



Advies

Inactiviteitsvallen voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap

Brussel, 15 januari 2015

Advies op eigen initiatief

Goedkeuring raad: 14 januari 2015

De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaaleconomische leven. De SERV-partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum beleidsadviezen op het vlak van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

De heer Philippe Muyters
Vlaams minister van Werk, Economie,
Innovatie en Sport
Martelaarspelin 7
B-1000 BRUSSEL

contactpersoon
Liselotte Hedebouw
02/20.90.106
Lhedebouw@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20150115_Inactiviteitsvallen_personearbeidshandicap

Brussel
15 januari 2015

Inactiviteitsvallen bij personen met een (indicatie van) arbeidshandicap

Mijnheer de minister,

Voor de Commissie Diversiteit is een sterkere arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidshandicap belangrijk. De focus moet daarbij liggen op duurzaam werk, dat zorgt voor een inkomen maar ook bijdraagt tot een betere sociale inclusie van deze doelgroep. In dit advies op eigen initiatief richten we ons specifiek op personen met een (indicatie van) arbeidshandicap die in een of andere vorm een specifiek vervangingsinkomen op basis van gezondheidsbeperkingen ontvangen. Bij het zetten van stappen naar werk botsen zij nog te vaak op belangrijke belemmeringen, en niet enkel op financieel vlak.

Op Vlaams niveau vraagt de Commissie Diversiteit om sterker in te zetten op re-activering binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Dit kan onder andere door in te zetten op de verdere uitbouw van de samenwerking tussen VDAB, GTB, het RIZIV en de ziekenfondsen. De commissie bracht de stakeholders van dit samenwerkingsakkoord rond de tafel voor een verdere uitdieping en concretisering van het advies. De Commissie Diversiteit vraagt in dit advies om het gebruik van de bestaande mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting te stimuleren. Ook duidelijke informatie over de gevolgen van het zetten van stappen naar werk is cruciaal. Verder doet de commissie aanbevelingen over de nood aan een sterkere focus op competenties bij arbeidsongeschiktheid, de uitbouw van disability management in ondernemingen en een goede monitoring.

De Commissie Diversiteit bakent in dit advies ook drie belangrijke prioriteiten af die de Vlaamse verantwoordelijken op federaal niveau moeten (blijven) aankaarten. Ten eerste, het afstemmen van de diverse uitkeringen en statuten tot een stimulerend kader ten aanzien van werk. Daarbij is ook de nodige arbeidsrechtelijke zekerheid voor werkgevers belangrijk. Ten tweede het nog sterker ondersteunen van de informerende en stimulerende rol van adviserend geneesheren in het re-integratieverhaal. En ten derde, prioritair blijven inzetten op een goede samenwerking tussen de betrokken actoren op alle niveaus.

Wij hopen dat u de aanbevelingen in dit advies op eigen initiatief ter harte zal nemen in de verdere uitbouw van uw beleid. Wij zijn altijd bereid om verder met u in gesprek te gaan over de inhoud van dit advies.

Hoogachtend,

Caroline Copers

Voorzitter commissie Diversiteit

Inhoud

Krachtlijnen van het advies.....	6
Advies.....	8
1. Inleiding.....	8
2. Afbakening.....	9
2.1. Personen met een (indicatie van) arbeidshandicap.....	9
2.2. Inactiviteitsvallen.....	10
3. Positie op de Vlaamse arbeidsmarkt.....	11
3.1. Minder aan het werk, vaker inactief.....	11
3.2. Met hinder aan het werk	12
3.3. Oververtegenwoordigd in potentiële arbeidsreserve	12
4. Aanbevelingen	14
4.1. Focus sterker op (re)activering binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid ...	14
4.1.1. Verdere uitbouw van het samenwerkingsakkoord met het federale niveau....	14
4.1.2. Focus van arbeidsongeschiktheid naar competenties	15
4.1.3. Duidelijke informatie over mogelijkheden en gevolgen van stappen naar werk	15
4.1.4. Stimuleer het gebruik van gedeeltelijke werkhervatting	17
4.1.5. Uitbouw disability management in ondernemingen.....	18
4.1.6. Bouw monitoring op basis van administratieve databanken verder uit.....	19
4.2. Prioritaire knelpunten op federaal niveau aansnijden.....	19
4.2.1. Stem de diverse uitkeringen en statuten af tot een stimulerend kader.....	19
4.2.2. Informerende en stimulerende rol ten aanzien van werk van adviserend geneesheren	21
4.2.3. Verbeter de samenwerking tussen de betrokken actoren op diverse niveaus	21

Krachtlijnen van het advies

In dit advies op eigen initiatief focussen we op inactiviteitsvallen voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap die in de een of andere vorm een specifiek vervangingsinkomen op basis van gezondheidsbeperkingen ontvangen. Bij het zetten van stappen naar werk ervaren zij nog te vaak belangrijke drempels. Dat zijn obstakels of beperkingen als gevolg van de reglementering zelf of een gebrek aan informatie, foutieve kennis of perceptie van die reglementering. Inactiviteitsvallen omvatten dus meer dan enkel financiële belemmeringen.

Het aanpakken van inactiviteitsvallen kan een belangrijke hefboom zijn voor een betere arbeidsmarktpositie voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap en de sociale inclusie van deze groep ten goede komen. Het kan ook enkel bijdragen aan het verhogen van de algemene werkzaamheidsgraad. Bij de opmaak van dit advies op eigen initiatief bracht de Commissie Diveriteit de stakeholders van het bestaande samenwerkingsverband tussen VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV rond de tafel om het advies verder uit te diepen en te concretiseren.

In dit advies focussen we op een sterkere invulling van die doelstelling vanuit de Vlaamse bevoegdheden en doen daartoe volgende aanbevelingen:

- Via het samenwerkingsakkoord tussen VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV over de begeleiding naar werk voor werknemers en zelfstandigen die door een medische problematiek niet meer in staat zijn om hun vorige job uit te oefenen, zijn al belangrijke stappen vooruit gezet. Hier moet verder op worden ingezet, met aandacht voor een vlotte doorstroom doorheen de verschillende stappen van het begeleidingstraject en het wegwerken van bestaande wachtlijsten.
- De sterke focus op competenties in het Vlaams arbeidsmarktbeleid moet ook worden meegenomen in de manier waarop wordt omgegaan met arbeidsongeschiktheid. Er moet ingezet worden op een betere erkenning van de belangrijke rol die werk kan spelen in het herstelproces, onder meer door sensibilisering van de diverse stakeholders en de brede maatschappij.
- Het geheel van uitkeringsstelsels en de mogelijkheden daarbinnen inzake toegelaten arbeid vormen een complexe regelgeving. Er is nood aan duidelijke en correcte informatie bij de doelgroep zelf, alsook werkgevers, consulenten en begeleiders, OCMW, adviserend geneesheren, enzovoort. Daarom moet bestaande kennis en expertise beter worden ontsloten en moet verder worden ingezet op een vlotte informatiedoorstroom omtrent (wijzigingen in) de regelgeving naar de doelgroep en hun directe contactpersonen bij VDAB, GTB, ziekenfondsen, vakbonden, zelforganisaties, ...
- De Commissie Diveriteit vraagt opnieuw om dringend werk te maken van een stappenplan voor de structurele inbedding van de MOTYFF-tool binnen de begeleiding van deze doelgroep en een uitrol van dat plan. De tool kan daarbij een plaats krijgen in de werking van de VDAB GTB, OCMW's, ziekenfondsen, vakbonden, werkgeversorganisaties, zelfstandigenorganisaties, sociale secretariaten, sociale verzekeringsfondsen, zelforganisaties, ... Bij het gebruik van deze tool door de doelgroep is een goede omkadering cruciaal. De commissie vraagt ook om te bekijken of structureel middelen kunnen worden vrijgemaakt voor een regelmatige

update van het instrument bij belangrijke wijzigingen in de regelgeving en de uitbouw van een evenwaardige post voor inkomens van zelfstandigen binnen de tool.

- Het gebruik van mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting moeten worden gestimuleerd, zowel bij de personen met een arbeidshandicap als werkgevers en andere stakeholders zoals adviserend geneesheren en trajectbegeleiders.
- Er moet werk gemaakt worden van de uitbouw van een beleid rond disability management in ondernemingen en bedrijven in Vlaanderen om zo de uitstroom naar inactiviteit en uitkeringsafhankelijkheid van heel wat mensen te beperken.

Ook op federaal niveau zijn er nog knelpunten op het vlak van de uitkeringsstelsels, de reglementering en wijze waarop deze wordt toegepast. De commissie vraagt dat de Vlaamse verantwoordelijken volgende elementen prioritair opnemen met de federale verantwoordelijken.

- De diverse uiterkingen en statuten moeten worden afgestemd tot een stimulerend kader ten aanzien van werk. Daarbij moeten de verschillende stelsels wat betreft hun financiële gevolgen met elkaar in overeenstemming worden gebracht.
- Om werkgevers te stimuleren om gebruik te maken van de mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting is het belangrijk hen ook de nodige arbeidsrechtelijke zekerheid te geven. Zo mag de tewerkstelling in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting niet aanzien worden als een klassieke deeltijdse arbeidsovereenkomst, waarop alle regels met betrekking tot deeltijdse arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn. Een verdere uitklaring hiervan in de reglementering zou een belangrijke stimulans kunnen betekenen voor werkgevers om mee te stappen in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting.
- Adviserend geneesheren moeten ondersteund worden in hun informerende en stimulerende rol ten aanzien van het re-integratieverhaal. Het is belangrijk in te blijven zetten op een eenduidige toepassing en interpretatie van de bestaande regelgeving. Het uitwerken van een systeem om de risicogroep van personen die arbeidsongeschikt zijn en ondersteuning nodig hebben om stappen naar werk te kunnen zetten, zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan een efficiënte inzet van middelen en meer ruimte geven voor een kwaliteitsvolle behandeling van elk dossier.
- Het is belangrijk dat de Vlaamse verantwoordelijken samen met de federale instanties blijven inzetten op een goede samenwerking tussen de betrokken actoren bij de begeleiding van personen met een erkende arbeidsongeschiktheid naar werk.

Advies

1. Inleiding

In dit advies op eigen initiatief focussen we op **inactiviteitsvallen** of drempels die **personen met een (indicatie van) arbeidshandicap** die in de een of andere vorm een specifiek vervangingsinkomen op basis van gezondheidsbeperkingen ontvangen, ervaren op hun weg naar de arbeidsmarkt of tijdens hun tewerkstelling. Het gaat om knelpunten in de regelgeving, zoals een mogelijk verlies van een tegemoetkoming of uitkering en de daarmee gepaard gaande afgeleide rechten bij de stap naar werk. Maar ook een gebrek aan informatie over mogelijke gevolgen bij het zetten van stappen naar werk of foutieve kennis of perceptie van de regelgeving kunnen inactiviteitsvallen zijn.¹

In 2004 focuste de Commissie Diversiteit al eens op inactiviteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap en maakte een oplistijng van knelpunten in de federale regelgeving. In het huidige advies leggen we de focus op **aanbevelingen ten aanzien van het Vlaamse beleid** om inactiviteitsvallen voor deze groep zoveel mogelijk te vermijden of te beperken. Onvermijdelijk botsen we daarbij op de moeilijke combinatie van inkomen uit arbeid en diverse uitkeringen en dus ook federale materie. We geven daarom eveneens aan **welke prioritaire knelpunten de Vlaamse verantwoordelijken moeten aansnijden op federaal niveau**. Bij de opmaak van dit advies bracht de Commissie Diversiteit de stakeholders van het bestaande samenwerkingsverband tussen de VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV op 17 november 2014 rond de tafel met als doel het advies verder uit te diepen en te concretiseren.

Voor de Commissie Diversiteit is het **belangrijk om in te zetten op een sterkere arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidshandicap**. Op basis van het VN-verdrag² inzake de rechten van personen met een handicap hebben alle personen met een handicap ook recht op vrij gekozen of aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. Voor personen met een arbeidshandicap is werk om verschillende redenen belangrijk. Een duurzame job zorgt naast een inkomen ook voor een betere sociale inclusie. Voor de subgroep die dicht tegen de armoedegrens leeft, kunnen daarbij ook armoedevallen, waarbij men de stap naar werk niet durft zetten en daardoor blijft vastzitten in een zwakke sociale positie, worden vermeden.

¹ Personen met een (indicatie van) arbeidshandicap, ook zonder een specifiek vervangingsinkomen, worden daarnaast nog geconfronteerd met andere knelpunten die hun arbeidsmarktparticipatie bemoeilijken. Het gaat bijvoorbeeld om knelpunten van praktische aard, zoals de fysieke toegankelijkheid van gebouwen of mobiliteit; om knelpunten binnen de uitvoering van het (activerings)beleid, zoals voldoende activeringsplaatsen of de arbeidsmarkt zelf, zoals de beschikbaarheid en geschiktheid van jobs. De Commissie Diversiteit wil in de toekomst ook werk maken van een actualisering van het advies actielijst arbeidshandicap met focus op een aantal prioriteiten met betrekking tot evenredige arbeidsdeelname van deze groep.

² Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap werd op 13 december 2006 goedgekeurd door de Verenigde Naties en België ratificeerde dit verdrag op 2 juli 2009.

In het regeerakkoord 2014-2019³ onderschrijft de Vlaamse Regering de doelstelling om tegen 2020 een algemene werkzaamheidsgraad van 76% te realiseren. Om dit effectief te bereiken wil de Vlaamse Regering ondermeer inzetten op een versterkt activeringsbeleid en daarbij inspelen op de latente arbeidsreserve. Personen met een arbeidshandicap zijn oververtegenwoordigd in de arbeidsreserve (Soubron, Herremans, & Sels, 2013). Het gaat ondermeer over inactieven als gevolg van een (tijdelijke) gezondheidsproblemen. Het aanpakken van inactiviteitsvallen kan een belangrijke hefboom zijn voor een sterkere arbeidsmarktparticipatie van deze groep en kan tegelijkertijd de sociale inclusie van deze groep ten goede komen (Commissie Diversiteit, 2013).

2. Afbakening

2.1. Personen met een (indicatie van) arbeidshandicap

De term persoon met een arbeidshandicap verwijst naar een indiceringsprocedure die momenteel door de VDAB wordt gehanteerd. Een persoon met een vermoeden van arbeidshandicap kan op basis van onderstaande lijst van indicaties overgaan naar een persoon met een indicatie van arbeidshandicap. Op basis van een Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 gaat het om volgende lijst van zeven indicaties:

- 1° personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
- 3° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 4° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
- 5° personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;
- 6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- 7° personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts

Vervolgens kan er een 'recht' op ondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap worden aangevraagd, via een automatisch recht of via een multi-elementen-advies-verslag.

In dit advies focussen we op **personen met minstens een indicatie van arbeidshandicap**. Daarnaast moet het gaan om mensen **die op basis van hun fysieke en/of mentale gezondheidstoestand in staat zijn om te gaan werken en daartoe ook bereid zijn**. Het gaat dus enerzijds om personen met een (indicatie van) arbeidshandi-

³ Vlaamse Regering (23/07/2014). Vertrouwen, verbinden, vooruitgaan. Regeerakkoord Vlaamse Regering 2014-2019

cap die *niet aan het werk zijn* maar die op basis van een professionele evaluatie van hun gezondheidstoestand dan wel hun eigen aanvoelen in staat zijn en ook bereid zijn om te werken (zowel werkzoekenden als inactieven). Anderzijds gaat het om personen met een (indicatie van) arbeidshandicap die *aan het werk zijn* en zich wensen te heroriënteren op de arbeidsmarkt. Zij wensen bijvoorbeeld door te stromen van de sociale naar de reguliere economie dan wel omgekeerd. Of ze wensen van een kleine deeltijdse naar een grotere deeltijdse of voltijdse betrekking te gaan dan wel omgekeerd.

2.2. Inactiviteitsvallen

Het zetten van stappen naar werk door personen met een (indicatie van) arbeidshandicap wordt niet alleen bepaald door financiële aspecten. Tal van andere factoren spelen een belangrijke rol, zoals de gezondheidstoestand van de persoon, de kwaliteit van het werk, persoonlijke competenties, attitudes en motivaties, combinatiemogelijkheden werk-privé, het woon-werkverkeer en administratieve lasten bij het zetten van stappen naar werk (Bogaerts & Vandenbroucke, 2009) (SERV, 8 oktober 2008).

In dit advies focussen we op obstakels en beperkingen die het gevolg zijn van **de reglementering zelf of een gebrek aan informatie, foutieve kennis of perceptie van die reglementering**. Inactiviteitsvallen worden daarbij duidelijk ruimer begrepen dan louter financiële belemmeringen. Verwijzend naar het advies van de Commissie Diversiteit van 2004, definiëren we inactiviteitsvallen in het huidige advies als volgt:

Het begrip inactiviteitsvallen dient te worden begrepen als elke regeling die ertoe leidt dat personen met een (indicatie van) arbeidshandicap - die in de een of andere vorm een specifieke vervangingsuitkering ontvangen op basis van gezondheidsbeperkingen - ontmoedigd of beperkt worden om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Hieronder vallen alle procedures en maatregelen die – hetzij individueel, hetzij in combinatie - door hun inhoud, hun complexiteit, hun klantenvriendelijkheid en/of hun stigmatiserend karakter uiteindelijk het actief worden op de arbeidsmarkt negatief beïnvloeden of onvoldoende positief aanmoedigen. Evenzeer vallen hieronder de regelingen die bij de stap naar werk, de inkomenspositie van betrokkene negatief beïnvloeden.

Inactiviteitsvallen kunnen zowel vanuit werkloosheid, inactiviteit als werk (bv. van deeltijds naar voltijds, van beschermd naar regulier circuit) voorkomen. In dit advies focussen we op **inactiviteitsvallen vanuit inactiviteit en werk**, meer specifiek voor personen die in de een of andere vorm een specifieke vervangingsuitkering ontvangen op basis van gezondheidsbeperkingen.

Recent maakt het Centrum voor Sociaal Beleid een update van de studie over inactiviteitsvallen van 2009 (Boogaerts, Vandenbroucke, Marx, & De Graeve, 2009) (Hufkens & Van Mechelen, 2014) en ook een recente studie van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (2013) focust hier op. Uit de onderzoeken blijkt dat het **risico op financiële inactiviteitsvallen tussen januari 2009 en juni 2012 in de meeste gevallen die in de studie werden gesimuleerd is**

toegenomen⁴. Algemeen blijft de financiële meeropbrengst van werken wel behoorlijk. Desondanks blijkt de relatieve financiële meerwaarde van werken in een aantal situaties bijzonder laag of zelfs negatief. Dat geldt met name voor eenoudergezinnen en tweeverdieners met kinderen die terug aan het werk willen. Ook vanuit een maximumuitkering terug aan de slag gaan, gaat vaak gepaard met een inkomensval. Een overstap naar voltijds werk vanuit een maximumuitkering gaat zelfs gepaard met inkomensverlies.

3. Positie op de Vlaamse arbeidsmarkt⁵

3.1. Minder aan het werk, vaker inactief

Op basis van de EAK-enquête 2012 zijn er ongeveer 510 000 personen tussen 20 en 64 jaar die in hun dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder ondervinden door een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte. Van de personen met hinder is 38,7% aan het werk, als zelfstandige of in loondienst. Dat is opvallend lager dan personen zonder hinder (76,7%, zie Tabel 1). Tegelijkertijd zijn er relatief veel meer personen met hinder inactief (57,8%) ten opzichte van personen zonder hinder (20,1%).

Tabel 1 Werkzaamheidsgraad in het Vlaams Gewest in 2012 (20-64 jaar)

	Met hinder	Zonder hinder	Totaal
Werkloos	3,5% (20 000)	3,2%	3,2%
Inactief	57,8% (295 000)	20,1%	25,2%
Werkend	38,7% (195 000)	76,7%	71,5%
	510 000	3 260 000	3 770 000

Bron: EAK-gegevens 2012; Samoy, E. (2014)

Eind 2012 waren er 163 713 personen met een ZIV-uitkering (werkenden en zelfstandigen, méér dan 1 jaar ziek) in het Vlaams gewest waarvan naar schatting 16 000 met een toelating tot werken in het stelsel van deeltijdse/progressieve hertewerkstelling. Eind 2011 ontvingen 2 700 werkenden een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT, al dan niet gecombineerd met een integratietegemoetkoming (IT)) en 10 200 werkenden ontvingen enkel een IT.

⁴ Maatregelen om werk financieel aantrekkelijker te maken (bv. de fiscale werkbonus) wegen daarbij niet op tegen de aanpassing van ZIV-uitkeringen en inkomensvervangende tegemoetkomingen aan de welvaartsgroei (Hufkens & Van Mechelen, 2014).

⁵ Cijfers uit dit onderdeel zijn afkomstig uit (Samoy, 2014) alsook (Moron & Debels, 2012)

3.2. Met hinder aan het werk

Op basis van de gegevens van de EAK-enquête 2012 zijn er ongeveer 195 000 personen met een arbeidshandicap aan het werk in Vlaanderen, als zelfstandige of in loondienst. Dat betekent dat ongeveer 7,3% van alle Vlaamse werkenden aangeeft dat ze hinder ondervinden in hun dagelijkse bezigheden door een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte. Ongeveer 70 000 personen geven aan dat hun arbeidshandicap ook officieel erkend is.

Op basis van administratieve databanken blijkt dat er eind 2012 ongeveer 16 500 personen met een arbeidshandicap tewerkgesteld zijn in een beschutte werkplaats, 769 in sociale werkplaatsen, 82 in invoegbedrijven, 176 in lokale diensteneconomie, 165 via gesco (veralgemeend stelsel) en 55 DAC. Er waren in die periode ongeveer 10 000 personen voor wie de werkgever een Vlaamse Ondersteuningspremie ontving.

Uit het HANDILAB-onderzoek (Moron & Debels, 2012) blijkt dat 30% van de effectief werkende personen met een handicap op beroepsactieve leeftijd (16-64 jaar, 2007, in België) als zelfstandige werkt (waaronder een beperkt aantal helpers van zelfstandigen). Het aandeel zelfstandigen onder de groep van effectief werkende personen met een handicap stijgt met de leeftijd en bedraagt meer dan de helft voor de leeftijdsgroep van 55-64 jaar (59,3%, 2007). Het is dus mogelijk dat tot 30% van de personen met een handicap terug actief zal worden op de arbeidsmarkt binnen een zelfstandige activiteit.

Uit datzelfde onderzoek blijkt dat personen met een handicap die minstens binnen de sociale verzekering (bv. ZIV-uitkering) werden erkend vaker als zelfstandige werken: 36% bij personen enkel erkend binnen de sociale verzekering en 66% bij personen die zowel erkend zijn binnen de sociale verzekering als binnen de sociale bijstand (IVT en/of IT). Personen die enkel door de sociale bijstand werden erkend werken vaker in loondienst (90%).⁶

3.3. Oververtegenwoordigd in potentiële arbeidsreserve

De overgrote meerderheid van personen die hinder ervaren is werkloos of inactief. Van deze groep zegt 66% helemaal geen betaalde arbeid meer te kunnen verrichten (Samoy, 2014). Uit onderzoek naar de potentiële arbeidsreserve (Soubron, Herremans, & Sels, 2013) blijkt dat er een belangrijke groep potentiële arbeidskrachten verborgen zit die ruimer inzetbaar is dan nu het geval is, mits een gerichte ondersteuning. Personen met een arbeidshandicap zijn oververtegenwoordigd in deze potentiële arbeidsreserve. In vergelijking met hun aandeel in de totale beroepsbevolking (12,3%) zijn personen met een arbeidshandicap oververtegenwoordigd onder de groep van actieve werklozen (16,6%) en vooral binnen de latente arbeidsreserve (23,3%) en andere inzetbare niet-actieven (28,0%). De twee laatste groepen zijn niet actief op de arbeidsmarkt, maar zijn er tegelijkertijd niet volledig van losgekoppeld. Het zijn bijvoorbeeld

⁶ Cijfers op basis van gegevens van 2003.

mensen die de perceptie hebben dat er voor hen geen jobs zijn, noch op de regulier arbeidsmarkt, noch in de sociale economie. Of mensen die niet actief op zoek zijn naar een job omdat ze de hoop hebben opgegeven om een job in de nabije omgeving te vinden of omdat ze gedemotiveerd zijn geraakt door te veel administratieve last of personen die wel actief op zoek zijn naar werk maar op zeer korte termijn niet beschikbaar zijn omwille van gezondheidsproblemen.

4. Aanbevelingen

Een grotere arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidshandicap kan maar gerealiseerd worden wanneer bestaande inactiviteitsvallen worden aangepakt. Deze doelstelling moet sterker worden ingevuld vanuit de Vlaamse bevoegdheden. De Commissie Diversiteit doet daartoe een aantal aanbevelingen wat betreft de activering en begeleiding van personen met een (indicatie van) arbeidshandicap die in de een of andere vorm een specifieke vervangingsuitkering ontvangen op basis van gezondheidsbeperkingen (onderdeel 4.1). Daarnaast moet het Vlaamse activeringsbeleid, met de VDAB en GTB als belangrijke actoren in het (re)activeren van deze groep, ook verder aansluiting vinden bij het geheel van uitkeringsstelsels op federaal niveau. We geven in onderdeel 4.2 van dit advies een aantal prioritaire zaken die op federaal niveau moeten worden aangekaart en in overleg met de Vlaamse overheid worden opgenomen.

4.1. Focus sterker op (re)activering binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid

4.1.1. Verdere uitbouw van het samenwerkingsakkoord met het federale niveau

Het **samenwerkingsakkoord tussen VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV**, voor het laatst hernieuwd in 2012, gaat over de organisatie en uitvoering van begeleidingstrajecten naar werk voor werknemers of zelfstandigen die door een medische problematiek niet meer in staat zijn om hun vorige job uit te oefenen. Het gaat om een brede doelgroep die erkend arbeidsongeschikt is, gemotiveerd is om stappen naar werk te zetten, daartoe het akkoord heeft van de adviserend geneesheer, ingeschreven is bij de VDAB en nood heeft aan een trajectmatige begeleiding bij VDAB of GTB. Via deze samenwerking **zijn al belangrijke stappen voorwaarts gezet en er moet verder op worden ingezet**. In het federaal regeerakkoord staat: 'Ten laatste 3 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wordt een reïntegratieplan en voor wie het nodig is tevens een tijdelijk herinschakelingstraject opgemaakt met prioritaire aandacht voor de (rest)mogelijkheden op de arbeidsmarkt' (Federaal Regeerakkoord, 9 oktober 2014, p. 12). VDAB en/of GTB moeten daarin hun rol opnemen. Er moet verder worden nagedacht hoe dit concreet zal worden gemaakt. Het is belangrijk dat de focus blijft liggen op duurzaam werk. De Commissie Diversiteit doet daarbij volgende aanbevelingen:

- Het is belangrijk om in te zetten op een **vlotte doorstroom doorheen de verschillende stappen van het begeleidingstraject**. Een tijdige begeleiding naar werk is cruciaal om de uiteindelijke kansen op werk te verhogen en zou ook een gunstig effect hebben op de gezondheidstoestand van de persoon zelf. Zeker voor deze doelgroep zijn wachttijden waarin geen verdere stappen worden gezet of acties worden voorbereid nefast. Er moet ingezet worden op het wegwerken van bestaande wachttijsten bij de VDAB en haar (gespecialiseerde) partners bij de begeleiding van deze doelgroep.

- Voor een goede samenwerking is een **goede communicatie tussen de verschillende partners** van groot belang, zowel wat betreft het verder uitdiepen en in praktijk brengen van de algemene visie van het samenwerkingsakkoord, als de individuele begeleidingstrajecten. Hier moeten de betrokken partners blijvend in investeren. Er is ook nood aan een **betere digitale uitwisseling van informatie** inzake individuele begeleidingstrajecten en een **éénvormige registratie** van de diverse ondernomen acties.
- De Commissie Diversiteit wijst er op dat er bij de VDAB en GTB wellicht een grotere capaciteit moet worden vrijgemaakt om voor een toenemend aantal arbeidsongeschikten een doorstroom naar werk te realiseren.

4.1.2. Focus van arbeidsongeschiktheid naar competenties

Het Vlaams arbeidsmarktbeleid legt sterk de nadruk op het versterken van individuele competenties en talenten. Die focus op competenties zou ook een uitdrukkelijke vertaling moeten krijgen in de manier waarop wordt omgegaan met arbeidsongeschiktheid. Momenteel legt de terminologie in de wetgeving, in de verschillende beleidsdomeinen en sectoren, in communicatie nog te sterk de nadruk op wat mensen niet kunnen of wat men tekort komt om goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Deze terminologie aanpassen aan een meer waarderend perspectief met **focus op de competenties** waar mensen wel over beschikken kan een belangrijke stimulans vormen. Ook het **belang van werk in het herstelproces** moet beter worden erkend. Dat vergt een wijziging in de visie op arbeidsongeschiktheid bij diverse stakeholders waaronder adviserend geneesheren, werkgevers, vakbonden, behandelend geneesheren, ziekenfondsen, trajectbegeleiders alsook de betrokken personen zelf. Het is belangrijk dat personen in arbeidsongeschiktheid een eenduidige en stimulerende boodschap omtrent het zetten van stappen naar werk krijgen. De Commissie Diversiteit vraagt daarom om in te zetten op:

- **Sensibilisering** over het belang van werk in het herstelproces bij werkgevers, trajectbegeleiders, behandelende geneesheren, adviserend geneesheren, vakbonden, ziekenfondsen, ... en de brede maatschappij,
- **Opleiding van de betrokken actoren** op het terrein om deze mentaliteitswijziging te stimuleren,
- **Wetenschappelijk onderzoek** over de rol van werk in het herstelproces zodat in de begeleidingstrajecten meer evidence-based kan worden gewerkt,
- Aanpassing van de **terminologie in wetgeving** inzake arbeidsongeschiktheid die focust op een meer waarderend perspectief.

4.1.3. Duidelijke informatie over mogelijkheden en gevolgen van stappen naar werk

Het geheel van uitkeringsstelsels en de mogelijkheden daarbinnen inzake toegelaten arbeid vormen een complexe regelgeving. Personen met een (indicatie van) arbeidshandicap die stappen naar werk willen zetten, hebben vaak nood aan duidelijke en

correcte informatie over de voorwaarden voor toegelaten arbeid, over terugkeermogelijkheden, over de gevolgen bij hervat⁷, over de gevolgen voor hun inkomen, over de gevolgen voor andere inkomensgerelateerde voordelen (zoals verhoogde tegemoetkoming in de ziekteverzekering en verhoogde kinderbijslag), Dat geldt ook voor werkgevers, consultants en begeleiders, OCMW, adviserend geneesheren, enzovoort.

Omdat de mogelijkheden en gevolgen van (her)tewerkstelling sterk afhankelijk zijn van de individuele situatie van de persoon (statuut, gezinssituatie, ...), vergt het bovendien telkens een individuele aanpak. Correcte, duidelijke en voldoende informatie moet zorgen voor meer zekerheid en een stimulans bij het zetten van (verdere) stappen naar werk. Het moet ook vermijden dat mensen uit angst voor financiële gevolgen die er in de feiten niet zijn, geen (verdere) stappen naar werk zetten. Concreet doet de Commissie Diversiteit volgende aanbevelingen:

- **Ontsluit bestaande kennis en expertise beter.** Er is al kennis en expertise rond de gehele thematiek bij het Steunpunt Handicap en Arbeid, de VDAB, de ziekenfondsen, op websites als werk.be en talentontwikkelaar.be, ... , maar deze komt nog onvoldoende bij de doelgroep en werkgevers terecht. Zet verder in op een **vlotte informatiedoorstroom omtrent (wijzigingen in) de regelgeving die van belang is voor de doelgroep** tussen de verschillende betrokken actoren, ook tussen regionaal en federaal niveau. Zorg dat deze informatie doorstroomt naar de doelgroep zelf alsook directe contactpersonen van de doelgroep bij VDAB, GTB, GOB's, OCMW's, ziekenfondsen, vakbonden, zelforganisaties, ...
- De Commissie Diversiteit vraagt opnieuw om dringend werk te maken van een stappenplan voor de structurele inbedding van de MOTYFF-tool⁸ binnen de begeleiding van deze doelgroep en een uitrol van dat plan (6 juni 2012) (18 mei 2011) (SERV/Commissie Diversiteit). De tool kan daarbij ruim worden ingezet bij VDAB, GTB, GOB's, OCMW's, mutualiteiten, vakbonden, zelforganisaties, werkgeversorganisaties, zelfstandigensorganisaties, sociale secretariaten, sociale verzekeringsfondsen, Bij het gebruik van de MOTYFF-tool is een goede omkadering cruciaal. De arbeidsmarktintermediairen gaan best samen met de personen met een (indicatie van) arbeidshandicap aan de slag met de informatie uit de MOTYFF-tool om voor elk individueel geval naar de beste mogelijkheden te zoeken.
- Bij een structurele inbedding van de MOTYFF-tool is het belangrijk dat op basis van deze tool blijvend een gedegen berekening kan worden gemaakt. De Commissie Diversiteit vraagt dat er wordt bekeken of er middelen kunnen worden vrijgemaakt voor een **regelmatige updates** van het instrument bij belangrijke wijzigingen in de

⁷ Op basis van Art. 43 van de verordening van de uitkeringen van 16 april 1997 wordt voor personen die na minimaal zes maanden ziekte of tijdens het tijdvak van invaliditeit opnieuw gaan werken en binnen de 2 jaar hervallen, het gunstigste loon als basis voor de berekening van de uitkering gebruikt.

⁸ Binnen het onderzoeksproject Flemosi werd de tool MOTYFF ontwikkeld. Het is een via het internet beschikbaar rekeninstrument dat een concrete inschatting maakt van de gevolgen van het opnemen van een baan door uitkeringsgerechtigden op het inkomen. De doelgroep zijn de uitkeringsgerechtigden zelf, maar ook arbeidsconsultanten, administraties en beleidsmakers. Voordeel van het instrument is dat er slechts beperkte kennis van sociale en fiscale wetgeving nodig is om het toe te passen. De rekenregels, uitzonderingen en interacties tussen uitkeringen en voordelen worden op de achtergrond gehouden.

regelgeving. De tool MOTYFF, zoals deze nu operationeel is, is gebaseerd op regelgeving van juni 2012. Ondertussen is er de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering en zijn er indexeringen gebeurd op het vlak uitkeringen. In de toekomst zal bijvoorbeeld ook de nieuwe reglementering inzake kinderbijslag een impact hebben. Om zo correct mogelijke informatie te kunnen leveren op basis van MOTYFF is een update noodzakelijk. Op lange termijn kan er best bekeken worden hoe een structurele financiering van regelmatige updates van het instrument kan worden voorzien.

- In de huidige vorm kan MOTYFF in een eerder ruwe vorm ook worden gebruikt voor **inkomens van zelfstandigen**. De Commissie Diversiteit vraagt om hier verder aandacht aan te besteden en de berekeningsmogelijkheden voor zelfstandigen als een volwaardige post binnen de tool uit te werken.
- Ook **loongid(t)s**⁹ en **loonkostsimulatie voor werkgevers**¹⁰ zijn erg belangrijke instrumenten om een zicht te geven op de financiële impact bij het zetten van stappen naar (her)tewerkstelling. Er moet verder worden gewerkt aan de ontwikkeling van deze instrumenten en ze moeten een plaats krijgen in de structurele werking van de VDAB, GTB, GOB's, OCMW's, ziekenfondsen, vakbonden, werkgeversorganisaties, zelfstandigenorganisaties, sociale secretariaten, sociale verzekeringsfondsen, zelforganisaties, ...
- De brede toepassing van bovengenoemde tools moet zorgen voor een **duidelijker zicht op concrete drempels die zich in de realiteit voordoen** voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap bij het zetten van stappen naar werk, hetzij in loondienst, hetzij als zelfstandige. Het beleid moet er voor zorgen dat deze informatie op basis van het gebruik van de tools wordt gecapteerd en moet daar actief mee aan de slag gaan.

4.1.4. Stimuleer het gebruik van gedeeltelijke werkhervatting

Voor een grote groep van personen met een (indicatie van) arbeidshandicap die stappen naar werk willen zetten is het belangrijk om te kijken of en hoe een uitkering gecombineerd kan worden met inkomsten uit arbeid. Sommige personen die arbeidsongeschikt zijn zullen binnen afzienbare tijd terug (volledig) aan het werk kunnen, hetzij in hun job zoals voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, hetzij een andere activiteit. In de tussenperiode moeten deze personen hun (verminderde) uitkering kunnen combineren met inkomsten uit arbeid. Het is belangrijk dat een geleidelijk evolutie van de arbeidsduur en een terugkeergarantie bij herval mogelijk zijn, zolang aan de voorwaarden van artikel 100,§2 van de ZIV-wet is voldaan. Er zullen ook personen zijn voor wie het onwaarschijnlijk is dat ze het werk ooit volledig zullen kunnen hervatten. Meer dan een beperkte (en onregelmatige) arbeidspresaties leveren is dan niet mogelijk. Ook voor deze personen is het erg belangrijk om hun (verminderde) uitkering te combineren met een inkomen uit arbeid. De periode waarin ze deeltijds aan het werk zijn in het

⁹ Jobcentrum West-Vlaanderen

¹⁰ Jobcentrum West-Vlaanderen

systeem van toegelaten arbeid kan dan in principe zeer lang duren. De **focus moet dus niet altijd en onmiddellijk op volledige (her)tewerkstelling liggen**. De bestaande mogelijkheden wat betreft gedeeltelijke werkhervatting kunnen best zoveel mogelijk worden aangewend, waarbij de werkgever en de persoon met een (indicatie van) arbeidshandicap samen zoeken naar mogelijke oplossingen. De Commissie Diversiteit doet daarbij volgende aanbevelingen:

- Naast nood aan meer kennis over de huidige mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting, moeten de betrokken ook worden gestimuleerd om er gebruik van te maken. Het gaat daarbij zowel om personen met een (indicatie van) arbeidshandicap en de (potentiële) werkgevers, als andere belangrijke stakeholders (adviserend geneesheren, trajectbegeleiders, behandelend geneesheren, ...). Voor een deeltijdse werkhervatting moet de adviserend geneesheer toelating geven en moet de werkgever akkoord zijn. Het is belangrijk werkgevers te informeren over mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting, zoals lichtere taken voorzien, het spreiden van de arbeidsduur of een vermindering van het aantal arbeidsuren, en hen te stimuleren om samen met de persoon met een (indicatie van) arbeidshandicap naar mogelijke goede oplossingen te zoeken binnen het kader van gedeeltelijke werkhervatting. Ook de evaluatie door de adviserend geneesheer vormt een belangrijk aandachtspunt (zie onderdeel 4.2.2).
- Stimuleer het gebruik van **de VOP als middel om deeltijds werk met het verwerven van een volwaardig inkomen mogelijk te maken**. De combinatie van een uitkering met loon is niet de enige mogelijkheid om deeltijds te werken met een volwaardig inkomen. De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) kan eveneens ingezet worden om minder uren te werken. Zo kan een werkgever samen met de persoon met een arbeidshandicap afspreken dat deze binnen een voltijds contract deeltijds kan werken en dat dit wordt gecompenseerd door aanwending van een substantieel deel van de VOP. Het is dan erg belangrijk dat de werkgever via juiste communicatie het gebruik van de VOP voor minder arbeidsuren aanvaardbaar maakt voor collega's.

4.1.5. Uitbouw disability management in ondernemingen

Er is in Vlaanderen nog veel vooruitgang te boeken wat betreft het aan het werk houden en re-integreren van personen met een (al dan niet verworven) handicap of chronische ziekte. De Commissie Diversiteit pleitte in het verleden reeds meermaals voor de **uitbouw van een beleid rond disability management in bedrijven en ondernemingen in Vlaanderen** en zo de uitstroom naar inactiviteit en uitkeringsafhankelijkheid van heel wat mensen te beperken. In zo een beleid kunnen naast de werkgever en werknemer nog heel wat andere mogelijke partners worden betrokken, zoals de arbeidsgeneesheer, de ziekenfondsen, revalidatiecentra, behandelende geneesheren, HR-medewerkers, vakbonden, Bij de uitbouw van een dergelijk beleid rond disability management is het belangrijk om rekening te houden met kmo's. Zij hebben veelal geen expertise hierrond en voor deze ondernemingen is het organisatorisch niet evident om verschillende partners te betrekken.

Disability management zou een structurele plaats moeten krijgen in de verdere uitbouw van het loopbaanbeleid in Vlaanderen. De Commissie Diversiteit werkte hierover aantal concrete actiepunten uit en verwijst daarvoor naar haar adviezen '[actielijst kansen-groepen](#)' van 6 juni 2012 en '[actielijst arbeidshandicap](#)' van 18 mei 2011.

4.1.6. Bouw monitoring op basis van administratieve databanken verder uit

De Commissie Diversiteit wees in diverse adviezen reeds op het belang van een goede monitoring van de socio-economische positie van personen met een arbeidshandicap op basis van administratieve databanken. Een gedegen beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit steunt op een dergelijke monitoring om de arbeidsmarktpositie van kansengroepen te evalueren en om de impact van gekozen beleidsopties ingezette beleidsinstrumenten in kaart brengen. Het Handilab-onderzoek¹¹ zou een goed startpunt kunnen vormen voor zo een monitoring van de doelgroep personen met een arbeidshandicap. Er moet ook worden onderzocht in welke mate monitoring op basis van administratieve databanken ook kan zorgen voor een duidelijk **zicht op welke situaties inzake (financiële) inactiviteitsvallen zich voordoen en in welke mate deze zich voordoen**. Op dit moment ontbreekt daar nog een eenduidig beeld van.

4.2. Prioritaire knelpunten op federaal niveau aansnijden

Het Vlaams werkgelegenheidsbeleid sterker richten op het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van personen met een (indicatie van) arbeidshandicap lost de bestaande knelpunten wat betreft inactiviteitsvallen op federaal niveau echter niet op. Het geheel van verschillende uitkeringsstelsels, de reglementering en de wijze waarop deze wordt toegepast, brengen in de praktijk een aantal knelpunten met zich mee die het zetten van stappen naar werk door personen in deze uitkeringsstelsels eerder sterk belemmeren dan aanmoedigen. De Commissie Diversiteit vraagt dat de Vlaamse verantwoordelijken volgende elementen prioritair met de federale verantwoordelijken opnemen.

4.2.1. Stem de diverse uitkeringen en statuten af tot een stimulerend kader

De Commissie Diversiteit vraagt om werk te maken van veranderingen in de regelgeving die ervoor zorgen dat financiële vallen voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap verdwijnen of zoveel mogelijk worden beperkt en er een betere afstemming komt met het Vlaamse activeringsbeleid. Het huidige stelsel van uitkeringen en de beperkte afstemming ervan op het Vlaams activeringsbeleid werkt onvoldoende stimulerend. Het geringe verschil tussen het mogelijk loon uit werk en de hoogte van

¹¹ <http://www.belspo.be/belspo/fedra/proj.asp?l=nl&COD=AG/KK/154>

de inkomensvervangende tegemoetkoming en de mogelijke financiële achteruitgang wanneer de stap naar werk niet succesvol blijkt, werkt vooral remmend in plaats van stimulerend. Rekening houdend met de sociale zekerheid en belastingen moet werken lonen en meer inkomen opleveren. Volgende elementen moeten daarbij worden meegenomen:

- **De verschillende stelsels moeten wat betreft hun financiële gevolgen met elkaar in overeenstemming worden gebracht.** Het huidige complexe geheel zorgt ervoor dat het voor diverse betrokkenen niet evident is om financiële gevolgen van een (her)tewerkstelling in te schatten. Het gaat daarbij niet alleen om de uitkeringen zelf, maar ook bijvoorbeeld kinderbijslag, gevolgen voor de uitkering van de partner en verhoogde tegemoetkoming voor gezondheidszorgen. Deze verborgen hindernissen bij het zetten van stappen naar werk moeten in kaart worden gebracht en aangepakt.
- Om ook **werkgevers** voldoende te stimuleren om gebruik te maken van de mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting is het belangrijk hen de **nodige arbeidsrechtelijke zekerheid** te bieden. Het is eigen aan een situatie waarin gedeeltelijke werkhervatting van toepassing is dat de werkgever en werknemer niet alles op voorhand kunnen afspreken en voorzien. Zo mag de tewerkstelling in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting niet aanzien worden als een klassieke deeltijdse arbeidsovereenkomst, waarop alle regels met betrekking tot deeltijdse arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn. Een verdere uitklaring hiervan in de reglementering zou een belangrijke stimulans kunnen betekenen voor werkgevers om mee te stappen in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting.
- Wanneer een **voltijdse werkhervatting** tot de mogelijkheden behoort, ervaren niet alleen werknemers onzekerheid over mogelijke gevolgen bij hervatting, maar botsen ook werkgevers op drempels die het aanmoedigen van werknemers om opnieuw voltijds aan de slag te gaan, belemmeren. Zo wijst de Commissie Diversiteit er op dat de verplichting tot het betalen van een gewaarborgd loon bij nieuwe arbeidsongeschiktheid binnen de 14 dagen (ten gevolge van dezelfde ziekte of ongeval) de werkgever kan afschrikken om een werknemer aan te moedigen tot een voltijdse werkhervatting. In dat kader stelt het federaal regeerakkoord: 'De periode van gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wordt op 2 maand gebracht' (Federaal Regeerakkoord, 9 oktober 2014, p. 12). Binnen deze uitbreiding van de periode van gewaarborgd loon van 1 maand naar 2 maanden moet overwogen worden om de periode waarbinnen hervatting niet opnieuw leidt tot de verplichting het gewaarborgd loon te betalen, te verlengen.
- Er moet een snelle werking komen waarbij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid alle nodige gegevens (inkomen uit toegelaten arbeid, inkomen uit ZIV, ...) voor een correcte afrekening per maand kan meenemen zodat **effecten van stappen naar werk snel duidelijk en correct zijn** en verrekeningen van achterstallige belastingen vermeden worden.
- Het **uitvoeren van alternatieve activiteiten**, zoals mantelzorg en pleegouderschap, tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid brengt op dit moment soms reglementaire problemen met zich mee. Dit is een aandachtspunt waar oplossingen voor moeten worden uitgewerkt.

4.2.2. Informerende en stimulerende rol ten aanzien van werk van adviserend geneesheren

De rol van adviserend geneesheren is cruciaal voor personen in arbeidsongeschiktheid die stappen naar werk willen zetten. Mede door het afsprakenkader tussen VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV hebben de adviserend geneesheren, naast het uitvoeren van de medische evaluatie, ook een informerende en stimulerende rol ten aanzien van werk gekregen. Zij moeten toestemming geven om in een traject naar werk te stappen, maar ook voor het volgen van opleiding. Het is belangrijk deze rol van adviserend geneesheren verder te ondersteunen.

- Op basis van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is het belangrijk om een omschakeling te maken van het medische naar **het sociaal-cultureel model van handicap**. Ook het functioneren van de persoon moet daarbij in rekening worden gebracht en er moet aandacht zijn voor de context waarbinnen een handicap zijn betekenis krijgt.
- Maak verder werk van **een eenduidige toepassing en interpretatie van de bestaande regelgeving inzake toegelaten arbeid** door adviserend geneesheren. Een consistente uitvoering in de praktijk, waarbij adviserend geneesheren dezelfde interpretatie van de regelgeving hanteren, is daarbij erg belangrijk maar blijkt niet zo evident. Zo interpreteren sommige adviserend geneesheren binnen het stelsel van de ZIV-uitkeringen dat een werkhervatting bij minstens 50% arbeidsongeschiktheid ook impliceert dat men binnen dit stelsel niet meer dan 50% kan werken. De wetgeving zegt echter niets over de maximale arbeidsduur.
- Adviserend geneesheren moeten de nodige ondersteuning en voldoende tijd krijgen om hun informerende en stimulerende rol in het re-integratieverhaal effectief te realiseren. Er zou moeten worden geïnvesteerd in een **systeem om de risicogroep van personen die arbeidsongeschikt zijn en ondersteuning nodig hebben om terug stappen naar werk te kunnen zetten, op een valide en betrouwbare manier af te bakenen**. Uit gegevens van het RIZIV blijkt dat ongeveer 80% na drie maanden arbeidsongeschiktheid zelf, zonder enige ondersteuning, terug aan de slag gaat. Een systeem om de risicogroep duidelijk af te bakenen zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan een efficiënte inzet van middelen en meer ruimte geven voor een kwaliteitsvolle behandeling van elk dossier. Een dergelijk systeem start met een dossierscreening en vraagt een goede multidisciplinaire samenwerking. Het is ook belangrijk te investeren in wetenschappelijk onderzoek om een dergelijk afbakeningssysteem te ondersteunen. Maar ook de betrokkenheid van de persoon zelf moet steeds een duidelijke plaats krijgen.

4.2.3. Verbeter de samenwerking tussen de betrokken actoren op diverse niveaus

Om personen met een erkende arbeidsongeschiktheid zo goed mogelijk te begeleiden bij het zetten van stappen naar werk is het cruciaal om in te zetten op **een goede samenwerking tussen de betrokken actoren**. Het is cruciaal dat de Vlaamse verantwoordelijken samen met de federale instanties hier prioritair op blijven inzetten. Voor

de concrete aanbevelingen van de Commissie Diversiteit hierover verwijzen we naar onderdeel 4.1.1.

Referenties

- Bogaerts, K., & Vandenbroucke, P. (2009). *Inactiviteitsvallen bij personen met psychische problemen*. Brussel: Koning Boudewijnstichting, Fonds Julie Renson.
- Bogaerts, K., Vandenbroucke, P., Marx, I., & De Graeve, D. (2009). *Inactiviteitsvallen voor personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen*. Antwerpen: UA - Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.
- Commissie Diversiteit. (18 mei 2011). *Advies actielijst arbeidshandicap*. Brussel: SERV - Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2013). *Advies 10 beleidsprioriteiten*. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (3 maart 2004). *Advies over het wegwerken van activiteitsvallen bij personen met een arbeidshandicap*. Brussel: SERV.
- Commissie Diversiteit. (6 juni 2012). *Advies acties kansengroepen*. Brussel: SERV - Commissie Diversiteit.
- De Lathouwer, L., & Bogaerts, K. (2002). *De problematiek van de werkloosheidsval. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme. In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma*. .
- Di Rupo, E. (11 oktober 2011). *Institutioneel akkoord voor de zesde staatshervorming. Een efficiëntere staat en een grotere autonomie voor de deelstaten*. Brussel.
- (9 oktober 2014). *Federaal Regeerakkoord, 9 oktober 2014*.
- HRW. (juni 2014). *Verslag 2014*. Brussel: Hoge Raad voor Werkgelegenheid.
- Hufkens, T., & Van Mechelen, N. (2014). *Van arbeidsongeschiktheid naar werk: simulaties van inactiviteitsvallen met MOTYFF. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma*. Antwerpen: UA - Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.
- Moron, M., & Debels, A. (2012). *Eindrapport HANDILAB. Deel administratieve data*. . Leuven: CeSO- KULeuven.
- Samoy, E. (2014). *Handicap en Arbeid. Deel I: Definities en statistieken over arbeidsdeelname van mensen met een handicap in Vlaanderen*. Brussel: Departement WSE.
- SERV. (6 juni 2012). *Acties kansengroepen*. Brussel: SERV.
- SERV. (8 oktober 2008). *Aanbeveling werkloosheidsvallen*. Brussel: SERV.
- SERV/Commissie Diversiteit. (sd). *Voorstel SERV/Commissie Diversiteit betreffende verstrekken van informatie over inactiviteitsvallen*. Brussel: SERV - Commissie Diversiteit.

Soubron, M., Herremans, W., & Sels, L. (2013). *De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht*. Leuven: Steunpunt WSE.

Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. (2013). *Sociale bescherming en armoede. Een bijdrage aan politiek debat en politiek actie. Tweejaarlijks verslag 2012-2013*. Brussel: Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.