



BELEIDSVOORSTEL

WERKGELEGENHEID VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

INLEIDING

Dit beleidsvoorstel vormt een insteek voor de Rondetafelconferentie rond tewerkstelling van personen met een handicap die de Administratie Werkgelegenheid organiseert op 2 december 2003 en is één van de resultaten van het door VESOC-middelen gesteunde project 'Werk in perspectief, perspectief op werk ?' van Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP) vzw.

Het document put uit tientallen visie, advies-en beleidsteksten van gehandicaptenorganisaties, dienstverleners en overheden. In juli 2003 had een ruime bevraging onder personen met een handicap of chronische ziekte plaats, 281 vragenlijsten werden vervolgens verwerkt. De werkgroep Werkgelegenheid van GRIP vergaderde 6 maal en op 16 september 2003 had een vergadering plaats met andere gebruikersorganisaties.

Op 19 september werd op basis van deze bevindingen tijdens een debat-lunch de discussie aangegaan met vertegenwoordigers van kabinetten, administratie, werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers en het Vlaams Parlement. Vervolgens werd er een breder draagvlak voor het document gezocht.

Op basis van de fundamentele uitgangspunten van Deel I worden aan de hand van de verschillende fasen in het arbeidsproces de voorwaarden voor tewerkstelling van personen met een handicap (Deel II tot en met IV) overlopen. Deel V gaat dieper in op positieve actie. De punten worden geïllustreerd door voorbeelden en resultaten van de bevraging. In deel II tot deel V wordt steeds in de tekst vermeld wanneer er beleidsvoorstellen zijn, deze worden per punt in deel VI opgenomen. In de bijlagen worden ten slotte de resultaten van onze bevraging van personen met een handicap naar hun tewerkstellings situatie weergegeven en de vragenlijst zelf.

Om meer gewicht in de schaal te werpen, vraagt GRIP aan gebruikersorganisaties om dit beleidsvoorstel te onderschrijven. Dit proces is nog steeds aan de gang. De volgende organisaties hebben op 26 november 2003 reeds onderschreven:

Debra Belgium vzw, Centrum Zit stil vzw, Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw (GRIP), International Federation For spina bifida & hydrocephalus (IF), Katholieke Vereniging Gehandicapten (KVG), MS-Liga, Nema, Persephone, Vlaamse Federatie Gehandicapten (VFG), Vlaams Patiëntenplatform vzw (VPP), Vlaamse Vereniging Autisme vzw (VVA)

DEEL I: UITGANGSPUNTEN EN DEFINITIES

1. Uitgangspunten

Recht op werk

Voorzien in een eigen inkomen, werken in een boeiende job naar keuze, het uitbouwen van een carrière, horizontaal en verticaal 'mobiel' kunnen zijn,... het zijn enkele sleutelaspecten van het **(mensen)recht op werk**. Arbeid is dan ook een cruciale voorwaarde voor emancipatie en zelfstandigheid, voor de zelfontplooiing, voor de sociale inclusie en participatie aan de samenleving van individuen en bevolkingsgroepen.

Het basisrecht op arbeid werd ingebed in talloze internationale verdragen van onder andere de Verenigde Naties, de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), in het Europees Handvest van de Grondrechten (EU) en het Europees Sociaal Charter (Raad van Europa). Het artikel 23 van de **Universele Verklaring van de Rechten van de Mens** (1948) stelt dat iedereen recht heeft op arbeid, op de vrije keuze van een beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid. Iedereen, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid. Dat loon moet de werknemer en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekeren en zal indien nodig met andere middelen van sociale bescherming worden aangevuld.

Het recht op werk, arbeidsbemiddeling en deelname aan beroepsopleiding, voor personen met een handicap of een chronische ziekte wordt in verschillende van deze basisteksten expliciet aangehaald (vb. Europees Sociaal Charter, artikels 9 en 10, deel 1 punt 15).

Regel 7 van de Standaardregels betreffende gelijke kansen voor personen met een handicap van de Verenigde Naties¹ vertrekt van het uitgangspunt dat de doelstelling steeds moet zijn dat personen met een handicap werk kunnen vinden in de **reguliere – open – arbeidsmarkt**. Met een zekere terughoudendheid stelt hij verder *'voor personen met een handicap aan wiens behoeften niet kan worden tegemoetgekomen in reguliere tewerkstelling, zouden kleine eenheden van beschutte of begeleide tewerkstelling een alternatief kunnen zijn. Het is belangrijk dat de kwaliteit van zulke programma's wordt ingeschat in termen van hun relevantie en toereikendheid in het bieden van kansen aan personen met een handicap om werk te vinden op de arbeidsmarkt'*.

Ondersteuning

Onder andere in artikel 26 van het Handvest van de grondrechten van de EU wordt erkend dat personen met een handicap mogelijk **nood hebben aan ondersteuning**: *'De Unie erkent en eerbiedigt het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen'*. Standaardregel 7 somt op welke vormen van ondersteuning de actieprogramma's van de staten dienen te omvatten: werkpostaanpassingen, steun voor de toepassing van nieuwe technologieën en de ontwikkeling en productie van hulpmiddelen, instrumenten en apparatuur, passende opleiding en arbeidsbemiddeling en constante begeleiding in de vorm van bijvoorbeeld persoonlijke assistentie en tolkdiensten,...

¹ VERENIGDE NATIES, *resolutie 48/96*, annex, van 20 december 1993 en 4 maart 1994

Eén van de kanalen voor de ondersteuning zijn de **stelsels voor sociale zekerheid** die - zoals Standaardregel 8 stelt - stimulansen dienen te omvatten om personen met een handicap weer in staat te stellen zelf in hun levensonderhoud te voorzien en om naar werk te zoeken, zodat zij zelf (weer) in hun levensonderhoud kunnen voorzien. De systemen dienen te voorzien in of bij te dragen tot het organiseren, ontwikkelen of financieren van beroepsopleidingen en bij te dragen aan arbeidsbemiddeling.

Aan personen met een handicap die, vanwege hun beperkingen of daarmee verband houdende factoren, tijdelijk geen inkomen hebben, met een inkomensvermindering worden geconfronteerd of geen werk aangeboden krijgen moet voldoende **inkomensvervangende steun** worden verleend, zo stelt de Standaardregel verder. De staten dienen ervoor te zorgen dat bij de verlening van deze steun rekening wordt gehouden met de kosten die personen met een handicap en hun familieleden regelmatig moeten maken in verband met hun beperkingen. Deze inkomensvervangende steun dient te worden voortgezet zolang de arbeidsongeschikt makende omstandigheden blijven bestaan, en dat op een wijze die de persoon met een handicap niet ontmoedigt om werk te zoeken. De steun mag slechts worden verminderd of beëindigd wanneer de persoon met een handicap voldoende vaste inkomsten heeft.

(Non-)discriminatie, redelijke aanpassing en positieve actie

Uitgangspunt van zowel het Europees Charter als de VN Standaardregels zijn de beginselen van **gelijke rechten en kansen** voor iedereen. De VN Standaardregels gaan er van uit dat (pas) naarmate personen met een handicap dezelfde rechten krijgen, zij ook dezelfde verplichtingen moeten hebben en de samenleving meer van hen mag verwachten.

Algemeen wordt het principe van **non-discriminatie** gegarandeerd door verdragen (vb. Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie) en in België o.a. door de grondwet en de Antidiscriminatiewet². Het beginsel wordt specifiek op het terrein van arbeid bewaakt door de belangrijke Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Standaardregel 7 stelt dat wetten en voorschriften inzake werkgelegenheid zelf ook niet discriminerend mogen zijn voor personen met een handicap en geen hinderpalen mogen opwerpen bij het zoeken van werk, hij roept de staten ook op werkgevers aan te moedigen om te voorzien in '**redelijke aanpassingen**'. Dit voor personen met een handicap (en andere sociaal achtergestelde groepen) cruciale beginsel vindt binnen de Europese Unie zijn basis in de hoger vermelde EU-richtlijn, en in België in de Antidiscriminatiewet en het Vlaamse Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt³ die er de uitwerking van zijn.

Zowel de Raad als de Europese Commissie stelden enkele maanden geleden echter vast dat de algemene mensenrechtennormen gelden voor personen met een handicap, maar dat ten overvloede blijkt dat deze groep op **belangrijke hinderpalen** blijft stuiten wanneer hij van die rechten gebruik wil maken⁴. De Raad van Ministers roept dan ook op maatregelen voor gelijke behandeling op te leggen en integratie en participatie te verbeteren op alle niveaus van de systemen voor training en onderwijs (vb. via toegankelijke nieuwe informatie- en communicatietechnologieën), en de oude en nieuwe barrières die de participatie aan het

² De Wet 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. B.S. 17 maart 2003.

³ Het decreet van 8 mei 2002 van de Vlaamse Gemeenschap houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. B.S. 26 juli 2002.

⁴ EUROPESE COMMISSIE, *Naar een wettelijk bindend instrument van de Verenigde Naties ter bevordering en bescherming van de rechten en de waardigheid van personen met een handicap*, Mededeling, COM(2003) 16 definitief, 24/01/2003 en RAAD VAN MINISTERS, *Resolutie over de promotie van werkgelegenheid en sociale integratie van personen met een handicap*, 2003/C 175/01, 15/07/2003

sociale leven en werken verhinderen te slechten, o.a. via 'design for all' en dit in alle stadia van de beleidsvoering.

In tegenstelling tot positieve discriminatie blijft **positieve actie** een erkend instrument om gelijke kansen van mensen met een handicap (en andere achtergestelde groepen) op de arbeidsmarkt te realiseren. Zo stelt IAO-conventie 159⁵, artikel 4, uitdrukkelijk wanneer ze het tewerkstellingsbeleid voor personen met een handicap stoelt op gelijke kansen: '*Speciale positieve maatregelen die gericht zijn op effectieve gelijkwaardigheid in kansen en behandeling tussen werknemers met een handicap en andere werknemers zullen niet worden aanzien als discriminerend t.o.v. deze andere werknemers*'.

Standaardregel 7 stelt terzake: '*De staten dienen de inschakeling van personen met een handicap in open tewerkstelling actief te steunen. Deze actieve steun zou kunnen worden geboden door middel van een verscheidenheid aan maatregelen, zoals beroepsopleiding, stimulerende quotaregelingen, gereserveerde of toegewezen arbeidsplaatsen, subsidies of leningen voor kleine ondernemingen, exclusieve contracten of prioritaire productierechten, fiscale voordelen, convenanten of andere vormen van technische of financiële bijstand aan bedrijven die personen met een handicap in dienst nemen*'.

Inclusie en mensen met een handicap

Inclusie is de rode draad in de verdere nota. In tegenstelling tot integratie wordt de verantwoordelijkheid tot 'aanpassing' niet gelegd bij een sociaal achtergestelde groep. Het is de maatschappij die zich zo aanpast, en diversiteit als een meerwaarde waardeert, dat hindernissen (vb. ontoegankelijkheid, mentaliteit, discriminatie) voor sociale participatie worden verwijderd en iedereen kan deelnemen. Vertaald betekent dit dat een overheid in haar verschillende beleidsdomeinen 'horizontaal' (**'mainstreaming'**) rekening houdt (vb. via effectenrapportering) met, en anticipeert op, de behoeften van kansengroepen en haar eigen diensten zo aanpast dat ze open zijn voor iedereen. Aparte categoriale structuren (in onderwijs, welzijn, vervoer,...) worden zoveel mogelijk vermeden en vormen een uitzondering in plaats van de regel.

De behoeften van kansengroepen zijn ten dele gelijklopend en ze delen dezelfde (mensen)rechten. De eigenheid van elke situatie en de oorzaken van achterstelling maakt het echter noodzakelijk om via specifiek beleid accenten te leggen. Dit geldt eveneens voor de zeer verscheiden 'doelgroep personen met een handicap'. Een mogelijk nadeel van een blind inclusiestreven is immers dat fundamentele verschillen over het hoofd worden gezien, dat zwakkere (sub)groepen worden verdrongen en een 'beleid' op maat onmogelijk wordt. Een overheid dient hiervoor waakzaam te zijn maar kan verder het principe '**regulier en inclusief beleid waar het kan, een gespecialiseerde aanpak indien nodig**' als leidraad nemen.

Problemen van verminderde productiviteit, een tekort aan specifieke competenties, discriminatie, enz. die kansengroepen ervaren kunnen op termijn worden opgelost (door opleiding, redelijke aanpassingen, sensibilisatiecampagnes, mentaliteitswijzigingen, coaching,...). De doelgroep personen met een handicap onderscheidt zich van andere kansengroepen in die mate dat de initiële oorzaak van de beperking of achterstelling die iemand ondervindt op de arbeidsmarkt onomkeerbaar is. De beperking die de handicap met zich meebrengt kan in vele situaties worden gecompenseerd maar dit vraagt blijvende ondersteuningsmaatregelen. Daarbij komt het even goed voor dat een persoon met een handicap kan genieten van alle mogelijke ondersteuningsvormen en nog steeds rendementsverlies ondervindt. Het is dit onderscheid dat verder bijvoorbeeld bepalend is bij het deel rond de definitie 'arbeidsgehandicapte'.

⁵ ILO, C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983, 20/06/1983

Ondersteuning (vb. aanpassingen, hulpmiddelen, tegemoetkomingen, assistentie...) is cruciaal voor de participatie van mensen met een handicap. Ondersteunende maatregelen dienen **vraaggestuurd** en gebaseerd te zijn op een **individuele inschatting van de ondersteuningsnood** die een individu ervaart, ze verminderen de (soms tijdelijke of evoluerende) beperking die men ondervindt van een handicap of compenseren mogelijk rendementsverlies door tussenkomsten in de werkgeversbijdragen.

De (nood tot) ondersteuning mag echter niet verhullen dat een persoon met een handicap eigen competenties heeft en moet kunnen opdoen... in het onderwijs, opleidingen, verenigingsleven,... het zijn deze **competenties** die het hem/haar mogelijk maken actief te participeren op de arbeidsmarkt en een bepaalde job uit te oefenen.

Nota bene: in de tekst wordt om praktische redenen steeds de benaming 'persoon met een handicap' gebruikt. De nota, en het recht op arbeid en ondersteuning, is vanzelfsprekend ook van toepassing op mensen met een chronische ziekte voor zover zij aan de definitie van persoon met een arbeidshandicap beantwoorden (zie verder).

2. Definities

Aan de start van deze nota is het van belang enkele cruciale bepalingen als 'persoon met een arbeidshandicap' en verschillende ondersteuningsvormen nader uit te diepen en aan te geven vanuit welke filosofie deze verder worden gehanteerd.

2.1 Persoon met een arbeidshandicap

Theoretisch kunnen **arbeidsgehandicapten** worden omschreven als: *'personen voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een geschikte arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats langdurig en aanzienlijk beperkt is, als gevolg van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden (die door een daartoe bevoegde instantie is vastgesteld).'*⁶

GRIP kan zich principieel vinden in deze theoretische omschrijving van 'arbeidsgehandicapte' maar niet in de operationalisering ervan. Het begrip arbeidsgehandicapte wordt voor de in de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) ingeschreven werkzoekenden namelijk geoperationaliseerd als behorend tot één van de drie volgende groepen:

1. Geregistreerd staan bij de VDAB met een Vlaams-Fonds-nummer.
2. Door de bemiddelingsdienst (VDAB) ondergebracht zijn in de categorieën 'gedeeltelijk' of 'zeer beperkt' geschikt.
3. Als hoogste onderwijsniveau 'Buitengewoon Secundair Onderwijs'(BuSO) hebben. Deze vorm van onderwijs is bedoeld voor personen met een handicap van diverse 'types'.

Deze operationalisering neemt een aantal 'risicogroepen' samen, maar of deze personen in kwestie daarom een langdurige en aanzienlijke beperking hebben op het vlak van hun arbeidsmarktkansen is nog maar de vraag. Het is in contacten met ATB en VDAB ook opvallend dat de definitie 'arbeidsgehandicapte' in de praktijk aan verschillende interpretatie onderhevig is. Bij voorkeur wordt deze vastgelegd en eenduidig toegepast.

Bij de groep personen die als hoogste onderwijsniveau 'Buitengewoon Secundair Onderwijs' hebben, kwam een aanzienlijk aantal mensen terecht vanuit sociale overwegingen of taalachterstand en een aanzienlijk deel is bij het afstuderen beter geschoold dan een groep

⁶ ILO, *Draft code of practice on managing disability in the workplace*

uitstromers uit het beroepsonderwijs. Er zijn eveneens jongeren bij die in het gewone onderwijs blijven en hier dan niet zouden onder vallen. Ook de categorie 'gedeeltelijk geschikt' waar de VDAB personen in onder kan brengen (o.b.v. een attest van een arts over zijn arbeidsgeschiktheid), laat toe dat personen, die niet onder de theoretische definitie vallen, toch het label 'arbeidsgehandicapte' kunnen krijgen. Deze categorie houdt 'personen voor wie karakteriële of morele factoren een ernstige handicap vormen' in. In de praktijk zorgt dit ervoor dat de initiële doelgroep vervaagt en ook personen met een sociale handicap hierin terecht kunnen komen (bijvoorbeeld drank- of drugsverslaafden, alleenstaande moeders met een groot gezin, kwetsbare langdurig werklozen, enz).

Indien 'arbeidsgehandicapte' breed wordt ingevuld dient een overheid hieruit conclusies te trekken en meer middelen te voorzien. Het tegengestelde zou tot gevolg hebben dat de beschikbare budgetten over een grotere doelgroep worden uitgesmeerd... terwijl net de sterkere activering van de doelgroep personen met een handicap wordt nagestreefd die een groeiende vraag om ondersteuning mee zich meebrengt.

GRIP pleit voor een zuivere definitie en afbakening van de categorie 'arbeidsgehandicapten' tot een groep die ruimer is dan de (te) beperkte doelgroep van personen met een Vlaams Fonds-nummer maar nog steeds is beperkt tot 'personen met een handicap'. Ook hier is de aangewezen weg een onderscheid te maken en toereikende ondersteuning op maat te voorzien op basis van duidelijke criteria en instrumenten en een flexibele inschatting van de individuele assistentiebehoefte. (zie punt 4.2)

VOORBEELD: Een persoon die rugklachten ondervindt of iemand die lijdt aan een chronische ziekte heeft niet per se een handicap, een inschaling kan aantonen dat een beperking (tijdelijk) 'invalidierend' is en leidt tot een bepaalde assistentiebehoefte op de werkvloer... en dat de persoon hoort tot de groep van de arbeidsgehandicapten zonder Vlaams Fonds ticket.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

2.2 Persoonsgebonden assistentie en arbeidsassistentie

Werknemers (met een handicap) hebben mogelijk nood aan ondersteuning en begeleiding op de werkvloer. Er bestaat verwarring rond de verschillende ondersteunende systemen die best worden onderscheiden.

a. Persoonsgebonden assistentie

Bepalend element is de assistentiebehoefte van een persoon met een handicap.

Houders van een Persoonlijk Assistentiebudget (PAB), of mensen die beroep doen op de uitbetaling van een verzekering, kunnen beroep doen op een '**persoonlijk**' assistent. Dit is een meerderjarige die persoonlijke assistentie verleent in het kader van een arbeidsovereenkomst met de persoon met een handicap of zijn wettelijke vertegenwoordiger. Persoonlijke assistentie bestaat uit de '*handelingen, gericht op het bijstaan en begeleiden van een persoon met een handicap bij het uitvoeren van de activiteiten met het oog op de organisatie van het dagelijks leven en de bevordering van de sociale integratie*'. Ondersteuning op het werk maakt hier deel van uit.

Wanneer men het heeft over een persoonlijke assistent die een persoon met een verstandelijke handicap ondersteunt bij vertaling van teksten, moeilijk taalgebruik, enz. heeft men het over een '**coach**'. Andere vormen van assistentie wordt geboden door **doventolken, schrijftolken,...**

b. Arbeidsassistentie

Bepalend element is de ondersteuning die een werknemer met een handicap nodig heeft bij haar/zijn functioneren in een bepaalde job.

We onderscheiden hier begeleid werk en arbeidszorg. Als methodiek wordt begeleid werken nu al gehanteerd in het kader van de Centra BeroepsOpleiding (CBO)-beroepsopleidingen, maar dit blijft beperkt tot de duur van de opleiding en een korte nazorgfase. Blijvende persoonlijke begeleiding (uiteraard naargelang de behoefte, in wisselende intensiteit) van arbeidsgehandicapten die in het reguliere circuit betaalde arbeid verrichten is in Vlaanderen (nog) niet mogelijk.

In Vlaanderen zijn er eveneens projecten arbeidszorg ontstaan die werken volgens de methodiek van begeleid werken. Zo zijn er in de marge van de sociale werkplaatsen, en ook in het kader van de werking van de door het Vlaams Fonds erkende dagcentra, diverse projecten gegroeid waarbij personen (met behoud van hun uitkering) aan diverse arbeidsactiviteiten in het reguliere circuit deelnemen. Een gedegen wettelijke regeling van arbeidszorg ontbreekt. Mensen met een handicap die in een regulier bedrijf onbetaalde arbeid verrichten bevinden zich in een juridisch vacuüm en hangen af van een gedoogbeleid van de sociale inspectie.

Beide systemen – begeleid werk en arbeidszorg - ondersteunen personen met een handicap volgens de methodiek van “supported employment” op de reguliere arbeidsmarkt. GRIP vzw stelt echter voor begeleid werk binnen het werkgelegenheidsbeleid als methodiek te erkennen en de mensen die hiervan gebruik maken betaalde arbeid te laten verrichten zodat er inderdaad sprake is van ‘jobcoaching’. In het geval van arbeidszorg gaat het dan verder om onbetaald werk, en aangezien de doorstroom naar reguliere arbeid geen doelstelling is, wordt het aanzien als een zorgvorm (en ressorterend onder het beleidsdomein Welzijn) en spreken we over arbeids”zorg” (i.p.v. begeleid werk).

Onderzoek in de VS⁷ wijst uit dat (betaald) begeleid werk substantieel goedkoper is dan beschutte tewerkstelling. Bovendien blijkt het model uitermate geschikt voor personen met leerproblemen, en zou zowat 90% van de ondersteunde arbeiders personen met een verstandelijke handicap betreffen.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

3. Profiel van de persoon met een handicap in een notendop

Volgens een schatting van de Wereldgezondheidsorganisatie heeft 7 à 10 percent van de wereldbevolking een handicap, en dit percentage gaat waarschijnlijk nog groeien door de veroudering van de bevolking. Wat geldt voor heel de wereld (arm of rijk, ontwikkelingsland of niet) is dat personen met een handicap over het algemeen een lager opleiding- en inkomensniveau hebben. Het hebben van een handicap verhoogt het risico op armoede en armoede verhoogt het risico op het hebben van een handicap.⁸

Met cijfers over handicap (in relatie met arbeid) moet steeds met grote omzichtigheid worden omgesprongen: er zijn verschillende definities van handicap en de operationalisering in wetenschappelijk onderzoek is hier afhankelijk van. De cijfers verschillen dus van onderzoek

⁷ DELSEN L., “*Employment Opportunities for the Disabled*”, in Schmid G. , O’Reilly J., Schömann K. (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, 1996, p.520 -550.

⁸ ILO, *Time for equality at work*, 2003, p.34

tot onderzoek. Dezelfde conclusies zien we evenwel in zowel nationale als internationale onderzoeken weerkeren: de kans op het hebben van een handicap of chronische ziekte stijgt met de jaren, het opleidingsniveau van personen met een handicap of chronische ziekte ligt lager dan dat van de rest van de bevolking, ze participeren veel minder aan arbeid en zijn oververtegenwoordigd in de werkloosheid.

Wij geven hier alleen de cijfers weer van de Enquête naar de Arbeidskrachten 2002 voor Vlaanderen⁹, aangezien deze een recente, representatieve en interessante bron is om te kijken hoe het gesteld is met de tewerkstellingssituatie van personen met een handicap of langdurige ziekte in Vlaanderen (15-64 jarigen):

- Ongeveer 16% van de Vlaamse bevolking heeft een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem.
- Er is weinig verschil naar sekse (16,7% van de mannen t.o.v. 15,8% van de vrouwen).
- De kans op het hebben van een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem stijgt met de jaren: amper 6% van de personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem behoort tot de groep 15 tot 24 jarigen, ongeveer de helft is tussen de 25 en de 49 jaar en 44% is tussen de 50 en de 64 jaar oud.
- Bijna éénderde van de personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem heeft als hoogste opleidingsniveau lager onderwijs, één vierde lager secundair onderwijs, bijna één derde hoger secundair onderwijs en iets meer dan één tiende hoger onderwijs of universitair.
- Iets meer dan 45% van de personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem zijn werkend, een kleine 5% is werkloos en de helft is niet-actief. De werkzaamheidsgraad is meer dan 20% lager dan bij personen zonder handicap of een langdurig gezondheidsprobleem.

DEEL II: RANDVOORWAARDEN

4. Randvoorwaarden

4.1. Redelijke aanpassing

In het voorgaande deel Uitgangspunten wordt de oorsprong weergegeven van het sleutelbegrip 'redelijke aanpassing' voor de participatie van personen met een handicap, en andere kansengroepen, aan de reguliere arbeidsmarkt.

Een werkgever neemt, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten. Voorwaarde is wel dat deze maatregelen voor de werkgever geen onevenredige belasting vormen. Dit laatste is niet het geval wanneer die belasting in voldoende mate wordt

⁹ Bron NIS, Enquête naar de arbeidskrachten – 2^e kwartaal 2002 in ERIK SAMOY. *Mensen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem op de arbeidsmarkt*, 2003.

gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap¹⁰.

Aanpassingen zijn maatregelen die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de persoon met een handicap kunnen wegnemen: *'de architecturale aanpassingen die bvb. rolstoeltoegankelijkheid garanderen, de technische hulpmiddelen die bvb. doven en blinden toelaten te communiceren, het gebruik van een vereenvoudigd taalgebruik voor mensen met mentale beperkingen, de reorganisatie van taakverdelingen, het verlenen van assistentie aan een persoon met een handicap, kortom: alle concrete maatregelen, voor zover redelijk, die ertoe bijdragen dat de persoon met een handicap geen schadelijke weerslag ondervindt van de omgevingsfactoren'*¹¹.

In het voorjaar 2003 diepte een werkgroep van GRIP bestaande uit gebruikersorganisaties, individuele ervaringsdeskundigen en andere experts o.a. op basis van de buitenlandse praktijk het concept redelijke aanpassing verder uit en formuleerde een aantal beleidsvoorstellen. Voor deze nota en beleidsvoorstellen, die werden overgemaakt aan de Vlaamse overheid, zie www.gripvzw.be.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

4.2 Ondersteuning

a. Inschaling

De inschatting van een individuele vraag voor persoonsgebonden ondersteuning (aanpassingen, hulpmiddelen of assistentie) of begeleiding op het werk is fundamenteel voor een efficiënte instroom en het functioneren in een job (o.a. omvang van een Persoonlijk Assistentiebudget, arbeidsgereedschap, gepaste redelijke aanpassing van gebouw en werkpost,....).

In het geval van persoonsgebonden assistentie dient een inschaling aan de hand van flexibele instrumenten vraaggestuurd te verlopen en te worden gebaseerd op een inschatting van de assistentiebehoefte *per uur*. De ingeschatte ondersteuning betreft natuurlijk alle domeinen van het leven (vrije tijd, zorg, onderwijs,...) waarvan tewerkstelling er één is. Voor een dergelijke oefening kan o.a. gebruik worden gemaakt van methodieken voor de opmaak van een 'persoonlijk dossier' of een Eigenhandig Ervaringsdeskundig Plan¹² (EEP). De nood aan ondersteuning door een 'netwerk' voor mensen met een (verstandelijke) handicap wordt steeds meer als een belangrijk element van deze inschatting erkend... dit leidt tot bijkomende speciale methodieken (vb. opmaak van een PLAN¹³).

Bij een vraag om begeleiding is het eveneens belangrijk dat het 'klikt' tussen de persoon met een handicap en de externe dienst (vb. begeleid werk, loopbaanbegeleiding,...), collega's (vb. peter- en meterschappen, of peers die vanuit hun eigen vergelijkbare situatie ervaringen kunnen uitwisselen,...) en dat voldoende tijd beschikbaar is om persoonlijk en vanuit een vertrouwensband te werk te gaan.

¹⁰ Art. 5 Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, *Publicatieblad* E.G.L303/16 van 2 december 2000.

¹¹ *Parl. St.* Kamer 2001-2002, nr.1578/3,2

¹² Definitie EEP: Een Eigenhandig Ervaringsdeskundig Plan is een individueel document dat inzicht en perspectief biedt aangaande de persoonlijke behoefte aan ondersteuning (assistentie en aanpassingen). Een EEP is gebaseerd op eigen ervaring en uitwisseling tussen personen met een handicap en directe vertegenwoordigers.

¹³ www.plan.ca en www.planvzw.be

b. Vormen van ondersteuning

In DEEL I, punt 2.2, wordt een overzicht gegeven van verschillende vormen van persoonsgebonden assistentie en arbeidsassistentie. In volgend punt wordt daar dan ook niet verder op doorgegaan.

In de beschutte en sociale werkplaatsen voorziet het kaderpersoneel in begeleiding, in het geval van onbetaald werk kan ondersteuning worden voorzien door de projecten arbeidszorg. Voor personen met een handicap die werk in loonverband verrichten in de reguliere economie zijn er nagenoeg geen persoonlijke ondersteuningsvormen, bij het functioneren in een job, van langere duur zoals men die wel heeft binnen de opleiding. Deze vallen weg van zodra men aan het werk gaat.

In het algemeen werkgelegenheidsbeleid bestaat, met betrekking tot ondersteuning op de werkvloer, het systeem van de peter/meterschappen in organisaties reeds langer. Werknemers kunnen meer en meer beroep doen op intermediairen voor loopbaanbegeleiding en outplacement, enz. Vele van deze structuren staan echter nog in hun kinderschoenen, zijn onaangepast (vb. ontoegankelijk) voor personen met een handicap of missen de nodige expertise (vb. de eigenheid en noden van iemand die ADHD heeft, iemand met dyslexie of een meervoudige handicap...).

Naast deze 'formele systemen' kan de rol van de collega's niet worden onderschat, die is voor vele personen met een handicap onmisbaar. 7,6 % van de werkende personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem in België geeft aan dat om te kunnen werken de ondersteuning door collega's de belangrijkste ondersteuning is¹⁴. Voor de werkgever betekent vooral de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) (en CAO 26) een compensatie voor de tijd dat de collega('s) spenderen aan die ondersteuning.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

4.3. Toegankelijkheid

Problemen bij de toegang tot publieke gebouwen, publiek transport en in de werkplek belemmeren de volledige participatie van personen met een handicap in de maatschappij en meer specifiek op het vlak van arbeid.

Het openbaar vervoer - belangrijk voor het vervoer van en naar het werk en tijdens het werk - is voor vele personen met een handicap weinig tot niet toegankelijk (personen in een (elektrische) rolwagen, blinden en slechtzienden, dove en slechthorende mensen,...).

Een ontoegankelijke werkplek bij een werkgever kan ervoor zorgen dat de werknemers met een handicap geweigerd worden tijdens sollicitatieprocedures of dat bij een tewerkstelling de werknemer zijn competenties niet volledig kan benutten.

Een ander aspect is de toegankelijkheid van informatie. Het vinden van geschikte vacatures, het zich kandidaat stellen voor een functie intern in het bedrijf,... veronderstelt dat je toegang hebt tot de informatie hierover. Personen met een auditieve, visuele of verstandelijke handicap kunnen bijvoorbeeld problemen ondervinden wanneer geen rekening wordt gehouden met hun beperkingen op het vlak van communicatie (ontoegankelijke websites voor blinden en slechtzienden, interne communicatiemiddelen die enkel schriftelijk of mondeling zijn, moeilijk taalgebruik, ...).

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

4.4. Flexibiliteit

¹⁴ NIS, Nieuwsflits n°39: *Personen met een handicap en werkgelegenheid*

Personen met een handicap of chronische ziekte hebben door hun beperking mogelijk nood aan een bepaalde mate van flexibiliteit. Deze nood kan zich manifesteren op verschillende terreinen: naar werkvormen (reguliere tewerkstelling, beschutte of beschermde tewerkstelling, begeleid werk), op het vlak van mobiliteit (openbaar versus privé-vervoer, parkeerplaats aan het werk,...), in de combinatiemogelijkheden van loon en uitkeringen (continuüm van 100% uitkering tot 100% loon met alle mogelijke tussenvormen van gedeelte uitkering - gedeelte loon), naar flexibele en snelle toekenning van ondersteuningsmiddelen, flexibiliteit in sollicitatie- en doorstromingsprocedures (andere wijze van afname van tests, andere beoordelingscriteria,...), in de arbeidsregeling, ...

We gaan hier enkel dieper in op de nood aan flexibele werkvormen en flexibiliteit in de combinatie werk/gezin. Aspecten als mobiliteit, de combinatie lonen en uitkeringen, ondersteuningsmiddelen worden in andere delen van deze nota behandeld.

a. Flexibele arbeidscontracten

De trend naar meer flexibele arbeidscontracten biedt nieuwe opportuniteiten voor personen met een handicap. Deeltijdse arbeid, soepele arbeidsregelingen, e.d. kunnen ervoor zorgen dat bepaalde personen met een handicap of chronische ziekte in de mogelijkheid worden gesteld om te werken.

Voor sommige personen is een voltijds job door hun handicap te veeleisend (sneller vermoeid, ...) of niet te combineren met de zorgbehoefte (kinesithérapie, medicatie, ...). De mogelijkheid van deeltijds werk biedt dan nieuwe perspectieven.

De mogelijkheid dat personen met een handicap of chronische ziekte zelf hun uurrooster kunnen regelen kan het gemakkelijker maken om het werk af te stemmen met de assistentiebehoefte, rekening te houden met een eventuele terugval bij ziekte of bijvoorbeeld rustpauzes in te lassen.

Personen met beperkte mobiliteit of een grote assistentiebehoefte kunnen voordeel hebben bij de mogelijkheid van thuiswerk. Telewerk bespaart immers de (vaak vermoeiende) weg van en naar het werk.

De twee vaak aangehaalde argumenten tegen thuiswerk, namelijk dat het de sociale contacten tussen collega's beperkt en een excuus vormt om een bedrijf niet toegankelijk te maken, willen wij hier enigszins ontkrachten. De steeds nieuwe ontwikkelingen in de wereld van de communicatiemiddelen zorgen er immers voor dat de communicatie steeds vlotter kan verlopen. Bovendien betekent telewerk niet dat de collega's elkaar nooit ontmoeten: sommige personen werken deels thuis en deels op kantoor, bij andere zijn er samenkomsten voor vergaderingen, teambuildingsmomenten, e.d. Werken in een flexibele werkvorm moet natuurlijk steeds een bewuste keuze blijven van de persoon met een handicap of chronische ziekte zelf.

Uit de bevraging van de Enquête naar de Arbeidskrachten van 2002 blijkt ook deze nood (resultaten voor Vlaanderen): werkende personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem geven aan dat zij in één vierde van de gevallen ondersteuning nodig hebben bij het soort werk en in een kleine tien percent van de gevallen ondersteuning bij de hoeveelheid werk¹⁵. Ondersteuning van het soort werk wordt in dit onderzoek gezien als bijvoorbeeld aanpassingen in de functie-inhoud, de mogelijkheid van telewerk enz.; ondersteuning bij de hoeveelheid werk als een aanpassing van het aantal werkuren, de mogelijkheid tot langere onderbrekingen of rustpauzes, de mogelijkheid om verlof te nemen in geval van crisis of tijdens een acute fase van een ziekte enz.. Onze eigen bevraging naar tewerkstelling van personen met een handicap bevestigt dit.

¹⁵ NIS. *Werkgelegenheid voor personen met een handicap. Resultaten voor Vlaanderen*, Anja Termote, (2003)

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

b. Werk in combinatie met gezinslast

Vrouwen en personen met een handicap zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Wanneer vrouwen een handicap of langdurige ziekte hebben spreekt men van een cumulatief effect: zij participeren nog minder aan arbeid dan vrouwen zonder beperking. Zo lag de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een handicap of een langdurige ziekte in 1997 20% lager dan die van mannen met een handicap of langdurige ziekte en 50% lager dan mannen zonder handicap of langdurige ziekte¹⁶.

Een reden voor deze verminderde arbeidsparticipatie is enerzijds het klassieke rolverdelingmodel waardoor vrouwen meer zorg- en huishoudelijke taken opnemen maar anderzijds ook het feit dat arbeid voor sommige personen met een handicap vrij zwaar is (door de beperkingen van de handicap of chronische ziekte) en moeilijk nog gecombineerd kan worden met de zorg- en huishoudelijke taken.

Gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen (zoals bv. betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden) en regelingen inzake ouderschaps- en andere vormen van verlof kunnen er voor zorgen dat vrouwen met een handicap arbeid en zorgtaken beter op elkaar kunnen afstemmen.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

4.5. Sensibilisatie

Sensibilisatie draagt bij tot de positieve beeldvorming over kansengroepen en een noodzakelijke mentaliteitswijziging. Talloze internationale basisteksten roepen dan ook op tot bewustmakingscampagnes naar de ruime samenleving, specifiek naar werkgevers toe maar ook naar personen met een handicap zelf.

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) roept in haar rapport 'Time for equality at work'¹⁷ op tot een coherent en aangehouden informatie –en bewustmakingsbeleid dat nodig is om negatieve beelden en voorstelling van de noden van groepen die worden gediscrimineerd tegen te gaan. De IAO stelt immers vast dat personen met een handicap op de arbeidsmarkt worden achtergesteld als resultaat van het verkeerde beeld dat werkgevers hebben over hun mogelijkheden en produktiviteit, en ten tweede over de (omvang van de) nood aan aanpassingen. Het blijkt vooral een belangrijke zorg voor kleinere bedrijven.

Ook in Vlaanderen vertolkte het Vlaams Economisch Verbond reeds de vrees van heel wat werkgevers rond de omvang van de kosten van redelijke aanpassingen. Deze bezorgdheid is hardnekkig maar ongegrond.

Een studie onder werkgevers in het Verenigd Koninkrijk toonde aan dat meer dan de helft van de tewerkgestelde personen met een handicap geen aanpassingen nodig hadden, en wanneer deze toch nodig waren, de meeste kosten noch hoog noch gecompliceerd waren. Dit blijkt niet anders in België: slechts 3,5% van de werkende personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem geeft aan dat om te kunnen werken 'het verlenen van een speciale uitrusting' de belangrijkste ondersteuning is¹⁸. In 2001 waren er maar 36 tussenkomsten van het Vlaams Fonds voor aanpassing van de arbeidspost en 115 voor arbeidsgereedschap. In de veronderstelling dat gemiddeld om de 5 jaar een nieuwe

¹⁶ ERIK SAMOY. *Handicap en arbeidsparticipatie: een analyse op basis van de gezondheidsenquête 1997*.

¹⁷ INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE, *Time for equality at work*, 2003, p. XX

¹⁸ NIS -Nieuwsflits n°39: *Personen met een handicap en werkgelegenheid*

aanpassing nodig is en de loonsubsidies doorlopen komen we op een verhouding van 755 aanpassingen versus 4.147 personen die gebruik maken van een CAO 26 of VIP.

De vrees van werkgevers dat ze voor personen met een handicap grote kosten moeten doen om de arbeidspost aan te passen en arbeidsgereedschap te voorzien is dus ongegrond. Slechts weinig personen met een handicap doen hierop beroep en het Vlaams Fonds komt in de kosten tegemoet.

In het kader van de bevraging waren de antwoorden van de respondenten op de vraag **“Wat houdt sommige bedrijven tegen om personen met een handicap aan te werven?”** terug te voeren tot:

- Drempelvrees, angst voor het onbekende
- Gebrek aan inzicht over de professionele mogelijkheden van personen met een handicap en de bestaande assistentie- en ondersteuningsmogelijkheden
- De vrees voor lage prestaties, laag werktempo
- De vrees dat werknemers met een handicap meer afwezig gaan zijn door ziekte

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

4.6 (Inhoudelijke) ondersteuning van werkgevers

Werkgevers worden reeds materieel (financieel) ondersteund wanneer ze personen met een handicap tewerkstellen (vb. tussenkomsten in loonlasten, tussenkomsten in arbeidspostaanpassingen, enz.). Sensibilisatie- en informatiecampagnes beogen een stimulans, een mentaliteitswijziging en het tonen van de weg in het kluwen van overheden, vormen van ondersteuning en in de papiermolen.

De overheid voorziet ondersteuning in de vorm van de netwerken van de Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's), diversiteitconsulenten, de instrumenten en inhoudelijke input die worden ontwikkeld in het kader van het TRIVISI-proces rond maatschappelijk verantwoord ondernemen, ... en de principes van een diversiteitsbeleid vinden langzaamaan meer ingang.

Specifiek rond de tewerkstelling van één van de kansengroepen op de arbeidsmarkt, de personen met een handicap, blijft echter veel onzekerheid en gebrek aan direct toepasbare instrumenten.

De informatie rond allerlei tegemoetkomingen en overheidssteuning is aanwezig maar dient bij voorkeur gebundeld en beschikbaar te worden gesteld op een beperkt aantal aanspreekpunten die over de juiste know-how beschikken (vb. rond het aspect redelijke aanpassing, zie 4.1. Redelijke aanpassing). Een beperking van de duur en omvang van de administratieve procedures (zowel op het vlak van de persoonsgebonden ondersteuning van de werknemer als deze met oog op de werkgever) en belasting zal de drempel tot tewerkstelling van personen met een handicap gevoelig doen afnemen.

Maar ook op inhoudelijk vlak heeft een werkgever in zijn personeelsbeleid nood aan informatie en know-how. Er bestaan hierbij heel wat methodieken die een hulp zijn voor zowel werkgevers als werknemers. In grotere bedrijven wordt bijvoorbeeld een netwerk opgezet van ervaringsdeskundigen, (nieuwe) werknemers leren van peers, werkgevers van collega's en beste praktijken rond redelijke aanpassingen, personeelsbeleid, ...

Ook collega's hebben nood aan informatie (vb. wanneer steek ik een handje toe, wanneer niet, ...) en sensibilisatie. De ondersteuning en steun van collega's maakt immers vaak het verschil voor het al dan niet slagen van een tewerkstelling. Vorming, de medewerking van de vakbond, enz. spelen in dit laatste geval een belangrijke rol.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

DEEL III: ONDERWIJS EN TOESTROOM NAAR WERK

5. Onderwijs en/of elders verworven competenties

Deelname aan onderwijs is niet alleen een mensenrecht, het opdoen van kennis en (beroeps)vaardigheden is cruciaal voor de latere kansen op de arbeidsmarkt en in de loopbaan.

In het voorjaar 2003 werd een beleidsvoorstel overgemaakt aan de Vlaamse Minister van Onderwijs en Vorming waarin 31 gehandicaptenorganisaties en 80 patiëntenverenigingen oproepen om inclusief onderwijs te bevorderen. Een cruciaal tekort blijft de nodige ondersteuning voor alle betrokken partijen¹⁹... wat in de praktijk tot (financiële) discriminatie leidt. Inclusief onderwijs is niet alleen de aangewezen weg voor de bevordering van de sociale inclusie van achtergestelde bevolkingsgroepen en een maatschappelijke mentaliteitswijziging, maar biedt ook de beste garantie van aansluiting op de reguliere tewerkstelling.

Een vergelijkende studie tussen 7 Europese landen gaf aan dat 59,3 %²⁰ van de leerlingen met een handicap deelneemt aan het 'gewone' onderwijs. Dit cijfer komt overeen met de Vlaamse onderwijsstatistieken²¹ maar het aantal leerlingen dat in het bijzonder basisonderwijs terechtkomt neemt alsmaar toe en bedroeg in het schooljaar 1998-1999 in de Vlaamse Gemeenschap 4 %²² van het totaal aantal leerlingen. Het Belgische Nationaal Actieplan Sociale Inclusie 2001 concludeert hieruit: *'Dit lijkt te bewijzen dat de lat in het gewoon onderwijs steeds hoger komt te liggen en dat kinderen met een handicap of met leerproblemen meer en meer worden doorverwezen naar het bijzonder onderwijs'*.

De 'skills gap' - de structurele ongelijkheid tussen de competenties die individuen te bieden hebben en deze die door de arbeidsmarkt (en onderwijstypes ?) worden gevraagd – is één van de grootste hinderpalen voor het bekomen en behouden van een job.

Het garanderen van een voldoende startkwalificatie vormt dan ook een eerste belangrijk objectief voor het onderwijs. De schoolverlaters zonder een diploma hoger secundair worden aanzien als 'ongekwalificeerde uitstroom': 57,6 % van de personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem (op beroepsactieve leeftijd, 15-64 jaar) in Vlaanderen²³ heeft maximaal een diploma lager secundair onderwijs.

In vergelijking met mensen zonder beperking was in 1994 in Europa een disproportioneel groot aantal²⁴ van de mensen met een ernstige beperking tewerk gesteld in de landbouw en bouwsector, en in mindere mate in de sectoren gezondheid en verzorgende diensten. Veel kleinere aantallen waren actief in de productie en nog minder in financiële diensten en het onderwijs. Het ging hierbij vooral om lager gekwalificeerde functies.

Een studietekst van de Europese Commissie²⁵ rond de verhoging van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap merkt op dat structurele wijzigingen in de arbeidsmarkt met een verhoogde nadruk op intellectuele capaciteiten, voortgezette opleiding en onderwijs en aanpassingsvermogen en flexibiliteit leiden tot minder

¹⁹ GRIP vzw, beleidsvoorstel *'De dringende realisatie van inclusief onderwijs'*, voorjaar 2003, zie www.gripvzw.be

²⁰ Disability and Social Exclusion in the European Union, *Time for change, tools for change*, Final study report, 2001, p. 27

²¹ <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2001-2002/ln.htm>

²² http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/jun/napincl2001be_nl.pdf

²³ STUDIECEL VFSIPH, Mensen met en handicap of langdurig gezondheidsprobleem op de arbeidsmarkt, juni 2003, tabel 5, p. 3

²⁴ EUROPESE COMMISSIE, *Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge; Commission staff working paper*, SEC(1998)1550, 1998, p. 6

²⁵ *Ibid.*, p. 6

tewerkstellingsmogelijkheden voor mensen die worden geconfronteerd met de dubbele achterstelling van een beperking en beperkte opgedane competenties en onderwijs.

De 'skills gap' en de wijzigingen in de arbeidsmarkt zijn des te belangrijker aandachtspunten gezien de nadruk, zoals uit Europese studie²⁶ blijkt, die in opleidingen wordt gelegd op die banen die momenteel snel aan het verdwijnen zijn en het feit dat de kansengroep personen met een handicap zo heterogeen is. Er dringt zich dan ook een constante monitoring op van de actualiteit van opleidingen, evaluatie en mogelijke bijsturing van het onderwijs en de beroepsopleiding van mensen met een handicap .

In de loop van economische cycli en voorkomende slechtere conjuncturen worden personen met een handicap immers in vergelijking met andere werknemers op deze wijzigende arbeidsmarkt snelst geweerd en kunnen ze laatst opnieuw aan de slag gaan ('Last in, first out', zie hoofdstuk 10 Uitstroom). Een handicap versterkt de negatieve gevolgen voor deze mensen die het op de arbeidsmarkt reeds moeilijker hebben. De impact op werknemers met een handicap van de verschuiving van de primaire, goederenproducerende industriële sector naar de diensteneconomie en nu steeds meer naar de kennis- en informatiemaatschappij was omvangrijk.

Een ander – negatief - fenomeen dat zich algemeen voordoet op de arbeidsmarkt, vooral ten tijde van laagconjunctuur, is het stijgen van de gevraagde kwalificaties in bedrijven en sectoren. Dit heeft vanzelfsprekend ook zijn effect op de personen met een handicap en zorgt voor het ontstaan van een kloof tussen de bagage aan kennis en kwalificaties en de aan nieuwe kandidaten gestelde vereisten die niet in verhouding staan tot de werkelijkheid.

Een aantal evoluties laten toe om in de voorbereiding op werk (vraaggestuurdheid, nood aan ondersteuning, flexibiliteit,...) van mensen met een handicap meer flexibel en individugericht te werk te gaan. Meer flexibele vormen van inclusief onderwijs en de erkenning van elders verworven competenties zullen het naast kansengroepen als laaggeschoolden en allochtonen ook voor jongeren met een handicap of een chronische ziekte eenvoudiger maken om naar het hoger onderwijs en naar regulier werk door te stromen. Ze maken het ook mogelijk het onderwijs beter af te stemmen op de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn:

- Het experiment 'de modulaire uitwerking van beroepsopleidingen', het heeft als doel de uitstroom van jongeren zonder diploma uit het secundair onderwijs te verminderen en loopt bijvoorbeeld binnen het beroepsonderwijs tot juni 2006,
- In het opleidingsaanbod van de vormingscentra van het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen, en in de overschakeling naar het systeem van 'bachelors' en 'masters' in het hoger onderwijs, werd een aanvang genomen met modularisering.
- Het voorontwerp van decreet voor het nieuwe 'ervaringsdiploma', dat op 18 juli 2003 door de Vlaamse Regering²⁷ werd goedgekeurd. Werknemers of werkzoekenden verwerven een titel van beroepsbekwaamheid als ze kunnen aantonen dat ze bepaalde competenties hebben verworven die nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep. Deze competenties kunnen verworven zijn door het volgen van scholing of opleiding maar ook door ervaring die wordt opgedaan op de werkplek, in het dagdagelijkse of in het verenigingsleven. Het instrument laat toe dat werknemers sociale promotie kunnen realiseren en dat er een herwaardering kan worden gegeven aan mensen die zonder diploma de schoolbanken hebben verlaten.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

²⁶ Ibid., p. 7

²⁷ MEDEDELING VAN DE VLAAMSE REGERING, *Vlaamse overheid introduceert ervaringsdiploma in Vlaanderen*, 18 juli 2003

6. Inactiviteitvallen

België beschikt over een uitgebreid sociaal vangnet voor personen die niet in staat zijn te werken of een beperkt verdienvermogen hebben door hun handicap of ziekte in de vorm van vervangingsuitkeringen van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV), van het Ministerie sociale zaken, volksgezondheid, leefmilieu, van het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ) of de Arbeidsongevallen-verzekering (AO). Dit vangnet heeft als pervers neveneffect dat het vaak blijvende uitkeringsafhankelijkheid creëert.

Uit een recente OESO-studie²⁸ blijkt dat de uitkeringssystemen voor personen met een handicap vaak als brugpensioensystemen werken, in die zin dat ze een weg creëren voor het quasi-permanent verlaten van de arbeidsmarkt. Ook in Vlaanderen zijn er veel mensen die blijvend uitkeringsafhankelijk worden. Dit is enerzijds te wijten aan het feit dat personen veel te snel het etiket “arbeidsongeschikt” krijgen en dat ze vaak weinig tot geen koopkrachtwinst boeken door te gaan werken (financiële inactiviteitval²⁹) en anderzijds door het weinig activerende beleid van de overheid naar deze doelgroep.

6.1. Arbeidsbekwaam versus ongeschikt

Personen met een handicap of chronische ziekte krijgen nog te vaak het label “arbeidsongeschikt” opgeplakt. Het hebben van een beperking, betekent immers niet per definitie een obstakel om te werken en dus ... dat de persoon recht heeft op een (volledige) uitkering.

Personen met een handicap bevinden zich niet enkel ofwel in een 100% arbeidsbekwame ofwel in een 100% ongeschikte situatie. Ze kunnen zich door hun beperkingen in een tussensituatie bevinden waarin voltijds werken onmogelijk is maar deeltijds werken wel kan. Deeltijdse arbeid en een gefaseerde heropname van de tewerkstelling in combinatie met een uitkering, met steeds de mogelijkheid om bij een terugval terug te vallen op de uitkering, bieden hiervoor een alternatief. We verwijzen hier naar het systeem van progressieve tewerkstelling dat al bestaat in de ziekteverzekering.

Volgens internationaal onderzoek zou daarom een flexibel uitkeringsinstrument moeten gecreëerd worden dat de arbeidsgeschiktheid van de persoon in kwestie en het feit dat deze persoon al dan niet in staat is om werk te vinden reflecteert. Dit systeem zou flexibel genoeg moeten zijn om rekening te houden met de werkcapaciteit en de evolutie van de handicap over de tijd en zou ervoor moeten zorgen dat de persoon met een handicap niet gestraft wordt wanneer hij gaat werken³⁰.

Een belangrijk aspect hierbij is dat aan de persoon met een handicap genoeg garanties worden gegeven, dat als hij de stap naar de arbeidsmarkt waagt, hij bij een terugval of tegenslag terug kan naar zijn vroegere uitkeringssituatie. Nu is het zo dat personen vaak veel moeite moeten doen om een uitkering te krijgen (veel administratieve rompslomp, langdurige en complexe procedures moeten doorlopen) en wanneer ze dan die zekerheid hebben van de uitkering, ze deze niet meer op het spel willen zetten door stappen te zetten naar de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld wanneer een persoon met een RIZIV-uitkering een opleiding volgt betaald door het RIZIV, kan het zijn dat hij daarna geen recht meer heeft op zijn uitkering, ongeacht of hij effectief werk vindt of niet.

²⁸ OESO, *Transforming Disability into Ability*, 2003, p. 12

²⁹ *Een financiële inactiviteitval duidt de situatie aan waarin het verwerven van een baan geen of slechts een beperkte koopkrachtwinst oplevert of zelfs inkomensverlies teweegbrengt. De te verwachten netto meerinkomsten uit arbeid zijn m.a.w. relatief klein of onbestaande in vergelijking met het netto-inkomen in een uitkeringsafhankelijke situatie.* - HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID *Aanbevelingen met betrekking tot het probleem van de werkgelegenheidsvallen*. Brussel, december 1998, p.3

³⁰ OESO, *Transforming Disability into Ability*, 2003, p. 12

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

6.2. Financiële inactiviteitvallen

Een recente hervorming, ingegaan op 1 juli 2003³¹, van de tegemoetkomingen aan personen met een handicap (de integratie- en inkomensvervangende tegemoetkoming), had o.a. als doel het wegwerken van inactiviteitvallen. Hiermee is het probleem van de financiële inactiviteitval evenwel nog niet opgelost. Personen met een handicap ondervinden nog steeds weinig financiële stimuli om te gaan werken. Het verwerven van een job levert immers voor velen weinig koopkrachtwinst op aangezien de integratie- en inkomensvervangende tegemoetkoming dalen naarmate het loon stijgt boven bepaalde grensbedragen.

Het verminderen van de inkomensvervangende tegemoetkoming is logisch: de persoon verwerft immers zelf een inkomen. Het verminderen van de integratietegemoetkoming is dit niet: de betrokkene verliest immers het geld dat hij nodig heeft om zijn verminderde zelfredzaamheid te compenseren terwijl deze kosten blijven of zelfs groter worden (extra verplaatsingskosten, hulp in het huishouden, grotere nood aan kinesitherapie,...). Indien de persoon (omwille van zijn loon) geen recht meer heeft op deze tegemoetkomingen verliest hij ook bepaalde afgeleide rechten zoals verhoogde kinderbijslag, verhoogde tussenkomst in medische kosten en revalidatiekosten (RIZIV), sociaal tarief voor elektriciteit en gas.

Vooraf bij personen in laagbetaalde jobs (en veel personen met een handicap werken net in laagbetaalde jobs) en bij deeltijds werkenden kan daarom de koopkrachtwinst klein zijn.

Niet enkel de tegemoetkomingen aan personen met een handicap houden het risico op financiële inactiviteitvallen, ook de andere stelsels (RIZIV, FBZ, AO) doen dit in meer of mindere mate.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

6.3. Activerend beleid

Aangezien deze personen sowieso al weinig financiële stimuli genieten is een activerend beleid naar deze doelgroep van primordiaal belang. We zien echter dat er in België weinig sprake is van een activerend beleid, in tegendeel zelfs: de regelgeving belemmert vaak personen om zich te reïntegreren.

De knelpunten zijn legio³²: onduidelijkheid over rechten en plichten, procedures, criteria, ontoegankelijke informatie, onvoldoende garantie op het behoud van rechten voor cliënten die zich herscholen of stappen naar werk zetten en daarin niet succesvol zijn... Hier komt bij dat deze personen dikwijls geen recht hebben op de tewerkstellingsbevorderende maatregelen naar (langdurig) werkzoekenden zoals trajectbegeleiding, revalidatie en beroepsopleiding. Nochtans zijn de kosten van rehabilitatie en opleiding laag vergeleken met de gemiddelde kosten van vervangingsuitkeringen, zodat de kosten bij een (langdurige) tewerkstelling snel worden terugverdiend.³³

³¹ Deze hervorming vindt zijn weerslag in de artikelen 115-134 van de programmawet van 24 december 2002 (Belgisch Staatsblad van 31 december 002) en van 4 koninklijke besluiten van 22 mei 2003 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 27 juni 2003).

³² We verwijzen hiervoor naar het rapport 'ziektevallen, valkuilen in regelgeving en procedures op weg naar werk' van het STC Leuven, mei 2003

³³ OESO, *Transforming Disability into Ability*, 2003, p. 12

In onze bevraging geven niet-actieve personen o.a. de volgende redenen op waarom zij niet op zoek zijn naar werk:

- Ondanks grote sollicitatie- inspanningen in het verleden geen werk gevonden
- Geen aangepast werk voorhanden
- Door handicap of chronische ziekte werkonbekwaam
- Grote zorgbehoefte
- (Kinesi-)therapie is niet te combineren met werkuren
- Bang om uitkering te verliezen

De respondenten die maatregelen zien die het voor hen wel mogelijk of aantrekkelijker zouden maken om te gaan werken, vernoemen de volgende maatregelen:

- De nodige ondersteuning hebben bij het zoeken naar werk
- Toegankelijk openbaar vervoer
- Aangepast werk vinden
- Een job vinden met een flexibel uurrooster / deeltijds werk
- Toegang hebben tot systeem van progressieve tewerkstelling
- Mogelijkheid tot het volgen van opleiding
- Toestemming krijgen om te werken in een beschutte werkplaats
- Minder administratieve rompslomp

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

7. Instroom: traject naar werk

7.1. Trajectwerking

In Vlaanderen wordt er trajectbegeleiding verzorgd door de VDAB en door ArbeidsTrajectBegeleiding (ATB). ATB richt zich, in tegenstelling tot de VDAB, alleen naar de doelgroep van personen met een (arbeids)handicap.

Recent werden een aantal stappen gezet om de samenwerking tussen de beide instanties te verhogen, o.a. door de inbedding van de ATB-diensten in 2001 in de Lokale Werkwinkels. Sindsdien wordt een gemeenschappelijk management gevoerd van de gehele groep arbeidsgehandicapten. Concreet houdt dit in dat arbeidsgehandicapten via de basisdienstverlening van de VDAB in de lokale werkinkels gescreend worden op hun arbeidsmarktkansen en in functie daarvan en enkel als de cliënt dit wil naar een ATB – of een VDAB traject georiënteerd worden³⁴.

Arbeidsgehandicapten zonder VFSIPH - inschrijving die door de VDAB naar ATB worden doorgestuurd, worden met de inzet van middelen van het Europees Sociaal Fonds- en VESOC begeleid. Het onderscheid tussen personen met een handicap met een Vlaams Fonds – erkenning en de rest van de arbeidsgehandicapten zorgt wel voor problemen omdat enkel de eerstgenoemde toegang (of voorrang) hebben tot de diverse vormen van Vlaams Fonds-bijstand³⁵. Zo mag ATB bijvoorbeeld maximaal 45% van het totale aantal begeleide trajecten begeleiden van personen zonder VFSIPH – inschrijving.

De trajectbegeleiding van ATB is vooral coördinerend, wat wil zeggen dat ze samen met de cliënt bekijkt wat de beste stappen zijn (beroepskeuzevoorlichting, opleiding,...) in het traject naar werk en de cliënten doorverwijst naar de partners die in deze stappen hun

³⁴ ERIK SAMOY. *Handicap en arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen*, 2003, p.33

³⁵ ERIK SAMOY. *Anders op de arbeidsmarkt – arbeidsgehandicapten*. Tijdschrift voor welzijnswerk, 27^e jg, nr. 253, juli 2003, p. 50

diensten kunnen verlenen (VDAB, CBO's, CGVB's,...). Verder hebben ze ook de opdracht om permanent te werken aan de sensibilisering van werkgevers.³⁶ Er is daarvoor zelfs een aparte functie van 'jobfinder' (eventueel verdeeld over meerdere medewerkers) per dienst voorzien. In de praktijk gaat het vaak om het geven van lezingen en voorlichtingsacties naar werkgevers toe.

Uit onze bevraging komen signalen dat men concrete en morele ondersteuning bij solliciteren als heel waardevol ervaart. ATB doet dit soms, maar overstijgt in deze gevallen haar coördinerende opdracht.

De inbedding van ATB binnen de Lokale Werkwinkel is een stap in de goede richting, maar gaat nog niet ver genoeg. Eén instantie die alle doelgroepen kan begeleiden is beter dan een aparte ("categoriale") trajectbegeleidingsdienst. Mainstreaming is immers de weg naar de eliminatie van de segregatie op de arbeidsmarkt, betere toegang tot de werkgelegenheidsmaatregelen (inclusief opleiding), grotere betrokkenheid bij de besluitvorming en het verbeteren van de voorwaarden waarin gelijke rechten uitgeoefend kunnen worden³⁷.

In de praktijk is het evenwel vaak moeilijk gebleken om het volledige ondersteuningsaanbod aan personen met een arbeidshandicap te geven naast deze van de andere doelgroepen van het beleid.³⁸ *"Een trajectbegeleiding dat persoonlijk advies en ondersteuning van een sleutelfiguur inhoudt, wordt immers het meest effectief aangevoeld wanneer deze trajectbegeleider ervaren en goed ondersteund is en de tijd kan vrijmaken om zich met de persoonlijke knelpunten van personen bezig te houden en /of waar een aantal intensieve contacten en gespecialiseerde ondersteuning aanwezig is om een op maat gericht pakket aan te bieden".*³⁹ Wanneer men kiest om één instantie (de VDAB) alle trajecten te laten begeleiden, zal er dus voor gezorgd moeten worden dat personen met een arbeidshandicap de ondersteuning die ATB nu biedt blijven behouden.

Dat dit geen vanzelfsprekendheid is, kunnen we afleiden uit een nota van ATB in het kader van de overheveling van arbeid voor personen met een handicap naar werkgelegenheid. In dit rapport komt de vrees naar boven dat de gespecialiseerde aanpak verloren gaat door de cultuur- en werkmethodeverschillen van ATB en VDAB en dat de *"bestaande methodiek van ATB verdrongen gaat worden tot de VDAB-methodiek"*⁴⁰. De ATB-methodiek is volgens dit rapport meer "op maat" van de cliënt, klantvriendelijker en biedt meer flexibiliteit om tegemoet te komen aan de behoeften van de cliënt. Het minstens behouden van de bestaande methodieken en financiële middelen is daarom volgens het rapport noodzakelijk opdat deze kansengroep volwaardig kan deelnemen aan onze samenleving.

Een omvorming van beide structuren naar één structuur kan bijvoorbeeld door het voorzien van gespecialiseerde consultants voor personen met een handicap (naast de gewone consultants). Aangezien ATB op dit moment reeds ingebed is in de lokale werkwinkels is deze stap kleiner dan het op het eerste zicht lijkt. Wel zullen er garanties moeten ingebouwd worden opdat deze consultants de ruimte krijgen om de (door ATB) opgebouwde methodiek te blijven toepassen (o.a. naar budget en tijd) en zullen voor deze consultants logischerwijs andere streefcijfers en indicatoren naar productiviteitsmeting gelden. Zo zou het streefcijfer een extra incentive kunnen voorzien om personen met een toewijzing

³⁶ Art 3 § 8, Besluit van de Vlaamse Regering van 18 december 1998 betreffende de arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap.

³⁷ EUROPESE COMMISSIE, *Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge; Commission staff working paper*, SEC(1998)1550, 1998, p.15

³⁸ EUROPESE COMMISSIE, *Benchmarking employment policies for people with disabilities*, summary, 2000, p.9

³⁹ Ibid., p.9

⁴⁰ Rapport van ATB naar aanleiding van de hoorzitting op 21/02/2002 over de overheveling van arbeid voor personen met een handicap naar werkgelegenheid.

“beschutte werkplaats” naar het reguliere arbeidscircuit toe te leiden naar analogie met de ATB-subsidieregeling⁴¹.

Op de vraag “**Bent u tevreden over de dienstverlening van ATB of VDAB?**”, bleek dat de meeste personen (meer dan acht op de tien van de respondenten), tevreden tot zeer tevreden waren.

Aangezien er maar een klein aantal personen begeleid werden door de VDAB of de dienstverlening van VDAB zich beperkte tot het inschrijven en doorverwijzen naar ATB, gaan we enkel in op de reden van tevredenheid of ontevredenheid over ATB.

Aangehaalde redenen voor tevredenheid over ATB waren o.a.:

- De persoonlijke, individuerichte benadering
- De stimulerende en begripvolle houding van de trajectbegeleider
- De verstrekking van advies (zonder te verplichten) en informatie
- De actieve ondersteuning (zoeken naar werkmogelijkheden, contacten leggen met werkgevers, stageplaats helpen zoeken)
- Genoeg inspraak van de cliënt

De personen die niet of minder tevreden waren gaven o.a. volgende redenen op:

- Te lange wachtlijsten
- De trajectbegeleider had te weinig ervaring met de specificiteit van de handicap of maakte te weinig tijd voor persoonlijke begeleiding
- Er werd enkel uitgekeken naar werk in de beschutte werkplaats of voor vrijwilligerswerk
- Het doorsturen naar een CBO voor een beroepsopleiding terwijl die cliënt enkel nood had aan arbeidsbemiddeling

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

7.2. Opleidingen tijdens het traject naar werk

Eerder haalden we al aan dat het opleidingsniveau van personen met een handicap vrij laag is in vergelijking met de rest van de bevolking. Aangezien het opleidingsniveau een belangrijkere invloed heeft op de werkzaamheidsgraad dan het hebben van een functioneringsprobleem, kan het verhogen van het opleidingsniveau door bijscholing een belangrijke hefboom zijn voor de arbeidsdeelname van personen met een handicap of chronische ziekte⁴².

Het VFSIPH biedt hulp bij diverse opleidingsvormen (o.a. uitkeringen en aanvullend loon tijdens de duur van de opleiding, tussenkomsten in de kosten van studiemateriaal, aanpassingen aan arbeidsposten, vergoeding van verplaatsingskosten en/of de kosten van didactisch materiaal en het ten laste nemen van beroepsopleidingen of inschrijvingsgeld).

Hoewel het Vlaams Fonds ook tussenkomt in de kosten van opleidingen in het reguliere opleidingscircuit, speelt het opleidingsbeleid van personen met een handicap zich in Vlaanderen in grote mate af in de gespecialiseerde Centra voor Beroepsopleidingen. Deze opleidingen zijn praktijkgericht, en bestaan voor (minimum) de helft uit stages in ondernemingen. In 2000 namen 1209 personen deel aan een beroepsopleiding bij een

⁴¹ De toegekende subsidies van ATB zijn afhankelijk van een aantal streefcijfers o.a. naar het aantal begeleide personen en het aantal personen die na het traject tewerkgesteld worden in het reguliere arbeidscircuit. Een extra incentive om personen met een zorgtoewijzing “beschutte werkplaats” naar het reguliere arbeidscircuit toe te leiden bestaat erin dat deze personen voor anderhalve persoon worden gerekend.

⁴² ERIK SAMOY. *De arbeidsdeelname van mensen met functioneringsproblemen*, juni 2003, p.11

CBO, waaronder 878 Vlaams Fonds-cursisten. Van de gehele groep cursisten heeft één derde een (lichte) mentale handicap, nog eens een derde heeft een fysieke handicap en nog een derde omvat een grote groep personen met een psychische of een gedragsstoornis en een half zo grote groep personen met een visuele handicap.⁴³

Recent kwam er in aansluiting op het voltijds buitengewoon onderwijs ook het alternerend buitengewone onderwijs. In een aantal gevallen kan een individuele beroepsopleiding (IBO) van de VDAB ook voor personen met een handicap worden gebruikt en zijn er diverse projecten voor kansarmen of andere kansengroepen waar personen met een handicap aan kunnen participeren.⁴⁴

Een Europese studie kaart aan dat een hoog aantal personen met een verstandelijke beperking niet in aanmerking komen voor beroepsopleiding.⁴⁵ Een indicatie dat dit in Vlaanderen ook zo is, is het feit dat weinig personen met een matig verstandelijke en een ernstig-diep verstandelijke handicap een opleiding volgen in een CBO.⁴⁶ Deze studie roept de Europese lidstaten op om minder strikte criteria te hanteren, teneinde opleiding en “opwaardering” meer toegankelijk te maken: “*het doel van alle diensten moet het bieden zijn van hoge kwaliteit, ondersteunende en uitdagende kansen voor persoonlijke ontwikkeling*”, onafhankelijk van het feit of deze persoon tewerkgesteld kan worden in het reguliere arbeidscircuit.

Aangezien de reguliere opleidingscentra niet altijd over voldoende deskundigheid beschikken om personen met een handicap optimaal te ondersteunen tijdens de opleiding blijven de gespecialiseerde opleidingscentra onmisbaar. Dit is zo omdat er vaak een aspect van revalidatie komt bij kijken. Een opleiding van een persoon die op latere leeftijd blind geworden is, kan bijvoorbeeld het leren werken met een brailleregel inhouden. Hierdoor kan de vereiste technische expertise hoog zijn en kan het omgaan met de handicapspecifieke problematiek een meer doorgedreven en gespecialiseerde vorm van ondersteuning vereisen.

De CBO's krijgen hun subsidies van het Vlaams Fonds slechts helemaal uitgekeerd indien ze een minimum aantal personen met een handicap tewerkstellen⁴⁷. Dit maakt in principe mogelijk dat de ATB-dienst, opdat het CBO zijn streefcijfers zou halen, personen eerder naar een CBO zal doorverwijzen dan naar het gewone opleidingscircuit.

Op de vraag “Was u tevreden over de opleiding die u bij het CBO gevolgd hebt?” gaf meer dan acht op de tien personen aan dat ze tevreden tot zeer tevreden waren over de opleiding.

De redenen waarom ze tevreden waren, zijn o.a.:

- De praktijkgerichtheid van de opleiding (o.a. door stage)
- Bouwt zelfvertrouwen op
- Het leren omgaan met machines en handicapspecifieke hulpmiddelen
- Tijdens opleiding wordt rekening gehouden met de beperkingen door de handicap
- Grote inspraak in het vakkenpakket

⁴³ ERIK SAMOY. *Handicap en arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen*, 2003, p.28

⁴⁴ ERIK SAMOY. *Anders op de arbeidsmarkt –arbeidsgehandicapten*, Tijdschrift voor welzijnswerk 27^e jg, nr 253, juli 2003

⁴⁵ EUROPESE COMMISSIE, *Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge; Commission staff working paper*, SEC(1998)1550, 1998, p. 16

⁴⁶ ERIK SAMOY. *Handicap en arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen*, 2003, p.28

⁴⁷ De subsidiebedragen van de CBO's worden slechts voor 100% uitgekeerd indien het CBO, per 2 jaar, een aantal personen tewerkstelt dat 60% bedraagt van het aantal gesubsidieerde opleidingspakketten. De Vlaamse regering stelt de programmatie vast van het maximum aantal opleidingspakketten dat mag gesubsidieerd worden. Dit aantal is momenteel vastgesteld op 503 verdeeld over de 12 bestaande centra.

- Gelijkwaardige behandeling
- Voldoende begeleiding
- Beter zicht gekregen op eigen mogelijkheden

Redenen voor ontevredenheid waren o.a.:

- Te lange duur van de opleiding
- Te weinig persoonsgericht en te traag leerplan
- De stageplaats was niet aangepast aan handicap
- Stage is “onbetaald” werken

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

7.3. Sollicitatie-en selectieprocedures

Een belangrijke stap vooruit om personen met een handicap ook op het sleutelmoment van het sollicitatiegesprek en mogelijke selectieproeven gelijke kansen te bieden zijn de recente Antidiscriminatiewet en het Vlaamse decreet (zie 4.1. Redelijke aanpassing) die ook binnen de sollicitatieprocedures discriminatie verbieden en via het concept ‘redelijke aanpassing’ de nodige aanpassingen garanderen. Ze betekenen een stevige impuls voor de eerder verspreide maatregelen die in de publieke sector reeds werden genomen om aanwervingsprocedures meer toegankelijk te maken voor sollicitanten met een handicap (vb. personen met een fysieke handicap die ontoegankelijke gebouwen niet kunnen betreden of niet of moeilijk met de hand kunnen schrijven, ontoegankelijke informatie en vragen voor mensen met een visuele of verstandelijke handicap of mensen met dyslexie,...)

Een aantal knelpunten blijven nochtans bestaan, zelfs mochten – wat niet het geval is - in de publieke en private sector redelijke aanpassingen reeds ruim ingang hebben gevonden. De meeste overheden en de onderwijssector maken gebruik van de federale Administratieve Gezondheidsdienst. Hier worden regelmatig mensen met een handicap medisch ongeschikt verklaard terwijl zij de bewuste job perfect kunnen opnemen.

Overheden, en de meerderheid van de private werkgevers, blijven zich ondanks goede voornemens nog hoofdzakelijk baseren op formele diplomavooraarden. Deze zijn natuurlijk nadelig zijn voor een kansengroep met een laag gemiddeld onderwijsniveau, in plaats van zich te baseren op het meten van reële competenties. Ook andersom kan het stellen van maximale diplomavereisten een probleem zijn voor bijvoorbeeld personen met een psychische beperking of personen die een verstandelijke beperking krijgen na hun studies (vb. personen met een niet aangeboren hersenletsel (NAH), die hierdoor uitgesloten worden voor functies die binnen hun mogelijkheden liggen.

Bestaande vooroordelen en een gebrek aan correcte informatie (zie 4.5. Sensibilisatie) onder werkgevers betekenen een extra drempel tijdens de sollicitatie...

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

DEEL IV: AAN EN UIT HET WERK

8. De reguliere arbeidsmarkt

8.1 Loonkostsubsidies

Loonkostsubsidies worden in de Europese lidstaten vooral gebruikt om enerzijds werkgevers aan te moedigen werknemers met een handicap aan te werven door een subsidie die tegemoet komt in de sociale lasten en in sommige gevallen ook in de loonkosten. Anderzijds om tussen te komen in het rendementsverlies dat personen met een handicap hebben in vergelijking met collega's zonder handicap.

Meest effectief blijken de subsidies die flexibel zijn, een hoge ondersteuningsgraad bieden en van lange duur zijn.⁴⁸

In Vlaanderen zijn er twee types van loonkostsubsidies: de CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). Beide subsidies zijn tegemoetkomingen in het loon en de sociale lasten, moeten aangevraagd worden bij het Vlaams Fonds en zijn enkel van toepassing op ondernemingen in de private sector voor werknemers die een toelating hebben tot het gebruik van 'Bijstand bij opleiding en werk op de open arbeidsmarkt' van het Vlaams Fonds.

Op dit moment worden de overheden, de onderwijssector en de zelfstandigen uitgesloten van deze loonkostsubsidies. Nochtans kunnen werknemers met een handicap (net zoals in de privé-sector) in deze sectoren ook een rendementsverlies of extra inschakelingskosten hebben.

De CAO 26 is bedoeld om het verminderde rendement tengevolge van de handicap te compenseren. Het is een variabele tegemoetkoming (5 tot 50%) op de totale loonlast die een machtiging van de Inspectie van de Sociale Wetten vereist. Ze wordt toegekend voor de duur van één jaar maar kan worden verlengd. Uit de praktijk blijkt dat het oorspronkelijk vastgestelde rendementsverlies meestal behouden blijft, zodat de meeste machtigingen verlengd worden.

De VIP daarentegen is een vast percentage (30%) van het referteloon⁴⁹ en is bedoeld om de kosten te dekken die de werkgever moet dragen voor de inschakeling van de werknemer in het reguliere arbeidscircuit, de integratie van de werknemer in het arbeidsproces van het bedrijf, de bijkomende professionele begeleiding en het eventuele rendementsverlies van de werknemer. Ze is van onbepaalde duur.

De VIP werd ingevoerd omdat de procedure van toekenning van een CAO 26 als log werd ervaren en bedreigend voor de werkgever door de tussenkomst van de Inspectie van de Sociale Wetten maar ook om een tegemoetkoming te kunnen verlenen die niet louter op rendementsverlies is gebaseerd⁵⁰. De instroom van nieuwe toekenningen in de VIP is dan ook groter dan in de CAO 26. Begin 2002 zijn er meer dan drieduizend personen voor wie aan de werkgever een CAO 26 en meer dan duizend personen een VIP wordt verleend. Voor de CAO 26 regeling wordt vooral gekozen als het rendementsverlies hoger is dan 30% (in drie kwart van de gevallen is het toegekende rendementsverlies bij de CAO 26 meer dan of gelijk aan 30%)⁵¹.

⁴⁸ EUROPESE COMMISSIE, *Benchmarking employment policies for people with disabilities*, summary, 2000, p.8

⁴⁹ Het referteloon = het minimumregelingsloon vastgesteld door het paritair comité vermeerderd met de patronale sociale zekerheidsbijdragen hierop, verminderd met de eventuele tussenkomsten uit hoofde van bestaande federale of regionale tewerkstellingsprogramma's

⁵⁰ ERIK SAMOY. *Handicap en arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen*, 2003, p.36

⁵¹ ERIK SAMOY. *Handicap en arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen*, 2003, p. 41

De VIP is dus een goede vervanger gebleken voor de CAO 26 wanneer de werknemer een klein rendementsverlies heeft (kleiner dan 30%). Voor de werknemers met een groter rendementsverlies moet de “logge procedure” (inclusief de controle van de Inspectie van de sociale wetten) nog steeds doorlopen worden om dit rendementsverlies gecompenseerd te krijgen. Om ook hieraan tegemoet te komen, dringt een verandering van de CAO 26 zich op.

Een gedachteoefening:

De CAO 26 zou omgevormd kunnen worden tot een vast percentage van het loon, dat bepaald wordt in functie van de aard en de ernst van de handicap en afhankelijk is van het beroepenveld waar de functie toe behoort. De voordelen hiervan zijn dat het percentage al kan bepaald worden in de sollicitatieprocedure (voor de aanwerving) en dat er geen tussenkomst van de inspectie van de sociale wetten meer vereist is. De CAO26 zou dan gereserveerd kunnen worden om permanent rendementsverlies te compenseren. Een herinschaling zou, bijvoorbeeld om de 5 jaar en op vraag van de persoon met de CAO 26 zelf, kunnen gebeuren om rekening te houden met veranderingen naar functie of veranderingen van de ernst van de handicap.

De VIP zou dan kunnen geheroriënteerd worden naar een regeling om inschakelingskosten te compenseren én als extra overtuigingsmiddel naar werkgevers toe om personen met een handicap aan te werven. Wij denken bijvoorbeeld aan een omvorming van de VIP-regeling naar een percentage van het loon dat degressief evolueert naarmate de persoon met een handicap langer in dienst is (bijvoorbeeld 40% het eerste half jaar, 30% het volgende half jaar, 15% het tweede jaar). Beide systemen zouden gelijktijdig (aangezien de ene regeling permanent rendementsverlies en de andere extra inschakelingskosten compenseert) toegekend en eenvoudig en snel aangevraagd moeten kunnen worden.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

8.2. Aanpassingen van de arbeidspost en arbeidsgereedschap

De prestatiemogelijkheden van sommige personen met een handicap kunnen sterk afhankelijk zijn van bepaalde hulpmiddelen en aanpassingen. Het is dan ook van uitermate belang dat deze personen snel over de juiste aanpassingen en gereedschap kunnen beschikken.

Nochtans merken we hier een aantal knelpunten op:

- De kosten die gepaard gaan met de aanpassing worden niet terugbetaald en kunnen in bepaalde gevallen hoger zijn dan de tussenkomst. Bijvoorbeeld wanneer een computeraanpassing een nieuwe computer vereist zal het VFSIPH enkel de aanpassing zelf betalen en de meerkosten van de PC zijn voor de werkgever. Gelijkaardige voorbeelden zijn er met software, de telefooncentrale die vereist is bij een aangepaste telefoon, de werken voor de installatie van een lift,...
- De arbeidspostaanpassing en het arbeidsgereedschap, kan pas aangevraagd worden wanneer men al aan het werk is. Een gevolg hiervan is dat de persoon zijn competenties niet ten volle kan benutten en zich dus niet kan bewijzen (wat vaak belangrijk is bij het begin van een tewerkstelling of in een proefperiode) tijdens de periode waarin de aanvraagprocedure loopt en de periode waarin de persoon ermee leert werken.

- Ook de ziekte verzekering kent een aantal hulpmiddelen waarvoor men maar tussenkomt in het kader van werk of opleiding. Ook hier stelt zich het probleem dat men deze hulpmiddelen ook nodig heeft tijdens het solliciteren (bijvoorbeeld loepebril, telescopische kijker, bepaalde types rolstoelen,...).

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

8.3 Opleiding voor werkenden

Opleiding en vorming kan personen helpen om hun kwalificaties beter te laten aansluiten aan de vereisten van de arbeidsmarkt om zo hun tewerkstellingskansen te verhogen. Dit geldt ook voor de doorstromingskansen en de kansen op blijvende tewerkstelling. De noodzaak tot 'levenslang leren' en permanente bijscholing krijgt, door de structurele veranderingen in de arbeidsmarkt naar meer kennisintensieve sectoren, steeds meer aandacht.

Werkende personen met een handicap kunnen gebruik maken van de dienstverlening van de reguliere opleidingsvertrekkers, bij de gespecialiseerde diensten kunnen ze echter (meestal) niet terecht. Deze staan niet open voor werkende personen met een handicap omdat de wetgeving dit maar met mondjesmaat toelaat.⁵²

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

8.4 Verplaatsingskosten

Personen met een handicap die ingeschreven zijn in het Vlaams Fonds kunnen terugbetaling krijgen in de kosten die gemaakt zijn om zich van de verblijfplaats naar de plaats van tewerkstelling te verplaatsen en omgekeerd.

Deze terugbetaling is gelijk aan de helft van de meerkosten die de persoon met een handicap heeft, in vergelijking met deze die een persoon zonder handicap in dezelfde omstandigheden zou hebben gemaakt.⁵³

De persoon met een handicap komt enkel in aanmerking wanneer hij onmogelijk gebruik kan maken van een gemeenschappelijk vervoermiddel zonder vergezeld te zijn van een derde persoon of wanneer hij verplicht is gebruik te maken van een individueel vervoermiddel.⁵⁴ In de eerste situatie wordt er tussengekomen in de helft van de meerkost van de reiskosten van de derde persoon, in de tweede situatie in de helft van de meerkost van het geïndividualiseerde vervoer.⁵⁵

Deze regeling komt maar beperkt tussen in de reële meerkosten (beperking tot 50%, de assistentiekosten van de begeleider bij het gebruik van collectief vervoer worden niet meegenomen in de berekening, voor slechts één verplaatsing per dag van en naar het werk, geen tussenkomst voorzien in de verplaatsingen tijdens het werk,...), waardoor het mogelijk is dat de persoon met een handicap zelf veel moet betalen om zijn vervoer te regelen.

⁵²ERIK SAMOY. *Anders op de arbeidsmarkt – arbeidsgehandicapten*. Tijdschrift voor welzijnswerk, 27^e jg, nr. 253, juli 2003, p. 48

⁵³ Art.11 bis §2. van het MB van 27 december 1967 houdende vaststelling van de criteria van toekenning der tegemoetkomingen inzake sociale hulp op het gebied van de sociale reclassering van de minder-validen.

⁵⁴ Art.11 bis § 1 van het MB van 27 december 1967 houdende vaststelling van de criteria van toekenning der tegemoetkomingen inzake sociale hulp op het gebied van de sociale reclassering van de minder-validen. (B.S. 17.I.1968)

⁵⁵ Art.11 bis § 2 van het MB van 27 december 1967 houdende vaststelling van de criteria van toekenning der tegemoetkomingen inzake sociale hulp op het gebied van de sociale reclassering van de minder-validen. (B.S. 17.I.1968)

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

8.5. Ongelijke behandeling tussen statuten

Een studie van de Europese Commissie⁵⁶ - over de werkgelegenheidspolitiek van haar lidstaten voor mensen met een handicap - haalt het voorbeeld van Duitsland aan met betrekking tot de openstelling van ondersteunende maatregelen, de hervorming van belastingsstelsels of fiscale incentives, voor personen met een handicap die hun eigen bedrijf willen opzetten. De studie dringt aan de zelfstandige tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen als een volwaardige vorm van tewerkstelling, maar de Europese Commissie⁵⁷ vindt in vergelijkend onderzoek weinig aanwijzingen dat overheidsstrategieën voor de promotie van de opzet van nieuwe ondernemingen zich specifiek richten op ondernemers met een handicap.

Er bestaan fundamentele verschillen tussen de (mate en vorm van) ondersteuning waarop enerzijds werknemers en anderzijds zelfstandigen met een handicap een beroep kunnen doen. Dit is ook het geval tussen personen die tewerk zijn gesteld in de publieke sector en de private, tussen verschillende niveaus in de ambtenarij en tussen verschillende overheden.

Een persoon met een handicap die tewerk is gesteld in de private sector kan een beroep doen op een VIP of CAO-26, een zelfstandige - met een gelijkaardige ondersteuningsbehoefte - kan dit niet. De woonplaats speelt ook een rol: het Vlaams Fonds en het Waals Fonds en Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) komen tegemoet in de kosten die de zelfstandigen dragen voor de aanpassing van een arbeidspost, de twee laatste overheden verlenen een premie aan de persoon met een handicap die zich als zelfstandige vestigt. Een persoon met een Vlaams Fonds-nummer kan beroep doen op de ondersteuning door CAO-26 of VIP, iemand die behoort tot de ruimere groep arbeidsgehandicapten maar dit ticket mist kan dit niet.

Een (potentiële) ambtenaar van de Vlaamse of federale overheid wordt momenteel niet ondersteund door deze tussenkomsten in de sociale lasten. Het recente Voorstel van decreet houdende de invoering van een inschakelingspremie voor publiekrechtelijke werkgevers die personen met een handicap tewerkstellen onder gewone arbeidsvoorwaarden van De Martelaer, Van Duppen, Helsen en Roegiers voorziet dit minstens voor lokale overheden.

Al deze verschillen creëren een feitelijke ongelijke behandeling tussen personen met een handicap.

Zowel in het welzijnsbeleid (Persoonlijk Assistentiebudget, Persoonsgebonden Budget) als het vormings- en tewerkstellingsbeleid (individuele leerrekeningen, leerlinggebonden budget,...) evolueert de samenleving en het beleid naar een 'rugzakje': een individueel rechtstreeks toegekend budget op basis van een ingeschatte individuele behoefte.

De forfaitaire VIP, en nog veel meer de CAO-26, zijn subsidies aan de werkgever maar wel individugebonden. Ze behoren als het ware tot het persoonlijke overtuigingsarsenaal van een individuele werkzoekende met een handicap (naar de werkgever toe). De aard van de werkgever is hierbij irrelevant en zou niet ter zake mogen doen... De ondersteuning van individuele personen met een handicap dient individueel bepaald te zijn en hoofdelijk te worden toegekend.

⁵⁶ EUROPESE COMMISSIE, *Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge; Commission staff working paper*, SEC(1998)1550, 1998, p. 12 en 17

⁵⁷ EUROPESE COMMISSIE, *Benchmarking employment policies for people with disabilities, summary*, 2000, p. 11

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

8.6. Doorstroming en promotiekansen

In de literatuur en in het beleid over de tewerkstellingssituatie van personen met een handicap wordt er vaak gefocust op de maatregelen die de instromingskansen en de kansen op het behoud van een job verhogen. Het verhogen van de doorstromingsmogelijkheden van personen met een handicap wordt dikwijls vergeten.

Nochtans krijgen personen met een handicap vaak niet dezelfde kansen om promotie te maken dan hun collega's zonder handicap. Het feit dat werkgevers vaak de competenties en capaciteiten van werknemers met een handicap onderschatten speelt immers ook hier een rol. Naast deze reden kan de persoon met een handicap zelf beperkingen ervaren die het uitvoeren van hogere functies belemmeren.

Ook hier kan sensibilisatie van werkgevers en het aanbieden van ondersteuningsvormen op maat (persoonlijke assistentie, opleiding, betere communicatiemiddelen,...) kan personen met een handicap meer kansen geven om door te stromen binnen het bedrijf.

Dit blijkt ook uit onze bevraging: veel werkende respondenten schatten hun promotiekansen vrij laag in. De redenen hiervoor hebben vaak te maken met de handicap of chronische ziekte, maar er zijn ook nog andere redenen (er zijn geen promotiemogelijkheden in het bedrijf, men is tevreden in de huidige functie, niet het vereiste diplomaniveau, de persoon is bijna op pensioengerechtigde leeftijd, ...).

41% van de werkende respondenten denkt dat hun handicap of chronische ziekte een negatieve invloed heeft op hun promotiekansen (51% denkt van niet en 8% weet het niet). Sommige personen zeggen dat hun capaciteiten om een hogere functie uit te voeren door hun werkgevers onderschat worden, anderen kunnen door hun handicap geen hogere functie uitvoeren (meer uren presteren is fysiek niet mogelijk, soepele werkregeling nodig voor kinesitherapie, communicatieproblemen verhinderen dat de persoon kan leiding geven, mobiliteitsbeperkingen,...).

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

8.7. Preventie en snelle interventie

Voorkomen is beter dan genezen, dit geldt ook op het gebied van werkgelegenheid. Zorgen dat mensen hun baan niet verliezen door een handicap of chronische ziekte is veel goedkoper en effectiever dan hen terug aan het werk te helpen.

Dit kan enerzijds bewerkstelligd worden door het voorkomen van arbeidsgerelateerde ongelukken en ziekten en anderzijds door snelle identificatie van individuele behoeften en hieraan gekoppelde individugerichte oplossingen. Van zodra personen beperkingen ervaren tijdens hun werk door een handicap of een ziekte zouden ondersteunende maatregelen ter beschikking gesteld moeten worden om de persoon maximale kansen te geven om zijn job te behouden (loonkostsubsidies, arbeidspostaanpassingen en arbeidsgereedschap, herscholingsmogelijkheden,...).

Om personen die een niet aangeboren hersenletsel, een psychische aandoening, e.d. verwerven tijdens hun loopbaan te begeleiden, is meer expertise vereist dan diegene die de VDAB rond loopbaanbegeleiding heeft. Een handicap kan immers drastische gevolgen

hebben voor de mogelijkheden van personen op de arbeidsmarkt en kan ervoor zorgen dat de huidige job niet meer kan uitgevoerd worden of dat hierbij bepaalde (psychische) ondersteuning nodig is. Deze begeleiding wordt immers niet automatisch voorzien in een CBO (aangezien CBO's in principe enkel een rol spelen in de instroom), in de praktijk worden hier, in het kader van hescholing, wel uitzonderingen op gemaakt wanneer de persoon in kwestie een Vlaams Fonds-nummer heeft.

Personen die door een ongeval of ziekte tijdelijk arbeidsongeschikt zijn dienen maximale ondersteuning te krijgen om snel weer aan het werk te kunnen gaan. Werkgevers dienen in dit proces maximaal betrokken te worden.

Een opmerking hierbij is dat men van het systeem van progressieve tewerkstelling⁵⁸ in de ziekteverzekering slechts gebruik kan maken na eerst voltijds ziek te zijn geweest. Dit betekent dat personen die door een handicap of ziekte niet meer in de mogelijkheid zijn om voltijds te werken (bijvoorbeeld bij progressieve aandoeningen), maar toch nog willen werken, geen aanvullende uitkering bij het loon kunnen verkrijgen.

Op de vraag "Als de ernst van uw handicap in die mate zou toenemen, dat u uw huidige functie niet meer kunt uitoefenen, zou uw werkgever u een andere functie in het bedrijf aanbieden?" uit onze bevraging, antwoordde de helft van de werkende respondenten positief. Een derde denkt dat dit niet zal gebeuren en de rest van de werkende respondenten wist het niet.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

9. De sociale economie

9.1. De beschutte tewerkstelling

Hoewel er de laatste jaren op Europees niveau meer nadruk gelegd wordt op de integratie van personen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt, heeft in een aantal Europese landen, zoals België, de beschutte tewerkstelling nog steeds een dominante plaats in het werkgelegenheidsbeleid t.a.v. personen met een handicap.⁵⁹

Binnen de sector arbeid in het VFSIPH, slorpt ze over de jaren heen, iets meer dan 4/5^{de} van de uitgaven op en is de beschutte tewerkstelling van toepassing op de grootste groep van personen met een handicap.⁶⁰

De beschutte tewerkstelling werd initieel bij de meeste Europese landen ingevoerd om personen met een handicap betaald werk te bieden in een omgeving waar ze hun zelfvertrouwen en vaardigheden konden opbouwen om dan in een volgende stap de open arbeidsmarkt te betreden. De doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt is echter in alle lidstaten verwaarloosbaar of niet gekend.

Van de beschutte werkplaatsen wordt steeds meer verlangd dat ze meedraaien in de marktsector, dat ze rendabel zijn, niet verlieslatend en zo min mogelijk afhankelijk van subsidies en externe steun⁶¹. Dit betekent dat ook daar aan de minimale normen van

⁵⁸ Dit systeem geeft arbeidsongeschikten de kans om geleidelijk aan terug te keren in het arbeidsproces. Dit stelsel laat toe om in beperkte mate een arbeidsinkomen te cumuleren met een uitkering.

⁵⁹ EUROPESE COMMISSIE, *Benchmarking employment policies for people with disabilities*, summary, 2000, p10.

⁶⁰ ERIK SAMOY. *Handicap en arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen*, 2003, p 52.

⁶¹ CAROLINE VERMANDERE in Over werk 1-2/2003, *Financieel-economische analyse van de beschutte werkplaatsen*, 2003

productiviteit moet voldaan worden. Hierbij komt dat de beschutte werkplaatsen het momenteel financieel niet gemakkelijk hebben. Niet alleen de slechte economische periode speelt hun parten maar ook het probleem dat de vraag naar hun activiteiten trendmatig daalt; de mogelijkheden op de dienstenmarkten zijn grotendeels aan de beschutte werkplaatsen voorbijgegaan, wat veel meer van structurele aard is. Om te overleven dienen beschutte werkplaatsen dus productiever te zijn, wat de werkdruk verhoogt. Dit kan ervoor zorgen dat “zwakkere” werknemers geweerd worden of dat zwakkere werknemers met een handicap niet worden aangetrokken. Om dit tegen te gaan worden sinds een aantal jaar in Vlaanderen de “zwakke werknemers” (ongeveer de helft van de gesubsidieerde werknemers) extra gesubsidieerd.

Om de beschutte tewerkstelling beter aan te passen aan de vereisten van de arbeidsmarkt en de recente beleidsontwikkelingen zijn er in sommige lidstaten meer linken gelegd tussen de beschutte tewerkstelling en de open arbeidsmarkt. Ook zijn er in sommige lidstaten inspanningen gedaan om de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt aan te moedigen door financiële compensatie, trajectbegeleidingsdiensten en door het herdefiniëren van de doelstelling van de beschutte werkplaatsen (naar training van vaardigheden en het verhogen van de doorstromingskansen).⁶² In Vlaanderen wordt er nog steeds weinig tot geen aandacht gegeven aan de doorstroming naar het reguliere arbeidscircuit. De recentste cijfers die wij hierover hebben dateren van 1994, toen stroomden er 38 mensen door (0,004%).⁶³

Wij vermoeden, gezien de productiviteitseisen die er nu al gelden en gezien de enclavewerking (een kleine 7% van het totale aantal gepresteerde uren vindt plaats in reguliere bedrijven), dat er ook in de Vlaamse beschutte werkplaatsen doorstromingspotentieel is binnen de doelgroep. Deze doorstroming kan pas gerealiseerd worden als de beschutte werkplaatsen hiertoe de nodige middelen en ondersteuning krijgen om de tewerkstellingskansen van hun werknemers in het reguliere circuit te verhogen en om ervoor te zorgen dat de werkdruk voor de personen die (nog) niet doorstromen niet te hoog wordt. Deze laatste reden werd immers aangehaald als één van de redenen om geen werk te maken van doorstroming in de sociale werkplaatsen.⁶⁴ Het bijvoorbeeld officieel toelaten van werknemers uit andere doelgroepen (eventueel met een maximumpercentage), zoals nu reeds gebeurd in kleine mate, kan voorkomen dat de werkdruk stijgt.

Niet alleen het aanmoedigen van doorstroming naar het reguliere circuit, maar ook het begeleiden van de tewerkstellingen (via de methodiek van supported employment) die hieruit voortvloeien, zou een mogelijke belangrijke taak kunnen zijn van de beschutte werkplaatsen. De beschutte werkplaatsen beschikken immers al over de nodige expertise om personen met een verstandelijke handicap te begeleiden en kennen de mogelijkheden, beperkingen, ondersteuningsbehoefte van hun werknemer grotendeels al door de tewerkstelling in de beschutte werkplaats. Anderzijds kan het voor de persoon met een handicap “vertrouwer” zijn als hij begeleid wordt door dezelfde pers(oonen) als in de beschutte werkplaats.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

⁶² EUROPESE COMMISSIE, *Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge*; Commission staff working paper, SEC(1998)1550, 1998, p. 12

⁶³ VLAB vzw. *Beleidsondersteunend onderzoek rond doorstroming in de sector beschutte tewerkstelling*. Christel Vanroelen. December 1996.

⁶⁴ ADMINISTRATIE WERKGELEGENHEID. *Evaluatie sociale werkplaatsen. Een globale analyse van alle erkende sociale werkplaatsen voor boekjaar 2000*. p 128.

9.2. De sociale werkplaatsen

De doelgroepwerknemers van de sociale werkplaatsen zijn werkzoekenden die door een cumulatie van persoons- en omgevingsfactoren geen arbeidsplaats in het reguliere arbeidscircuit kunnen verwerven of behouden⁶⁵. Deze personen komen in aanmerking na een periode van 5 jaar inactiviteit. Een deel van deze werknemers hebben een handicap. Zo had in 2000 15% van de werknemers een verstandelijke handicap en 14% een fysieke handicap.

Hoewel deze doelgroep bestaat uit zeer moeilijk bemiddelbare personen, stroomde in 2000 ongeveer 10% door naar het reguliere arbeidscircuit⁶⁶. Wel bestaat er een groot verschil tussen de geleverde inspanningen t.a.v. doorstroming van sociale werkplaats tot sociale werkplaats, we kunnen daarom vermoeden dat het doorstromingspotentieel nog hoger ligt dan de reële doorstroming.

Andere maatregelen binnen de sociale economie zijn o.a. de invoegbedrijven en invoegafdelingen. Deze bedrijven en afdelingen kunnen jaarlijks degressieve loonkostsubsidies krijgen bij aanwerving van personen uit kansengroepen (zoals personen met een handicap). Tussen de enclavewerking van de beschutte werkplaatsen en de werking van invoegbedrijven zijn parallellen. Beide systemen stellen de doelgroepwerknemers tewerk in een aparte afdeling van het bedrijf. Verschillend is wel dat de personen uit de beschutte werkplaatsen werken aan het minimumloon en ondersteuning krijgen vanuit de B.W. en weinig tot niet doorstromen naar het reguliere arbeidscircuit, terwijl dit laatste bij de invoegafdelingen net de bedoeling is.

Veel verschil met andere sociale of zelfs reguliere tewerkstelling is er op den duur niet meer.... De vraag is dan ook of (een aantal van) de werknemers uit de beschutte werkplaatsen niet evengoed zouden kunnen werken in een invoegafdeling of in een reguliere job met de nodige ondersteuning (jobcoach, ondersteuning van collega's, loonkostsubsidies,...).

9.3. Van beschutte werkplaats naar de sociale?

Zijn er nog aparte voorzieningen nodig voor de "beschermd" tewerkstelling van de doelgroep personen met een handicap? Kunnen de beschutte werkplaatsen op termijn niet overgaan in sociale werkplaatsen?

Indien sociale werkplaatsen dezelfde ondersteuning kunnen bieden aan personen met een handicap als de beschutte werkplaatsen nu doen met genoeg garanties voor de zwakste groep binnen deze doelgroep, is dit in principe mogelijk.

In de praktijk zien we hiervoor nog een aantal praktische knelpunten. De meeste doelgroepwerknemers van de sociale werkplaatsen hebben een totaal andere problematiek dan de doelgroep personen met een handicap. Hun problemen spelen zich meer af op het vlak van financiële of sociale problemen waardoor ze andere ondersteuningsnoden hebben. De huidige beschutte werkplaatsen hebben tot nu toe vooral expertise naar ondersteuning van personen met een handicap, terwijl de sociale werkplaatsen dit vooral hebben voor ondersteuning van personen met bijvoorbeeld financiële of sociale problemen. De nodige expertise zal dus uitgewisseld moeten worden om een overgang mogelijk te maken. Ook zullen er aanpassingen moeten gebeuren aan de criteria die nu gelden voor doelgroepwerknemers van sociale werkplaatsen. In beschutte werkplaatsen bestaat immers – om evidente redenen - het criterium van vijf jaar inactiviteit niet.

⁶⁵ Art. 5 § 1 van het Vlaams Decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen (*B.S. 2 september 1998*)

⁶⁶ ADMINISTRATIE WERKGELEGENHEID. *Evaluatie sociale werkplaatsen. Een globale analyse van alle erkende sociale werkplaatsen voor boekjaar 2000.*

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

10. Uitstroom

Personen met een handicap kunnen, net zoals andere werknemers, uitstromen omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben maar ook vroegtijdig. Vroegtijdige uitstroming kan om veel uitlopende redenen: (collectief) ontslag, brugpensioenering, arbeidsonbekwaamheid, familiale en sociale redenen, emigratie, ...

Een belangrijk fenomeen is wel dat personen met een handicap, bij structurele en cyclische veranderingen in de economie, het eerst blijken uit te stromen en het laatst weer instromen (LIFO), met alle gevolgen van dien voor de integratie, motivatie en het verlies van het effect van opleidingen en ondersteuning.⁶⁷

Aangezien personen met een handicap dus kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt en reïntegratie in de arbeidsmarkt steeds moeilijker wordt naarmate men langer werkloos is, dienen de werkgelegenheidsmaatregelen er voor te zorgen dat deze personen genoeg ondersteuning krijgen om snel weer werk te vinden.

Aangepaste programma's die personen na een ontslag begeleiden naar ander werk (de outsourcing-programma's e.d.) maar ook de algemene diensten die personen met een handicap begeleiden naar een nieuwe job (zie hoofdstuk 7: Instroom traject naar werk) moeten over de nodige expertise beschikken met betrekking tot de specifieke behoeften en knelpunten van de doelgroep personen met en handicap en met de hiertoe aangewezen methodieken.

Op de vraag "Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?", antwoordde één derde van de werkende respondenten bevestigend. Deze vrees is er vooral bij oudere werknemers, personen waar de ernst van de handicap of de chronische ziekte toeneemt of bij werknemers die werken in bedrijven met financiële moeilijkheden.

De kansen om opnieuw werk te vinden, als men zijn werk zou verliezen, worden bij de meeste werkende respondenten vrij laag ingeschat. De hoge werkloosheidscijfers door de laagconjunctuur spelen hierin een grote rol.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

DEEL V: Anti-discriminatie en positieve actie

11. Anti-discriminatie

Rechten worden gegarandeerd door ze vast te leggen in internationale verdragen, de grondwet en wetten en decreten. Ze worden uitgevoerd door besluiten en kunnen worden afgedwongen bij de rechter.

⁶⁷ EUROPESE COMMISSIE, *Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge; Commission staff working paper*, SEC(1998)1550, 1998, p. 6

Voor de gelijke kansen van achtergestelde groepen is in België de prille antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 cruciaal. Het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie van 8 mei 2002 vormt een verdere uitwerking op Vlaams niveau maar is enkel van toepassing op de tewerkstellingssector, de gewestelijke overheid en het onderwijspersoneel.

In beide wetteksten vinden we het voor mensen met een handicap vitale beginsel van de 'redelijke aanpassing'⁶⁸ terug. In de federale wet geldt dit concept enkel voor mensen met een handicap, in het kader van het decreet kan er voor elke discriminatiegrond een beroep op worden gedaan. Voor dit sleutelbegrip, zie punt 4.1. Redelijke Aanpassing.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

12. Positieve actie

Maatregelen van positieve actie vullen binnen een beleid voor antidiscriminatie en sociale inclusie de gegarandeerde grond- en mensenrechten aan. Positieve actie zorgt ervoor dat een (historisch gegroeide) achterstelling wordt weggewerkt. De Europese Commissie omschrijft positieve actie als: *'op een speciale groep gerichte maatregelen met het doel discriminatie uit te bannen en te voorkomen of de nadelen die uit bestaande attitudes, gedragingen en structuren voortvloeien te ondervangen'*⁶⁹.

Het verschil met 'positieve discriminatie' waarbij een bepaalde persoon of groep wordt bevoordeeld t.o.v. een andere (wat overigens niet is toegelaten door de Antidiscriminatiewet) is dat positieve actie meer mogelijkheden creëert zonder een andere groep te benadelen. Voorbeelden zijn het voorzien in kinderopvang (wat door maatschappelijke gegroeide rollenpatronen nog steeds vooral de vrouwen ten goede komt), een toegankelijkheidsbeleid (ten voordele van mensen met verminderde mobiliteit: rolstoelgebruikers maar ook zwangere vrouwen, ouderen,...), specifieke tewerkstellingsmaatregelen (vb. beschutte en sociale werkplaatsen, bepaalde tegemoetkomingen als CAO-26 en de Vlaamse Inschakelingspremie), het diversiteitsbeleid van de Administratie Werkgelegenheid met de 'VESOC'⁷⁰-actieplannen,... en het meer gecontesteerde opleggen van quota.

In de VIONA-studie van Verhoeven en Martens 'Imponerend stimuleren'⁷¹ wordt op basis van een vergelijking van internationale praktijken van positieve actie een aantal conclusies en voorstellen geformuleerd. Net als in Canada en de VS wordt in Vlaanderen gestreefd naar een overkoepelend diversiteitsbeleid voor alle kansengroepen in plaats van een categoriaal beleid te voeren. Deze landen richten zich meer regelgevend op de vraagzijde op de arbeidsmarkt (vb. Equity Act (= principe van evenredige arbeidsparticipatie), terwijl Europese landen meer investeren in opleiding en bemiddeling en via loonkostsubsidies enz. stimulerend trachten in te grijpen.

In buurlanden als Duitsland en Frankrijk zijn aanvullend quota voor verplichte tewerkstelling van personen met een handicap in voege. De Europese Commissie merkt in een studie⁷² op dat er geen voorbeelden zijn van quota-systemen die hun theoretische doelstellingen halen maar heeft de impressie dat in vele landen een dergelijke regelgeving meer bijdraagt aan

⁶⁸ Voor meer informatie rond 'redelijke aanpassing': zie www.gripvzw.be voor achtergrondinformatie en recente beleidsvoorstellen

⁶⁹ Uit VROUW EN HANDICAP, artikel 'Positieve acties, ja maar best gekaderd in diepgaande analyses', tweede trimester 2003, p. 35

⁷⁰ Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité

⁷¹ HANS VERHOEVEN, ALBERT MARTENS, 'Imponerend stimuleren, de mogelijke brug tussen redelijke aanpassing en onevenredige belasting', KUL-HIVA, 2002, 68 p.

⁷² EUROPESE COMMISSIE, Benchmarking employment policies for people with disabilities, summary, 2000, 12 p.

het overbrengen van een boodschap aan mensen met een handicap enerzijds en werkgevers anderzijds, dan dat ze bijdraagt aan de tewerkstelling van individuen. In de VS zou dergelijke regelgeving worden geëvalueerd als veel effectiever in het behoud van jobs, bijvoorbeeld van iemand die gehandicapt wordt tijdens het werk, dan in het garanderen van instroom in werkgelegenheid.

In België kent de federale overheid een algemene quota-regeling van 2 %. Deze wordt niet systematisch opgevolgd. Reeds in 1997 werd een uitbreiding voorzien naar 2,5 % en werden er bijkomende begeleidende maatregelen uitgewerkt. Het KB werd nooit gepubliceerd.

In Vlaanderen dienen provinciale of lokale overheden één persoon met een handicap tewerk te stellen per 55 werknemers⁷³. Een aantal personeelscategorieën zijn echter onterecht uitgesloten van deze regelgeving. Een bevraging in 2002 van de Vlaamse Minister voor Binnenlandse Aangelegenheden onder de gemeenten en OCMW's toonde aan⁷⁴ dat van de 290 antwoordende besturen die meer dan 55 voltijdse personeelsleden tewerk stellen slechts 20% voldoet aan het quotum en geen enkele centrum-stad voldoet aan zijn voorbeeldfunctie. Voor de Vlaamse administratie kan de Vlaamse Regering bepalen hoeveel personen met een handicap er bij de Vlaamse administratie tewerkgesteld moeten zijn. Het quotasysteem van het oude personeelsstatuut (tewerkstelling van 2 % personen met een handicap) gold enkel voor het laagste niveau D. In de VIONA-studie stellen de onderzoekers *'dat dit in de praktijk niet of nauwelijks wordt gemonitord en opgevolgd'*⁷⁵.

In het nieuwe personeelsstatuut van de Vlaamse overheid wordt afgestapt van dit quotasysteem, er zullen *streefcijfers* voor de tewerkstelling van diverse doelgroepen worden vastgesteld per afdeling, per niveau en per doelgroep. Dit betekent een uitbreiding van de doelgroep maar het principe van de streefcijfers is echter niet vastgelegd in het nieuwe raamstatuut en wordt enkel aangehaald in de toelichting. Het is evenmin duidelijk hoe dwingend deze streefcijfers zullen zijn (vb. bij de evaluatie van de leidend ambtenaren). Indien de door Vlaamse regering bepaalde streefcijfers niet gehaald worden kan de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken opteren voor een gerichte werving onder de kansengroepen.

De onderwijssector, een sector met 100.000 werknemers, heeft een uitgesproken maatschappelijke voorbeeldfunctie maar geen mechanismen om personen met een handicap gelijke kansen te geven: er bestaat niet alleen geen verplichting tot aanwerving maar men mist er anderzijds ook ondersteunende maatregelen.

De VIONA-studie vermeldt de voor-en tegenargumenten rond het opleggen van quota, en vermeldt de Vlaamse en Belgische beleidsmaatregelen, we gaan hier dan ook niet verder op in.

GRIP onderschrijft echter de eindconclusie van *'een beleid dat bedrijven en organisaties verplicht om soepele, variabele, maar desalniettemin opgelegde streefcijfers te halen, maar tegelijk veel aandacht besteedt aan de begeleiding van de organisaties bij het opstellen en de implementatie van actieplannen om deze streefcijfers te halen en de internalisering op lange termijn'*⁷⁶. Het formeel opleggen van evenredige arbeidsparticipatie wordt dan ook gecombineerd met het meer stimulerende diversiteitsmanagement.

Een dergelijk beleid kan er (naar buitenlands voorbeeld in Zuid-Afrika, Canada, VS,...) als volgt uitzien: organisaties, bedrijven en overheden hebben de verplichting (meestal vanaf

⁷³ Koninklijk Besluit van 23 december 1977 en het sectoraal akkoord 1997-1998.

⁷⁴ Persconferentie *'Meer jobs in overheidsinstellingen voor mensen met een handicap'*, Ann De Martelaer, 30 januari 2003

⁷⁵ HANS VERHOEVEN, ALBERT MARTENS, *'Imponerend stimuleren, de mogelijke brug tussen redelijke aanpassing en onevenredige belasting'*, KUL-HIVA, 2002, p. 11

⁷⁶ Ibid, p. 56

een bepaalde grootte) jaarlijks een positief actieplan op te maken. In een dergelijk plan worden streefcijfers opgenomen voor de tewerkstelling (en doorstroom) van kansengroepen. Het is een interne oefening tussen de verschillende stakeholders (werkgever, vakbonden,...), op maat van de actor en de omgeving waarin hij beweegt en de verschillende partijen engageren zich op die manier mee voor het plan. De procedure en administratieve last wordt zoveel mogelijk tot een minimum herleid.

De actieplannen worden door de overheid verzameld en gepubliceerd op een openbare website. Wanneer een bedrijf, organisatie in gebreke blijft om een dergelijk actieplan op te maken neemt de coördinerende overheid contact op, voorziet in begeleiding en opleiding,... slechts in het uiterste geval wordt sanctionerend opgetreden of een rechtszaak aanhangig gemaakt. Via de (sociale, arbeids) inspectie wordt toegezien op dit proces, actieplannen kunnen worden geweigerd wanneer de streefcijfers niet voldoende ambitieus zijn. De opmaak van een positief actieplan vormt een voorwaarde om mee te dingen naar een openbare aanbesteding.

De overheid doet dezelfde oefening maar gezien haar voorbeeldfunctie zijn de streefcijfers meer dwingend en kunnen resultaten gekoppeld worden aan de evaluatie van de leidende ambtenaren. Een neutrale commissie (vb. Equity Commission) volgt het hele proces en verwerkt de gegevens van de verschillende (publieke en private) actieplannen. Ze leiden tot een rapport dat wordt voorgelegd aan de regering en het parlement.

Op de vraag 'Stel dat de overheid zou opleggen aan bedrijven om minstens te zorgen dat hun personeelsbestand 3% personen met een handicap telt. Hoe staat u tegenover zo een regeling?' antwoordde 75 % van de respondenten positief, 10 % was tegen, de resterende 15 % had geen uitgesproken mening of antwoordde niet.

Volgende argumenten pro quota werden aangehaald:

- Personen met een handicap krijgen hierdoor meer tewerkstellingskansen
- Een dergelijke regeling zorgt voor meer reguliere tewerkstelling (i.p.v. tewerkstelling in beschutte werkplaatsen)
- Het is een stap vooruit naar een inclusieve maatschappij en draagt bij tot evenredige participatie en diversiteit in het bedrijf
- Collega's leren omgaan met personen met een handicap
- De eigenwaarde van personen met een handicap zal toenemen wanneer ze aan het werk zijn

Een aantal mensen koppelen voorwaarden aan de quota-regeling:

- Werkgevers moeten voorbereid worden, gesensibiliseerd worden
- Het quotum moet regionaal gespreid worden volgens de algemene tewerkstellingsgraad in de regio en in functie van de sector of het bedrijf
- Jobs die aangepast zijn aan personen met een handicap. Personen met een handicap kunnen niet altijd aan dezelfde eisen voldoen als personen zonder handicap
- Het moet gaan om evenwaardige jobs
- Bedrijven moeten extra subsidies ontvangen om de integratie van personen met een handicap maximale kansen te geven.

De argumenten van tegenstanders zijn vooral de volgende:

- Personen met een handicap krijgen een etiket opgeplakt, worden hierdoor gestigmatiseerd
- Werkgevers moeten openstaan voor personen met een handicap, je kunt integratie niet opdringen. Verplichte tewerkstelling leidt tot discriminatie van de persoon met een handicap
- Er is eerst een mentaliteitsverandering nodig

- Het is een vorm van positieve discriminatie, aanwerving moet gebeuren op basis van competenties, ervaring en persoonlijkheid
- Een dergelijke regeling maakt geen onderscheid in de ernst van de handicap
- Een quota- regeling is praktisch niet haalbaar
- Personen met handicap gaan minderwaardige jobs krijgen

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

13. Registratie

Voor het voeren, evalueren en bijsturen van een beleid voor positieve actie - en wanneer bijvoorbeeld streefcijfers worden gehanteerd - zijn een correcte en eenduidige definitie, systemen voor (vrijwillige) registratie en het bekomen van (ook internationaal) vergelijkbare statistische data belangrijke voorwaarden.

Ondanks recente inspanningen van de overheid (o.a. VDAB, Administratie Werkgelegenheid, Dienst Emancipatiezaken, een nieuwe module in de Enquête voor de Arbeidskrachten) dienen systemen van registratie nog te worden uitgewerkt en is er amper beschikking over vergelijkbare data. Eén erkende definitie van (maatschappelijk steeds evoluerende) begrippen als 'persoon met een handicap', 'handicap', 'beperking', 'persoon met een chronische ziekte', enz. ontbreekt, de afbakening 'persoon met een arbeidshandicap' is aan verschillende interpretaties onderhevig en ook internationaal worden verschillende definities en afbakeningen gehanteerd. Terecht neigt een overheid in haar eigen personeelsbeleid naar een systeem van vrijwillige registratie waarbij een ambtenaar aangeeft of hij of zij een handicap heeft, maar dit heeft dan ook onvolledige cijfers tot gevolg.

De Europese Commissie merkt rond de nood aan kwantitatieve data (met oog op haar eigen Europese werkgelegenheidsstrategie) op naar de Europese lidstaten: *'er moet een kader worden ontwikkeld voor de verzameling van gegevens rond de tewerkstelling van personen met een handicap dat toelaat: 1) een beschrijving van de arbeidspatronen van mensen met een handicap te bekomen en 2) een inschatting van de individuele karakteristieken en werkomstandigheden die leiden tot deze patronen. Deze data moeten de nieuwe invalshoek rond handicap weerspiegelen: dynamisch eerder dan statisch, als een interactie tussen een individu met een beperking en de omgeving, eerder dan als een tekortkoming vanwege een individueel persoon'*.⁷⁷

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

14. Beleidsparticipatie

Personen met een handicap, directe vertegenwoordigers en hun organisaties beschikken over een waardevolle specifieke ervaringsdeskundigheid en expertise. Tegelijkertijd vormt beleidsparticipatie een belangrijk kanaal voor volwaardig burgerschap en inclusie. Zowel de Europese Commissie⁷⁸ als VN-Standaardregel 18 roepen dan ook op de participatie in de beleidsontwikkeling en uitvoering van mensen met een handicap en hun organisaties te verzekeren en via registratie na te gaan of deze deelname aan het beleid ook effectief wordt gerealiseerd.

⁷⁷ EUROPESE COMMISSIE, *'Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge'*, SEC (1998)1550, p. 19

⁷⁸ EUROPESE COMMISSIE, *Raising employment levels of people with disabilities, the common challenge; Commission staff working paper*, SEC(1998)1550, 1998, p. 19

Deze expertise dient te worden erkend in het kader van het tewerkstellingsbeleid op alle niveaus (in het kader van evaluatiecommissies, bij inschaling, bij doorverwijzing, in adviesraden,...) en de reorganisatie van de Vlaamse adviesorganen... een onderdeel van Beter Bestuurlijk Beleid (BBB). GRIP formuleerde rond beleidsparticipatie en BBB reeds een aantal voorstellen⁷⁹.

Tegelijkertijd wordt het onderdeel 'tewerkstelling van personen met een handicap' dat momenteel onder het VFSIPH ressorteert, overgeheveld naar het nieuwe beleidsdomein Economie, Werkgelegenheid en Toerisme (EWT). Een goede zaak vanuit het oogpunt van inclusie, maar deze (administratieve) hervorming heeft natuurlijk een aantal gevolgen in de praktijk. Elders in deze nota worden voorstellen geformuleerd op het vlak van (de structuren voor) inschaling, instroom en arbeidstrajectbegeleiding.

Zie deel VI voor de beleidsvoorstellen

⁷⁹ voor meer informatie en het beleidsvoorstel 'Adviesorganen en beleidsparticipatie in het kader van de reorganisatie van de Vlaamse overheid', zie www.gripvzw.be

DEEL VI: BELEIDSVOORSTELLEN

2.1 Definitie Persoon met een arbeidshandicap

De afbakening van de categorie 'arbeidsgehandicapten' op basis van een behoorlijke indicering die vertrekt vanuit de persoon en niet vanuit het onderwijsverleden. Deze indicering dient multi-disciplinair te zijn en dient de persoon met een handicap in staat te stellen om een arbeidstraject op maat uit te bouwen. Logischerwijze zal deze afbakening breder zijn dan de groep personen met een Vlaams Fonds-nummer.

2.2 Definitie arbeidsassistentie

GRIP stelt voor begeleid werk binnen het werkgelegenheidsbeleid als methodiek te erkennen en de mensen die hiervan gebruik maken betaalde arbeid te laten verrichten zodat er inderdaad sprake is van 'jobcoaching'.

In het geval van arbeidszorg gaat het dan verder om onbetaald werk, en aangezien de doorstroom naar reguliere arbeid geen doelstelling is, wordt het aanzien als een zorgvorm (en ressorterend onder het beleidsdomein Welzijn) en spreken we over arbeids"zorg" (i.p.v. begeleid werk).

4.1 Redelijke aanpassing

De dringende uitvoering van de beleidsvoorstellen⁸⁰ die GRIP en andere organisaties in juni 2003 formuleerden: o.a. de organisatie van een **kenniscentrum** rond redelijke aanpassing, samenwerking en coördinatie tussen de gewestelijke en federale overheid, sensibilisatie en informatie van personen met een handicap en werkgevers, ondersteunende maatregelen,....

4.2 Vormen van ondersteuning

- a. Het voorzien in flexibele inschalingsinstrumenten en systemen op maat voor ondersteuning en de efficiënte afstemming tussen de verschillende overheden (Welzijn en Werkgelegenheid) die hier in de toekomst voor bevoegd zijn.
- b. Het voorzien in VOLDOENDE en AANGEPASTE ondersteuning.
 - Ondersteunende diensten moeten enerzijds voldoende tijd ter beschikking hebben voor een intensieve en persoonlijke opvolging.
 - Assistentiebudgetten en tussenkomsten moeten de volledige meerkost van een beperking dekken en de persoon met een handicap ook in staat stellen voltijds of deeltijds aan de slag te gaan (vb. zowel de omvang van het Persoonlijk Assistentiebudget als het voorziene aantal doventolkuren zijn momenteel veelal ontoereikend).
 - Anderzijds dienen de reguliere diensten en intermediären toegankelijk te zijn voor mensen met een handicap en over voldoende expertise en methodieken te beschikken.
- c. Op dezelfde wijze als het geval is met arbeidsgereedschap dat hoofdelijk is gebonden aan de gebruiker en dus wordt 'meegenomen' naar een volgende job dienen hulpmiddelen en vormen van ondersteuning persoonsgebonden te zijn. Wanneer een persoon met een handicap van een hulpmiddel of ondersteuning (vb.

⁸⁰ webadres www.gripvzw.be, onderdeel redelijke aanpassing

doventolk) kan gebruik maken in het onderwijs dient hij/zij het ook mee te kunnen nemen naar zijn nieuwe job of de beroepsopleiding die hij nog volgt als werkzoekende of werknemer.

- d. De verdere uitbouw van maatregelen als de meter- of peterschappen die in sommige bedrijven gebruikt worden om nieuwe werknemers op te vangen in het bedrijf en te ondersteunen in de functie. Hetzelfde systeem zou kunnen worden uitgebouwd voor werknemers die meer ondersteuning nodig hebben, met de nodige aandacht voor de meerwaarde die aanwezige 'peers' hierbij kunnen spelen.
- e. Het voorzien in een degelijk wettelijk kader (i.p.v. een gedoogbeleid) voor het systeem van arbeidszorg (= niet betaalde arbeid), als onderdeel van het beleidsdomein Welzijn
- f. Het onderzoeken, erkennen en uitbouwen van de mogelijkheid van begeleid werk (binnen betaalde arbeid) als ondersteuning voor personen met een handicap (of bv. een psychische aandoening) in Vlaanderen en het hanteren van een eenduidige definitie voor begeleid werk/jobcoaching, als onderdeel van het beleidsdomein Werkgelegenheid. Deze vorm van ondersteuning dient in ieder geval voorzien te worden door instanties binnen het domein werkgelegenheid (eventueel ATB, beschutte werkplaats,...) en niet vanuit een zorginstelling (zoals bij arbeidszorg)
- g. Het onderzoeken en uitklaren, in samenwerking met de budgethoudersverenigingen en andere actoren, van de gevolgen van persoonsgebonden ondersteuning op arbeidsrelaties en omstandigheden (vb. de verhouding tussen de werkgever van een persoon met een handicap met diens persoonlijk assistent die mogelijk ook kennis neemt van vertrouwelijke informatie, toegang heeft tot bedrijfsgebouwen en materiaal, gebruik maakt van de kantine,...).

4.3 Toegankelijkheid

- a. De actualisering en implementatie door de overheid van de bestaande wetgeving op de toegankelijkheid van publieke ruimte. De federale wet van 17 juli 1975 'betreffende de toegang van gehandicapten tot gebouwen toegankelijk voor het publiek', is immers totaal ontoereikend (er ontbreken controle- en sanctiesystemen, het toepassingsgebied is beperkt, de normen voldoen niet aan de integrale toegankelijkheidseisen,...), waardoor ze in de praktijk dode letter blijft.
- b. Het aanpassen en toegankelijk maken door de overheid, in het kader van haar voorbeeldfunctie, van haar eigen gebouwen, openbare domeinen voor personen met een handicap.
- c. Publieke en private werkgevers, beroepsopleidingverstrekkers, arbeidsbemiddelaars,... dienen toegankelijk te zijn en redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een handicap (arbeidspostaanpassingen, ondersteuning van collega's, het verstrekken van informatie op een toegankelijke manier,...). Het uitbreiden van bestaande overheidstussenkomsten naar meerdere situaties, het eenvoudig houden van aanvraagprocedures en het sneller toekennen van overheidstussenkomsten bij aanpassingen voor personen met een handicap heeft invloed op het aspect "redelijkheid" van aanpassingen.

4.4.a Flexibele arbeidscontracten

- a. Aangezien de mogelijkheid van "flexibel" werken (deeltijds, (tele)thuiswerk,...) voor personen met een handicap nieuwe kansen creëert dienen werkgevers zich hiervoor soepel op te stellen. Dit dient wettelijk ondersteund te worden.

- b. Het uitwerken van flexibele uitkeringssystemen die personen met een handicap of chronische ziekte financieel ondersteunen indien zij opteren om “flexibel” te werken (deeltijdse arbeid), door een flexibelere combinatie van werk en uitkering uit te werken.

4.4.b Werk in combinatie met gezinslast

Uitbreiding van de gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen (zoals bv. betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden, gezinshulp...) en regelingen inzake ouderschaps- en andere vormen van verlof, in de uitwerking hiervan dient speciale aandacht te gaan naar de groep van personen met een handicap.

4.5. Sensibilisatie

- a. Sensibilisatiecampagnes van de overheid naar de samenleving en specifiek naar werkgevers rond werkzaamheid van personen met een handicap en redelijke aanpassing. Dergelijke inspanningen zijn een noodzakelijk onderdeel van het diversiteitsbeleid en hebben plaats in samenwerking met de organisaties van gebruikers en de sociale partners.
- b. Opname van positieve beeldvorming en correcte informatie (rond de ondersteuningsbehoeften en capaciteiten) van personen met een handicap in vorming en opleidingen
- c. Toegankelijke motiverende/activerende sensibilisatiecampagnes naar personen met een handicap. Voorzien in toegankelijke informatie rond ondersteuning, tussenkomsten, rechten, redelijke aanpassing... mogelijkheden van werk.

4.6. (Inhoudelijke) ondersteuning van werkgevers

De niet-afhoudende en intensievere *inhoudelijke* ondersteuning van werkgevers bij de tewerkstelling van personen met een handicap aan de hand van beste praktijken, instrumenten en methodieken voor het personeelsbeleid, helpdesks en expertisecentra, vorming, uitwisseling van ervaring,... in nauwe samenwerking met de werkgevers-en werknemersorganisaties, intermediairen en gebruikersorganisaties.

5. Onderwijs en/of elders verworven competenties

- a. De actieve invulling en implementatie van elders verworven competenties en ervaringsdiploma voor personen met een handicap. De overheid heeft hier een voorbeeldfunctie: ondanks deze evoluties en bijstellingen blijft de overheid immers zelf vertrekken van het formele onderwijsdiploma voor wat betreft de recrutering van de eigen werknemers.
- b. De afstemming van het opleidingsbeleid van personen met een handicap op de veranderende arbeidsmarkt en de gevraagde competenties in de reguliere economie
- c. De constante monitoring van de overeenstemming van opleidingen met de actuele behoefte aan competenties van de arbeidsmarkt, de evaluatie en mogelijke bijstelling van het onderwijs en de beroepsopleiding van mensen met een handicap.
- d. Het ontraden (o.a. via de verdere uitwerking van beroepsprofielen, controle door de inspectie,...) van het stellen van onredelijke functievereisten en voorwaarden door werkgevers die hiermee feitelijk discrimineren

- e. De sterke bevordering van het inclusief onderwijs met prioriteit voor het voorzien in voldoende ondersteuning voor alle betrokken partijen.
- f. Maximale openstelling van nieuwe flexibele stelsels in opleiding en onderwijs voor personen met een handicap.

6.1. Arbeidsbekwaam versus ongeschikt

Het creëren van flexibele uitkeringsinstrumenten die rekening houden met de individuele situatie van de persoon in kwestie naar werkcapaciteit en evolutie van de beperkingen en mogelijkheden van personen met een handicap over de tijd.

6.2. Financiële inactiviteitsvallen

- a. Een flexibele combinatie van loon en uitkeringen moeten toelaten dat de persoon met een handicap of chronische ziekte genoeg financiële incentives heeft om (deeltijds) te gaan werken.
- b. Om te vermijden dat iemand die zich succesvol integreert en daartoe extra kosten doet niet gestraft wordt voor zijn inspanningen dient de integratietegemoetkoming losgekoppeld te worden van het inkomen van de persoon met een handicap (en van de personen met wie hij een huishouden vormt). Als de integratietegemoetkoming in alle omstandigheden behouden blijft dan blijven de afgeleide rechten, die hier afhankelijk van zijn, ook behouden.

6.3. Activerend beleid

- a. Een meer activerend beleid vanuit de uitkeringsinstanties moet mogelijk maken dat personen met een handicap maximale kansen krijgen om zich te reïntegreren in het bedrijf, opleiding te volgen of zich te herscholen.
- b. Het recht op trajectbegeleiding, opleiding, toegang tot de verschillende werkgelegenheidsmaatregelen moet geopend worden voor personen die niet uitkeringsgerechtigd zijn maar een ander vervangingsinkomen hebben. De mogelijkheid dient gecreëerd te worden om hun uitkering te activeren naar analogie met andere statuten (Gesco, DAC, art 60, OCMW,...)
- c. Een flexibelere regeling moet toelaten dat personen geleidelijk aan (gefaseerd) het werk kunnen hernemen of bij een terugval terug aanspraak kunnen maken op de volledige uitkering.

7.1. Trajectwerking

- a. Het op termijn opnemen van ATB binnen de VDAB. Eén instantie die de trajecten van alle doelgroepen begeleid is te verkiezen boven een aparte (categoriale) voorziening. Gezien de specificiteit en de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep moeten hier een aantal waarborgen ingebouwd worden zodat een traject op maat van de persoon met een handicap gegarandeerd blijft en mag de ervaring en methodiek van ATB niet verloren gaan.
- b. De beperkte rol van ATB als coördinator van het traject dient herbekeken. Een uitbreiding naar het praktisch en moreel ondersteunen van personen met een handicap tijdens sollicitatieprocedures en informatieverstrekking aan werkgevers (over loonkostsubsidies, hulpmiddelen, ...) zou "formeel" tot het takenpakket moeten behoren.

7.2. Opleidingen tijdens het traject naar werk

- a. De reguliere (beroeps)opleidingverstrekkers moeten de nodige ondersteuning krijgen (eventueel vanuit de gespecialiseerde CBO's) om personen met een handicap voldoende (beroeps)opleidingkansen te geven.
- b. Er dient speciale aandacht te gaan naar specifieke opleidingen en methodieken die zich richten op personen met een matige tot ernstige handicap.

7.3. Sollicitatie-en selectieprocedures

- a. Bij selecties van kandidaten dienen, zeker bij de overheid gezien haar voorbeeldfunctie, elders verworven competenties mee in rekening te worden genomen, naast studieresultaten en het hanteren van formele diplomavooraarden.
- b. Selecties en onderzoeken dienen te peilen naar de medische geschiktheid van een kandidaat voor (de functionele vereisten van) een bepaalde job in plaats van deze en mogelijke ziekterisico's algemeen in te schatten.
- c. Tijdens de volledige procedure van de aanwervingen (publicatie van een vacature, uitnodiging, gesprek, proeven, vergelijkende examens, ...) dienen redelijke aanpassingen (vb. training, flexibele uurregelingen, het ter beschikking stellen van documenten in een aangepaste leesvorm, aangepaste instrumenten,...) te worden gegarandeerd.
- d. Werkgevers zowel als werknemers dienen te worden geïnformeerd en gesensibiliseerd rond rechten, tussenkomsten en redelijke aanpassing (voor beleidsvoorstellen terzake, zie ook punt 4.5. Sensibilisatie).

8.1 Loonkostsubsidies

- a. Een flexibelere uitwerking van de CAO 26 en VIP regeling, waarbij de CAO 26 aangevraagd kan worden om permanent rendementsverlies te compenseren en de VIP om extra inschakelingskosten te compenseren. Beide systemen moeten voorzien in een snelle en eenvoudige aanvraagprocedure.
- b. Een uitbreiding van de CAO 26 en de VIP naar alle personen met een arbeidshandicap volgens de in onze nota gehanteerde visie. Het mag niet uitmaken of deze personen een Vlaams Fonds-nummer hebben of niet.
- c. Een uitbreiding van de CAO 26 en VIP naar de overheidssector, de lokale besturen en het onderwijs (zie hiervoor 8.5. Ongelijke behandeling tussen statuten).

8.2. Aanpassingen van de arbeidspost en arbeidsgereedschap

- a. Een flexibele en snellere tussenkomst in arbeidspostaanpassingen en arbeidsgereedschap, dat rekening houdt met de reële gemaakte meerkosten en dus niet alleen met de kost van de aanpassing zelf.
- b. Hulpmiddelen zouden al ter beschikking gesteld moeten kunnen worden tijdens het zoeken naar werk en tijdens de beroepsopleiding, zodat personen met een handicap hiermee al kunnen leren werken.

8.3 Opleiding voor werkenden

- a. De reguliere (beroeps)opleidingverstrekkers moeten de nodige ondersteuning krijgen (eventueel vanuit de gespecialiseerde CBO's) om op evenwaardige wijze opleiding te verschaffen aan personen met een handicap.
- b. Het openstellen van het gespecialiseerde opleidingsaanbod voor werkende personen met een handicap.

8.4 Verplaatsingskosten

- a. Voor personen die geen beroep doen op een PAB kunnen de kosten van geïndividualiseerd vervoer of collectief vervoer met behulp van een assistent, hoog oplopen, aangezien de assistentiekosten niet meegerekend worden. Tussenkosten dienen daarom ook rekening te houden met assistentiekosten.
- b. Niet enkel de verplaatsingen van en naar het werk dienen in aanmerking te komen maar ook de vervoerskosten gemaakt tijdens de werkuren.
- c. De meerkosten van personen met een handicap doordat ze niet (zonder begeleiding) van het openbaar vervoer gebruik kunnen maken, dienen niet voor de helft maar helemaal terugbetaald te worden.

8.5. Ongelijke behandeling tussen statuten

- a. De promotie en ondersteuning van zelfstandige tewerkstelling van personen met een handicap. Deze vormen (CAO-26, VIP, de mogelijkheid van progressieve tewerkstelling,...), en de omvang, van ondersteuning dienen te worden gebaseerd op de individuele behoefte en gelijkgeschakeld met deze van werknemers.
- b. De uitbreiding van de systemen CAO-26 en VIP naar de overheidssector, het onderwijs en de lokale besturen. In dit kader zijn de volgende decreetsvoorstellen rond de uitbreiding van de VIP naar zelfstandigen (voorstel van decreet Becq) en naar de lokale besturen (voorstel van decreet De Martelaere, Van Duppen en Helsen) actueel.

8.6. Doorstroming en promotiekansen

- a. Meer aandacht voor doorstroming en promotiekansen in het tewerkstellingsbeleid naar personen met een handicap. Sensibilisering van werkgevers over de competenties van werknemers met een handicap en ondersteuning aanbieden op maat van de werkende persoon met een handicap dient hier deel van uit te maken.
- b. Het opdoen van expertise en methodieken door de VDAB om de loopbaan van personen die een NAH, psychische aandoeningen, e.d. verwerven te begeleiden. Het uitbreiden van de CBO-dienstverlening naar werkenden zodat vermeden wordt dat deze personen enkel bij wijze van uitzondering bij een CBO terecht kunnen.

8.7. Preventie en snelle interventie

- a. Meer aandacht voor veiligheid en gezondheid op het werk.
- b. Snelle identificatie van ondersteuningsbehoefte en individugerichte oplossingen zodat personen met een handicap of chronische ziekte kunnen blijven werken.

- c. Uitbouw van loopbaanbegeleiding voor personen met een handicap met de nodige expertise en methodieken om personen na een NAH optimaal te begeleiden.

9.1. De beschutte tewerkstelling

- a. Beschutte werkplaatsen moeten voldoende subsidies blijven krijgen om niet volledig bedrijfseconomisch te werken en voldoende ondersteuning aan personen met een arbeidshandicap tijdens de tewerkstelling te kunnen bieden.
- b. Blijvende extra aandacht in het beleid is nodig voor de zwakkere werknemers binnen de beschutte werkplaatsen om verdringing tegen te gaan.
- c. Naar analogie met de diversiteitplannen worden beschutte werkplaatsen aangespoord en ondersteund om doorstromingsplannen (met streefcijfers, acties om deze streefcijfers te behalen,...) en –acties uit te werken.
- d. De knowhow van beschutte werkplaatsen ter beschikking stellen aan de reguliere bedrijven en aan de sociale sector en het laten begeleiden door beschutte werkplaatsen van doorgestroomde personen met een handicap in het reguliere circuit.

9.3. Van beschutte werkplaats naar de sociale?

Op termijn een overgang van Beschutte Werkplaatsen naar Sociale Werkplaatsen met bescherming van de zwakste groepen en aandacht voor uitstroom naar reguliere tewerkstelling. In tussentijd kunnen andere doelgroepenwerknemers reeds aan het werk in Beschutte Werkplaatsen.

10. Uitstroom

Een beleid gericht op snelle identificatie van de ondersteuningsbehoefte en individugerichte oplossingen kan deze personen helpen om snel weer in te stromen in de arbeidsmarkt.

11. Anti-discriminatie

- a. De uitbreiding van het decreet Evenredige Arbeidsparticipatie naar 1) lokale besturen en 2) alle Vlaamse bevoegdheden
- b. De coördinatie van de inspanningen van de verschillende Vlaamse administraties (Dienst Emancipatiezaken, Administratie Werkgelegenheid, Departement Onderwijs, VFSIPH, cel Gelijke Kansen in Vlaanderen,...) op vlak van hun beleid voor positieve actie en anti-discriminatie, jurisprudentie en redelijke aanpassing. Vergelijkbaar maar algemeen i.p.v. categoriaal, met het opzet van de Interdepartementale Commissie Etnisch-culturele Minderheden (ICEM).

12. Positieve actie

- a. De uitbreiding van het diversiteitsbeleid en (het budget voor) de VESOC-actieplannen naar een groter aantal werkgevers en lokale besturen. Sinds kort kunnen bijvoorbeeld ook lokale overheden voor hun personeelsbeleid aanpakken bij de VESOC-actieplannen van de Administratie Werkgelegenheid van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Om budgettaire redenen is dit nog slechts het geval voor 30 lokale besturen.

- b. De verplichting van de opmaak van een positief actieplan en de opname van vrijwillige streefcijfers voor de tewerkstelling van personen met een handicap in bedrijven vanaf een bepaalde omvang en het voorzien in de opvolging en de nodige ondersteuning voor deze bedrijven.
- c. Het aangaan van een engagement van de verschillende overheden om hun voorbeeldfunctie waar te maken en om voldoende hoge streefcijfers te halen op relatief korte termijn. De verplichting van de opmaak van een positief actieplan en het vooropstellen van dwingende streefcijfers voor de tewerkstelling van personen met een handicap op alle niveaus in de lokale en de federale overheid. De koppeling aan de evaluatie van de leidinggevende ambtenaren en een actieve opvolging van de voortgang op entiteitniveau en op basis van de optelsom voor de volledige overheid. Het voorzien van de nodige incentives en ondersteuning van deze overheden. Entiteiten die niet aan streefcijfers voldoen kunnen hiervoor worden gesanctioneerd en entiteiten die hun verantwoordelijkheid opnemen ontvangen hiervoor ondersteuning.
- d. Gezien haar belangrijke maatschappelijke en opvoedkundige voorbeeldfunctie: de verplichting van de opmaak van een positief actieplan en het vooropstellen van dwingende streefcijfers voor de tewerkstelling van personen met een handicap in alle functies (en vooral in het onderwijzend ambt) en niveaus van het onderwijs. Mits in voldoende ondersteuning.
- e. Tegemoetkomen aan de nood aan sensibilisatie en aanmoediging: de publicatie van *alle* positieve actieplannen (en regelgeving, stand van zaken,...) op een speciale website, parallelle campagnes, het voorzien in informatie aan werkgevers en leidende ambtenaren,...
- f. De koppeling van de verplichting of het engagement tot het voeren diversiteitsbeleid aan de openbare aanbestedingen van de lokale, Vlaamse (inclusief het onderwijs) en federale overheden en de werkingssubsidies die ze uitkeren aan organisaties.
- g. De installatie van een neutrale (opvolgings)commissie Evenredige Arbeidsparticipatie, samengesteld uit figure-heads uit het middenveld en de academische wereld met een ruim maatschappelijk gezag, die positieve actieplannen verwerkt en jaarlijks kritisch verslag over de voortgang en beleidsvoorstellen voorlegt aan parlement. Het bekomen van ruime maatschappelijke aandacht (via sensibilisatie) voor dit jaarlijks rapport
- h. De coördinatie van de inspanningen van de verschillende overheden op vlak van evenredige arbeidsparticipatie, redelijke aanpassing en anti-discriminatie in een interministeriële conferentie (met vertegenwoordiging van actoren als het Centrum Gelijke Kansen en Racismebestrijding, gebruikersorganisaties, administraties en kabinetten van de federale en regionale overheden).

13. Registratie

- a. Het ontwikkelen van correct registratiesysteem en de verbetering van de beschikbaarheid van betrouwbare arbeidsmarktgegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap (en andere kansengroepen).
- b. Als voorlopige compensatie van het gebrek aan cijfers: de organisatie van tweejaarlijkse steekproeven voor de continue inventarisatie van de positie van deze kansengroep op alle (beleids)domeinen waaronder werkgelegenheid, naar voorbeeld van één van de beleidsvoorstellen in het kader van de Evaluatie Vlaams

Minderhedenbeleid en de bredere enquête Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen⁸¹ en de 'Rapportage gehandicapten 2002' in Nederland⁸².

- c. De opvolging van de stand van zaken van vooropgestelde streefcijfers in instrumenten als het Positief Actieplan van de dienst Emancipatiezaken, het Vlaams Actieplan Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren, Strategisch Plan Werkgelegenheid, ...

14. Beleidsparticipatie

- a. De erkenning en betrokkenheid van het middenveld, van gehandicaptenorganisaties, individuele ervaringsdeskundigen en andere experts in alle fasen van de beleidsvoering, van voorbereiding tot uitvoering op het vlak van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid.
- b. Het betrekken van individuele ervaringsdeskundigen en gehandicaptenorganisaties (en organisaties van andere kansengroepen) in het Raadgevend comité bij het Regieagentschap Arbeidsmarkt en Professionele Vorming.
- c. Op 18 juli 2003 werd door de Vlaamse Regering het voorontwerp van decreet goedgekeurd waarin de Sociaal Economische Raad Vlaanderen (SERV) wordt aangesteld als de strategische adviesraad voor het beleidsdomein EWT. De SERV redeneerde in haar advies terzake terecht dat de doelgroepen van het beleid van dat departement de sociale partners zijn. De organisaties en andere vertegenwoordigers van kansengroepen op de arbeidsmarkt zijn dat echter evenzeer maar hun formele betrokkenheid bij de beleidsvoering is in het kader van BBB heel wat beperkter, en zou dus specifiek op het niveau van de beleidsontwikkeling binnen EWT nihil zijn!

Binnen de SERV wordt de reeds in december 2002 aangekondigde diversiteitscommissie opgericht. Langs dit kanaal zouden de vertegenwoordigers van de verschillende kansengroepen indirect toch worden betrokken bij de ontwikkeling van het sociaal-economisch beleid. De commissie dient dan ook nauw en intensief betrokken te worden bij de beleidsontwikkeling op vlak van EWT waarbij ze naast het geïntegreerde gelijke kansen-beleid ook specifieke accenten moet kunnen leggen voor de verschillende doelgroepen (o.a. mensen met een handicap).

⁸¹ Zie Evaluatie Vlaams Minderhedenbeleid, 'Tien prioritaire aandachtspunten voor het toekomstig minderhedenbeleid', 2003, p. 153

⁸² Sociaal en Cultureel Planbureau, 'Rapportage gehandicapten 2002, Maatschappelijke positie van mensen met lichamelijke beperkingen of verstandelijke handicaps', Nederland, 308 p.