



BVR INDIVIDUEEL MAATWERK

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be - T +32 2 209 01 11 - E info@serv.be

Adviesvraag Voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering ter uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling

Adviesvrager Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Ontvangst adviesvraag 5 april 2022

Decretale opdracht SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad 9 mei 2022

Contactpersoon Nele Vanheeswijck nvanheeswijck@serv.be

Mevrouw Hilde CREVITS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Consciencegebouw

Koning Albert II laan 15

B-1210 Sint-Joost-ten-Node

BVR Individueel Maatwerk

Mevrouw de viceminister-president

Op 5 april 2022 ontving de SERV uw adviesvraag over het voorontwerp van BVR tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling.

Hierbij kan u het gevraagde advies vinden. Wij zijn steeds bereid hierover met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Hans Maertens
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	6
1. Werk verder aan de garantie van kwalitatieve begeleiding	6
2. Stem het kader verder af op de heterogeniteit in de doelgroep	8
3. Stimuleer meer eigenaarschap van de werknemer	9
4. Creëer draagvlak op de reguliere werkvloer	9
5. Werk aan een sterke communicatiestrategie	9
6. Maak afspraken met andere gewesten om lacunes in het toepassingsgebied weg te werken	10
7. Vul het nieuwe kader voor lokaal aanvullende diensten verder aan	10
8. Zet in op frequente en uitgebreide monitoring	11
9. Punctuele bemerkingen	11

Krachtlijnen

- De SERV is tevreden dat de operationalisering van het langverwachte Individueel Maatwerk (IMW) met dit BVR in zicht komt.
- Het is belangrijk dat er, waar nodig, steeds kwalitatieve begeleiding wordt gegarandeerd. Het is positief dat er in de startpakketten wordt gedifferentieerd naargelang de geïndiceerde begeleidingsnood. Tegelijkertijd heeft de SERV nog vragen bij de concrete invulling van de begeleiding.
- De SERV is bezorgd over de 'gesloten end' financiering voor het luik begeleiding. De SERV heeft enerzijds begrip voor het feit dat de noden op lange termijn moeilijk kunnen worden ingeschat, anderzijds moet er ten alle tijden worden vermeden dat er wachtlijsten ontstaan.
- Voorliggend BVR zou nog meer rekening kunnen houden met de heterogeniteit van de doelgroep. Zo ziet de SERV voor personen met een hoge begeleidingsnood een belangrijke piste in de duo-rol inzake begeleiding. De overheid zou voor deze groep de keuze voor een externe begeleider kunnen aanmoedigen, zonder het te verplichten.
- Betrokkenheid van de werknemer is cruciaal om het traject tot een succes te maken. Het is belangrijk dat deze wordt gehoord, o.a. wat betreft matching, begeleiding en de terugvalpositie.
- De SERV vraagt om bij de aanstelling van een persoon met een arbeidsbeperking specifieke aandacht te besteden aan het informeren van de betrokken collega's en het creëren van draagvlak.
- Het is positief dat er aandacht gaat naar gepaste en tijdige communicatie, zowel wat betreft de overgangsmaatregelen voor bestaande instrumenten als de promotie van de nieuwe maatregel.
- De SERV vraagt om afspraken te maken met de andere gewesten over de lacunes in het toepassingsgebied. Dit zou passen in bredere samenwerkingsakkoorden waarin verschillende maatregelen met betrekking tot het activerend arbeidsmarktbeleid zitten vervat.
- De SERV vindt het positief dat lokale diensten zich verder kunnen ontwikkelen binnen het individueel maatwerk en dat er een kader wordt voorzien om belangrijke aanvullende dienstverlening te behouden. Het is belangrijk dat de overgangsregeling en het (financieel) kader hier sterk gezet worden, en dat daarbij rekening wordt gehouden met de complementariteit met andere maatregelen op lokaal niveau. De SERV vraagt ook dat er een meldpunt voor ondernemers en werknemers komt, zodat er gereageerd kan worden indien lokale besturen niet aan de voorwaarden voldoen.
- De SERV vindt het positief dat het engagement wordt genomen om goed te monitoren. De Vlaamse sociale partners vragen expliciete aandacht voor voldoende fijnmazige criteria.

Advies

De SERV is tevreden dat de operationalisering van het langverwachte Individueel Maatwerk (IMW) met dit BVR in zicht komt. Daarnaast is het positief dat het BVR verder bouwt op het decreet en het Vlaams regeerakkoord, zowel wat betreft de verdere uitwerking van IMW als de inkanteling van bestaande maatregelen. Zo is het bv. positief dat werknemers in een doorstroomtraject dit kunnen afmaken na de inwerkingtreding. IMW biedt, complementair aan het collectief maatwerk, kansen op inclusieve en duurzame tewerkstelling met gepaste ondersteuning aan een ruime groep van personen met een arbeidsbeperking. De resultaten er van zullen we goed moeten opvolgen (zie punt 8).

Verder heeft de SERV nog volgende aanbevelingen, bedenkingen en vragen bij voorliggend BVR.

- Werk verder aan de garantie van kwalitatieve begeleiding
- Stem het kader verder af op de heterogeniteit in de doelgroep
- Stimuleer meer eigenaarschap van de werknemer
- Creëer draagvlak op de reguliere werkvloer
- Werk aan een sterke communicatiestrategie
- Maak afspraken met andere gewesten om lacunes in het toepassingsgebied weg te werken
- Vul het nieuwe kader voor lokaal aanvullende diensten verder aan
- Zet in op frequente en uitgebreide monitoring
- Punctuele bemerkingen

1. Werk verder aan de garantie van kwalitatieve begeleiding

De SERV vindt het belangrijk dat er, waar nodig, steeds kwalitatieve begeleiding wordt gegarandeerd. Het is alvast positief dat er in de startpakketten voor de begeleidingspremie wordt gedifferentieerd naargelang de geïndiceerde begeleidingsnood.

Tegelijkertijd heeft de SERV nog vragen bij de concrete invulling van de begeleiding. Art. 27 van het BVR bepaalt dat de gekwalificeerd begeleider de tewerkstelling van de werknemer met een arbeidsbeperking minimaal op tweewekelijkse basis opvolgt. Nergens wordt echter geëxpliciteerd hoe deze opvolging concreet moet gebeuren. De SERV vraagt dat de wijze van de begeleiding, overeengekomen tussen de gekwalificeerd begeleider, de collega-coach, de werknemer en werkgever, wordt opgenomen in het ondersteuningsplan. Tot slot onderschrijft de SERV het belang van volgende elementen uit de nota:

- Een herziening van het ondersteuningsplan na iedere aanpassing van de begeleidingspremie, en dit in samenspraak tussen de gekwalificeerd begeleider, de werkgever en de werknemer,
 - een ondersteuningsplan op maat van de begeleidingsnood van de werknemer, waarbij ook elementen die een invloed hebben op het functioneren op de werkvloer kunnen worden meegenomen (waaronder kinderopvang, mobiliteit, enzovoort).
- Voor de SERV is het daarnaast belangrijk dat het ondersteuningsplan ook tegemoet komt aan de ondersteuningsnoden van de werkgever.

Verder herhaalt de SERV dat alle betrokkenen in de aanloop naar de invoering van het decreet moeten worden gesensibiliseerd over de rechten en de plichten binnen individueel maatwerk. Vervolgens moet de kwaliteit van de begeleiding en tewerkstelling worden gewaarborgd met voldoende controle- en feedbackmechanismen. Gegeven het feit dat hier nieuw beleid wordt geïnstalleerd moet er in eerste instantie worden ingezet op het goed informeren, begeleiden en ondersteunen van éénieder en kan controle in eerste instantie preventief van aard zijn. Eventuele problemen moeten tijdig worden gedetecteerd en geremedieerd waar nodig¹.

De SERV herhaalt dat rekening houdend met de bepalingen in het decreet, de keuzevrijheid van de werkgever omtrent de begeleiding gevrijwaard moet blijven. Wel vragen de sociale partners om voor personen met de hoogste begeleidingsnood de keuze voor een extern begeleider te stimuleren (zie punt 2). Bijkomend blijft de SERV het belangrijk vinden om inzake begeleiding ook de persoon met een arbeidsbeperking zelf te horen. Deze kent zijn of haar noden het best en heeft mogelijks al goede ervaringen met een bepaalde gekwalificeerde begeleider (zie punt 3).

Tot slot is de SERV bezorgd over de 'gesloten end' financiering voor het luik begeleiding. De Inspectie van Financiën uitte algemeen al zijn bezorgdheid over het verschil van 4.220.881 EUR tussen de geraamde kost (133.933.234 EUR) en de geraamde beschikbare middelen (129.712.353 EUR) voor individueel maatwerk op kruissnelheid (in 2028, cf. de meerjarenraming). Dit kan er, in combinatie met een gesloten enveloppe voor begeleiding, voor zorgen dat de begeleidingscomponent onvoldoende gegarandeerd kan worden. De SERV heeft enerzijds begrip voor het feit dat de noden op lange termijn moeilijk kunnen worden ingeschat. Anderzijds moet ten alle tijden worden vermeden dat er ook voor IMW wachtlijsten ontstaan en dat er uiteindelijk geen budget is voor de groep met de hoogste nood aan begeleiding.

¹ SERV (9 september 2021). Advies [Individueel maatwerk](#), Brussel.

2. Stem het kader verder af op de heterogeniteit in de doelgroep

De SERV vindt dat voorliggend BVR nog meer rekening zou kunnen houden met de heterogeniteit van de doelgroep. De doelgroep is erg breed gedefinieerd en gaat van personen zonder begeleidingsnood en een beperkt productiviteitsverlies binnen de huidige VOP, tot mensen met een zware mentale, medische, psychiatrische of psychologische problematiek en een hoge begeleidingsnood.

De Vlaamse sociale partners wezen in deze reeds op het belang van de uitvoeringsbesluiten voor het succes van de maatregel, en het creëren van meer kansen op duurzame en inclusieve tewerkstelling voor personen met een arbeidsbeperking. Duurzame tewerkstelling is bij uitstek van groot belang voor personen met een hoge begeleidingsnood. Sociale partners zijn het niet eens over de mate waarin uitzendarbeid een stabiele en goed omkaderde werkcontext kan garanderen voor de hele doelgroep van individueel maatwerk².

Inzake de begeleidingsnood gaf de SERV reeds aan dat rekening houdend met de bepalingen in het decreet, de keuzevrijheid van de werkgever omtrent de begeleiding gevrijwaard moet blijven. De sociale partners herhalen dat het daarbij mogelijk moet blijven dat de werkgever de begeleiding zelf organiseert via een interne gekwalificeerd begeleider, zolang de onafhankelijkheid van de directe leidinggevende kan worden gewaarborgd³. Voor personen met een hoge begeleidingsnood ziet de SERV echter een belangrijke piste in de duo-rol inzake begeleiding. Daarbij kan de werknemer terugvallen op een externe gespecialiseerde begeleider, bijgestaan door een collega-coach die permanent op de werkvloer aanwezig is als mentor. Onderzoek toont namelijk aan dat voor de meest kwetsbare doelgroep (de doelgroep die ook in collectief maatwerk aan de slag kan) exclusieve begeleiding door een interne begeleider minder haalbaar is. De overheid zou voor de groep met een hoge begeleidingsnood, de keuze voor een externe begeleider kunnen aanmoedigen, zonder het te verplichten⁴.

² SERV (9 september 2021). Advies [Individueel maatwerk](#), Brussel.

³ SERV (9 september 2021). Advies [Individueel maatwerk](#), Brussel.

⁴ Vandekerckhove, Tine; De Leebeeck, K; Knipprath, H; Struyven, Ludo (2021). [Begeleiding op de werkvloer op een nieuwe leest. Bouwstenen voor een kader voor het individueel maatwerk in Vlaanderen](#). HIVA, Leuven

3. Stimuleer meer eigenaarschap van de werknemer

De SERV benadrukt opnieuw het belang van een goede match en vertrouwen tussen werkgever, werknemer en begeleider. Betrokkenheid van de werknemer met de arbeidsbeperking is belangrijk om het traject tot een succes te maken. Daarom is het van belang dat deze wordt gehoord, onder andere wat betreft matching, begeleiding en de terugvalpositie⁵.

4. Creëer draagvlak op de reguliere werkvloer

De SERV vraagt om bij de aanstelling van een persoon met een arbeidsbeperking specifiek aandacht te besteden aan het informeren van de betrokken collega's en het creëren van draagvlak. Dit kan via de geëigende kanalen zoals bv. het onthaalbeleid, het sociaal overleg op ondernemingsniveau, het teamoverleg,... De SERV gaf in het verleden al aan dat het creëren van draagvlak op de werkvloer cruciaal is bij de tewerkstelling van werknemers met een arbeidsbeperking. Ook uit onderzoek van de Stichting Innovatie en Arbeid⁶ blijkt dat een goede communicatie over en duiding van de werkaanpassingen naar alle werknemers van groot belang is. Dit proces vergt permanente aandacht om negatieve reacties van collega's te vermijden. Conflicten die hieruit kunnen ontstaan kunnen de werknemer met een beperking treffen maar ook de algemene werksfeer negatief beïnvloeden⁷.

5. Werk aan een sterke communicatiestrategie

De Vlaamse sociale partners vinden het positief dat er in de nota aandacht is voor gepaste en tijdige communicatie. Ze herhalen dat de maatregel tijd nodig zal hebben om bekender te worden en op kruissnelheid te komen. Gerichtte communicatie kan hiertoe bijdragen. De SERV apprecieert daarom dat er in eerste instantie wordt ingezet op het informeren van werkgevers en ondernemingen die momenteel gebruik maken van de bestaande maatregelen⁸ over de voorziene overgangmaatregelen. Ook de tweede fase, waarbij individueel maatwerk als nieuwe maatregel

⁵ SERV (9 september 2021). Advies [Individueel maatwerk](#), Brussel.

⁶ Notebaert, S. (maart 2021). Rapport. [Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap. Praktijkervaringen van zeven reguliere ondernemingen in Vlaanderen](#). SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel.

⁷ Commissie Diversiteit (24 november 2021). [Actielijst arbeidsbeperking 2030](#). SERV, Brussel.

⁸ Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE), en de Maatwerkafdelingen (MWA).

wordt gepromoot, is cruciaal en moet tijdig vorm krijgen. De SERV herhaalt dat het daarbij vooral belangrijk is dat bemiddelaars worden gesensibiliseerd om werkzoekenden toe te leiden naar de maatregel en om werkgevers hierover in te lichten. Ook het gebruik van goede praktijken en rolmodellen kan werkgevers motiveren om personen met een arbeidsbeperking aan te werven⁹. Tot slot vraagt de SERV om de vertegenwoordigers van personen met een arbeidsbeperking te betrekken bij de ontwikkeling van deze communicatie, zodat de beeldvorming aansluit bij de ervaringen van de doelgroep.

6. Maak afspraken met andere gewesten om lacunes in het toepassingsgebied weg te werken

De sociale partners hernemen hun vraag om afspraken te maken met de andere gewesten om de lacunes in het toepassingsgebied van deze maatregel weg te werken¹⁰. Dit zou passen in bredere samenwerkingsakkoorden waarin verschillende maatregelen met betrekking tot het activerend arbeidsmarkt beleid zitten vervat zoals het individueel maatwerk, de jobbonus, de jobkorting¹¹ en de verschillende opleidingsinstrumenten van VDAB (IBO). Deze lacunes vormen momenteel een gemiste kans in het kader van de interregionale mobiliteit.

7. Vul het nieuwe kader voor lokaal aanvullende diensten verder aan

De SERV vindt het positief dat lokale diensten zich verder kunnen ontwikkelen binnen het individueel maatwerk en dat er een kader wordt voorzien om belangrijke aanvullende maatschappelijke dienstverlening te behouden, zoals werd vastgelegd in het regeerakkoord. LDE-initiatieven kunnen tevens schakelen naar het kader van collectief maatwerk en zich daar verder ontwikkelen, waar dat aansluit bij de doelgroep en dienstverlening. Het is belangrijk dat de overgangsregeling en het (financieel) kader hier sterk gezet worden. Daarbij moet er rekening worden gehouden met de complementariteit met andere maatregelen op lokaal niveau zoals wijk-werken.

⁹ SERV (9 september 2021). Advies [Individueel maatwerk](#), Brussel.

¹⁰ Personen met een arbeidsbeperking die in het Brussels Gewest of het Waals Gewest wonen en in het Vlaams Gewest werken, vallen namelijk niet onder het toepassingsgebied van dit decreet. Werkgevers die in een ander Gewest of de EER gevestigd zijn kunnen voor inwoners van het Vlaams Gewest wel een loonpremie, maar geen begeleidingspremie ontvangen. Bron: SERV (9 september 2021). Advies [Individueel maatwerk](#), Brussel.

¹¹ SERV (20 december 2021). Advies [decreet jobbonus](#), Brussel.

De Vlaamse sociale partners onderlijnen het belang van het verder uitwerken en optimaliseren van het kader, inclusief de voorwaarden die in het besluit zijn opgenomen voor dit aanvullend lokaal dienstenaanbod. Het gaat over de volgende voorwaarden :

- het dienstenaanbod veroorzaakt geen verdringing van de bestaande tewerkstelling;
- het dienstenaanbod is ingebed in het lokale socio-economische weefsel;
- het dienstenaanbod is aanvullend ten opzichte van het bestaande lokale en reguliere aanbod;
- het dienstenaanbod is kwaliteitsvol en toegankelijk;
- het dienstenaanbod beoogt duurzame tewerkstelling.

De SERV vraagt daarom dat er ook een meldpunt voor ondernemers en werknemers wordt voorzien, zodat er gereageerd kan worden indien lokale besturen niet aan deze voorwaarden zouden voldoen.

8. Zet in op frequente en uitgebreide monitoring

De SERV vraagt nogmaals aandacht voor een sterke monitoring van IMW. Dit is belangrijk om snel lessen te kunnen trekken en indien nodig, bij te sturen. De Vlaamse sociale partners vinden het positief dat dit engagement wordt opgenomen in de nota, maar vragen expliciete aandacht voor voldoende fijnmazige criteria. Het is belangrijk om o.a. zicht te krijgen op de sector, het statuut en de modaliteiten van de tewerkstelling, de mate van doorstroom of uitval, de mate waarin er beroep wordt gedaan op de terugkeergarantie en na welke termijn, welke activiteiten zich ontplooiën binnen het aanvullend lokaal dienstenaanbod. Bijkomend vraagt de SERV dat de ondersteuningsplannen worden overgemaakt aan het departement WSE, zodat ook het type begeleiding deel kan uitmaken van de monitoring. Tot slot vraagt de SERV om te bekijken of intervisie tussen de reguliere - en sociale economie op lokaal niveau kan bijdragen aan ervaringsuitwisseling tussen (interne en externe) begeleiders, met als doel om van elkaars deskundigheid en kennis te leren. De sociale partners zullen mee waken over een mogelijke verdringing van (specifieke categorieën binnen) de doelgroep en de efficiëntie en impact van de maatregel.

9. Punctuele bemerkingen

- Artikel 80 voorziet dat LDE-trajecten kunnen worden verlengd “voor een maximale duurtijd van vijf jaar als de doelgroepwerknemer de leeftijd, vermeld in artikel 19 van het besluit van 19 december 2014, heeft bereikt”. Art. 19 van dat besluit vermeldt echter zowel de leeftijd van 55 als die van 60 jaar. De SERV vraagt verduidelijking over welke leeftijd het hier gaat.

- Artikel 82 voorziet dat LDE-ondernemingen, onder voorwaarden, de stap naar maatwerkbedrijf kunnen zetten. Zij zullen daarvoor, in 2 stappen, CMW-contingent krijgen. Het zou goed zijn dat de omzetting gebeurt op basis van het toegekende contingent op 31/12/2022 en niet op het ingevulde contingent.
- Volgens artikel 78 kan de minister, onder voorwaarden, SINE-voordelen omzetten in contingent CMW, namelijk “in het contingent van werkondersteunende maatregelen, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 1, van het decreet van 12 juli 2013”.
 - Afdeling 1 betreft loonpremie en begeleidingspremie; de basis voor de organisatiepremie zit in afdeling 2. Is dit een vergetelheid?
 - Eén van de voorwaarden is dat het gaat om werknemers (met SINE-voordelen) tewerkgesteld door een maatwerkbedrijf. Dit zou best worden uitgebreid tot maatwerkafdelingen – tenminste de maatwerkafdelingen die overeenkomstig artikel 93 de stap naar maatwerkbedrijf willen zetten.
 - Binnen de voormalige BW en SW zijn er (enkele honderden) SINE's die geen doelgroepwerknemer CMW zijn. In art. 78 worden overgangsmaatregelen uitgewerkt ter compensatie van de SINE-ondersteuning. Dit blijft echter zeer beperkt. Om deze tewerkstelling te behouden vraagt de SERV dat er verdere afspraken worden gemaakt, zowel rond tijdige en adequate indicering van deze groep voor het kader van individueel/collectief Maatwerk, als rond omzetting naar contingent collectief maatwerk.
- Artikel 13 werkt een ongelijkheid tussen lokale besturen en andere werkgevers weg. Dit is positief maar het knelpunt dat de regeling over de loonpremie pas vanaf 2008 van toepassing is voor deze lokale besturen, blijft wel bestaan. Werknemers met een handicap of chronische ziekte die voor 1 januari 2008 zijn aangeworven ervaren daarmee nog steeds een onrechtvaardigheid in hun rechten. De SERV vraagt opnieuw om dit te herbekijken¹².
- Artikel 38 vraagt dat externe dienstverleners zich engageren om deel te nemen aan intervisiemomenten van de Vlaamse overheid over begeleiding op de werkvloer. De SERV kan zich hierin vinden maar vraagt om ook vertegenwoordigers van personen met een arbeidsbeperking te engageren om hieraan mee te werken. De rekrutering kan verlopen via de daartoe geëigende kanalen, zoals NOOZO en de Commissie diversiteit van de SERV.
- De SERV vindt het positief dat er een terugvalmogelijkheid is ingeschreven in het decreet. In hun advies op het decreet vroegen de Vlaamse sociale partners echter verduidelijking bij de invulling van deze terugvalpositie¹³. De uitvoeringsbesluiten maken heel wat aspecten concreter, maar roepen nog een vraag op bij de invulling ervan in de uitzendsector, met name vanaf welk moment de terugkeermogelijkheid van 18 maanden in dat geval aanvangt. Is dit vanaf de start van de reguliere tewerkstelling of vanaf de start van een nieuw arbeidscontract?

¹² Commissie Diversiteit (2 december 2015). [Actielijst arbeidsbeperking 2020](#). SERV, Brussel.

¹³ De sociale partners hadden o.a. volgende vragen: hoe lang blijft een terugvalmogelijkheid bestaan, wie beslist over de terugvalmogelijkheid en op basis van welke criteria, hoe zit het met de ontslagvergoeding, wat is de mogelijke impact van de terugvalmogelijkheid op het contingent.

- De SERV vraagt om inzake de ondersteuningspremie voor zelfstandigen:
 - In eerste instantie volgende definities toe te voegen:
 - Zelfstandige: de personen onderworpen aan het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.
 - Zelfstandige in hoofdberoep: de zelfstandigen die bijdragen verschuldigd zijn overeenkomstig artikel 11, § 1 of 1bis van hetzelfde koninklijk besluit nr. 38
 - Zelfstandige in bijberoep: de zelfstandigen die bijdragen verschuldigd zijn overeenkomstig artikel 11, § 2 van hetzelfde koninklijk besluit nr. 38 omdat ze naast de bezigheid die aanleiding geeft tot onderwerping aan het koninklijk besluit nr. 38, gewoonlijk en hoofdzakelijk een andere beroepsbezigheid uitoefenen.
 - Vervolgens artikel 61 als volgt te wijzigen:

Ter uitvoering van artikel 27, vierde lid, van het decreet van 14 januari 2022 kan de ondersteuningspremie worden toegekend aan:

1° de persoon met een arbeidsbeperking die na 1 oktober 2008 zelfstandige in hoofdberoep of zelfstandige in bijberoep is geworden ~~als vermeld in het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;~~

2° de zelfstandige in hoofdberoep of in bijberoep, ~~vermeld in het voormelde koninklijk besluit,~~ die na 1 oktober 2008 een persoon met een arbeidsbeperking is geworden.

Deze verduidelijkingen zijn belangrijk omdat de begrippen 'zelfstandige in hoofdberoep' en 'zelfstandige in bijberoep' als dusdanig niet bestaan in de wetgeving.