

ingediend op **1840** (2023-2024) – Nr. 2
27 februari 2024 (2023-2024)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Allessia Claes

over de conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Loes Vandromme, Katrien Schryvers, Kurt Vanryckeghem,
Robrecht Bothuyne, Peter Van Rompuy en Vera Jans

over arbeidsmatige activiteiten (AMA)

Documenten in het dossier:

1840 (2023-2024) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving



Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;

Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;

Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;

Maurits Vande Reyde, Bart Van Hulle;

Meyrem Almaci, Imade Annouri;

Thijs Verbeurgt.

Plaatsvervangers:

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;

Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;

Stijn De Roo, Loes Vandromme;

Steven Coenegrachts;

Johan Danen, Björn Rzoska;

Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzettingen	4
1.	Ronde Tafel Arbeidszorg	4
1.1.	Wat is arbeidszorg?	4
1.2.	Staten-Generaal Arbeidszorg	4
1.3.	Vier principes van arbeidszorg	5
1.4.	Ondersteuning	7
2.	Prioriteiten Groep Maatwerk	8
3.	Prioriteiten HERWIN	9
4.	Prioriteiten Zorgnet-Icuro	11
II.	Bespreking	11
1.	Vragen en opmerkingen van de leden	11
2.	Antwoorden	15
3.	Bijkomende vragen	21
	Gebruikte afkortingen	23
	Bijlage: zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 1 februari 2024 een hoorzitting over de conceptnota voor nieuwe regelgeving van Loes Vandromme, Katrien Schryvers, Kurt Vanryckeghem, Robrecht Bothuyné, Peter Van Rompuy en Vera Jans over arbeidsmatige activiteiten (AMA).

De getoonde presentatie is terug te vinden op de [dossierpagina](https://www.vlaamsparlement.be) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Inleidende uiteenzettingen

1. Ronde Tafel Arbeidszorg

1.1. Wat is arbeidszorg?

Fons Leroy, voorzitter Ronde Tafel Arbeidszorg, wijst op de complexiteit van arbeidszorg, die moeilijk te vatten is in de gewone hokjes van het Vlaamse arbeidsmarkt- en welzijnsbeleid. Arbeidszorg beweegt zich op de treden 3 en 4 van de participatieladder, tussen werk en welzijn. Op beleidsniveau zit het dus tussen de departementen Werk en Economie en Welzijn en Gezondheid, maar ook tussen gewest- en gemeenschapsbevoegdheden. Zeker in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest maakt dat de zaak complex.

De inhoud, het model en het concept van arbeidszorg worden geschraagd door Vlaamse wetgeving en vallen dus onder Vlaamse bevoegdheden, namelijk de begeleiding van personen op de arbeidsmarkt en in het domein van de zorg. Die personen hebben uitkeringen die onder de federale bevoegdheden vallen. Een samenspel tussen het deelstatelijke en het federale niveau is nodig opdat het systeem coherent is en er in de verschillende uitkeringsstelsels – werkloosheidsuitkeringen, ziekte- en invaliditeitsuitkering, leefloon, tegemoetkomingen voor personen met een beperking – een incentive zit om die mensen te laten participeren.

Daarnaast is er de invloed op het statuut van de arbeidszorgmedewerkers. Arbeidszorg schippert tussen twee beleidsdoelstellingen. Voor sommigen is arbeidszorg een definitieve plaats, voor anderen is het een tijdelijke activiteit tot ze doorstromen naar de arbeidsmarkt. Ook voor de arbeidszorginitiatieven is de situatie dubbel. Voor sommige is het een methodiek ingebed in een bepaalde werkvorm, bijvoorbeeld arbeidszorg in de maatwerkbedrijven. Andere initiatieven houden zich enkel bezig met arbeidsmatige activiteiten en zorg op maat.

1.2. Staten-Generaal Arbeidszorg

Om afspraken te maken tussen de institutionele actoren is er de Staten-Generaal Arbeidszorg gehouden. Die heeft vier leidende principes afgebakend die zijn overgenomen in een engagementsverklaring.

Het eerste principe is dat er een passend en sluitend aanbod moet zijn, dus iedereen met capaciteiten moet kunnen instromen, uiteraard met kwalitatieve begeleiding voor zowel de zorg- als de arbeidscomponent.

Het doel is doorgroeien naar de hoogst haalbare trede op de participatieladder, ontwikkelingsgerichte arbeidszorg dus.

Gelet op de vele uitkeringsstelsels is er weinig houvast op het vlak van het statuut. De arbeidszorginitiatieven streven naar een duidelijk, veilig en rechtszeker statuut voor doorstromers maar ook voor wie terugvalt.

Het vierde principe is een goed afgestemde en geïntegreerde ketensamenwerking, van de verschillende actoren maar ook van de beleidsniveaus.

Deze engagementsverklaring is op 17 november 2023 voorgesteld in het Vlaams Parlement en ondertussen ondertekend door de Vlaamse ministers van Werk en Welzijn en de federale ministers van Sociale Zaken, Werk en Integratie van Personen met een Beperking. Ook de twee voornaamste betrokken strategische Vlaamse adviesraden – de SERV en de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin – en alle federaties, koepelorganisaties, aanbieders en toeleiders naar arbeidszorg ondertekenden de verklaring.

De staten-generaal heeft een uitnodiging gekregen van de Vlaamse Onderwijsraad. Ook het onderwijs kampt met beschotten. Enkel opleidingsvorm 1 geeft toegang tot arbeidszorg terwijl het ook een optie is voor leerlingen in andere OV-stelsels. Onderwijs wil bekijken hoe arbeidszorg voor leerlingen in het buitengewoon onderwijs een opstap kan zijn naar participatie en de arbeidsmarkt.

Voorts is er een vervolgvergadering gepland met de federale leidende ambtenaren die aanwezig waren op de staten-generaal om gemeenschappelijke principes af te spreken die dan vertaald kunnen worden naar de verschillende uitkeringsstelsels, zodat zekerheid wat betreft statuut gecombineerd wordt met voldoende incentives om te participeren.

1.3. Vier principes van arbeidszorg

Divers en sluitend aanbod

Mieke Frans, lid van de Ronde Tafel Arbeidszorg en bestuurssecretaris van de provincie Vlaams-Brabant, vindt de vier principes terug in de conceptnota. Een divers en sluitend aanbod, geografisch goed gespreid, is een belangrijk punt in de nota. De mobiliteit van de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is immers doorgaans beperkt. In de conceptnota staat ook dat de diversiteit aan werkvormen op één werkvloer een pluspunt is maar geen noodzakelijke voorwaarde als er samenwerking is. Dat valt onder het vierde principe, de geïntegreerde samenwerking.

Een ander punt dat de RTAZ ten volle onderschrijft, is dat de subsidie voor AMA WVG kostendekkend moet zijn. Dat is nu zeker niet het geval. Er wordt ook gewezen op de sociale return on investment voor de overheid, gezien het preventieve karakter ervan. Dat staat ook beschreven in het onderzoek van de UCLL over de meerwaarde van arbeidszorg waarnaar de conceptnota verwijst. In de conceptnota wordt gewezen op de wenselijkheid van bijkomend onderzoek, wat de RTAZ zeker onderschrijft.

Bovendien wordt de ruimte om een geschikte werkplek te zoeken, benadrukt. Ook daar is de RTAZ het volmondig mee eens. Bij AMA WSE gebeurt de toeleiding door het Gespecialiseerd Team Bemiddeling, bij AMA WVG is het zoeken naar een geschikte werkplek de taak van de arbeidszorginitiatieven zelf. Een vlotte en flexibele overgang tussen AMA WVG en AMA WSE is een van de centrale punten in de conceptnota waar de RTAZ zich volledig in kan vinden. Ook het streven naar één kader voor beide stelsels is belangrijk omdat zo voor de arbeidszorgmedewerker een maximale flexibiliteit en mobiliteit over de treden van de participatieladder kan worden gegarandeerd.

Wat de subsidiëring van arbeidszorg betreft, is er in 2021 een grote stap gezet door de drie systemen van WSE samen te voegen tot één: AMA WSE. Op dit moment bestaan AMA WSE en AMA WVG nog als aparte systemen terwijl er veel gelijkenissen zijn. Uiteraard zijn er ook verschillen. Zo is AMA WVG echt gericht op participatie en AMA WSE eerder op doorstroming en is er een verschil in het

minimumaantal te presteren uren. Toch is voor de RTAZ het doel om te komen tot één stelsel AMA en ook de conceptnota zit op dat spoor. De RTAZ pleit dus voor één frontoffice, waarbij in de backoffice de nodige regelingen worden getroffen tussen de departementen WSE en WVG. Dat is in het voordeel van de arbeidszorginitiatieven, die dan minder administratie zullen hebben, maar ook en vooral van de arbeidszorgmedewerker. In tweede instantie kan daar een systeem voor begeleid werken aan toegevoegd worden.

Voor de afstemming tussen AMA WVG en AMA WSE heeft de RTAZ een voorstel uitgewerkt dat gedragen wordt door alle sectoren en werkt volgens het zogenaamde pizzaprincipe. Dat start van een basisfinanciering: het deeg dat voor iedereen hetzelfde is. Tijdens het eerste jaar van inschakeling is er dan een verhoogde premie, de tomatensaus. In praktijk is de eerste periode immers de meest intensieve begeleidingsperiode. Daarna kan aan wie dat aankan en dat wenst een groeipakket worden aangeboden met extra's op maat van de medewerker zoals taalondersteuning, sollicitatietraining en een stage. Het beleg van de pizza is dus te kiezen. De RTAZ kan dat voorstel aan de parlementsleden bezorgen.

Maximaliseren van groeikansen

Het tweede belangrijke principe is het maximaliseren van groeikansen. In de conceptnota staat terecht dat het onderscheid tussen AMA WVG en AMA WSE op de werkvloer soms moeilijk te maken is. Uit de cijfers in het rapport van de RTAZ blijkt dat er ook vanuit AMA WVG doorstroming is naar trede 5 en 6 van de participatieladder. Het klopt ook dat er voor AMA WSE het best zo min mogelijk tijdsdruk is. Dat in de uitvoeringsbesluiten AMA WSE op trede 3 wordt gezet, zorgt wel voor wat verwarring. Ook de administratie zegt dat het traject zo kort als mogelijk en zo lang als nodig moet zijn. In de praktijk wordt dat niet altijd zo geïnterpreteerd. Voorts wordt terecht opgemerkt dat een regelmatige evaluatie bij AMA WVG wenselijk is, gezien het doel van doorstroming.

Mieke Frans geeft het voorbeeld van Bart, die door de toepassing van de methode van de AMA-meter na een periode van tien jaar arbeidszorg nu op de gewone arbeidsmarkt werkzaam is. De AMA-meter is eigenlijk een soort knipperlicht dat aangeeft dat een persoon klaar is om meer te doen dan enkel arbeidszorg. Hoewel het instrument al gebruikt wordt, is het nog niet wetenschappelijk gevalideerd. Die validatie zou handig zijn.

Een duidelijk, veilig en rechtszeker statuut

In de conceptnota wordt er gewezen op het belang van een eenduidig wettelijk kader over alle beleidsniveaus heen, het derde principe. Ook op de staten-generaal, waar de drie administrateurs-generaal van de belangrijkste uitkeringsinstanties waren, bleek dat een integrale visie op arbeidszorg en activering wenselijk is. Die kan ook zorgen voor administratieve vereenvoudiging. Ongeveer een derde van de arbeidszorgmedewerkers krijgt een ziekte-uitkering, een derde krijgt een werkloosheidsuitkering en een laatste derde ontvangt inkomensvervangende tegemoetkomingen. Het is belangrijk om het gesprek aan te gaan met de uitkeringsinstanties.

Momenteel heeft deelname aan arbeidszorg soms een negatieve impact op het inkomen, wat betekent dat medewerkers betalen om gratis te mogen gaan werken. Die anomalie moet weggewerkt worden. Zorgen dat er geen inkomensverlies is, is één zaak, een andere kwestie is de vergoeding. Met de huidige regelgeving kan dat niet voor arbeidszorg, maar waarom kan het voor wijk-werken wel? De RTAZ heeft het op zich genomen om daarover verder te overleggen met de belangrijkste uitkeringsinstanties.

Geïntegreerde ketensamenwerking

Het vierde principe waaraan Mieke Frans de conceptnota toetst, is de geïntegreerde ketensamenwerking. Het gaat om de samenwerking tussen arbeidzorginitiatieven en andere organisaties op de participatieladder of het participatiewiel maar ook om meer structureel overleg tussen de verschillende beleidsniveaus, vooreerst tussen de beleidsdomeinen Welzijn en Werk, maar ook tussen de Vlaamse en de federale overheid. De Vlaamse overheid kan daar best de aanjager van zijn.

Kortom, de RTAZ is het eens met heel wat elementen van de conceptnota en is de indieners dankbaar om de parlementsleden daar attent op te maken.

1.4. Ondersteuning

Bea Van Imschoot is voorzitter van STAM vzw. STAM staat voor Steunpunt Activering op Maat en is een provinciale ledenorganisatie die zelfstandige arbeidzorginitiatieven en de maatwerkbedrijven met een arbeidzorgvloer in West-Vlaanderen verenigt. STAM focust op arbeidzorg als methodiek met een dubbele focus, opstap naar de arbeidsmarkt maar ook een vangnet voor wie al dan niet tijdelijk een stapje terug zet. Het steunpunt bestaat iets meer dan twintig jaar, dankzij de steun van de provincie en de POM West-Vlaanderen. De samenwerkingsovereenkomst met hen wordt jaarlijks geactualiseerd.

Voorts is er een werkplan met drie actieclusters: acties als de ledenorganisatie die overkoepelt, ondersteunt en begeleidt, als de belangenbehartiger van alle leden over alle sectoren heen en als expertisecentrum Arbeidzorg voor West-Vlaamse arbeidzorginitiatieven.

Als ledenorganisatie zet STAM vooral in op informatie, algemeen met nota's en nieuwbrieven en op vraag. Het steunpunt monitort ook data op basis van het registratiesysteem van de RTAZ, waaruit het jaarlijks een rapport over West-Vlaanderen distilleert.

Een andere activiteit richt zich op het meer zichtbaar maken van de leden, het doelpubliek en de activiteiten, onder andere via www.doeners.be.

Het steunpunt houdt ook de vinger aan de pols bij organisaties met een arbeidzorgvloer met onder meer een jaarlijkse thematische hoorzitting. In 2023 ging die over de voorbereiding van de Staten-Generaal Arbeidzorg. Het verslag daarvan is overgemaakt aan de RTAZ en heeft dienst gedaan om de workshops op de staten-generaal vorm te geven.

Als belangenbehartiger organiseert en neemt STAM deel aan provinciale en regionale en Vlaamse overlegfora. Het speelt daar een actieve rol in het beleidsvoorbereidende werk.

Als expertisecentrum heeft het een vormingsaanbod met basisopleidingen voor beginnende trajectbegeleiders maar ook themagerichte opleidingen. Het steunpunt tracht actief de regionale samenwerking te stimuleren en organisaties procesmatig te ondersteunen. Dat doet het onder meer met overlegtafels die een drietal keer per jaar worden georganiseerd. De UCLL-studie over de meerwaarde van arbeidzorg is voorbereid, begeleid en gefinancierd door West-Vlaanderen, met een actieve rol voor STAM.¹

De UCLL-studie bevestigt de meerwaarde van arbeidzorg. Door zijn unieke methodiek verhoogt arbeidzorg het psychosociaal welbevinden en bevordert ze de

¹ <https://www.pomwvl.be/ons-aanbod/informatie/onze-studies/meerwaarde-arbeidzorg>

mobiliteit op de participatieladder. Voorts is de socio-economische impact berekend in de studie waarbij er een duidelijke verhoging vast te stellen is van onder andere de sociale return on investment. Dat de methodiek zowel een opstap als een vangnet aanbiedt, maakt er een optimale activering op maat van.

STAM steunt wat in de conceptnota staat maar legt daarin enkele accenten. Uit de studie blijkt duidelijk dat arbeidszorg een volwaardige werkvorm is maar dat er dan ook een volwaardig statuut nodig is voor zowel de arbeidszorgorganisaties als de arbeidszorgmedewerkers.

Voorts vraagt het steunpunt om, zoals gevraagd op de staten-generaal, het diverse aanbod te stimuleren en de onderlinge samenwerking of ketensamenwerking te honoreren. Bovendien is een volwaardige en kostendekkende financiering wezenlijk.

Het UCLL-onderzoek is een belangrijk introductieonderzoek maar er is meer onderzoek nodig. STAM vraagt dat dit West-Vlaamse initiatief voor heel Vlaanderen hernomen wordt.

Bea Van Imschoot besluit dat STAM een van de enige organisaties is die van de provincie de kans heeft gekregen om als zelfstandige entiteit in te staan voor ondersteuning en begeleiding van arbeidszorginitiatieven. Ook in de andere provincies zijn er initiatieven maar die zijn eerder fragmentarisch. STAM vraagt die uit te breiden zodat er in alle provincies en in samenwerking tussen de provincies onderling initiatieven voor arbeidszorg kunnen worden ontwikkeld. Voor thema's die het provinciale niveau overschrijden, zoals het statuut en de financiering, is de RTAZ het beste niveau. De interprovinciale stafmedewerker die zal worden aangeworven is de noodzakelijke eerste stap.

2. Prioriteiten Groep Maatwerk

Stef De Cock, senior adviseur, stelt Groep Maatwerk voor als de federatie van collectieve maatwerkbedrijven. De leden van de federatie zijn goed voor een betaalde tewerkstelling van 19.000 maatwerkers. Dat zijn mensen met een officieel attest van een arbeidshandicap en of een erkenning van een psychosociale problematiek via de ICF-methode. In totaal stellen de leden, alle werknemers inbegrepen, ongeveer 23.000 mensen te werk, allemaal met een volwaardig arbeidsrechtelijk statuut onder paritair comité 327.01. De kerndoelstelling van Groep Maatwerk is streven naar een volwaardige, betaalde en stabiele tewerkstelling op maat van zoveel mogelijk personen die ver van de arbeidsmarkt staan.

Naast de 19.000 maatwerkers biedt de sector van collectief maatwerk 2000 trajecten AMA WSE aan aan personen die niet, niet meer of nog niet toe zijn aan betaalde arbeid maar er perspectief op kunnen hebben. Ze nemen vaak beperkter deel aan de samenleving. Groep Maatwerk is ervan overtuigd dat werk een motor is voor participatie aan de arbeidsmarkt maar ook voor maatschappelijke inclusie. Het gaat vaak om mensen die het geloof in hun eigen arbeidsmarktmogelijkheden verloren zijn. Vandaar het grote belang van een deskundige en intensieve trajectbegeleiding, waar mogelijk naar betaald werk.

Een passend en sluitend aanbod

Collectief maatwerk richt zich op AMA WSE. De maatwerkbedrijven verzekeren een passend en sluitend aanbod met kwalitatieve begeleiding door werk te zoeken voor de maatwerkers en niet omgekeerd. Daarom hebben de bedrijven een brede activiteitenportfolio waardoor ze een passend en sluitend aanbod kunnen bieden aan iedereen, maatwerkers en arbeidszorgmedewerkers. Zeker in arbeidszorg trachten ze in te spelen op persoonlijke voorkeuren en motivatie. Tot voor drie jaar bestond er nog geen wetenschappelijk instrument om de voorkeuren en waarden van de

medewerker in kaart te brengen, voor de competenties bestond dat al langer. Nu is er voor mensen met een beperking het instrument 'Mijn Werkwaarden'.

Stimuleren van groeikansen

Het tweede principe is het stimuleren van groeikansen. Arbeidszorg is voor een kwetsbare groep mensen een laagdrempelige instap om arbeid op te starten of te hervatten. Dat gebeurt in een rustige en evenwichtige omgeving met een werkt tempo op maat. De maatwerkbedrijven bieden daartoe een continuüm van activiteiten aan, gaande van zeer eenvoudig tot complex. Het gaat van actief zijn en blijven tot het zich verder ontwikkelen richting betaalde arbeid, doorgaans met dienstgerelateerde maar ook industriële activiteiten. De medewerker start veelal op een aparte werkvloer met aparte begeleiding en zodra mogelijk wordt hij langzaamaan geïntegreerd in een echte werkomgeving. De weg is niet altijd opwaarts, soms doet de medewerker ook een stapje terug. Daarom is het geïntegreerde kader van fundamenteel belang.

Een geïntegreerde ketensamenwerking

Op het derde principe, een rechtszeker statuut, is al voldoende ingegaan in deze hoorzitting.

Voor de geïntegreerde ketensamenwerking, het vierde punt, is de eengemaakte werkvorm AMA WSE een belangrijke stap voorwaarts. Tegelijkertijd geeft het feit dat die activiteiten onder verschillende beleidsdomeinen en niveaus vallen nog wel wat issues. Het grootste pijnpunt voor AMA WSE is de toeleiding. Het bemiddelingsadvies gebeurt in principe door VDAB. In een aantal regio's is er voor AMA WSE evenwel nauwelijks toeleiding naar collectieve maatwerkbedrijven. Dat is jammer voor de personen zelf maar ook voor de maatwerkbedrijven, die activiteiten en personeel hebben om die mensen goed te begeleiden. Collectieve maatwerkbedrijven hebben een contingent van plaatsen die ze moeten invullen. In totaal zijn er dat 2000. Bij een invulling lager dan 80 procent wordt het contingent in juli van elk jaar verkleind. De spreker hoopt dat het beleid het niet zover zal laten komen. Het contingent inkrimpen, zal immers een vicieuze cirkel in gang zetten met nog minder toeleidingen en nog minder mensen die een kans krijgen om aan het werk te gaan.

Het is wezenlijk de toegangspoorten voor advies arbeidszorg en AMA WSE snel veel performanter te ontsluiten. Ook heel wat werkzoekenden met een theoretisch ticket collectief maatwerk vinden moeizaam hun weg naar het collectief maatwerk.

Stef De Cock besluit dat de collectieve maatwerkbedrijven belangrijke partners zijn in het realiseren van een werkzaamheidsgraad van 80 procent, zeker voor het bereiken van personen die ver van de arbeidsmarkt staan. Een goede toeleiding is evenwel wezenlijk om deze groep mensen, zeker de doelgroep van AMA WSE, in de maatwerkbedrijven te krijgen en daarna zo mogelijk in de reguliere arbeidsmarkt.

3. Prioriteiten HERWIN

Gorik Ooms, beleidsmedewerker, stelt HERWIN voor als de andere koepel van de maatwerkbedrijven, vooral die met een voorgeschiedenis als sociale werkplaats, waar eigenlijk de roots van AMA WSE liggen. HERWIN sluit zich aan bij de voorstellen van de RTAZ.

De spreker maakt van de gelegenheid gebruik om enkele concrete dringende punten aan te halen. Die zijn niet in contradictie met de voorstellen maar moeten wel snel worden aangepakt. In de media, maar soms ook in deze parlementscommissie, weerklinkt de opmerking dat inactieven en langdurig werklozen in een veel te

gerieflijke hangmat van de sociale zekerheid liggen. De duizenden mensen die in arbeidszorg werken, bewijzen dagelijks het tegendeel: zij werken zonder loon omdat ze aan zichzelf, hun omgeving en de maatschappij willen tonen dat ze willen werken, dat ze een bijdrage willen leveren. Daarom is het een te koesteren groep, ook al is het niet de economisch meest belangrijke.

Groeipad

Dat de conceptnota een groeipad wil onderzoeken, is een goede zaak. Voor HERWIN mag het sneller en ambitieuzer. Onderzoek bewijst dat de vergoeding voor AMA WVG niet kostendekkend is. Momenteel daalt de capaciteit, plaatsen worden geschrapt en initiatieven krimpen in omdat 1000 euro per persoon per jaar absoluut ontoereikend is. Het volstaat nauwelijks voor de verzekering en de administratie, laat staan dat er begeleiding van kan worden betaald. De leden van HERWIN organiseren vooral AMA WSE maar daar is de voorwaarde van activering aan toegevoegd. Dat betekent dat mensen die al 10 tot 15 jaar hun stinkende best doen in arbeidszorg plots een advies welzijn krijgen en naar AMA WVG moeten overstappen. Een aantal leden van HERWIN heeft dat toegepast maar gaat nu financieel kopje onder.

Capaciteit

Het tweede dringende punt is de capaciteit. Gorik Ooms wijst erop dat vorig jaar al een terugzetting gebeurde waarbij honderden trajecten geschrapt zijn omdat het contingent onvoldoende ingevuld was. Iedereen weet dat de reden onvoldoende toeleiding is. Allicht gebeurt het deze zomer opnieuw omdat de regelgeving dat nu eenmaal voorschrijft. Die plaatsen kunnen dan wel herverdeeld worden maar niemand is vragende partij omdat de initiatieven dan meer begeleiders in dienst moeten nemen. Zonder een goede toeleiding zijn er geen klanten en dus geen vergoedingen, wat de initiatieven verlieslatend maakt. HERWIN pleit ervoor VDAB de middelen te geven voor een betere toeleiding.

Vergoedingen

Voorheen telde arbeidszorg als een vorm van opleiding, wat de degressiviteit van de werkloosheidsvergoeding stopte. Dat is niet langer zo, wat maakt dat mensen die meerdere keren per week gratis gaan werken toch minder werkloosheidsvergoeding krijgen of hun uitkering geschrapt zien omdat ze niet hard genoeg naar werk hebben gezocht. Dat is compleet absurd. Vlaanderen verschuilt zich achter de federale regelgeving die arbeidszorg niet als opleiding erkent.

Het is niet de bedoeling dat mensen in arbeidszorg blijven zitten en gratis werken. De vakbonden vinden dat terecht geen goed idee. Nochtans ontbreken er maatregelen die de stap van individueel naar collectief maatwerk en naar betaald werk kunnen vergemakkelijken, bijvoorbeeld deeltijds werken subsidiëren en aanmoedigen voor wie echt niet voltijds kan werken. Nu verliest iemand die van een werkloosheidsvergoeding overstapt naar deeltijds werk heel wat geld. Het is begrijpelijk dat de overheid voltijds werken wil aanmoedigen maar VDAB zou wie het voltijdse werk echt niet aankan een uitzonderingsstatuut moeten geven zodat die persoon een aanvullende uitkering kan behouden.

In de regeling van collectief en individueel maatwerk is in theorie een werkondersteuningspakket van 75 procent mogelijk. In de praktijk evenwel niet want het zit in geen enkel startpakket. Het kan enkel voor wie al een tijdje aan het werk is en prestaties wil verminderen, bijvoorbeeld bij het ouder worden. Mensen zouden veel sneller vanuit arbeidszorg naar collectief of individueel maatwerk kunnen gaan als die 75 procent wel mogelijk wordt. Dat betekent concreet dat ze maar het rendement halen van een kwart van een gewone voltijdse betrekking. Toch is het nodig

die mensen de kans te geven om enkele jaren aan dat trage ritme te beginnen, aldus Gorik Ooms.

4. Prioriteiten Zorgnet-Icuro

Yves Wuyts, directeur Geestelijke Gezondheidszorg Zorgnet-Icuro, zal vooral de invalshoek zorg en welzijn belichten. Zorgnet Icuro is het eens met de conclusies van de RTAZ en het pleidooi voor een flexibel eengemaakt systeem van AMA WSE en AMA WVG. In een tussenperiode kan er alvast voor de cliënt één frontoffice gemaakt worden, terwijl aanbieders op flexibele wijze de twee vormen kunnen organiseren. Als het om redenen van bevoegdheidsverdeling nodig is, kan er desnoods in de backoffice een splitsing worden aangehouden. Voor de financiering geldt dan het pizzaprincipe: een basispakket aangevuld met een keuzepakket.

Perspectief van de burger

De spreker geeft het voorbeeld van Ilse, een accountmanager die kanker krijgt en dus van reguliere tewerkstelling terugvalt op contacten in huiselijke kring. Later, als het na herstelperiode niet lukt om volledige dagen te werken, valt ze terug op sociale activiteiten buitenshuis of arbeidsmatige activiteiten. Voor professionals switcht ze dus tussen AMA WVG en AMA WSE, terwijl dat voor Ilse irrelevant is. Wat ze wel vraagt zijn vlotte overgangen naar andere vormen, ongeacht haar statuut en dus ongeacht of ze werkloos, ziek, tijdelijk ziek of progressief aan het werk is. Als het mogelijk is, wil ze dat doen met dezelfde begeleider en met een minimum aan zekerheid over het inkomen.

Organisatieperspectief

Vanuit organisatieperspectief is er een verschil in kijk tussen de twee soorten AMA. AMA WVG gaat voor menselijke groei terwijl het wel lijkt of AMA WSE, en zeker de vroegere activeringstrajecten, een garagemodel hanteren: herstellen en terug op de baan zetten. Wie onvoldoende rendeert, wordt uitbesteed aan de zorg waar hij opgelapt wordt en dan na maximum 18 maanden terug aan de slag kan alsof er niets is gebeurd. In de ideale wereld werken zorg en arbeid beter samen. AMA WVG mikt op participatie en AMA WSE op doorstroming. De grootste energie is evenwel nodig om iemand te laten opstarten, te laten participeren. AMA WVG is dus heel wat meer dan een vangnet, stelt Yves Wuyts.

Bij individueel maatwerk is er begeleiding voor de maatwerker en een rendementscompensatie voor de werkgever. De maatwerker moet daarvoor wel een minimum-niveau van productiviteit halen. Is het niet beter om arbeidsmatige activiteiten te beschouwen als een gradatie van individueel maatwerk? Iedereen kan geactiveerd worden, met de juiste zorg en ondersteuning. Of die nu komt van de zorg, Welzijn of Werk is minder belangrijk.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

Tussenkomst van Loes Vandromme

Loes Vandromme stelt dat de conceptnota onder meer werd ingediend omdat het thema arbeidszorg heel weinig bekend is. Cd&v wil mensen kansen geven en daarom is deze conceptnota ambitieus. Ook in het cd&v-verkiezingsprogramma zal de gelijkschakeling van AMA WVG en AMA WSE staan. Terloops wijst ze op een andere conceptnota van de cd&v-fractie waarin staat dat weinig mensen met een

beperking of afstand tot de arbeidsmarkt in het onderwijs aan de slag zijn (*Parl.St. VI.Parl. 2022-23, nr. 1494/1*).

Steeds meer kinderen volgen buitengewoon onderwijs. Hoe kan de afstemming met de sociale economie beter? De uitdaging om buitengewoon en gewoon onderwijs naar elkaar toe te brengen, komt ook terug op de arbeidsmarkt. Het lid pleit ervoor om geen onderscheid te maken tussen de sociale economie en de zogenaamde reguliere arbeidsmarkt, maar beide onder arbeidsmarkt te rekenen. Hoe kan individueel maatwerk veralgemeend worden?

De sector van de sociale economie is soms te bescheiden over zijn kennis en kunde om mensen te begeleiden naar werk. Nochtans gebeuren er bijzondere dingen in de sector. Zo zoekt Optima T in Lichtervelde naar nieuwe materialen en plaatst het nieuwe CNC-machines om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te geven. Hoe kan arbeidszorg de expertise leveren om mensen, bedrijven, kmo's maar ook de lokale besturen en de overheid te stimuleren om werk te maken van aangepast werk en op die manier mensen echt aan te zetten tot participeren? Maatschappelijk participeren is volgens Loes Vandromme in dit model nog belangrijker dan economisch renderen.

Het pizzamodel is iets om over na te denken. Het lid informeert welke onderzoeken er nog zijn naast de AMA-meter, het onderzoek naar de SROI en Mijn Werkwaarden. Welke bijkomende onderzoeken zijn er nodig en hoe kan de overheid die stimuleren?

Allicht had men in de conceptnota nog meer kunnen benadrukken dat de lokale besturen het verschil kunnen maken. Misschien kunnen zij ook zelf meer jobs in individueel maatwerk aanbieden dan louter in de groen- of de poetsdiensten. Hoe zien de sprekers dat?

Hoeveel geld is er nodig om het STAM-model over heel Vlaanderen uit te rollen en hoe kan dat praktisch georganiseerd worden? Hoe zit het met de financiering van de Ronde Tafel Arbeidszorg? Hoe wordt de interprovinciale medewerker in de werking ingebed?

De aanpassing van de vervoersplannen van De Lijn bezorgen heel wat werknemers van maatwerkbedrijven en in arbeidszorg problemen. Bundelen de organisaties de klachten? Kan er dan een signaal komen aan De Lijn en andere betrokken instanties om op korte termijn aanpassingen te doen?

Tussenkomst van Imade Annouri

Imade Annouri ziet een grote consensus over dit onderwerp. De sprekers pleiten voor meer flexibiliteit en arbeidszorg op maat van de werknemer maar wat is het ideale systeem?

Het lid is het eens met het pleidooi voor extra middelen. Dat er plaatsen sneuvelen door het niet invullen van het contingent is contraproductief. Hebben de initiatieven problemen bij het vinden en het behouden van personeel zoals begeleiders wegens de financiële onzekerheid?

Wie kan er het best het bijkomende onderzoek uitvoeren? Zouden de organisaties dat graag zelf uitbesteden of willen ze dat het parlement dat aan de minister aanbeveelt?

Al te vaak worden er termijnen gezet op doorstroming. Het voorbeeld van Bart die na tien jaar doorstroomt naar de reguliere arbeidsmarkt is relevant. Ziet de politiek doorstroom doorgaans te eng? Een ander belangrijk inzicht is dat er niet alleen rekening moet worden gehouden met wat iemand kan maar ook met wat iemand

wil. Het kwalitatieve, het zingevende en het feit dat een activiteit iemand identiteit en levensvreugde kan geven, wordt al te vaak opzijgeschoven in functie van de productiviteit.

Tussenkomst van Thijs Verbeurgt

Thijs Verbeurgt dankt de sprekers om een en ander helder te stellen. In discussies over activering van werkzoekenden wordt er al te vaak gegooid met boutades zoals de sociale zekerheid als hangmat. Nochtans blijkt uit onderzoek dat heel wat mensen willen werken. Dat is omdat zij zelfs zonder loon de waarde van werk inzien, met name structuur, eigenwaarde, talentontwikkeling enzovoort. In arbeidszorg zijn er zelfs mensen actief van wie iedereen zou begrijpen dat ze dat niet meer kunnen opbrengen. Hij ziet de hoorzitting als een oproep aan de parlementsleden om, ook wanneer de camera's van Villa Politica draaien, hun woorden wat meer te wikken en te wegen.

Arbeidszorg is een essentieel onderdeel van het grondwettelijke recht op werk en moet dus in zoveel mogelijk statuten mogelijk zijn. Welke drempels worden best eerst geslecht: statuut, financiering, verplaatsing of omkadering?

Het lid betreurt dat er pas gesproken wordt over de toegankelijkheid van werkplaatsen nadat er bushaltes zijn geschrapt. Hij heeft al meermaals de minister van Werk opgeroepen ervoor te zorgen dat werk hoog op de agenda staat van zijn collega-ministers, bijvoorbeeld wat betreft mobiliteit.

Thijs Verbeurgt vraagt wat het Vlaams Parlement maar ook het federale parlement kan doen om het statuut te verbeteren.

Tussenkomst van Alessia Claes

Alessia Claes vindt dat het beleid de 8 procent niet-werkende zoekenden met het VDAB-advies niet-inzetbaar op lange termijn of een advies welzijn, absoluut niet in de steek mag laten. Ze bevinden zich op de breuklijn tussen welzijn en werk. In theorie zijn de verschillen tussen AMA WVG en AMA WSE verklaarbaar en logisch maar in de praktijk zijn ze niet altijd duidelijk. Na de experimenten van de afgelopen jaren is het zaak de experimenteertfase te verlaten en werk te maken van een beter en duidelijker kader. Arbeidszorg vertoont gelijkenissen met vrijwilligerswerk: enkele uren per week werken met behoud van een uitkering. Dat zorgt voor structuur en sociale contacten en kan een opstap zijn naar een traject naar betaald werk. Het is een waardevol instrument voor de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Hoewel arbeidszorg een kwarteeuw oud is, is het statuut verre van optimaal. De aanpak van de versnippering, de schotten tussen welzijn en werk, het spanningsveld tussen betaald en niet-betaald werk enzovoort zal evenwel een opdracht zijn voor de volgende regeerperiode, wat niet wil zeggen dat er niet al mee kan worden gestart. Wat zijn de krijtlijnen voor een nieuw robuust kader? Heeft de sector daar een blauwdruk van? Moet het huidige decreet herwerkt worden of wordt er het best van een blanco blad gestart? Wat zijn de kritieke prestatie-indicatoren en wat moet er zeker worden vermeden?

Tijdens de Staten-Generaal Arbeidszorg klonk er een sterk pleidooi voor een volwaardige vergoeding. Wat houdt dat precies in? Is dat een werknemersstatuut? Hoe ziet de optie van een gradatie in het individueel maatwerk er precies uit? Blijft het spanningsveld Werk-Welzijn het best behouden of wordt arbeidszorg beter onder één beleidsdomein ondergebracht? Eigenlijk gaat het altijd om een vorm van activiteit, arbeid, en is dus één simpel kader volgens het lid verkieslijk. In het Vlaamse regeerakkoord staat dat er aan de Federale Regering zal worden gevraagd

om een apart statuut buiten de werkloosheidsverzekering te maken voor de niet-toeleidbare werkzoekenden. Hoe gebeurt dat het best? Merken de sprekers daartoe een bereidheid op het federale niveau?

Dat wie gaat werken geld verliest, gaat in tegen het principe dat werken moet lonen. Hoewel het een soort vrijwilligerswerk is, kan het niet de bedoeling zijn dat onkosten zoals werkkledij en kinderopvang niet worden vergoed. Zijn er verschillen in de manier waarop de organisaties daarmee omgaan? Betalen sommige organisaties wel een onkostenvergoeding? Kan er op een snelle manier voor gezorgd worden dat dit werk lonend is? Zien de sprekers andere quickwins? Alessia Claes vraagt een top drie van de prioriteiten op korte termijn.

Hoe kunnen VDAB en de welzijns- en zorgvoorzieningen beter op elkaar inspelen wat betreft de toeleiding? Moeten alle deelnemers ingeschreven zijn bij VDAB? Hoe kunnen de welzijns- en zorgvoorzieningen worden gesensibiliseerd? Welke rol kan VDAB daarin spelen? Hoe worden de OCMW's hierbij betrokken? Welke rol kunnen zij spelen?

In tegenstelling tot collectief en individueel maatwerk is volgens Alessia Claes doorstroming een optie in arbeidszorg, niet de doelstelling ervan. Hoe wordt dat vandaag aangepakt? Kan arbeidszorg een voortraject zijn voor de sociale economie? Het screeningsinstrument ICF opent de deur naar individueel en collectief maatwerk. Hoe kan dat instrument gebruikt worden in arbeidszorg?

Tussenkoms van Bart Van Hulle

Ook *Bart Van Hulle* wil graag weten wat het best eerst aangepakt wordt. Kan het parlement nog tijdens deze regeerperiode iets veranderen? Het lijkt hem dat de financiële wensen van de sprekers haalbaar zijn, maar om hoeveel middelen gaat het precies?

Dat de kosten van wie werkt gedekt moeten zijn, is evident maar vraagt de sector ook een vergoeding voor het werk zelf van de deelnemers?

Zijn de huidige deelnemers aan arbeidszorg enkel zij die verplicht zijn zich aan te melden en zijn er dus in realiteit heel wat meer mogelijke deelnemers? Welke impact heeft investeren in arbeidszorg op het doel van de 80 procent-werkzaamheidsgraad?

Dat het contingent afgebouwd wordt door een gebrek aan toeleiding, wordt door een van de sprekers gebruikt als argument voor meer geld aan VDAB voor de toeleiding. Wat is precies het probleem met die toeleiding?

Tussenkoms van Yves Buysse

Yves Buysse heeft ook de ervaring dat arbeidszorg weinig bekend is. Zijn er geen bijkomende bekendmakingsacties nodig? Zo ja, gaan die dan het best uit van de sector zelf?

Het lid heeft gemerkt dat als een coördinator wegvalt initiatieven soms als een pudding in elkaar zakken. Is dat in het algemeen zo? Is dat omdat de schaal te klein is? Is het personeelsverloop een probleem? Zo ja, hoe kan daaraan verholpen worden?

Hoe verlopen de contacten met het federale niveau? Vinden de sprekers daar een luisterend oor? Het is absurd dat arbeidszorg niet meer als opleiding geldt en mensen moeten inboeten op hun inkomen. Is het gevoel van urgentie ook op de andere bevoegdheidsniveaus duidelijk?

Tussenkomst van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne informeert naar de oorzaak van de regionale verschillen in de dienstverlening van VDAB en GTB. Liggen de verschillen misschien eerder aan het verschil in het regionale aanbod?

VDAB labelt de werkzoekenden die in aanmerking komen voor AMA. Nu zijn dat er ongeveer 4000. 1800 arbeidszorgmedewerkers hebben een werkloosheidsuitkering, dus vermoedt het lid dat niet iedereen die het label heeft bij arbeidszorg terecht komt. Waar stukt het precies? Is er in bepaalde regio's gewoon onvoldoende aanbod? VDAB had op een bepaald moment ongeveer 20.000 niet-toeleidbaren, sinds vorig jaar zijn er dat plots 4000 tot 5000 minder. Waar zijn die heen?

Het lid vraagt hoeveel extra financiële middelen de sector nodig heeft en waar die dan vandaan kunnen komen. Is de ESF-projectwerking voldoende voor de financiering voor arbeidszorg? Of is er eerder meer geld nodig voor de VDAB-toeleiding?

2. Antwoorden*Antwoorden van Yves Wuyts, Zorgnet-Icuro*

Yves Wuyts pleit voor één systeem maar zijn invalshoek bij het beantwoorden van de vragen is wel zorg en welzijn. Wat de cijfers betreft, zijn er verschillende groepen. Vooreerst zijn er de werklozen die van VDAB het label niet-toeleidbaar kregen. Zij kunnen geen werk vinden binnen een bepaalde termijn en zonder begeleiding. De term niet-toeleidbaar is op zich al voldoende om iemand helemaal in de inactiviteit te stampen. Daarnaast zijn er mensen die ver van de arbeidsmarkt staan maar wel de ambitie hebben om te werken, zoals de 500.000 langdurig zieken en mensen met het statuut invaliditeit. Sommigen kunnen niet meer werken om fysieke of andere redenen maar anderen kunnen wel in beperkte mate arbeidsmatige activiteiten uitvoeren. De derde groep zijn diegenen die nu al in arbeidszorg werken. In de ideale wereld staan de drie groepen in een goeie verhouding tot elkaar. De redenen waarom dat niet zo is, zijn divers. Vooreerst hebben de zorg- en welzijnsorganisaties er maar een beperkte of zelfs helemaal geen financiering voor. Sommige organisaties, bijvoorbeeld in de geestelijke gezondheidszorg, financieren de activiteiten met eigen middelen, wat het eigenlijk vrijwilligerswerk maakt. Dat het statuut precair is, maakt dat personeel met expertise soms andere jobs verkiest.

De financiering voor AMA WVG dekt vooral de administratieve aspecten zoals de verzekering en een evaluatie. Voor de begeleiding op de werkvloer is er geen geld. Het is niet zo dat een organisatie die kan verdienen met wat de medewerkers produceren. Het is immers net de bedoeling dat mensen die arbeidsproductief zijn, doorstromen. Van de groep is minder dan een derde arbeidsproductief. Zowel de medewerkers als de begeleiders betalen van die opbrengst is niet evident. Het personeelsverloop hangt dan ook samen met de onzekere toekomst.

Of het de moeite is mensen langdurig te begeleiden, tien jaar en langer, raakt alweer aan het spanningsveld zorg-werk. Voor *Yves Wuyts* primeert de invalshoek van de medewerker. Hij geeft het voorbeeld van iemand die een langdurig traject nodig heeft om na een kankerbehandeling terug aan het werk te gaan. De federale ziekteverzekering kent systemen van progressieve tewerkstelling maar de werkgever veronderstelt dat de werknemer de uren dat hij aanwezig is 100 procent productief is, wat niet altijd haalbaar is. Individueel maatwerk kan wel rekening houden met het rendementsverlies.

Vanuit het oogpunt van de zorg is langdurige begeleiding evident. Het rendement is dat de behandeling niet opnieuw moet worden gestart, dat er geen nieuwe opnames nodig is enzovoort. Langdurige begeleiding heeft ook een grote maatschappelijke

betekenis. Mensen terug in gang krijgen, betekent vaak dat ze ook andere rollen opnieuw opnemen, bijvoorbeeld als ouder. Dat is moeilijk te meten maar het is wel relevant voor het beantwoorden van de vraag of langdurige begeleiding zinvol is.

Vertrekken vanuit de persoon en de maatschappelijke return overstijgt dus de spanning tussen werk en welzijn. Daar één kader voor hebben, is logisch. De RTAZ heeft daar een pad voor geschetst: vertrekken van een basispakket aan ondersteuning voor iedereen en voor alle ondernemingen, met extra financiering voor wie doorstroomt, met een persoonlijk ontwikkelingsplan enzovoort.

Antwoorden van Fons Leroy, Ronde Tafel Arbeidszorg

Fons Leroy kan zich, ondanks zijn achtergrond in het domein van de arbeidsmarkt, helemaal vinden in de antwoorden van Yves Wuyts. Hij denkt dat de kloof tussen werk en welzijn zeker te dichten valt. Ook hij heeft een probleem met de term niet-toeleidbaar. Het gaat eigenlijk om mensen met een advies sociale participatie. Hetzelfde geldt voor het label 'verre afstand tot de arbeidsmarkt'. De afstand hangt af van de aangepastheid van het werk. Aangepast werk is altijd de sleutel om de arbeidsgraad te verhogen door meer zestigplussers, meer personen met beperkingen en meer andersactieven aan het werk te krijgen en houden.

Vlaanderen heeft een rijke expertise in aangepast werk, zo blijkt uit internationale studies en workshops. Die sociale economie is een kenniscentrum voor aangepast werk, met mooie voorbeelden van innovatieve arbeidsorganisatie en innovatieve technologie. Die kennis wordt ook het best ingezet in de reguliere economie voor aangepast werk, niet alleen voor doorstromers maar ook voor anderen.

Op de Staten-Generaal Arbeidszorg bleek voor het eerst de interesse uit het onderwijs. Uit de eerste gesprekken blijkt evenwel dat ook daar vanuit hokjes wordt geredeneerd, dus niet vanuit het ontwikkelingsgericht perspectief van de schoolverlater. Het is dus belangrijk om de dialoog welzijn-werk uit te breiden naar het onderwijs. De spreker vermoedt dat de Vlor een advies zal uitbrengen over inclusief onderwijs, buo, arbeidsmarkt en de rol van sociale economie en arbeidszorg. De RTAZ is ervan overtuigd dat arbeidszorg hierin een grotere rol kan spelen.

De potentiële doelgroep is moeilijk te ramen. Ook bij de huidige lage werkloosheid zijn er nog meer dan 60.000 langdurig werkzoekenden. Voorts zijn er nog heel wat andersactieven, dus mensen buiten de uitkeringsstelsels, die in andere landen wel een plaats vinden op de arbeidsmarkt. Met een goede activering van die groep kan arbeidszorg een tussenstop zijn naar de arbeidsmarkt.

De activering van die niet-zichtbare groep moet voor Fons Leroy bij uitstek op het lokale niveau gebeuren. Dat vergt een outreachende aanpak. Soms is de inschrijving bij VDAB voor die groep al een drempel. Inschrijven is belangrijk omdat het heel wat mogelijkheden opent voor opleiding en begeleiding maar soms is een activering op maat nodig met zo weinig mogelijk administratieve en institutionele drempels. Inschrijving bij VDAB kan dan een latere stap zijn. Arbeidszorg kan ook hier zijn nut bewijzen.

De spreker waarschuwt ervoor om alles te proberen regelen met financiële instrumenten. Een mobiliteitsvergoeding voor VDAB-cursisten is een goede zaak maar voor wie het verst staat van de arbeidsmarkt is de bereikbaarheid van het aanbod wezenlijk. Het is dan ook goed om na te denken over de essentiële randvoorwaarden. Mobiliteit en kinderopvang zijn trouwens even essentieel voor alle doelgroepen.

Voor de kosten-batenanalyse is er de SROI-aanpak. Die benadering is ruimer dan de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt en de daling van de uitkeringen daardoor. Het gaat ook om de sociale opbrengst, waaronder de economische valt.

Voor werkzoekenden is er al heel wat onderzoek over hoe begeleiding en opleiding, zelfs als ze niet tot werk leiden, voordelen hebben voor de werkzoekenden, zoals bevordering van het zelfvertrouwen, betere gezinssituaties, grotere maatschappelijke betrokkenheid, meer inzicht in de werking van de samenleving en de arbeidsmarkt. Hij verwijst ook naar het onderzoek van Hans De Witte over de relatie tussen werkloosheid en ziekte, werkloosheid en zelfdoding. Ook arbeidszorg heeft heel wat bijeffecten die vooralsnog niet meetbaar zijn. Wie zich goed voelt in zijn vel, doet minder een beroep op welzijnsorganisaties en integreert zich gemakkelijker in de samenleving. Het is goed ook die baten in rekening te brengen. Net daarom is de RTAZ vragende partij voor meer onderzoek.

De RTAZ heeft een voorstel over hoe arbeidszorg beter in te bedden in het Vlaamse werkgelegenheids- en welzijnsbeleid. De federale instanties hebben een positieve instelling maar zitten ook gevangen in de begrippenkaders die ooit logisch waren maar dat vandaag niet meer zijn. Zo is het onderscheid tussen vrijwillig en onvrijwillig deeltijds werken nuttig voor wie een deeltijdse betrekking wil aanvullen tot een voltijdse. Mensen die enkel deeltijdse arbeid aankunnen of nodig hebben, eventueel om andere stappen te zetten, passen niet in die tweespalt. Samen met het federale niveau moet worden gezocht naar nieuwe kaders om de maatschappelijke en de arbeidsmarktparticipatie te verhogen. Een quickwin, weliswaar op federaal niveau, is de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering stoppen door arbeidszorg gelijk te stellen met opleiding. Dat kan bij ministerieel of koninklijk besluit.

De versterking van de samenwerking tussen de actoren die arbeidszorg aanbieden, is zeker een werkpunt voor de sector, alsook het goed registreren en opvolgen van de medewerkers. Een ander werkpunt is de financiële implicaties van een en ander in kaart brengen. Nu heeft de RTAZ enkel richtbedragen van wat organisaties, ook welzijnsorganisaties, nodig hebben om kwalitatieve begeleiding van arbeidszorg aan te bieden. Ook de sector zelf kan nog werk verrichten voor de berekening van de SROI op Vlaams en federaal niveau of van de terugvloei van de voordelen van het federale niveau naar het Vlaamse niveau. Bijkomend onderzoek gebeurt het best met de partners van het eerste onderzoek, de UCLL, versterkt vanuit de departementen Werk en Welzijn zodat het onderzoek breed gedragen wordt.

Antwoorden van Mieke Frans, Ronde Tafel Arbeidszorg

Mieke Frans is tevreden met de algemene verontwaardiging over het feit dat heel wat medewerkers financieel verliezen om gratis te kunnen werken. Zelf heeft ze, samen met GTB en heel wat mensen uit de sector, ter voorbereiding van de statengeneraal en de workshop over het statuut, een nota gemaakt waarin beschreven is aan welke voorwaarden mensen moeten voldoen om in arbeidszorg te starten. Toen de vertegenwoordiger van Voka die nota las, was ze helemaal ontmoedigd. Het is voor heel wat mensen uit het doelpubliek vaak gemakkelijker om in de zetel te blijven zitten, wat in tijden van arbeidsmarktkrapte niet de bedoeling kan zijn.

Positief is de grote bereidheid bij de uitkeringsinstanties om activerende componenten uit te werken. Ook Axel Delvoie, adjunct-administrateur-generaal van de RVA zei, weliswaar uit eigen naam, dat de degressiviteit van de uitkering niet het beste middel is om mensen met een MMPPS-problematiek aan het werk te helpen. De optie in het RIZIV-systeem van progressieve werkhervatting, deeltijds loon met deeltijdse uitkering, moet ook in de andere uitkeringsstelsels bekeken worden.

Statutair is er ook een belangrijke aanpassing die het Vlaamse niveau wel zelf kan doen. Voor bijna alle maatregelen van het participatiewiel is er nu een specifiek label van VDAB nodig. Mensen met een advies AMA WSE kunnen niet terecht bij een organisatie die enkel AMA WVG aanbiedt, ook niet als er een plaats vrij is vlakbij hun woonplaats. Flexibelere adviezen van VDAB zouden een en ander vergemakkelijken.

Een belangrijk aspect vanuit het oogpunt van de arbeidszorgmedewerker is de vergoeding. Sommige arbeidszorginitiatieven, veelal de grote met een moederorganisatie, vergoeden de kosten van de medewerker. Kleinere organisaties zijn daar niet toe in staat. Vroeger was er een VDAB-statuuut waardoor mensen in arbeidszorg verplaatsingskosten konden inbrengen. Dat is geschrapt om besparingsredenen. Mieke Frans vraagt de herinvoering ervan te bekijken.

Een deel van de arbeidszorgmedewerkers kregen voorheen een vergoeding van een euro per uur. Die mooie stimulans is met de nieuwe regelgeving en het overleg met de federale overheidsdienst WASO verdwenen. Daardoor zou arbeidszorg immers onder arbeid vallen. Verder wijst de spreker nog op de absurditeit van bepaalde voorwaarden. Zo mogen de medewerkers wel gemixte soep krijgen maar geen soep met groentestukjes, want dat zou onder loon vallen. Waarom er bij wijkwerken wel een vergoeding kan en bij arbeidszorg niet, is een andere anomalie.

Antwoorden van Bea Van Imschoot, STAM

Bea Van Imschoot is tevreden dat de Vlor na de staten-generaal een uitnodiging heeft gestuurd naar de RTAZ om over arbeidszorg te praten. Ze is niet alleen voorzitter van STAM maar ook van twee lokale overlegplatformen in de regio Roeselare. Ook daar wordt een grote instroom in het buo gemeld, vooral in de types OV2 en OV9. Enkel leerlingen uit type OV1 kunnen doorstromen naar arbeidszorg en maatwerk. De andere opleidingsvormen in het onderwijs mikken op tewerkstelling in het normale economische circuit. Nochtans zullen die leerlingen daar lang niet allemaal terechtkunnen.

De spreker acht het belangrijk dat er meer mogelijk wordt in het onderwijs, bijvoorbeeld stages. Ze pleit ervoor het decreet Duaal Leren te screenen op mogelijkheden voor maatwerk of arbeidszorg. Zo kan op een zinvolle manier toekomst gegeven worden aan jonge mensen. Ze vraagt snel werk te maken van overleg en samenwerking met de Vlor en de onderwijskoepels hierover.

Heel wat lokale besturen willen een rol spelen in arbeidszorg. Vele OCMW's zetten trouwens al acties op die aanleunen bij arbeidszorginitiatieven. Lokale besturen kunnen een draaischijffunctie vervullen, niet alleen door de arbeidszorginitiatieven op hun grondgebied aan te moedigen en te ondersteunen maar ook door de contacten met de bedrijven op hun grondgebied te faciliteren. VDAB organiseert succesvolle bijblijfsessies voor het bedrijfsleven, met vorig jaar maatwerk en arbeidszorg op de agenda. Het doel van die sessies is te informeren maar ook te netwerken. Op 22 februari 2024 is er een bijblijfsessie in Kortrijk met aandacht voor arbeidszorg.

De uitdaging is inderdaad het West-Vlaamse, provinciale onderzoek uit te breiden naar andere regio's. De arbeidszorgomgeving heeft nog heel wat stappen te zetten op het vlak van dataverzameling, dataontsluiting en analyse. Onderzoek kan die ontwikkeling stimuleren. Onderzoek kan ook helpen om een beeld te krijgen van moeilijk meetbare factoren.

Zeker in West-Vlaanderen is de mobiliteit een probleem voor de medewerkers. Het nieuwe vervoersplan maakt het sommige medewerkers nog moeilijker op het arbeidszorginitiatief te geraken. STAM verzamelt cijfers daarover en zal dit item ook agenderen op de algemene vergadering van 1 maart 2024 om daar een beeld van te kunnen geven. Het zal de verzamelde gegevens bezorgen aan de RTAZ.

Wat de versnippering betreft, wijst Bea Van Imschoot erop dat STAM grote en kleine initiatieven onder zijn leden telt. De grote organisaties zijn voldoende kapitaalkrchtig om vergoedingen uit te keren en kunnen ook goede organisatorische kaders ontwikkelen. Kleine initiatieven slagen daar veel minder in. Ook daar is het

zaak te zorgen voor voldoende gelijkgerechtigheid. Een steunpunt of een koepelorganisatie kan helpen bij de kwaliteitsborging.

Antwoorden van Gorik Ooms, HERWIN

Gorik Ooms ziet als voornaamste drempel het statuut. Als beginnende medewerker van HERWIN heeft hij ooit zes Excel-spreadsheets nodig gehad om alle verschillende statuten in arbeidszorg te verzamelen. Hij stuitte op tal van absurditeiten. Wie vindt het uit om gemixte soep niet en waterzooi wel als loon in natura te beschouwen? Ook de term arbeidsmatige activiteit zal geen schoonheidsprijs winnen. Nochtans komt die allicht van iemand die zich bewust was van het dilemma: het moet als arbeid klinken, maar mag het niet zijn. Volgens de wet is er sprake van een mondelinge arbeidsovereenkomst als er drie elementen zijn: economische activiteiten, onder gezag en voor een vergoeding. Het is juist de bedoeling van arbeidszorg om aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt, dus het zijn wel degelijk economische activiteiten. Er is ook gezag, want dat is wat sommige medewerkers net opnieuw moeten leren. De derde voorwaarde, loon, mag dus niet vervuld zijn, want anders is het een arbeidsovereenkomst.

Voor wijk-werken is daar wel een oplossing voor gevonden, dus moet het ook mogelijk zijn voor arbeidszorg. *Gorik Ooms* verwijst verder naar het voorstel van federaal minister Pierre-Yves Dermagne over buurten zonder langdurige werkloosheid, waarvoor dat blijkbaar ook kan. Dat voorstel is overigens wel met goede redenen afgekraakt door de Nationale Arbeidsraad. HERWIN wijst zijn leden erop dat ze als vzw vrijwilligers mogen in dienst hebben die ze een forfaitaire onkostenvergoeding mogen uitkeren van maximum 41,48 euro per dag of 1659,29 euro per jaar. Hij garandeert niet dat het juridisch waterdicht is. HERWIN is afgestapt van een vergoeding van 1 euro per uur omdat dat te dicht zit bij economische prestaties. Daar moet dus inderdaad dringend een oplossing voor worden gevonden, allicht op federaal vlak. Er is daar wel een luisterend oor maar zo lang er geen gelijkaardige initiatieven zijn in Brussel en Wallonië beweegt er weinig.

Maximum 1659,29 euro per jaar is het dubbele van de vergoeding die een organisatie krijgt voor AMA WVG. Voor AMA WSE krijgt ze iets meer. Ook dan is het slechts twee derde van een trajectvergoeding en worden enkel onkosten gedekt, dus niet werkkledij en andere dingen.

Twee jaar geleden was een gezamenlijk optreden niet mogelijk omdat er toen te veel gekeken werd naar wat de ander kreeg. De enige oplossing is voldoende middelen om beter samen te werken. Het becijferde voorstel is er. Het gaat niet over zoveel geld. Het zal binnenkort aan het Vlaams Parlement bezorgd worden.

De derde drempel is de toeleiding. Het volstaat uiteraard niet om VDAB gewoon meer budget te geven. De rol van VDAB is anders en moeilijker dan twintig jaar geleden, terwijl de middelen niet gevolgd zijn. De dienst moet nu eerder geschikte plaatsen vinden voor wie nog geen werk heeft dan geschikte mensen voor vacatures.

Een ander aspect is dat VDAB meer vertrouwen zou moeten hebben in andere actoren, onder andere de leden van HERWIN. Waarom moet VDAB alle medewerkers zelf screenen en er een label op kleven? Dat kunnen de vzw's ook, vaak doen ze al het voorbereidende werk voor VDAB. Het is beter steekproefsgewijs te controleren of de initiatieven goed werk leveren en zeker geen mensen die op de arbeidsmarkt terechtkunnen in arbeidszorg houden om er subsidies uit te halen. Er is algemeen heel wat vereenvoudiging mogelijk, niet alleen in arbeidszorg maar ook in collectief maatwerk.

Werk is een mensenrecht. De kosten die de overheid daarvoor maakt, moeten niet noodzakelijk terugverdiend worden. De politieke realiteit kennende, is het allicht

wel nodig het terugverdieneffect te onderzoeken. HERWIN is tevreden met het onderzoek van de UCLL dat enkele terugverdieneffecten in kaart brengt maar er zijn er nog. Medewerkers blijven dankzij de activiteiten gespaard van contacten met justitie, met de psychiatrie enzovoort. De terugverdieneffecten situeren zich dus ook in die sectoren al zijn ze niet gemakkelijk in kaart te brengen. De sector wordt graag betrokken bij het onderzoek om zijn kennis in te brengen maar voert het best niet zelf uit.

VDAB kan volgens Gorik Ooms niet alleen aan de sector taken delegeren maar ook aan de lokale besturen en OCMW's. Voor de activering van leefloongerechtigden gebeurt dat al stapsgewijs. Misschien is de doorverwijzing door OCMW's naar arbeidszorg een optie. Een andere belangrijke rol voor de lokale besturen is klant zijn van de sociale economie. Voorbehouden opdrachten voor de sociale economie zorgen voor inkomsten om onkosten en vergoedingen mee te betalen. Sommige lokale besturen doen dat, andere besteden elke activiteit uit aan om het even wie.

Antwoorden van Stef De Cock, Groep Maatwerk

Stef De Cock herinnert eraan dat de sector heel fier is op zijn activiteiten maar ook op de veerkracht van de medewerkers. Dat parlementsleden initiatieven van arbeidszorg, collectief maatwerk en begeleid werken bezoeken, is een goede zaak.

Heel wat arbeidszorgmedewerkers zijn een werkwaterval naar analogie met die in het onderwijs, afgegleden. Vaak hebben ze meerdere faalervaringen in reguliere bedrijven, waarna ze niet-actief worden. Eigenlijk is het zalmmodel beter: beginnen op een niveau dat ze aankunnen, voor sommigen is dat AMA of collectief maatwerk. Uiteindelijk slaagt 30 procent van de arbeidszorgwerkers erin de stap te zetten naar een vorm van betaalde arbeid. Mobiliteitsproblemen zijn er hier en daar nog altijd. Ze zijn geïnventariseerd en Groep Maatwerk is daarover in gesprek gegaan met de bevoegde diensten. Waar mogelijk investeren de maatwerkbedrijven zelf in bijvoorbeeld busvervoer.

Een pijnpunt is dat de diverse uitkeringsstelsels vaak niet combineerbaar zijn met werk. De spreker pleit voor combinatiemogelijkheden om mensen gemakkelijker te overtuigen om aan de slag te geraken. Groep Maatwerk is een believer in individueel maatwerk. Als een regulier bedrijf iemand aanwerft met een begeleidingspremie voor individueel maatwerk kan het de begeleiding zelf opnemen of uitbesteden aan een gekwalificeerde externe dienstverlener. Het is dan ook goed dat heel wat collectieve maatwerkbedrijven, waaronder 33 leden van Groep Maatwerk, zich laten erkennen hebben als externe dienstverlener. Op die manier kunnen ze hun expertise delen en ten dienste stellen van de maatwerkers en de reguliere bedrijven. Ook naar de werkvorm individueel maatwerk is de toeleiding matig; er zijn nog maar bitter weinig erkenningen voor begeleidingspremies.

Voor Stef De Cock zijn zowel de reguliere als de sociale economie volwaardige vormen van tewerkstelling, met volwaardige paritaire comités. De sociale economie is geen aparte economie. Er is geen spagaat tussen beide economieën, beide draaien om inclusie. Vlaanderen mag trots zijn op het individueel maatwerk; een persoon heeft, met de steun van VDAB, het recht om te kiezen tussen een reguliere werkgever, een collectief maatwerkbedrijf of een andere instantie.

De loonpremie is maximaal 60 procent van het loon, in individueel maatwerk 55 procent. Dat verhogen naar 75 procent is een goed idee op voorwaarde dat de criteria waarom er meer dan 60 procent gegeven wordt duidelijk zijn, bijvoorbeeld een attest van een handicap en een ICF-screening. De spreker herinnert aan het toegelichte voorstel voor een financieringsmodel met een basispakket versus groeipakket, met een intensievere begeleiding en een betere betaling in een traject naar betaalde arbeid.

Een belangrijk pijnpunt is de toeleiding. Een vlottere doorverwijzing naar arbeidszorg is wezenlijk. Waarom dat zo moeilijk loopt, in de ene regio al wat moeilijker dan in de andere, is voor Stef De Cock niet helemaal duidelijk. In West-Vlaanderen loopt het bijvoorbeeld beter dan in de andere provincies.

Hij bevestigt dat ook de omvang van de potentiële doelgroep onduidelijk is. Het gaat niet enkel om de langdurig werkzoekenden maar ook om mensen in de diverse stelsels. Het is niet duidelijk welke criteria VDAB hanteert om mensen door te verwijzen naar een tenderpartner, collectief maatwerk of een vorm van arbeidszorg.

Stef De Cock eindigt met opnieuw te pleiten voor het zalmmodel: mensen laag-drempelig laten instappen en dan zo snel mogelijk hun talenten ontwikkelen. Dat is de beste manier om mensen (opnieuw) te laten participeren aan de arbeidsmarkt en bij uitbreiding de samenleving.

3. Bijkomende vragen

Bart Van Hulle herhaalt zijn vraag naar cijfers over de potentiële doelgroep. Hij kijkt voorts uit naar het becijferde voorstel. Hij acht een goede becijfering onmogelijk als niet duidelijk is hoeveel mensen er potentieel betrokken zijn.

Loes Vandromme denkt dat ook het statuut van de arbeidszorginitiatieven wel wat werk behoeft. Dat is onder meer van belang voor de professionalisering, iets wat ook naar voren kwam in de studie van de UCLL. Hoe kunnen de initiatieven beter ondersteund worden, op het vlak van organisatie, boekhouding enzovoort?

Thijs Verbeurgt vraagt of de andere commissieleden bereid zijn een voorstel van resolutie hierover op te stellen. *Loes Vandromme* wil daarvoor een consensus zoeken.

Fons Leroy antwoordt dat van de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden wel kan worden bepaald wie het statuut van arbeidszorgmedewerker heeft. Dat zal in de verdere uitwerking van de cijfers zitten. Voor groepen die nog niet geactiveerd worden, is er onvoldoende houvast om aantallen te bepalen. Misschien maakt de RTAZ zich er wat gemakkelijk van af maar hij wil vooral programmatorische beperkingen vermijden, vanuit het principe dat iedereen recht heeft om te participeren in functie van zijn vaardigheden en voorkeuren. Het uitgangspunt moet dan zijn: waar staat de persoon, wat is de weg die hij nog moet afleggen en wie kan er ondersteuning bieden?

Vandaag heeft de RTAZ geen zicht op de RIZIV-populatie die eventueel via arbeidszorg stappen vooruit kan zetten omdat er daar geen systematiek in de begeleiding zit. Die doelgroep is ook heel anders dan die van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, zowel sociologisch als op het vlak van competenties. Hetzelfde geldt voor de andersactieven. Ook daarvan kunnen er mensen worden toegeleid naar de arbeidsmarkt, deels via arbeidszorg. Fons Leroy merkt op dat hij spreekt van andersactieven omdat hij weigert de woorden niet-actieven of inactieven te gebruiken.

Personen met een handicap en vrouwen met een migratieachtergrond die gecontacteerd worden over interesse voor werk, stellen zich volgens Fons Leroy telkens de vragen 'wie ben ik', 'wat wil ik' en 'wat kan ik'. Al in de jaren negentig stelden herintreedsters zich die vragen. In tegenstelling tot die periode is Vlaanderen nu wel rijk aan loopbaanbegeleidingsinstanties en methodieken die perfect die vragen kunnen beantwoorden. Daarom vraagt de RTAZ een lokale outreachende aanpak gebaseerd op de kennis van loopbaanbegeleiding.

Bij een kleinschalig onderzoek bij vrouwen met een Turkse migratieachtergrond in de gemeente Heusden-Zolder zei bijna de helft met een passend aanbod en passende

begeleiding de stap te willen zetten naar werk. Het gaat erom een goede benaderingswijze en een laagdrempelig aanbod te hebben. Zo komt er niet alleen een beeld op de cijfers maar ontstaat er een systeem om mensen te laten participeren aan de samenleving met enorme winsteffecten op verschillende beleidsdomeinen tot gevolg. Dat zorgt ook voor een betere toeleiding, onder meer naar vacatures. Als die vele vacatures niet worden ingevuld, zal dat op termijn een effect hebben op welvaart en welzijn. Wie kan doorstromen, moet daarbij geholpen worden.

In West-Vlaanderen is de situatie inderdaad anders dan in de andere provincies.

De spreker maakt voorts gewag van een Europese methodiek voor publieke bemiddelingsdiensten, benchlearning genaamd. Die is bedoeld om vergelijkingen te maken, onder meer tussen aantal begeleiders en te begeleiden personen, maar ook om van elkaar te leren. Niet elke organisatie is immers sterk op alle punten. Ook de professionaliteit van de Vlaamse arbeidszorginitiatieven kan verhogen door de sterktes en de kennis van de organisaties te verspreiden. Dat engagement moet de RTAZ nemen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt immers niet alleen bij de overheid.

Mieke Frans verwijst naar het werk van Sarah Vansteenkiste. Zij is experte in de verborgen arbeidsreserve en deed recent nog een onderzoek gebaseerd op de gegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten. Van de 243.000 personen die in Vlaanderen gelabeld zijn als arbeidsongeschikt, bleek 18 procent geïnteresseerd om stappen te zetten naar arbeid. Dat zijn meer dan 30.000 mensen die potentieel baat hebben bij arbeidszorg, dus heel wat meer dan de 6300 die nu door arbeidszorg worden bediend.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Allessia CLAES,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

AMA	arbeidsmatige activiteit
buo	buitengewoon onderwijs
CNC	computerized numerical control
ESF	Europees Sociaal Fonds
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
MMPPS	medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale problematiek
OV	opleidingsvorm
POM	provinciale ontwikkelingsmaatschappij
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RTAZ	Ronde Tafel Arbeidszorg
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SROI	social return on investment
STAM	Steunpunt Activering op Maat
UCLL	University Colleges Leuven-Limburg
Vlor	Vlaamse Onderwijsraad
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
WSE	Werk en Sociale Economie
WVG	Welzijn, Volksgezondheid en Gezin