze mensen – toegegeven – theoretisch gezien niet passen omdat ze niet echt ‘beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt’. Dit geldt zeker voor een specifieke subpopulatie onder de mensen met MMPPS problematiek, nl. de mensen met een werkloosheidsuitkering die van VDAB het advies ‘niet-toeleidbaar’ hebben gekregen.

De Rondetafel arbeidszorg pleit dan ook voor de creatie van een ‘pechstrook’ voor mensen die het helse tempo en de complexiteit van de (verkeers)situatie op ‘de autostrade van de arbeidsmarkt’ (tijdelijk) niet (meer) aankunnen. Belangrijk hierbij is dat de pechverhelpingsdiensten (die weliswaar onder de bevoegdheid van de Vlaamse overheid vallen) snel ter plaatse zijn.

Samengevat vraagt de Rondetafel arbeidszorg de creatie van een veilige zone binnen elk uitkeringsstatuut (scenario 1) of de transfer naar een beter passend statuut (scenario 2) of de creatie van een nieuw statuut (scenario 3) voor mensen die omwille van MMPPS problematiek niet, niet meer of nog niet in staat zijn om betaald te werken.

‘Pas als je voldoende bescherming biedt aan de mensen die niet kunnen, kan je de druk opvoeren bij mensen die niet willen.’

1.1. Scenario 1: Veilige zone binnen elk uitkeringsstatuut

- Voor mensen met een RVA uitkering (een werkloosheidsuitkering of BIU (beroepsinschakelingsuitkering))

Welke mensen uit de RVA doelgroep bevinden zich in de gevarenzone? Dat zijn de mensen met BIU (en een MMPPS statuut), wiens regeling afloopt op 31 december 2019 en de mensen met advies ‘niet-toeleidbaar’ en bij uitbreiding de volledige MMPPS doelgroep.

- a) Onduidelijkheid omtrent het MMPPS statuut

Op voorstel van Minister Peeters werd net voor de verkiezingen een Koninklijk besluit goedgekeurd ivm het MMPP statuut voor personen in de werkloosheid

- Het moest bescherming bieden in de eerste plaats aan mensen met een BIU; deze regeling loopt immers af 31 december 2019.
- Het moet nu geïmplementeerd worden in de Vlaamse regelgeving maar de Raad van bestuur van VDAB bereikte alsnog geen consensus: de MMPP doelgroep van het KB is immers niet dezelfde als de MMPPS doelgroep bij VDAB.
- Binnen dit nieuwe statuut blijft de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering doorlopen. Nochtans is de redenering achter de invoering van de degressiviteit de volgende: financiële stimuli creëren om mensen aan te zetten werk te zoeken. Deze stimuli zullen uiteraard geen enkel effect hebben bij mensen die 'niet-toeleidbaar' zijn en zal hen alleen maar (verder)onder de armoede drempel duwen.

b) Al van bij aanvang in het verkeerde stelsel

Personen met een handicap kunnen pas vanaf 21 jaar een uitkering aanvragen bij de FOD sociale zaken. Nochtans verlaten zij vaak voor de leeftijd van 21 jaar de school. Dan verliezen zij hun recht op verhoogd kindergeld. Om dat te voorkomen schrijft men zich in bij RVA, terwijl eigenlijk al bij aanvang duidelijk is dat zij hier niet thuis horen.

- Voor mensen met een ziekte- of invaliditeitsuitkering

Willekeur bij adviserend geneesheren

Er is geen duidelijk referentiekader voor de adviserend geneesheren bij beoordeling van 'werkbekwaamheid' en het verlenen van toegang tot ondersteunende Vlaamse en federale maatregelen zoals progressieve tewerkstelling, arbeidsreïntegratietrajecten en alle Vlaamse activeringsmaatregelen (activeringstrajecten, AMA, IBO+, etc.). Er is geen mogelijkheid om een 2e opinie te vragen.

(bijvoorbeeld casus 13)

- Voor mensen met een leefloon

Een OCMW moet verschillende rollen opnemen: is verantwoordelijk voor de uitkering, moet toestemming geven voor toegang tot ondersteunende maatregelen, en doet vaak zelf de begeleiding, wat mogelijkheid geeft tot conflicten tussen deze rollen.

- Voor mensen met een tegemoetkoming voor personen met een handicap

Hier doet zich hetzelfde voor als bij een invaliditeitsuitkering: er is geen uniformiteit in de beslissingen van geneesheren en er is geen mogelijkheid om een 2e opinie te vragen.

1.2. Scenario 2: Transfer naar een ander beter passend statuut

In het Vlaams regeerakkoord spreekt men van een 'statuut voor de niet-toeleidbaren' buiten de werkloosheid'. Wat betekent dit?

1.2.1. Worden zij getransfereerd naar het bijstandsstelsel (leefloon, tegemoetkoming personen met een handicap)? Dit zou een aantal perverse neveneffecten hebben:

1. Schending van het verzekeringsprincipe: deze mensen hebben bijgedragen aan de sociale zekerheid, hebben voldoende dagen gewerkt (anders zouden ze geen werkloosheidsuitkering ontvangen)
2. Financieel betekent dit voor het overgrote deel een achteruitgang: de uitkeringen binnen werkloosheid liggen (doorgaans) hoger
3. Geen geïndividualiseerd recht meer: het leefloon en de tegemoetkoming voor PMH zijn gebonden aan een middelentoets op gezinsniveau. (Vb. een persoon die werkloosheidsuitkering heeft als samenwonende met een werkende partner, zou de uitkering bij transfer naar leefloon wellicht verliezen.)
4. Ongezonde afhankelijkheidsrelaties: omdat de bijstandsuitkeringen gebonden zijn aan een middelentoets en niet geïndividualiseerd, leidt dit tot ongezonde afhankelijkheidsrelaties van de bijstandsgerechtigde ten aanzien van zijn of haar partner (cfr. De prijs van de liefde)
5. Gevaar van 'oneindige carrousels': omdat het sociale zekerheidstelsel een beter bescherming biedt dan het stelsel van de bijstand, proberen begeleidende instanties leefloners in de sociale zekerheid binnen te loodsen via een artikel 60§7. Als deze niet onmiddellijk aan een baan geraakt (wat obv zijn MMPPS problematiek te verwachten is) zal hij na verloop van tijd terug in het leefloon belanden, waar hij na verloop van tijd terug een artikel 60 zal aangeboden krijgen: een oneindige carousel tussen werkloosheid en leefloon.
6. Verder verwijderd van de arbeidsmarkt: de groep die men het sterkst in het vizier heeft voor activerende maatregelen is de RVA doelgroep. Door de niet-toeleidbaren uit de werkloosheid te verwijderen drijft men hen ook verder weg van de arbeidsmarkt (zeker als ze terecht komen in de doelgroep van personen met een inkomensvervangende tegemoetkoming). Toch is de 'niet-toeleidbaarheid' geen onveranderlijke status. Het gebeurt niet zelden dat mensen na een aantal jaren hun problematiek onder controle hebben en toch stappen kunnen zetten.
7. Mensen die echt niet kunnen werken gaan misschien toch sterker gestuurd worden in de richting van een (verplicht) activeringstraject (in het geval van een leefloon).

En wat doet men met mensen in de andere stelsels die omwille van MMPPS redenen niet kunnen werken?

Enkel wanneer er mechanismen worden ingebouwd in de regelgeving met betrekking tot het leefloon, die deze perverse effecten teniet doen, is dit een valabele piste.

1.2.2. Of zou er een transfer kunnen komen naar de arbeidsongeschiktheidsverzekering?

- Dat heeft ontegensprekelijke voordelen:
 - o Daar horen deze mensen eerder thuis (omwille van het op dat moment niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt)
 - o Daar zijn de rechten geïndividualiseerd (toegekend aan de persoon en niet gekoppeld aan een middelentoets op gezinsniveau)
 - o Er bestaat het systeem van de progressieve werkhervatting die voor de doelgroep echt nodig is (en die in andere stelsels nog te weinig/niet is uitgebouwd)
 - o Ook daar wordt de deur naar de arbeidsmarkt op een kier gehouden (via onder andere de re-integratie trajecten).

Toch zal er hier aan moeten worden gesleuteld aan de voorwaarden als men mensen met een tegemoetkoming voor personen met een handicap ook in dit stelsel wil onderbrengen (zij hebben op dit moment geen toegang omwille van geen of te weinig gewerkte dagen).

1.3. Nieuw statuut

Omdat er wel wat nadelen verbonden zijn aan de MMPP doelgroep binnen hun huidige statuut te laten of te transfereren naar een ander statuut, zou er kunnen voor worden geopteerd een nieuw statuut te creëren. De vraag is of dit een haalbare piste is voor een groep van 7.000 niet-toeleidbaren in Vlaanderen?

Conclusie:

- Er zal een evenwicht moeten worden gevonden tussen 'beschermen' maar toch niet 'afschrijven' en de deur naar de arbeidsmarkt op een kier te houden.
- Of de doelgroep nu binnen verschillende stelsels blijft zitten, of er een nieuw apart stelsel komt, ze zouden allemaal dezelfde rechten en plichten moeten hebben



2. Zorg ervoor dat arbeidszorgmedewerkers niet achteruit gaan op financieel vlak

Aan 'gaan werken' zijn vaak kosten verbonden: kosten om zich naar het werk te verplaatsen, voor kinderopvang, voor werkkledij. Uit cijfers van de Rondetafel arbeidszorg van 2017 blijkt dat de helft van de arbeidszorgmedewerkers geen vergoeding ontving. Dit betekent dat meer dan 3.500 arbeidszorgmedewerkers 'moeten betalen om gratis te mogen gaan werken'. Slechts een kwart (23,4% om precies te zijn) ontving een motivatiepremie (meestal 1 euro per uur). Dit heeft natuurlijk alles te maken met de financiële toestand in de meeste arbeidszorginitiatieven, die zelf deze vergoeding moeten ophoesten, en het verwaarloosbare rendement van de arbeidszorgmedewerkers.

Naar aanleiding van de nieuwe AMA regelgeving werd het zelfs verboden de arbeidszorgmedewerkers een andere dan een onkostenvergoeding te geven. Nochtans betekent dit een welkome aanvulling op hun schaarse inkomen en een blijk van waardering van hun inzet. De argumentatie hierbij was, dat een dergelijke premie aanzien wordt als 'loon' en dat dat daarmee aan de vier voorwaarden is voldaan om te spreken over 'loonarbeid' en niet langer over 'onbezoldigde arbeid'.

In de discussie van al dan niet een vergoeding te geven aan de arbeidszorgmedewerkers speelt soms het argument dat dit een werkloosheidsval zou creëren. Uit de cijfers van de Rondetafel blijkt echter dat deze vrees ongegrond is. Van alle medewerkers die in 2017 zijn doorgestroomd naar een 'hogere' vorm van arbeid, ontving 36,4% een motivatiepremie en 20,1% een onkostenvergoeding. Bij de totale populatie bedroegen deze percentages respectievelijk 23,4% en 15,7%. Mensen die een motivatiepremie kregen, stroomden dus meer dan gemiddeld door.

De Rondetafel pleit er dus in ieder geval voor om:

- 1) het minimaal mogelijk te maken dat arbeidszorgmedewerkers een vergoeding ontvangen;
- 2) in het beste geval te onderzoeken of er manieren zijn - bijvoorbeeld door het toekennen van het 'cursistenstatuut' waarbij arbeidszorg beschouwd wordt als een permanente (trede 3) of tijdelijke (trede 4) scholingsopdracht, zeker gezien elk traject binnen arbeidszorg werkt aan persoonlijke groei van het individu – waarbij de kosten die arbeidszorgmedewerkers hebben, door de overheid worden gedragen
- 3) Te onderzoeken of de mogelijkheid van het 'onbelast bijverdienen' (of het 'verenigingswerk' of de bijkluswet) ook voor 'niet-toeleidbaren' kan worden opengesteld

(bijvoorbeeld casus 5, 10, 11)



3. Zorg voor een vlotte overstek tussen statuten en stelsels

3.1. Overgangen tussen uitkeringsstelsels

Mensen in arbeidszorg leven doorgaans van een uitkering. Soms is het stelsel waarin ze zitten niet het meest optimale stelsel. Vaak hangt dat af van de manier waarop ze de sociale zekerheid zijn 'binnengekomen'. We zegden al dat sommige personen met een handicap bij RVA terecht komen om te voorkomen dat ze hun recht op verhoogde kinderbijslag verliezen. Ook de eerder benoemde groep 'niet-toeleidbaren' horen 'theoretisch gezien' niet echt thuis in de werkloosheid.

Toch is de overstap naar een ander stelsel niet altijd evident. De niet-toeleidbaren bijvoorbeeld zijn 'te ziek' om te werken maar niet ziek genoeg om het recht te openen op een ziekte- of invaliditeitsuitkering of een inkomensvervangende tegemoetkoming. Het zijn werklozen tussen wal en schip, aldus Wouters en Nicaise in het gelijknamige rapport (Schepers, W. en I. Nicaise, 2017).

De weg uit de sociale zekerheid naar de bijstand is meestal iets minder moeilijk dan het omgekeerde. Personen met een inkomens vervangende tegemoetkoming moeten eerst gewerkt hebben om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering of een ziekte- of invaliditeitsuitkering. Maar dat is voor velen onder hen echter niet mogelijk. Ze zitten vast in dit stelsel en betalen de prijs van de liefde.

De weg van een leefloon naar een werkloosheidsuitkering is dankzij het instrument van de 'artikel 60§7' en artikel 61 (bij privé werkgevers) iets vlotter. Door de integratie in het beleid van tijdelijke werkervaring wordt het meer ingezet als een activeringsinstrument dat mensen naar een betaalde baan moet leiden. Toch wordt het ook nog gebruikt als een louter transfer middel. Bovendien wordt zeker het instrument van de artikel 61 onderbenut.

De onthaaltrajecten niet-toeleidbaren in het kader van het geïntegreerd breed onthaal moeten voor de mensen met een RVA uitkering en een advies 'niet-toeleidbaar' de onderbescherming onderzoeken en mensen naar een beter passend statuut leiden. Deze GBO samenwerkingsverbanden zijn echter niet gebiedsdekkend voor Vlaanderen. Bovendien is het voor de begeleiders niet altijd even duidelijk wat de financiële consequenties zijn van een overgang van het éne stelsel naar het andere.

De Rondetafel pleit dan ook voor een vlotte (en begeleide) overgang van het éne stelsel naar een ander, beter passende stelsel, gebaseerd op een realistische inschatting van de consequenties (ook op financieel vlak) van deze overgang. De overheid moet er zich hierbij van bewust zijn dat de verschillende stelsels communicerende vaten zijn en dat het budgettair gezien om een vestzak broekzak operatie gaat. De stijging van het aantal leefloners bijvoorbeeld kan zonder enige twijfel gelinkt worden aan het schrappen van de BIU bij een aantal uitkeringsgerechtigden.

3.2. Overgang tussen uitkering ontvangen en werken (en terug)

De oversteek van een situatie van uitkeringsafhankelijkheid naar de arbeidsmarkt moet vlotter. De overgang wordt tegengewerkt door heel wat perverse factoren verbonden aan verschillende regelgevingen. Omgekeerd is de weg van werk terug naar een uitkering ook allesbehalve evident. Men heeft immers niet meteen en automatisch terug recht op de uitkering die men genoot voor het 'arbeidsmarktavontuur', laat staan op de ondersteuningsmaatregel waar men van genoot.

3.2.1. Werken moet lonen

De kloof tussen werken en niet-werken moet groot genoeg zijn. Men kan maar moeilijk verwachten dat mensen zich in een avontuur storten waarvan de uitkomst onzeker is, wanneer zij er financieel niet op vooruitgaan. De laagste lonen moeten omhoog. De Vlaamse jobbonus die in het Vlaams regeerakkoord wordt aangekondigd zou hieraan moeten tegemoet komen. De vrees voor werkloosheidsvallen worden, terecht, ook steeds mee in overweging genomen bij onderzoeken naar het optrekken van de uitkeringen. Toch moet het gezegd dat vele van deze uitkeringen zich onder het armoede niveau bevinden.

3.2.2. Geen extra kosten

Gaan werken betekent vaak een aantal extra kosten. Als je kinderen hebt moet je kinderopvang voorzien. Als je je moet verplaatsen naar het werk, moet je vervoerskosten incalculeren. Deze extra kosten, te samen met de sociale voordelen die wegvallen, maken het vaak financieel compleet onaantrekkelijk om de stap naar werk te zetten. Dit geldt zeker voor arbeidszorgmedewerkers die er qua inkomen al zeker niet op vooruit gaan, maar wiens vervoerskosten soms door een arbeidszorginitiatief worden gedekt, maar zeker niet altijd.

3.2.3. Sociale voordelen mogen niet weg vallen

Vaak hangen er een heleboel voordelen of sociale rechten vast aan een uitkering. Als mensen met een inkomensvervangende tegemoetkoming aan het werk gaan bijvoorbeeld vallen er ook veel sociale en fiscale maatregelen weg, zoals het sociaal tarief gas en elektriciteit, de vermindering van de successierechten, hogere terugbetaling bij je ziekenfonds, de vrijstelling of compensatie op de saneringsbijdrage op je waterfactuur,... Ook een aantal Vlaamse ondersteunende maatregelen zijn verbonden aan het statuut of de uitkeringssituatie, zoals bijvoorbeeld het recht op woonbegeleiding. Deze valt weg terwijl de nood eraan net groter wordt als personen met een beperking de stap naar werk zetten. De aankondiging in het Vlaams regeer akkoord dat sociale rechten en voordelen afhankelijk zullen worden gemaakt van het inkomen en niet van het statuut, is hier dus veelbelovend.

(bijvoorbeeld casus 7)

3.2.4. Deeltijdse werkhervatting mogelijk maken

Veel mensen met een MMPPS problematiek zijn niet in staat voltijds te werken en kunnen dus enkel een halftijdse job aanvaarden. Maar ook hier is de stap van een uitkering naar een halftijds loon meestal geen financiële beloning. In slechts één stelsel staat men toe het loon uit een deeltijdse

tewerkstelling te combineren met een gedeeltelijke uitkering: in het stelsel van het RIZIV. Mensen met een ziekte- of invaliditeitsuitkering kunnen via progressieve tewerkstelling of begeleidde werkhervatting deeltijds terug aan het werk met een aanvulling van hun inkomen.

In de andere stelsels kan dit niet of moeilijk. Bij mensen met een werkloosheidsuitkering bijvoorbeeld moet de werkgever een formulier ondertekenen dat hij enkel een deeltijdse betrekking kan aanbieden en dat de werkloze noodgedwongen deeltijds moet werken. Vele werkgevers (ook uit de sociale economie) zijn hier geen voorstander van omdat het werk moeilijker te organiseren is en omdat de vaste kosten per werknemer hoger liggen.

(bijvoorbeeld casus 1, 2 en 8)

Vanuit OCMW-statuut mag je beperkt bijverdienen (max. 250 euro) zonder leefloon te verliezen. Echter, de opstap maken en tewerkstelling geleidelijk combineren met leefloon, kan niet. Ook mensen met een tegemoetkoming voor personen met een handicap kunnen niet cumuleren. KVG ontwikkelde een simulatie instrument om dit te berekenen.

(bijvoorbeeld casus 4 en 10)

3.2.5. Begeleidde overgang

Arbeidszorgmedewerkers, en bij uitbreiding alle mensen uit de MMPPS doelgroep, die de stap willen zeten naar betaalde arbeid op de reguliere arbeidsmarkt hebben daarbij de nodige begeleiding nodig; bij voorkeur door de organisatie die voorheen al de begeleiding opnam. IPS (Individual Placement and Support) met de nodige nazorg eenmaal de overgang is gemaakt kan soelaas bieden. Hiervoor moet ook de nodige tijd worden voorzien, zoals blijkt uit casus 12. Dit is echter geen zaak voor de federale maar wel voor de Vlaamse overheid.

(bijvoorbeeld casus 12)

3.2.6. Terugvalpositie creëren

Uit wat we hierboven beschreven kan je al afleiden dat mensen die de stap zetten van een uitkeringssituatie naar werk zich in een avontuur storten en dat de motivatie al zeer groot moet zijn om hun zekerheden op het spel te zetten. Het zou het voor deze mensen al minder avontuurlijk maken, als ze zouden weten dat ze terug kunnen keren naar hun voorgaande rechten in het geval het niet zou lukken op de betaalde arbeidsmarkt. Daarom is het van groot belang een terugvalpositie te creëren voor mensen die de stap wagen, zoals aangekondigd in het Vlaams regeerakkoord. En hiermee bedoelen we niet alleen een terugkeer naar hun statuut – hun uitkering en alle voordelen eraan verbonden – maar ook een terugkeer naar de maatregel waarvan ze gebruik maakte voor ze een betaalde job op de reguliere arbeidsmarkt aanvaardde. Als een werknemer van een maatwerkbedrijf doorstroomt naar de reguliere arbeidsmarkt, zou die de garantie moeten kunnen krijgen dat hij of zij kan terugkeren. Hetzelfde geldt voor arbeidszorg. Daar is het zo dat arbeidszorgmedewerkers die in een 'doorstroomtraject arbeidszorg' stapten niet automatisch konden terug keren naar het arbeidszorginitiatief.

(bijvoorbeeld casus 3 en 6)



4. Werk drempels voor arbeidszorginitiatieven (zoals de Dimona aangifte) weg

De vorige drie aanbevelingen situeerden zich op het niveau van de arbeidszorgmedewerkers; de vierde op het niveau van de organisaties die arbeidszorg aanbieden. Het spreekt voor zich dat arbeidszorgmedewerkers gebaat zijn met efficiënte, goed georganiseerde en voldoende gefinancierde arbeidszorginitiatieven. Nochtans is er op niveau van de organisaties ook nog heel wat ruimte voor verbetering. Heel wat drempels voor arbeidszorginitiatieven bevinden zich op Vlaams niveau. Toch kaarten we er ook graag één aan die zich op federaal niveau bevindt: de Dimona aangifte.

De arbeidszorginitiatieven zijn immers verplicht om een Dimona without dmfa in te dienen voor hun arbeidszorgmedewerkers. Dit heeft ten eerste al tot veel vergissingen geleid bij de uitbetalingsinstellingen, die er verkeerdelijk vanuit gaan dat de persoon waarvoor een Dimona aangifte werd gedaan, betaald tewerkgesteld is, met alle gevolgen vandien voor de uitkering van die medewerker. Bovendien leidt dit voor de organisatie die de aangifte doet tot extra kosten van sociale secretariaten en arbeidsgeneeskundige diensten. Een berekening van het West-Vlaamse provinciaal steunpunt arbeidszorg STAM leert ons dat deze extra kosten, de 70 euro per maand Vlaamse subsidies, ruim overstijgen. Tot slot is een Dimona aangifte weinig haalbaar voor bijvoorbeeld éénmanszaken, waardoor deze – in het geval van AMA op een externe werkpost – moeilijk toegankelijk worden.

De Rondetafel stelt voor om

- Arbeidszorg via een Koninklijk Besluit toe te voegen toe te voegen aan de uitzonderingscategorieën voor wie een Dimona aangifte niet noodzakelijk is, naar analogie van de prestaties geleverd in het kader van een PWA-overeenkomst of
- Om de kosten verbonden aan de Dimona aangifte (zoals de kost voor de arbeidsgeneeskundige inspectie) op rekening van de overheid te nemen (naar analogie van de kosten voor jongeren in deeltijds onderwijs).

De Rondetafel arbeidszorg dankt u voor uw aandacht en het ter harte nemen van haar bezorgdheden omtrent de meest kwetsbaren in onze samenleving, aan wie de Rondetafel via dit memorandum een stem wil geven!