

De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)

Heeft het gezondheidsprobleem van je medewerker een impact op zijn functioneren op de werkvloer? Dan kom je als werkgever in aanmerking voor de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregel (BTOM) Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). De Vlaamse overheid wil op die manier de integratie van werknemers met een gezondheidsprobleem in het reguliere arbeidscircuit bevorderen.

Als werkgever kan je in overleg met je werknemer de invulling van de VOP bepalen. De deskundigen van het team tewerkstellingsondersteunende maatregelen (team TOM) van VDAB kunnen je daarbij helpen. Is je VOP-aanvraag door het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) goedgekeurd? Dan kan je een verhoging aanvragen via DWSE. In zeer specifieke en uitzonderlijke gevallen kan de premie oplopen tot 60% van het begrensd referteloon van je werknemer.

Mogelijke toepassingen van de VOP:

- **Aanpassingen van het uurrooster:**

- extra minuten middagpauze,
- een half uur later opstarten,
- afwijking van de stamuren,

...

Ethel heeft een stoma. 's Middags vraagt haar persoonlijke hygiëne hierdoor 20 minuten. De eigenlijke middagpauze bedraagt een halfuurtje en Ethel heeft dus 10 minuten over om haar lunch op te eten. De werkgever heeft haar daarom, per uitzondering, een lunchpauze van 50 minuten toegekend. Deze verminderde werktijd wordt gecompenseerd met de VOP.

Joeri heeft een auto-immuunziekte. Hierdoor geraakt hij sneller vermoeid en is het voor hem moeilijk om zich gedurende lange tijd te concentreren. De werkgever heeft hem in de voor- en namiddag een extra rustpauze toegestaan van 30 minuten. Hierdoor kan Joeri de rest van de tijd maximaal zijn job uitoefenen. Deze extra rustpauzes worden gecompenseerd met de VOP.

Pablo is een bekwaam techniker. Door een auto-ongeval liep hij een ernstige knie-blessure op. Hierdoor kan hij niet lang meer rechtstaan en moet hij elk uur een kwartier zitten. Dit betekent dat hij op dagbasis twee uur minder kan werken dan zijn collega's. DWSE keert de VOP uit om de werkgever hierin tegemoet te komen.



Jan verplaatst zich in een elektronische rolstoel. Elke ochtend komt een hulpverlener langs om hem te helpen zich klaar te maken voor de dag. Daarom is het voor Jan niet mogelijk om samen met zijn collega's te starten om 8 uur. De werkgever heeft toegestaan dat Jan een half uur later opstart. Jan was bereid om een half uur langer door te werken 's avonds, maar omdat het bedrijf om 17 uur sluit is dit niet mogelijk. Deze aanpassing van de werkgever wordt gecompenseerd met de VOP.

- **Aanpassingen van het takenpakket:**

- verminderde flexibiliteit,
- meer tijd nodig om een takenpakket aan te leren,
- overname van handelingen door de collega's,
- taken uit het oorspronkelijke takenpakket worden vervangen door andere taken,

...

Anna heeft een rechterbeenprothese en tilproblemen als gevolg van overwonnen kanker. Ze kan geen (lichte) lasten meer heffen. Als klantenconsulent voor stoffen heeft ze vaak hulp nodig van haar collega's bij het tillen van stoffen, labelen of het laden van haar wagen voor een klantenbezoek. Dit betekent dat de collega op dat moment zijn of haar eigen job niet kan uitoefenen. Deze tijd wordt door de VOP gecompenseerd.

Sophia heeft een verstandelijke beperking. Als poetshulp voert ze haar job erg secuur uit. Af en toe wordt haar takenpakket



aangepast afhankelijk van de poetsnoden van het gebouw. Sophia heeft bij deze aanpassing steeds tijd nodig om de nieuwe taken aan te leren en op deze momenten is extra begeleiding en ondersteuning nodig. De VOP compenseert de extra inzet van collega's en de extra tijd die nodig is om het takenpakket aan te leren.

Inne, een verpleegkundige met MS, kan omwille van haar ziekte niet meer alle verpleegkundige handelingen stellen (tillen van patiënten, plaatsen van spuiten, ...). Zij neemt voor haar collega's de meer logistieke taken voor haar rekening. Daarnaast werkt er parallel met haar een collega verpleegkundige om deze taken over te nemen. Omdat deze verpleegkundige niet meer flexibel kan ingezet worden binnen haar takenpakket en zij niet meer alle taken binnen haar loonbaredem kan uitvoeren, vraagt dit een extra engagement van de werkgever. De VOP komt de werkgever hierin tegemoet.

- **Veelvuldige afwezigheid omwille van het gezondheidsprobleem:**

Steven lijdt aan nierinsufficiëntie. Hierdoor moet hij twee maal per week aan de nierdialyse waardoor hij 1,5 uur vroeger moet vertrekken. De dag na de dialyse ervaart hij ook een grotere vermoeidheid. Daarnaast is hij door zijn verminderde weerstand ook meer ziek dan zijn collega's. De veelvuldige afwezigheid van Steven wordt door de VOP gecompenseerd aan de werkgever. De werkgever moet immers het loon van Steven doorbetalen, maar moet ook het werk steeds herverdelen tussen de collega's wat tijd vraagt.

- **Rendementsverlies:**

meer fouten maken,
een trager tempo,
meer tijd nodig in vergelijking met anderen voor hetzelfde werk,
...

Joeri heeft epilepsie en is niet aanvalsvrij. Hij moet hiervoor zware medicatie nemen. Door deze medicatie heeft hij moeilijkheden om zich te concentreren en wordt hij sneller moe. Hierdoor maakt hij sneller fouten bij de montage en leidt dit voor de werkgever tot grondstofverlies. DWSE vergoedt dit verlies door middel van de VOP.

Berthe werkt als juriste in een groot bedrijf. Door haar visuele beperking heeft ze meer tijd nodig dan haar collega's om teksten door te nemen ondanks de aanpassingen aan haar software en leesloop. Hierdoor kan zij minder dossiers behandelen. De VOP komt tussen in dit rendementsverlies voor de werkgever. VDAB staat in voor de betaling van het arbeidsgereedschap van Berthe.



V.u. Wim Adriaens - Keizerlaan 11 - 1000 Brussel • 11/2021

- **Meer begeleiding en ondersteuning van de rechtstreeks verantwoordelijken:**

Karel lijdt aan een psychische aandoening. Zijn job als informaticus voert hij erg nauwgezet uit. De contacten met de collega's en klanten verlopen echter stroef. Vaak mondt een goed bedoelde feedback opmerking van collega's uit in een woordenstrijd. Hij heeft het ook moeilijk met het onmiddellijk opvolgen van instructies van klanten. De directe chef van Karel moet dan ook regelmatig bemiddelen tussen de collega's en/of nagaan of Karel de vraag van de klant wel goed begrepen heeft. Dit vraagt extra inzet van de chef. De VOP compenseert de tijd dat de chef hier extra moet aan besteden.

VDAB kent het recht op de VOP toe aan de werknemer en evalueert het percentage en de duurtijd van de premie. Meer info over het recht op de VOP vind je terug via vdab.be/arbeidshandicap/wzvop.shtml. Informatie over de VOP voor werkgevers vind je terug via werkgevers.vdab.be/werkgevers/arbeidshandicap/wgvop.shtml. DWSE betaalt de VOP uit. Meer info over verhoging VOP vind je terug via vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie-vop/vlaamse-ondersteuningspremie-verlenging-verhoging-stopzetting-en-onderbreking

VDAB kan ook tussenkomen in andere BTOM's zoals aanpassing van de arbeidspost of aangepast arbeidsgereedschap en/of -kledij en vervoerskosten en kent tolkuren voor doven en slechthorenden toe. Meer informatie via **0800 30 700** (iedere werkdag tussen 8 en 19 uur) of via de provinciale deskundigen team TOM: vdab.be/arbeidsbeperking/contact