



Project Ik Verdien Werk

Resultaten en aanbevelingen

1. Situering

Het idee voor dit project ontstond op een conferentie van de **European Union of Supported Employment** (EUSE). EUSE heeft ledenorganisaties in 19 Europese lidstaten en bevordert de ontwikkeling van supported employment in heel Europa en daarbuiten. Op de inspirerende conferentie van 2019 deden enkele stakeholders een overtuigend betoog dat er **in Vlaanderen te weinig kansen zijn op betaald werk voor de FOD-doelgroep**. GTB, Ouders voor Inclusie, GRIP en departement WSE grepen dit moment aan om een klein pilootproject op te starten in de regio Leuven en daar GTB-dienstverlening ter beschikking te stellen aan de FOD-doelgroep die ons nu niet bereikt.

Het pilootproject kreeg de naam 'Ik Verdien Werk' en werd opgestart in 2020.

2. Missie van het pilootproject 'ik verdien werk'

Personen met een FOD-uitkering én een werkvraag **bemiddelen naar betaalde arbeid** in het normaal economisch circuit (REC).

Expertise verwerven om tot een **werkzaam model** te komen om deze doelgroep naar werk te begeleiden en hun job te kunnen behouden

Twee **medewerkers opleiden** en inwerken voor de **bemiddeling van 40 klanten** met FOD-uitkering.

Op basis van ervaringen in de praktijk **beleidsaanbevelingen** doen om het recht op werk voor mensen met een FOD-statuut te kunnen realiseren

3. Doelgroep van het pilootproject 'ik verdien werk'

Personen met een volledige FOD-uitkering (IVT+IT) die

Wonen in de omgeving van arr. Leuven en

Betaald willen werken in het NEC (of deze wens tot betaald werk willen onderzoeken) en

Niet in reguliere GTB-bemiddeling kunnen verder geholpen worden en

Die best ondersteund kunnen worden via de methodiek van Supported Employment.

4. Klantenverhaal

Marie is 20 jaar en heeft een FOD-statuut. Ze is introvert en heeft weinig zelfvertrouwen. Haar droom was werken met kinderen maar ze was ervan overtuigd dat dit nooit zou lukken. Het duurde niet lang totdat er een werkplek werd gevonden in de naschoolse kinderopvang. Het gaat om een betaalde tewerkstelling van 6u/week, die mogelijks nog kan worden uitgebreid.

Marie doet deze job graag. Haar zelfvertrouwen groeit en een werkdag vliegt voorbij.

Bart begon op 21 jaar met begeleid werken. In de tuin werken met zijn vader, voor kamerplaten zorgen was al jaren zijn passie. Vanuit deze passie ging hij als onbetaalde kracht aan het werk bij Aveve. Hij voerde alle taken

uit als een volwaardige collega. Enkel de kassa doen ging moeilijk. Bart werkte 3 dagen per week en settelde zich in onbetaald werk. Hij wilde immers zijn FOD-uitkering niet verliezen.

De dienst Begeleid Werken meldde Bart aan voor het project 'ik verdien werk', met de vraag om te onderzoeken of betaald werk mogelijk zou zijn. De GTB-bemiddelaar ging met deze vraag aan de slag, met succes. Na 10 jaar onbetaald werk heeft Bart nu een betaald contract bij Aveve en voelt hij zich een volwaardige collega.

GTB-bemiddelaar Saartje ging, in het kader van werkgeversdienstverlening, bij een werkgever op kennismakingsgesprek. De werkgever gaf aan dat hij door een enorme toename van zijn opdrachten nooit meer toekwam aan zijn administratieve taken. GTB hielp de werkgever bij het proces van jobcreatie en stelde kandidaat Maarten voor. Maarten is 26 jaar en heeft autisme. Hij is ondertussen 8 maanden betaald aan het werk, gedurende 3 dagen per week. De werkgever is zeer tevreden: zijn werkdruk is nu haalbaarder, ze ervaren de meerwaarde van Maarten als extra administratieve kracht en zijn onder de indruk van zijn capaciteiten (door de ASS werkt Maarten trager, maar wel véél nauwkeuriger)

5. Methodiek van het pilootproject 'ik verdien werk'

Het project hanteert de methodiek van **Supported Employment** dat internationaal bekend staat als het meest succesvolle model om mensen met een arbeidsbeperking betaald aan de slag te krijgen en houden.

Binnen het project passen we de SUEM-methodiek als volgt toe.

1. **De caseload** van de Ik verdien werk-bemiddelaar: 20 tot 25 klanten
2. **Centrale vertrouwenspersoon:** de Ik verdien werk-bemiddelaar is centrale vertrouwenspersoon, hij schakelt zo min mogelijk andere begeleiders in en neemt zelf de ondersteuning op en naast een werkvloer op zich.
3. **Zero Exclusion:** Niemand wordt uitgesloten. Iedere FOD-klant met een werkvraag kan, ongeacht de ernst van zijn beperking, opstarten. We maken geen analyse of deze werkvraag haalbaar is maar maken werk van 'werkbaar werk' voor elke klant (vb. via kleine contracten, werkpostaanpassingen, begeleiding op de werkvloer, enz).
4. We streven **naar betaalde arbeid in het reguliere economisch circuit**, met een verloning zoals de collega's op de werkvloer.
5. De Ik verdien werk-bemiddelaar **informeert** de klant en zijn netwerk bij elke stap over de **invloed** van **werken** op zijn **uitkering**. Hij heeft een korte lijn met de maatschappelijk assistent van het FOD en andere actoren die betrokken zijn op eventuele veranderingen die inkomen uit arbeid zou kunnen hebben.
6. **Vlotte samenwerking op expertniveau:** men kan bij vragen steeds bij elkaar terecht
7. **Vlotte samenwerking op klantniveau:** 3-gesprekken, telefonische contacten en schriftelijke communicatie steeds met klant centraal
8. **Geïnformeerde keuze:** de ik verdien werk-bemiddelaar bespreekt steeds alle mogelijke keuzes met de klant. De klant, eventueel ondersteund door zijn netwerk, beslist welke stappen hij wil/kan zetten, niet de GTB bemiddelaar. De bemiddelaar zorgt voor alle informatie, op een manier die de klant ten volle kan begrijpen, waardoor hij zelf de impact van de mogelijkheden kan inschatten en verantwoordelijkheid kan opnemen voor zijn keuze.
9. **Place – train – maintain:** de doelstelling in elk traject is de klant meteen een ervaring op de werkvloer te geven. Dit trachten we te realiseren binnen de eerste 4 weken van het traject. Stages worden enkel per uitzondering ingezet wanneer dit kort is en meteen de mogelijkheid biedt op tewerkstelling (geen uitgebreide assessments of langdurige opleidingen). In deze aanpak aanzien we het einde van een tewerkstelling niet als een falen maar als een leerervaring (aangezien we de fase van assessments en opleidingen tot een minimum beperken). Als betaald werk niet onmiddellijk mogelijk is, hanteren we enkel werkplekinstrumenten met een focus op betaald werk in het NEC zoals IBO+, werkpostanalyse, een Medisch Ergonomische Toets (MET), enz.
10. **Netwerk als team van supporters** rond de klant: De Ik verdien werk-bemiddelaar werkt gedurende het hele traject samen met het netwerk van de klant, zowel het professionele als persoonlijk netwerk. De ouders zijn in deze een heel belangrijke schakel. Om zicht te krijgen op de mogelijkheden van de

klant organiseert de GTB bemiddelaar een netwerkoverleg met mensen die de klant goed kennen. Dit overleg wordt georganiseerd op vraag van de klant zelf. Doel van dit overleg is aan de slag gaan met wat de klant wenst/drijft en bespreken op welke manier het netwerk hieraan kan bijdragen.

11. **De wens van de klant staat voorop:** Het is niet de bemiddelaar die bepaalt wat goed is voor de klant. De ik verdien werk-bemiddelaar vertrekt steeds vanuit de vraag van de klant. Ze bepalen samen de doelen/acties en vertrekken hierbij vanuit de sterktes/troeven die de klant reeds heeft. De klant heeft inspraak in waar de gesprekken doorgaan, wie er eventueel mee aanwezig is, met wie en op welke manier informatie gedeeld wordt.
12. **Werkgeversdienstverlening:** de werkgever is een evenwaardige partner in de dienstverlening. De Ik verdien werk-bemiddelaar weet waar de bezorgdheden van de werkgever liggen en speelt in op die noden door transparant, bereikbaar en nabij te zijn in alle fases van de samenwerking. De werkgever wordt correct geïnformeerd over ondersteuningsnoden en krijgt handvaten hoe hij deze in zijn bedrijf kan ondervangen, kent de tewerkstellingsondersteunende maatregelen en kan rekenen op begeleiding bij de implementatie hiervan. Tevens is de Ik verdien werk-bemiddelaar een klankbord en vertrouwenspersoon om de tewerkstelling duurzaam te kunnen behouden. Jobcrafting, jobcarving en jobdesign zijn methodes om een goede match te creëren.
13. **Tijd voor de klant!** De ik verdien werk-bemiddelaar wordt zo veel als mogelijk **vrijgesteld om zijn klanten te bemiddelen**. Overlegmomenten en administratie worden beperkt tot een minimum
14. **Coaching en support van de bemiddelaar:** De ik verdien werk-bemiddelaar heeft op regelmatige basis contact met de Ik verdien werk-teamcoach of stafmedewerker. Zij zoeken mee naar oplossingen voor obstakels, volgen de resultaten van het project samen op, ondersteunen bij de samenwerking met netwerkpartners, zorgen voor individuele coaching. Hier baseren we ons op de supervisie zoals die binnen IPS gehanteerd wordt.
15. **Databank vacatures:** We hanteren de CRM om werkgeverscontacten te registreren en open betrekkingen te benutten.
16. **Blijvende ondersteuning.** De **dienstverlening** aan de klant én de werkgever **blijft doorlopen na aanwerving**, zo intensief als nodig en zo lang als de klant/werkgever dit wenst. Dit met oog op werkbehoud, kort op de bal spelen, inschakelen van het netwerk om de tewerkstelling te kunnen behouden of een nieuwe en beter passende tewerkstelling te vinden.

Het project toonde aan dat een bemiddelaar minstens over deze **kennis/vaardigheden** moet beschikken:

- **Krachtgerichte mindset:** ongeacht de beperking altijd mogelijkheden zien en voldoende lef hebben om het gesprek aan te gaan met werkgevers. Een voortrekker en padvinder durven zijn: doorzetten wanneer anderen voor zekerheid en de gekende paden zouden kiezen, mogelijkheden zien waar anderen drempels zien, durven vasthouden aan een doorgedreven inclusieve kijk op de arbeidsmarkt.
- **Jobdesign:** werkgeversdienstverlening en aanpassing van takenpakket en werkpost ifv werk op maat
- **FOD-statuut (IVT/IT):** mogelijkheden en beperkingen om deze informatie correct en helder te kunnen verwoorden aan de klant en zijn netwerk
- **Arbeidswetgeving** (mogelijke arbeidscontracten, combinaties van VWW en betaalde arbeid, enz)
- **Tewerkstellingsondersteunende maatregelen** (BTOM's en individueel maatwerk)
- **Werkgeversdienstverlening:** hoe continuïteit van ondersteuning op een werkvloer installeren (peter, netwerk, begeleid werken, enz), hoe vooroordelen bij werkgever wegwerken.
- **Ouderbetrokkenheid en de inzet van het netwerk** als team van supporters rond de klant
- Kenmerkend aan de klanten in het project is **ASS** als arbeidsbeperking waardoor een degelijke basiskennis autisme noodzakelijk is.

6. Resultaten

Korte samenvatting over 3 jaar:

- Totaal aantal begeleidingen: 77
- Aantal klanten op heden in begeleiding: 35
- Totaal gerealiseerde tewerkstellingen: 72
- Huidige actieve tewerkstellingen: 23

De doelgroep gaat aan de slag in zeer **diverse jobs**, o.a. als poetsmedewerker, winkelmedewerker, magazijnier, administratief bediende, medewerker in een hogeschool, als hulp in een grootkeuken, in de naschoolse kinderopvang, enz.

De tewerkstelling verloopt meestal via **vast contract**. De deelnemers werken gemiddeld **drie dagen/week**.

Tevens merken we op dat de zoektocht blijvend is en dat er constant oog dient te zijn voor **werkbehoud en duurzaamheid**.

Doorheen de periode haakten een 19-tal mensen af in het traject. De redenen hiervoor zijn divers:

- ziekte waardoor werk niet meer mogelijk is
- keuze voor een andere vorm van dienstverlening of dagbesteding
- keuze om toch niet naar werk te gaan en zijn FOD-statuuut/uitkering volledig te behouden

7. Vaststellingen:

- We merken dat **FOD-uitkeringsgerechtigden, die we in het project zien, zich niet spontaan richten tot VDAB/GTB** voor een traject naar werk. De dienstverlening is onvoldoende bekend. Het idee dat dit ook voor hen tot de mogelijkheden behoort, is niet ingeburgerd (niet bij de doelgroep, niet bij hun netwerk en niet bij andere diensten). Toeleiding naar het project gebeurde voornamelijk via Ouders voor Inclusie en GRIP (als leden van de stuurgroep), het Werkburo Leuven (waarmee GTB een nauwe samenwerking heeft in dit project), en diensten waarin GTB outreachend aanwezig is.
- De **FOD maatschappelijk werkers hebben de juiste mindset** (gericht op activering) en slagen erin om de complexe wetgeving bevattelijk uit te leggen aan de klant. Ze informeren ook ruimer over het recht op sociaal tarief, recht op busabonnement, ...
Mogelijke verbeterpunten zijn:
 - De **complexiteit van de cumulregels** blijft moeilijk uit te leggen aan mensen. We merken dat mensen met een verstandelijke beperking hierdoor vaak de stap naar werk niet durven zetten.
 - FOD maatschappelijk werkers kunnen **geen zekerheid bieden in geval van een tijdelijk recht**. Als de klant een herziening krijgt tijdens de tewerkstelling zal de arts dit mee in rekening brengen. Het is voor ons onduidelijk welke doelgroep een tijdelijk recht krijgt: hier zit geen duidelijke lijn in en lijkt ons zeer individueel bepaald. Een herziening gebeurt soms enkel administratief, waardoor de klant niet over de mogelijkheid beschikt om uit te leggen dat het gaat om zeer intensief ondersteunde tewerkstelling waarbij er nog steeds sprake is van onvoldoende verdienvermogen
 - Het zou handig zijn ivf geïnformeerde keuze dat de klant een **schriftelijke neerslag** zou kunnen meekrijgen van de FOD maatschappelijk werker, zodat hij de informatie uit het gesprek verder kan verwerken en toepassen op zijn concrete situatie
 - Om een simulatie te kunnen maken, heeft de FOD maatschappelijk werker een formulier nodig dat moet ingevuld en **ondertekend worden door de werkgever van de partner**. Dit zou ook makkelijker kunnen aangetoond worden met een loonbrief van de partner.
 - De FOD maatschappelijk werkers hebben **geen klantendossier** met een geschiedenis van contacten. Ze kunnen dus niets van deze gesprekken wegschrijven in een eigen systeem en hierop verder bouwen.
- De methodiek zorgt voor **doorstroom voor klanten die nu onbetaald actief zijn op werkvloeren**. Als de werkgever toch niet ingaat op de vraag om het onbetaalde werk te honoreren via een betaald contract, heeft dit impact op de motivatie van de klant om nog onbetaald actief te blijven bij deze werkgever. Het kwam al voor dat de onbetaalde arbeid werd stopgezet omdat de klant voluit zijn kansen op betaald werk verder wil exploreren bij andere werkgevers
- **Werkgevers** zijn door deze aanpak bijna altijd bereid tot betaling en stellen zich flexibel op in het werken met 'kleine contracten'. Vaak hebben ze informatie nodig over de contractuele mogelijkheden, ondersteunende maatregelen, enz. Maar na deze informatie zien we een grote bereidheid van werkgevers om betaald werk een kans te geven. Zij hebben vooral nood aan een betrokken bemiddelaar die de klant en het bedrijf goed kent en vlot bereikbaar is bij bezorgdheden/problemen (van de klant of de werkgever).

Tijdens het project gaven werkgevers weinig tot geen negatieve ervaringen aan. Het project toont aan dat ze gewoon wat praktische hulp en informatie nodig hebben om te gaan voor inclusie en een betaald contract.

- **Ondersteuning op en naast de werkvloer** wordt geboden door een bemiddelaar, een jobcoach, het persoonlijk of professioneel netwerk. Het is zeer belangrijk om het persoonlijk netwerk continu te betrekken. Zij hebben de signaalfunctie en merken als eerste wanneer het werk minder vlot verloopt. Het is belangrijk dat er dan snel gehandeld wordt zodat de bemiddelaar/jobcoach in gesprek kan gaan met de werkgever.
- Eens de klant bij een werkgever gestart is, is **goede nazorg** belangrijk. Een proactieve aanpak van de bemiddelaar is hierin belangrijk. Het volstaat niet om enkel beschikbaar te zijn voor de werkgever als deze vragen heeft. We merken immers dat werkgevers zelf eerst heel ver willen gaan om hun eigen ondersteuning op de werkvloer op te drijven, en dan contact opnemen met de jobcoach als al hun energie op is en hun geloof in de mogelijkheden van de klant reeds verloren is. Op dit vlak biedt het nieuwe kader van Individueel Maatwerk een mogelijke oplossing die we verder willen verkennen.
- **Ouders en het persoonlijk netwerk** voelen zich gehoord door het feit dat hun kind als gelijke wordt behandeld en betaald aan het werk is
- Klant en netwerk willen enkel stappen zetten als ze zeker zijn dat dit geen negatieve impact heeft op hun inkomen. **We zien vooral dat onderstaande situaties zorgen voor onvoldoende veiligheid**

Situatie 1:

Klant wil FOD aanvragen maar krijgen geen erkenning omdat ze een traject naar werk wil opstarten

Voorbeeld

Carl zit momenteel in een IBO stage, waarbij er nog geen zekerheid is of hij deze goed zal kunnen afronden. Gezien hij een FOD van bepaalde duur heeft en dit jaar opnieuw een controle heeft om verlenging te bekijken, heeft Carl schrik dat deze niet verlengd gaat worden gezien hij in een IBO zit. Deze onzekerheid heeft tot gevolg dat Carl niet 'durft' vooruitgang maken op de werkvloer. Het houdt dus competentieversterking op een werkvloer tegen.

Situatie 2:

Verrekening/wegvallen IVT/IT na jaar werken

Voorbeeld

Bij Lisa voerde de FOD maatschappelijk werker een simulatie uit van de impact van het loon op het gezinsinkomen. Deze bleek niet overeen te komen met het resultaat van de echte herberekening. Normaal zou Lisa 60 euro per maand aan IVT krijgen, maar de FOD werd volledig stopgezet omwille van o.a. de tewerkstelling met een FOD van bepaalde duur. Daarnaast bleek ook de IT weg te vallen omwille van een zorgvermindering.

Situatie 3:

Een recht van bepaalde duur

Voorbeeld

Marc durft geen stappen naar werk te zetten omdat hij bang is om recht kwijt te spelen door een traject aan te vatten of enkele uren per week te werken

Hij heeft al verschillende stappen gezet naar werk, nog niet de kans gehad om effectief te mogen starten. De onzekerheid rond het behouden van zijn FOD blijft spelen. Gezien er al genoeg onzekerheden zijn in zijn leven, wilt hij zekerheid op vlak van inkomen. Hierdoor twijfelt hij of het nog steeds een goede zet is om naar de betaalde arbeidsmarkt te gaan. Het is jammer dat de financiële onzekerheid de bovenhand neemt, gezien het iemand is met heel wat talenten en een zeer fijne collega zou kunnen zijn. Hij heeft binnenkort een controle waarbij gekeken wordt of zijn FOD van bepaalde verlengd zou worden, hij is geneigd deze eerst te laten passeren vooraleer hij een tewerkstelling aanneemt om een verlenging te krijgen. Zeer jammer, gezien er zich wel kansen aanbieden maar hij nu de boot afhoudt

Situatie 4:

De periode van 3 maanden (om een inkomenswijziging wegens tewerkstelling te melden) is kort

Voorbeeld

Thomas was bij een werkgever tewerkgesteld. Alles verliep vlot bij opstart maar toch koos hij zeer snel voor ontslag. Het feit dat hij op korte termijn een beslissing moest nemen woog te zwaar. Deze gedachte bleef voor stress zorgen: "ik moet binnen de 3 maanden beslissen of ik dit wel wil verder doen, zodat ik mijn uitkering niet verlies". Dit is zeer zonde, gezien er zeker nog groeimogelijkheden waren. Er zat extra druk op deze korte beslissingsperiode omdat ook de opzegperiode binnen deze 3 maanden moet geregeld worden, waardoor de keuze om verder te werken of te stoppen nog sneller gebeuren. Conclusie: 3 maanden is niet voldoende is om alle kansen te kunnen/willen benutten alvorens een beslissing te moeten nemen.

Situatie 5

Nood aan een veilige terugvalbasis

Voorbeeld

Marc heeft een aangeboren beperking waardoor hij rolstoelafhankelijk is. Daarnaast zijn bepaalde handelingen met zijn linkerarm moeilijk omwille van spasticiteit.

M. volgde onderwijs in BuSO OV2 voor jongeren met motorische beperking. Na zijn middelbare studies was M sterk gedreven om een plek te vinden op de arbeidsmarkt en ging deeltijds aan de slag in een maatwerkbedrijf.

Op de werkvloer werden verschillende ateliers uitgeprobeerd om op zoek te gaan naar een passend aanbod. Uiteindelijk werd dit gevonden en bleef hij 7 jaar actief op de werkvloer.

De inspanningen die M dagelijks moet leveren om op tijd naar het werk te gaan, werden steeds zwaarder. Hij stond om 4u op, om zich dan zelfstandig te wassen en aan te kleden. Daarna ging hij met zijn scooter naar het station om er om 6u30 de trein te nemen en om 7u45 de starten op de werkplaats. M was uiteindelijk uitgeput door de afstand en de andere taken die hij binnen zijn eigen huishouden (boodschappen, eten,...) nog moest opnemen. Het contract wordt beëindigd. Omwille van de 7 jaar tewerkstelling bouwde M. zijn rechten op.

Het RVA statuut wringt met zijn situatie. **Hoe kan hij de plichten van het RVA-statuuut nakomen als betaalde tewerkstelling niet meer haalbaar is. En een overstap naar FOD kan niet zolang er recht RVA is.** Hij is hier zeer ongerust over want hij kan niet meer werken.

Situatie 6

Rechten opgebouwd voor een RVA-uitkering

Voorbeeld:

Patrick heeft 1 jaar en 2 maanden gewerkt vanaf 02/2019 tot en met 04/2020. Toen hij ontslagen werd in april 2020 werd zijn inkomen FOD pas aangepast januari 2021. Doordat hij door zijn tewerkstelling rechten op RVA had opgebouwd, moest hij dus ook zijn rechten op werkloosheidsuitkering uitputten. Hij is in paniek, want door de **degressiviteit van de werkloosheidsuitkering**, is zijn RVA-uitkering al 2x gezakt. Hij zit in de problemen, want terwijl zijn RVA-uitkering zakt, is er nog **geen extra bijpassing vanuit FOD** gekomen. Patrick is niet meer in begeleiding bij GTB en heeft ook geen thuisbegeleiding. Zelf is het **online contactformulier van FOD** te ingewikkeld voor hem. Nu rust er een heel zware verantwoordelijkheid bij mensen die vaak net heel beperkt zijn in administratieve zaken. Zou deze administratie niet automatisch kunnen verlopen via de kruispuntbank?

8. Conclusies:

- Na 3 jaar projectuitvoering kunnen we stellen dat we klaar zijn voor een bredere uitrol van onze dienstverlening naar personen met een FOD-statuuut. We bereikten in dit project voornamelijk FOD-uitkeringsgerechtigden met een **grote afstand tot de arbeidsmarkt die nog nooit gewerkt hebben** of enkel ervaring hebben met onbetaalde activiteiten. Personen met een advies 'welzijn'. Ondanks deze grote afstand tot de arbeidsmarkt stellen we vast dat er **zeker arbeidspotentieel aanwezig** is, mits de juiste aanpak. De **SUEM-begeleidingsmethodiek** blijkt het meest tegemoet te komen aan de ondersteuningsnood van deze doelgroep.
- Ouders voor Inclusie en GRIP zijn **tevreden met de resultaten** die behaald werden. De **tewerkstellingsgraad** blijkt hoger te liggen dan we aanvankelijk gedacht hadden. Ook als een contract ten

einde loopt, blijft de deelnemer overtuigd van zijn arbeidscapaciteiten en wordt op zoek gegaan naar een nieuwe werkgever. Voor sommige klanten volgen meerdere korte contracten elkaar op. Andere klanten combineren verschillende 'kleine contracten'. Door de SUEM-methode in te zetten, merken we een **mentaliteitswijziging bij de bemiddelaar**. We werken niet meer met lange voorbereidende trajecten tot de klant 'klaar is' voor een duurzame tewerkstelling in een voldoende hoog tewerkstellingspercentage. Maar we zoeken een werkgever die bereid is om betaald werk aan te bieden voor de mogelijkheden die er nu zijn, mogelijks in een beperkt contract, en deze mogelijkheden uit te breiden via continue ondersteuning op de werkvloer.

- Het verschil tussen de verschillende uitkeringsstelsels is te groot. De cumulregels voor loon en FOD-uitkering zijn te complex en verhinderen actieve stappen naar werk. De FOD-doelgroep zou baat hebben bij een **eenvoudig systeem van 'progressieve tewerkstelling'**, zoals dit wordt toegepast binnen de RIZIV-reglementering. Het is een transparant systeem en het biedt veiligheid voor de deelgroep van FOD-uitkeringsgerechtigden die enkel de mogelijkheid hebben om te werken met 'kleine contracten' (van minder dan 12u/week). In dit systeem ligt de som van het beroepsinkomen en de (verminderde) uitkering altijd hoger dan het uitkeringsbedrag indien je niet werkt.
- Tewerkstelling zou geen negatieve impact mogen hebben op de mogelijkheden van het **FOD-statuut**. Er is een grote wens bij de FOD-doelgroep om in mindere of meerdere mate betaald aan de slag te gaan. Maar de angst om het FOD-statuut te verliezen is dermate groot, dat men de stap niet durft te zetten. We vragen ons af in welke mate er naar **één statuut van vervangingsinkomen** kan toegewerkt worden, want nu is het voor de burger nodeloos ingewikkeld en te weinig rechtzeker. **In elk geval zou het wenselijk zijn om het FOD-statuut aan te passen zodat:**
 - Tewerkstelling altijd leidt tot **meer gezinsinkomen**
 - Tewerkstelling niet leidt tot het verliezen van het **recht op IVT/IT**
 - Er een **veilige en automatische terugvalbasis** is nadat de tewerkstelling niet meer haalbaar is. Opgebouwde rechten binnen een RVA-statuut mogen geen hinderpaal vormen om opnieuw beroep te kunnen doen op het FOD-statuut. Mogelijk zou een VDAB-advies 'welzijn' een motivering kunnen zijn waarom het RVA-statuut (met de bijhorende rechten maar ook plichten) niet meer verenigbaar is met de gezondheidssituatie van de FOD-gerechtigde zodat men vlot kan overschakelen naar een FOD-uitkering.
 - **Zelfstandig ondernemen** meer mogelijk wordt en men binnen een FOD-statuut ook zelfstandige activiteiten in hoofdberoep kan uitvoeren.
- Er is nood aan een **kader voor meer samenwerking om de tewerkstellingskansen voor de FOD-doelgroep te verhogen**. We geloven hierbij in het parcours dat werd afgelegd voor mensen met een ziekte-uitkering. Door de opstart van een pilootproject en het verankeren van de samenwerking in een samenwerkingsovereenkomst kwam een mindshift tot stand waardoor op jaarbasis nu meer dan 5.000 arbeidsongeschikten terecht kunnen in VDAB/GTB dienstverlening. Een pilootproject of samenwerkingsovereenkomst is belangrijk omdat:
 - Het leidt tot **meer samenwerking, vanuit één gedragen visie**, tussen bemiddelaars, FOD-diensten, artsen, ... Er kunnen afspraken gemaakt worden over **rollen en verantwoordelijkheden**. **Werkafspraken** kunnen ertoe leiden dat de FOD-diensten de FOD-klant tijdens de FOD-aanvraagprocedure informeren over het VDAB/GTB dienstverleningsaanbod en zorgen voor een **warme overdracht** van informatie
 - Het biedt een kader voor **gegevensdeling**
 - Het dienstverleningsaanbod kan geëvalueerd en bijgestuurd worden door een **stuurgroep**.
 - Er kan gekozen worden voor een **wetenschappelijke opvolging** van de resultaten om de succesfactoren in kaart te brengen en knelpunten aan te pakken
 - Er kan gewerkt worden aan **kennisdeling via intervisie**. GTB-bemiddelaars zijn bereid om de expertise die ze hebben opgebouwd in dit project, te delen.
 - Als het dienstverleningsaanbod breder beschikbaar is, kan het ook meer bekend gemaakt worden.
- Het is een **ideaal moment voor een Vlaams pilootproject** omdat het **decreet 'individueel maatwerk'** van start gaat op 1 juli 2023. Individueel maatwerk verlaagt de drempel voor de aanwerving en tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking en zorgt voor een goede werkomgeving en begeleiding.

Werkgevers kunnen rekenen op een financiële ondersteuning in de vorm van een loonpremie en/of een begeleidingspremie. Zelfstandigen met een arbeidsbeperking kunnen beroep doen op een ondersteuningspremie. We zijn ervan overtuigd dat individueel maatwerk de tewerkstellingskansen van de FOD-doelgroep zal verhogen.

- Er is nood aan een mediacampagne of **publicitaire acties** om de begeleidingsmogelijkheden voor personen met een FOD-statuuat meer bekendheid te geven. VDAB/GTB kunnen het aanbod eveneens bekend maken via de transitietrajecten in scholen, via de outreach-projecten en via informatie aan (VAPH) diensten, ziekenfondsen, ledenorganisaties, stakeholders of andere organisaties waarmee we reeds samenwerken.