

MEMORANDUM GEBRUIKERSOVERLEG HANDICAP EN ARBEID VOOR DE VLAAMSE EN FEDERALE VERKIEZINGEN 2019

Inhoud

Wat is het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid?	2
VN-Verdrag als algemeen vertrekpunt.....	3
Werkzaamheidsgraad personen met een arbeidshandicap moet omhoog	5
Ondersteunende maatregelen op maat van personen met een arbeidshandicap..	7
Dienstverlening op maat van personen met een arbeidshandicap	9
Eén centraal infopunt voor personen met een arbeidshandicap.....	11
Aandacht voor kwetsbare situatie jongeren en vlotte overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt.....	13
Zorg voor een verdere uitbouw van de sociale economie, in lijn met de uitgangspunten van het VN-Verdrag	16
Ondernemerschap aantrekkelijker en toegankelijker voor personen met een arbeidshandicap	17
De overheid als rolmodel.....	19
Human Resources beleid voor àlle werknemers	22
Benut technologische evoluties	23
Maak werk van de Actielijst Arbeidsbeperking 2020	24
Redelijke aanpassingen en antidiscriminatie	26

Wat is het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid?

Het **Gebruikersoverleg Handicap¹ en Arbeid**, kortweg GOHA genoemd, is ontstaan op het einde van 2003 en is een overleg tussen verschillende organisaties die mensen met een handicap en chronische ziekte vertegenwoordigen. Het GOHA heeft als doel via beleidsparticipatie de deelname van mensen met een arbeidshandicap aan de arbeidsmarkt te verhogen. Onder beleidsparticipatie verstaat het GOHA het zichtbaar maken en versterken van personen met een arbeidshandicap door hen een stem en een gezicht geven. Tijdens haar werking vertrekt het GOHA vanuit de volgende principes: recht op inclusie, recht op werk, recht op vrije keuze, recht op ondersteuning en recht op non-discriminatie.

De organisaties hebben een plaats binnen de overlegstructuren rond arbeid. We nemen op dit moment deel aan de Commissie Diversiteit van de SERV, we hebben een vertegenwoordiging in het Stakeholdersforum van de VDAB en nemen deel aan het Partneroverleg Werk en Arbeidshandicap waarin vertegenwoordigers van de VDAB, GTB, de GOB's en de gebruikers overleggen over thema's rond tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Daarnaast nemen we actief deel aan de Raad van Bestuur en Algemene Vergadering van GTB en participeren we ook aan verschillende onderzoeken en projecten rond handicap en arbeid. Ons perspectief vertrekt dus vanuit de persoon met een arbeidshandicap, direct betrokkenen in het domein arbeid. Wij brengen een specifiek uitgangspunt op de fora waar we aan deelnemen.

Momenteel bestaat het GOHA uit volgende organisaties: Blindenzorg Licht en Liefde, Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP vzw), Doof Vlaanderen, Federatie van Vlaamse Verenigingen tot Optimale Participatie en integratie van Dove en Slechthorende kinderen en volwassenen in de Samenleving (Opdoss), Inclusie Vlaanderen, Katholieke Vereniging voor Gehandicapten (KVG), de Vzw Belgische Multiple Sclerose Liga (MS-liga), SIMILES, de Vereniging voor personen met een handicap (VFG), het Vlaams Patiëntenplatform (VPP), Rondpunt vzw (steunpunt verkeersslachtoffers), Kom op Tegen Kanker vzw, HAZO vzw (Handicap en Zelfstandig Ondernemend), Liberale Vereniging van Personen met een handicap vzw (LVPH) en Ouders voor Inclusie.

Zowel Vlaamse als federale materies komen aan bod in dit memorandum. Vanuit het perspectief van de persoon met een arbeidshandicap maakt het immers niet uit op welke niveau de drempels en knelpunten die zij ervaren, zich situeren. Mensen zijn één en ondeelbaar, en in de acties die ze ondernemen maken ze nooit onderscheid op basis van een staatsstructuur of de plaats van waaruit de maatregelen worden genomen.

¹ Handicap gebruiken we hier in de brede betekenis. Handicap gaat over personen met aangeboren handicaps, verworven handicaps (zoals niet-aangeboren hersenletsel) en chronische aandoeningen. Als er handicap staat in de tekst dan hebben we het altijd over iedereen met een handicap of chronische aandoening. Deze definitie is in overeenstemming met het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. We gebruiken hier "arbeidshandicap" om de beide groepen te kunnen vatten.

VN-Verdrag als algemeen vertrekpunt

Waar we op termijn naar toe moeten op vlak van tewerkstelling voor personen met een handicap, staat neergeschreven in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Dat werd in 2009 geratificeerd door België en Vlaanderen. De ratificatie van het VN-Verdrag brengt verplichtingen met zich mee voor de overheid. Het geeft, naast de rechten van personen met een handicap, ook de plichten van de staten tot het respecteren van die rechten weer.

Een aantal artikels in het VN-Verdrag belichten per levensdomein welke streefdoelen voorop gesteld worden om in dat domein de participatiemogelijkheden van personen met een handicap op gelijkwaardige basis mogelijk te maken.

Artikel 27 van het Verdrag geeft de principes rond werk en werkgelegenheid weer: (1) werken moet zorgen voor voldoende inkomen, (2) iedereen moet kunnen kiezen waar en welke job hij of zij wil invullen, (3) de job-invulling moet binnen een regulier economisch kader en (4) het moet om inclusief en toegankelijk werk gaan.

Sinds 2000 is er ook een Europese richtlijn (2000/78/EG) die een bepaling in artikel 5 bevat rond redelijke aanpassingen. Deze houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt 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, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Voorbeelden zijn het aanpassen van de werkplek, voorzien in extra begeleiding, akkoord gaan met een progressieve werkhervatting (= toegelaten arbeid). In 2002 werd op basis van Richtlijn 2000/78/EG in Vlaanderen het decreet Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit uitgevaardigd.

Om dit VN-verdrag uit te voeren is het nodig om handicap in de eerste plaats te zien als een zaak van mensenrechten, als een zaak van gelijke kansen en gelijke rechten. Het VN-Verdrag geeft een duidelijke boodschap over hoe we naar handicap dienen te kijken. Er is sprake van een paradigmashift, waarmee de verschuiving van het medisch model naar het sociaal mensenrechtenmodel bedoeld wordt.

Het VN-Verdrag definieert personen met een handicap als volgt:

*'Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysiek, mentale intellectuele of zintuigelijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.'*²

² <https://www.gripvzw.be/nl/artikel/65/tekst-vn-verdrag-inzake-de-rechten-van-personen-met-een-handicap>

Personen met een langdurige hinder (op allerlei terreinen) waarbij de persoonsgebonden aspecten en de context samen een drempel vormen, zijn dus personen met een handicap. Vandaar dat personen met chronische aandoeningen, zoals kanker, personen met een handicap kunnen zijn³.

Zoals bij andere mensenrechtenverdragen, is er een rapportageplicht voorzien in het Verdrag (art. 35). Het Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap heeft in oktober 2014 zijn 'concluding observations' voor België en Vlaanderen geformuleerd. Het volgende werd hierin opgenomen voor werk en werkgelegenheid:

'38. Het Comité stelt met bezorgdheid vast dat slechts weinig personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt terechtkomen. Het stelt ook vast dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen en dat aan de privésector geen quotum wordt opgelegd.

39. Het Comité beveelt de Verdragspartij aan om alle nodige reglementaire en aansporende maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in zowel de privésector als de openbare sector te waarborgen, om door middel van beroepsopleiding en passende toegankelijkheidsmaatregelen te zorgen voor een doeltreffende bescherming tegen discriminatie en om te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen.⁴

Het GOHA staat helemaal achter de visie van het VN-verdrag en vraagt dat alle overheden in België

- dit internationaal mensenrechtenkader toepassen.
- rekening houden met de opmerkingen van het Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap.

³ In de tekst van het memorandum spreken we over handicap en chronische ziekte, maar deze personen vallen, vanuit het VN-Verdrag, onder dezelfde definitie van handicap

⁴ https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/crpd-cob_-be-2014-nl.pdf

Werkzaamheidsgraad personen met een arbeidshandicap moet omhoog

De werkzaamheidsgraad is de belangrijkste maatstaf om te meten hoeveel mensen met een arbeidshandicap aan het werk zijn.

Het Steunpunt Werk publiceerde onlangs een paper⁵ die handelt over doelgroepen die nu nog niet genoeg worden aangesproken om jobs op te vullen in de Vlaamse arbeidsmarkt. Er zijn meer potentiële werknemers dan op het eerste zicht lijkt. Het Steunpunt Werk roept op om uitdagende streefcijfers te formuleren als perspectief naar 2030 toe in combinatie met specifieke aandacht voor bepaalde groepen en deelgroepen.

De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap bedroeg in 2017 43,3%⁶. De kloof is met de personen zonder arbeidshandicap is 33,9 %. Dit is in tien jaar tijd nauwelijks gewijzigd. Er is geen verslechtering, maar dit is niet voldoende.

Deze werkzaamheidsgraad is beduidend lager dan deze van de andere doelgroepen van het Vlaams doelgroepenbeleid, met uitzondering van de 60-plussers. Dit valt deels te verklaren door het feit dat een deel van deze doelgroep een dermate ernstige arbeidshandicap heeft, dat betaalde arbeid verrichten zeer moeilijk of onmogelijk is.

Dit neemt echter niet weg dat de werkloosheidsgraad, die per definitie enkel mensen omvat die actief op zoek zijn naar werk, bijna dubbel zo hoog is als het Vlaams gemiddelde (7,2% ten opzichte van het Vlaams gemiddelde van 4,4%). Slechts 1 op 3 werkzoekenden met een handicap en chronische ziekte is 12 maanden na instroom in de werkloosheid aan het werk.

Arbeidsmarktindicatoren van personen met een arbeidshandicap (Vlaams Gewest)			
Jaar	Werkzaamheidsgraad	Werkloosheidsgraad	Uitstroom naar werk 12 maanden na instroom
2017	43,30%	7,20%	34,10%
2016	40,00%	8,30%	31,20%
2015	42,10%	9,10%	29,70%
2014	41,60%	10,00%	27,40%
2013	39,60%	10,00%	30,80%
2012	37,80%	8,70%	33,90%
2011	37,70%	9,60%	38,00%
2010	32,80%	14,80%	35,50%
2009	36,70%	11,40%	32,90%

De werkloosheidsgraad geeft weer welke personen actief op zoek zijn naar werk, maar géén werk hebben. Bij personen met een arbeidshandicap ligt dit hoger dan

⁵ <https://www.steunpuntwerk.be/node/3765> De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed (juni 2018)

⁶ Uit Jaarrapport doelgroepenbeleid 29 juni 2018, <https://www.werk.be/nieuws/jaarrapport-vlaams-doelgroepenbeleid-aanwervingen-laaggeschoolde-jongeren-verdubbeld> Ook de tabel komt uit dit rapport.

bij andere groepen. Maar er zijn daarnaast beduidend meer mensen met een handicap en chronische ziekte **niet actief op de arbeidsmarkt**. Bij de opvolging van de arbeidsmarktsituatie van personen met een arbeidshandicap vinden we het dus belangrijk om vooral te focussen op de werkzaamheidsgraad, gezien hier nog veel marge tot verbetering is.

Het GOHA vraagt dat

- uitdagende streefcijfers geformuleerd worden⁷;
- maatregelen genomen worden om deze streefcijfers te halen;
- een lange termijnvisie wordt uitgewerkt waarin staat op welke manier deze cijfers behaald kunnen worden;
- streefcijfers die binnen een bepaalde tijd die is afgesproken niet gehaald worden zullen omgezet worden in verplichte quota
- een intensieve opvolging en monitoring van deze streefcijfers gebeurt;
- meer aandacht is voor de groep personen met een arbeidshandicap bij het ontwikkelen van nieuwe maatregelen voor de arbeidsmarkt
- er handicap-specifieke indicatoren worden opgenomen in arbeidsmarktonderzoek, bv in de delen van de stadsmonitor⁸ of gemeentemonitor⁹ die gaan over tewerkstelling

⁷ Het steunpunt Werk schat dat in 2030 een werkzaamheidsgraad mogelijk is van 50 % voor personen met een handicap en chronische ziekte

⁸ <https://gemeente-en-stadsmonitor.vlaanderen.be/naar-de-cijfers/stadsmonitor-voor-de-13-centrumsteden>

⁹ <https://www.statistiekvlaanderen.be/monitor-jouw-gemeente-in-cijfers>

Ondersteunende maatregelen op maat van personen met een arbeidshandicap

In 2008 werd "handicap en werk voor personen met een handicap" losgekoppeld van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, een agentschap in het Departement Welzijn, en overgedragen aan het Departement Werk en Sociale Economie. De regie van de dienstverlening kwam in handen van de VDAB. De ondersteunende maatregelen (bijstand van een tolk gebarentaal, tegemoetkoming voor arbeidsgereedschap,-kleding, arbeidspostaanpassingen en verplaatsingskosten, Vlaamse ondersteuningspremie en tewerkstelling in lokale diensteneconomie en beschutte werkplaats) werden een bevoegdheid van de minister van Werk, Sociale Economie en de VDAB. Waar voorheen werk voor mensen met een arbeidshandicap door de overheid als een zaak van welzijn werd beschouwd, kreeg dit thema vanaf dat moment meer aandacht.

Sinds 2008 werden meer middelen vanuit de overheid geïnvesteerd in de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Het grootste bedrag gaat naar de Vlaamse ondersteuningspremie. De Vlaamse ondersteuningspremie zit in een open eind financiering. Dat betekent dat wie een recht opent op deze maatregel ook de nodige financiële ondersteuning krijgt op de werkplek. Die "werkplek" werd door de overheveling trouwens uitgebreid. Naast de klassieke reguliere economische tewerkstelling kwam er ook ondersteuning voor lokale besturen, interimkantoren en zelfstandigen met een arbeidshandicap¹⁰.

Door de verbreding van de toepassing van de Vlaamse ondersteuningspremie en de verbreding van de doelgroep van personen met een arbeidshandicap komen meer personen in aanmerking voor ondersteuning. Al deze stappen zijn positief.

Desondanks zijn er nog maatregelen die onvoldoende ondersteuning voorzien aan personen met een arbeidshandicap wegens arbitraire regels die geen rekening houden met hun individuele noden. Een voorbeeld zijn de tolkuren in arbeidsgerelateerde situaties (de zogenaamde A-, S-, en B-uren) die onvoldoende zijn voor een deel van de gebruikers en hun deelname in de arbeidscontext beperkt. We willen zoveel mogelijk mensen die nu te weinig kansen krijgen, aan de slag krijgen.

Het GOHA vraagt dat

- ondersteunende maatregelen op maat van elke persoon met een arbeidshandicap worden toegekend;
- werkgevers meer op de hoogte worden gebracht van de ondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap ziekte en volledige informatie krijgen als ze nemen contact met de dienstverleners.

¹⁰ Vanaf 1 januari 2019 komt er ook een tijdelijk recht op een Vlaamse ondersteuningspremie, wordt de maximumgrens voor uren Vlaamse Gebarentaal opgetrokken naar 30% en wordt de Vlaamse ondersteuningspremie voor zelfstandigen versterkt. Er komt ook in het kader van werkplekcleren en duaal leren een extra ondersteuning vanuit de VDAB rond ondersteunende maatregelen.

- personen met een arbeidshandicap de juiste/specifieke informatie krijgen rond ondersteunende maatregelen op een toegankelijke manier en op maat van hun vraag.

Dienstverlening op maat van personen met een arbeidshandicap

Door de overgang van werk voor personen met een handicap naar het beleidsdomein werk en sociale economie werd ook de dienstverlening in 2008 verschoven. De gespecialiseerde sector (Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) en Gespecialiseerde begeleiding- en opleidingsorganisatie (GOB's) werden onderdeel van de dienstverlening door VDAB en partners. In de nieuwe contactstrategie van VDAB, waarbij de digitale weg als eerste optie wordt aangeboden, wordt de gespecialiseerde sector onderdeel van de intensieve dienstverlening. Dit maakt het verder mogelijk om face-to-face contacten te organiseren. Niet alle personen met een arbeidshandicap hebben deze intensieve dienstverlening nodig, maar het is belangrijk dat deze optie uitdrukkelijk blijft bestaan. Ze zitten in een positie van kwetsbaarheid die volgehouden en grotere aandacht vereist.

Op 1 januari 2018 trad de vernieuwde gespecialiseerde dienstverlening van VDAB en partners in werking. Op deze manier worden er stappen gezet naar een meer inclusief beleid. Concreet betekent dit dat werkzoekenden zich aanmelden bij VDAB. De VDAB bemiddelaar schat in of er nood is aan een doorverwijzing naar gespecialiseerde dienstverlening. Dit gebeurt vanaf september 2018 door het gebruik van een computerprogramma, om de kans op werk in te schatten. Daarbij worden parameters gebruikt die sneller duidelijk maken dat er moeilijkheden in de zoektocht naar een job kunnen opduiken.

Er is echter nog sensibilisering nodig bij de dienstverleners, VDAB, GTB en GOB's. De personeelsleden hebben soms moeite om het nieuwe denken, vanuit een sociaal model van handicap, toe te passen in de concrete diensten aan personen met een arbeidshandicap.

Het GOHA vraagt dat er binnen de (gespecialiseerde) dienstverlening ook specifieke aandacht is voor personen met een verdere afstand tot de arbeidsmarkt:

- door de doorwerking van wijzigingen in organisatiebeleid naar de praktijk actief te monitoren en evalueren om zo beleid en praktijk op elkaar af te stemmen. Wij willen dat de VDAB en zijn partners na één jaar evalueren hoe de wijziging in de dienstverlening effectief werkt en het aanbod aangepast is aan personen met een arbeidshandicap. Er moet specifieke aandacht zijn voor moeilijk bereikbare groepen, zoals personen met een arbeidshandicap die verminderde mobiliteit hebben, of digitaal minder vaardig zijn.
- door oog te hebben voor kwaliteitsverschillen van het bemiddelingsaanbod in de verschillende regio's of tussen dienstverleners en hier acties rond uit te werken.
- door samen te werken met andere gespecialiseerde partners op praktijkniveau wanneer een bemiddelingstraject vastloopt door ontwikkelingen binnen andere levensdomeinen (vormen van lokale netwerken).

- alle personeelsleden binnen de VDAB, GTB, GOB's en partners een juiste kijk op arbeidshandicap hebben.

De expertise over de ondersteunende maatregelen moeten vanuit de dienstverlening op maat van elke persoon met een arbeidshandicap worden ingezet;

- door in te zetten op toegankelijke dienstverlening en rekening te houden bij specifieke noden van personen met een arbeidshandicap (inclusieve dienstverlening)

- door- indien nodig- in te zetten op een outreachende aanpak, waarbij er oog is voor de werkzoekende in zijn of haar totale context.

- er een kwaliteitsevaluatie op het vernieuwde aanbod en de toegankelijkheid van VDAB/GTB/GOB's en partners wordt georganiseerd bij hun gebruikers;

- door een creatieve kijk te stimuleren op tewerkstelling voor personen met een arbeidshandicap bij dienstverleners door een functiecreatie, verhoogde flexibiliteit in takenpakketten, uurroosters, ...

- door het aanwerven van personeelsleden met een arbeidshandicap bij de dienstverleners.

Eén centraal infopunt voor personen met een arbeidshandicap

De regelgeving rond uitkeringen is een waar kluwen en zit verdeeld over verschillende beleidsniveaus. We stellen vast dat bijvoorbeeld de kennis van de wetgeving rond de ziekte- en invaliditeitsuitkering¹¹ en hoe deze toe te passen, te beperkt is in de praktijk. Dit is een kluwen voor de betrokkenen zelf en door de complexiteit zijn er ook nog weinig professionelen van bijvoorbeeld het ziekenfonds die een echt overzicht kunnen bieden van de situaties waarin iemand recht heeft op een ziekte-uitkering. Dit is echter cruciaal om die persoon een perspectief te kunnen bieden.

Zeker op momenten dat iemand nog in behandeling is, net een zware behandeling achter de rug heeft, of in revalidatie is, is het ontzettend lastig om de energie te vinden om alles zelf uit te zoeken op het gebied van werk, studeren, uitkeringen, premies en tegemoetkomingen. Daarom pleiten we voor één centraal infopunt waar ieder persoon met een arbeidshandicap terecht kan.

We denken hierbij aan een website incl. contactmogelijkheid (e-mail + telefoon) met informatie **rond uitkeringen, tegemoetkomingen, premies en de mogelijkheden op het vlak van werk & studie bij handicap en chronische ziekte**. Dit is dan een verzamelpunt van info vanuit het federale en regionale niveau zodat de persoon die met handicap en gezondheidsproblemen kampt meteen weet waar naartoe als hij wil bekijken waarvoor hij in zijn situatie in aanmerking komt.

We merken ook dat, doordat de regelgeving zo'n kluwen is, het voor zorgprofessionals moeilijk is om van alles op de hoogte te zijn. Zij zouden zich ook tot dit infopunt kunnen wenden met vragen bij een specifieke case die zij behandelen. Op deze manier bezorg je de persoon in kwestie één duidelijk punt waar hij de benodigde info kan vinden en ondersteun je ook de professional die de (iets minder zelfredzame) persoon bijstaat. In wezen gaat het dus ook om de vertaalslag naar de burger toe van de mogelijkheden en maatregelen die er momenteel al zijn dankzij het ingrijpen van de overheid.

Door de complexiteit van de regelgeving gebeurt het momenteel ook dat deze foutief wordt toegepast of dat zaken over het hoofd worden gezien. Hierdoor lopen mensen in de praktijk uitkeringen, tegemoetkomingen of afgeleide rechten mis.

Een fictief voorbeeld kan dit verduidelijken: Bart (28 jaar) vraagt op 15/7/2015 een inkomens-vervangende tegemoetkoming aan. Hij krijgt een negatieve beslissing op 20/1/2016 en gaat in beroep, waarna een voor hem gunstig vonnis volgt op 8/7/2018. Het recht op de inkomens-vervangende tegemoetkoming gaat vervolgens retroactief in op 1/8/2015, maar de afgeleide rechten zoals sociale maximumtarieven voor gas, elektriciteit en water zullen pas na juli 2018 starten.

¹¹ Dit probleem stelt zich niet alleen bij de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Ook bij de tegemoetkoming voor personen met een handicap, de werkloosheidsreglementering en de uitwerking van het leefloon zijn er veel onduidelijkheden.

Zelfs als de initiële beslissing op 20/1/2016 positief was (en Bart hierdoor een inkomens-vervangende tegemoetkoming kreeg vanaf 1/8/2015), dan zouden de maximumtarieven voor gas, elektriciteit en water ook pas ingaan na maart 2016¹². Het is van belang dat in deze gevallen rechtzetting mogelijk is. Het toekennen van uitkeringen of tegemoetkomingen en dus ook de afgeleide rechten zou in dergelijke gevallen steeds met terugwerkende kracht mogelijk moeten zijn om op deze manier het gedane verlies te compenseren.

Het GOHA vraagt dat er duidelijke informatie voorzien wordt:

- er één centraal infopunt komt waar ieder persoon met een arbeidshandicap terecht kan met zijn werk, studie- en uitkerings-gerelateerde vragen.
- rechtzetting mogelijk is in geval van het mislopen van tegemoetkomingen. Het toekennen van uitkeringen of tegemoetkomingen en dus ook de afgeleide rechten zou steeds met terugwerkende kracht mogelijk moeten zijn om het gedane verlies te compenseren¹³.
- En dat er structureel gewerkt wordt aan een transparante en eenvoudige regelgeving zodat mensen (minstens een deel van) de informatie over hun rechten zelf kunnen begrijpen

¹² Een overzicht van dit systeem zie: <https://spierziektenvlaanderen.be/sociaal-tarief-water-gas-en-elektriciteit-vlaanderen/>

Op 15 januari 2019 keurde de Commissie Bedrijfsleven van het Federaal parlement een wijziging goed van deze regels. Zie: <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/01/15/personen-met-handicap-krijgen-sociaal-tarief-gas-en-stroom-retro/>

¹³ Wij hopen dat de positieve beslissing (zie voetnoot 12) snel omgezet wordt in effectieve regelgeving door de betrokken minister of staatssecretaris

Aandacht voor kwetsbare situatie jongeren en vlotte overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Jongeren met een chronische aandoening hebben geen recht op een uitkering

Nog te veel jongeren kunnen geen aanspraak maken op een ziekte-uitkering¹⁴ op het moment dat zij die het meest nodig hebben, m.n. wanneer zij met hun chronische ziekte worden geconfronteerd. Zo heeft een jongere momenteel geen recht op een ziekte-uitkering wanneer hij ziek wordt tijdens zijn beroeps-inschakelingstijd (oude wachttijd voor het verkrijgen van werkloosheidsuitkeringen na afstuderen). Hij heeft op dat ogenblik echter wel grote kosten en geen inkomen, noch heeft hij, gezien hij nog aan het begin van zijn carrière staat, al enige financiële reserve kunnen opbouwen om op terug te vallen. Op deze manier riskeert hij dus die carrière met een financiële achterstand te starten. Ook de jongere die na de periode van inschakelingsuitkering ziek wordt en nog steeds werkloos is, evenals de jongere die ziek wordt na zijn 25 en nog onvoldoende heeft gewerkt, heeft momenteel geen recht op een ziekte-uitkering. We pleiten ervoor dat de jongere die zich in een van die situaties bevindt en de diagnose van een chronische ziekte krijgt waardoor hij (tijdelijk) arbeidsongeschikt is, toegelaten wordt tot het stelsel van de ziekteverzekering. We stellen voor dat deze ziekte-uitkering gedurende maximaal 12 maanden behouden blijft, waarbij voor het bereiken van deze termijn een evaluatie gebeurt door de adviserend arts van het ziekenfonds. Als die vaststelt dat de jongere nog altijd kampt met een significante beperking ten gevolge van zijn ziekte, kan hij aanraden om een inkomens-vervangende tegemoetkoming aan te vragen. Op die manier kan de jongere gedurende de eerste twaalf maanden ziekte intekenen op de re-integratietrajecten en gebruikmaken van de toegelaten arbeid. Gelet op de beperkte werkervaring van deze jongeren en de daarmee samenhangende beperkte sociale bijdragen, is het voor hen logischer dat zij bij een blijvende werkonbekwaamheid na deze initiële periode van twaalf maanden ziekte, de overstap maken naar het stelsel van de inkomens-vervangende tegemoetkoming, i.p.v. naar het stelsel van de invaliditeit.

De werkloosheidsreglementering voorziet dat men jonger dan 25 moet zijn wanneer de beroeps-inschakelingstijd (vroegere wachttijd) van 310 dagen afloopt om recht te hebben op een inschakelingsuitkering (vroegere wachttuitkering). In deze wordt geen rekening gehouden met de situatie van de jongere die door ziekte zijn beroeps-inschakelingstijd tijdelijk moet onderbreken en die hierdoor pas na zijn 25 kan afronden. De periode waarin een jongere door een chronische ziekte werk-onbekwaam is, maakt een periode van overmacht uit. Daarom pleiten we ervoor dat de leeftijdsgrens om een aanvraag in te dienen tot het verkrijgen van een inschakelingsuitkering wordt opgetrokken met de duur van deze

¹⁴ Voor personen met een erkende handicap ligt de procedure anders. Zij hebben een (vorm van) vangnet in de tegemoetkomingen voor personen met een handicap (vanaf 21 jaar) en de verhoogde kinderbijslag (tot 21 jaar). Maar ook daar zijn er "grensgevallen", personen die nét niet in aanmerking komen. Ook daarvoor moet een oplossing worden gezocht.

werkonbekwaamheid. Op deze manier wordt de jongere niet afgestraft wegens zijn ziekte.

Stages zijn een goede methodiek om kennis te maken met een werkvloer

*Stages*¹⁵ laten studenten toe om vaardigheden, kennis en attitudes die ze verwerven in hun opleiding, in te oefenen en uit te breiden. Het vormt tevens een belangrijke component in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Deze vaststelling is belangrijk voor het leerplichtonderwijs maar ook voor het hoger onderwijs. Instellingen hoger onderwijs kennen ook redelijke aanpassingen toe in de stagecontext (bijv. spreiden van stage over een langere periode), maar zijn daarbij ook afhankelijk van het werkveld. De praktijk leert dat studenten met een arbeidshandicap moeilijkheden ondervinden om een geschikte stageplaats te vinden, en ook het inlichten van de stageplaats over de functiebeperking en de verplaatsing naar de stage en de toegankelijkheid van de stageplaats is niet altijd evident. Sommige studenten hebben ook – net door hun handicap of ziekte – moeite met de praktische organisatie van de stage en met de concrete afspraken.

Een individuele en voldoende begeleiding op maat van de student en de mogelijkheid tot bemiddeling door de onderwijsinstelling zijn elementen die in het vinden en uitvoeren van een stage voor studenten met een arbeidshandicap belangrijk zijn. De medewerker van de onderwijsinstelling die belast is met de organisatie en begeleiding van de stage heeft een cruciale rol om de student bij te staan bij het zoeken en vinden van een stageplaats. Bij eventuele problemen heeft hij een bemiddelende rol.

Voor het slagen van een stage is daarnaast ook de inbreng en verantwoordelijkheid van de werkgevers cruciaal. De beschikbaarheid van de stageplaatsen en de zinvolle invulling van de stage worden immers grotendeels door de werkgevers bepaald. Het is belangrijk dat zij openstaan voor studenten met een arbeidshandicap en bereid zijn mee te zoeken naar flexibele oplossingen en waardevolle alternatieven. In dit kader kan ook verwezen worden naar de verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een arbeidshandicap die ook van toepassing is bij stages¹⁶.

Het GOHA vraagt dat:

- de jongere die zich in een van bovengenoemde preciaire situaties bevindt en de diagnose van een chronische ziekte¹⁷ krijgt waardoor hij (tijdelijk)

¹⁵ In het Vlaamse onderwijsbeleid is de laatste jaren extra aandacht voor de stages in het leerplichtonderwijs (tot 18 jaar). Dat vinden wij een goede zaak, maar er moet dan zeker ook aandacht zijn voor de noodzakelijke aanpassingen om deze stages tot een goed einde te kunnen brengen. Voor personen met een handicap en chronische ziekte zijn de redelijke aanpassingen een belangrijke hefboom.

¹⁶ De recente maatregelen (vanaf 1 januari 2019) rond werkplekleren (vanuit VDAB) en duaal leren (onderwijs / arbeidsmarkt) geven een goede ondersteuning aan de betrokken leerling of student.

¹⁷ Voor personen met een handicap is de rechtstreekse toegang tot het systeem van tegemoetkomingen personen met een handicap mogelijk. Maar ook daar zijn er "tussensituaties"

arbeidsongeschikt is, toegelaten wordt tot het stelsel van de ziekteverzekering. We stellen voor dat deze uitkering gedurende maximaal 12 maanden behouden blijft, waarbij voor het bereiken van deze termijn een evaluatie gebeurt door de adviserend arts van het ziekenfonds. Als die vaststelt dat de jongere nog altijd kampt met een significante beperking ten gevolge van zijn ziekte, kan hij aanraden om een inkomens-vervangende tegemoetkoming aan te vragen. Op die manier kan de jongere gedurende de eerste twaalf maanden ziekte intekenen op de re-integratietrajecten en gebruikmaken van de toegelaten arbeid.

- de aanvraag voor de inkomens-vervangende tegemoetkoming vlot wordt verwerkt, dat de definitie van het begrip handicap zoals omschreven in het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap wordt gehanteerd en dat de correctie van die tegemoetkoming bij een eventuele combinatie met werk snel gebeurt.
- oog wordt gehouden voor andere situaties waarin de chronisch zieke jongere door de mazen van het net glipt en dat de vastgestelde lacunes consequent worden aangepakt.
- de leeftijdsgrens om een aanvraag in te dienen tot het verkrijgen van een inschakelingsuitkering wordt uitgebreid met de duur van deze werkonbekwaamheid. Op die manier wordt de jongere niet afgestraft voor zijn ziekte.

Er meer rekening wordt gehouden met de situatie van de student met een arbeidshandicap:

- dat er aandacht is voor een individuele en voldoende begeleiding op maat van de student en de mogelijkheid tot bemiddeling door de onderwijsinstelling bij het lopen van stages. Voor het welslagen van een stage is daarnaast ook de inbreng en verantwoordelijkheid van de werkgevers cruciaal. Het is belangrijk dat zij openstaan voor studenten met een arbeidshandicap en bereid zijn mee te zoeken naar flexibele oplossingen en waardevolle alternatieven.

Zorg voor een verdere uitbouw van de sociale economie, in lijn met de uitgangspunten van het VN-Verdrag

Voor personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen was beschutte tewerkstelling altijd al een manier om betaald te gaan werken. De uitbouw van dit afgescheiden circuit werd na de tweede wereldoorlog opgestart en uitgebouwd¹⁸.

Vanuit het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap ligt het accent meer op reguliere tewerkstelling. Het is dus evident dat de betrokken ministers en beleidsdomeinen, werk en sociale economie, in de uitbouw van de tewerkstelling voor personen met een arbeidshandicap het accent leggen op de uitbouw van ondersteunende maatregelen en dienstverlening in de reguliere sector.

Op 1 januari 2019 ging (eindelijk) het decreet collectief maatwerk van start. Daardoor wordt de scheiding tussen beschutte en sociale werkplaatsen opgeheven. Personen met een arbeidshandicap kunnen dan terecht in beide werkvormen. De loonpremie en de begeleidingssubsidie worden "meegegeven" met de betrokken persoon.

In de actielijst arbeidsbeperking 2020 wordt een belangrijk knelpunt aangegeven rond de wachtlijsten in de sociale economie. Er is een spanningsveld tussen de vraag naar arbeidsplaatsen en de subsidies vanuit de overheid, die beperkt zijn in aantal. Het is problematisch dat er vraag is naar arbeid, maar dat de werkplaatsen dit niet kunnen uitvoeren omdat er geen geld beschikbaar is.

Het GOHA vraagt dat

- de overheid sneller een antwoord biedt op de vraag naar arbeidsplaatsen in de sociale economie
- de sociale economie zo uitbouwt dat er op termijn meer mensen terechtkomen in de reguliere economie. De voorziene maatregelen in het decreet collectief maatwerk, zoals de voorziene screening van 10% van de zittende werknemers, moet consequent worden uitgevoerd.
- de overheid de werkplaatsen ondersteunt in de uitbouw van een loopbaanperspectief voor de werknemers in de sociale economie.
- de overheid werk maakt van een decreet rond individueel maatwerk, zodat personen die een ticket collectief maatwerk hebben direct terechtkunnen met dezelfde subsidies in het gewone arbeidscircuit.

¹⁸ Ook de uitbouw van het buitengewoon onderwijs en de aparte voorzieningen passen binnen dit kader

Ondernemerschap aantrekkelijker en toegankelijker voor personen met een arbeidshandicap

De Stichting Innovatie & Arbeid van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bracht in oktober 2018 een rapport uit over een onderzoek naar ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen¹⁹.

Zowel uit de resultaten van de enquête als uit de interviews komen een aantal aandachtspunten naar voor die als een soort rode draad doorheen de bevindingen kunnen worden gezien: er is nood aan meer informatie over en toeleiding tot gepaste ondersteuning, aan steun na de opstart en aan meer mogelijkheden op het vlak van aangepaste werkuren. Daarnaast zijn gelijke kansen rond opleiding en loonarbeid van belang, net als de toegankelijkheid van de verzekeringen als zelfstandige, en mogen omgevingsfactoren zoals mobiliteit en toegankelijkheid en percepties over personen met een arbeidshandicap niet uit het oog worden verloren.

Het GOHA vraagt dat

- de pullfactoren²⁰ versterkt worden;
- de impact van pushfactoren beperkt worden door meer kansen te creëren in loonarbeid;
- de financieringsmogelijkheden en de toegankelijkheid van verzekeringen verbeterd worden;
- er betere toegang komt tot informatie over en begeleiding naar hulp en ondersteuning;
- er wordt ingezet op voorspelbaarheid en zekerheid van de loopbaan als je als zelfstandige wil actief zijn;
- het vertrouwen van de doelgroep in hun eigen ondernemerskwaliteiten versterkt wordt;
- ingezet wordt op blijvende begeleiding en persoonlijke ondersteuning gedurende de ganse loopbaan;
- aanpassingen in de omgeving mogelijk worden gemaakt;
- er gezorgd wordt voor duidelijkheid over opties na (noodzakelijke) stopzetting van de zelfstandige activiteit;

¹⁹http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_2018_OndernemenMetEenArbeidshandicap_RAP.pdf

²⁰ Men spreekt over „pushfactoren“ wanneer men het ondernemerschap eerder als noodzaak ziet (Georgellis, Sessions & Tsitsianis, 2005). Het zijn hierbij eerder de negatieve aspecten buiten het ondernemerschap die een persoon in de richting van ondernemerschap „duwen“. Factoren die individuen verleiden tot het oprichten van een eigen zaak worden „pullfactoren“ genoemd (Georgellis, Sessions & Tsitsianis, 2005). Hierbij speelt de aantrekkingskracht van positieve factoren, eigen aan het ondernemerschap. Buitenlands onderzoek suggereert dat er weinig verschillen zijn tussen personen met en zonder handicap betreffende de beweegredenen om een eigen zaak te starten. Wel zouden pushfactoren net iets sterker doorwegen bij personen met een arbeidshandicap (Van Laer, Verbruggen & Janssens, 2011; Wood, Davidson & Fielden, 2012). (uit het rapport van de Stichting Innovatie en Arbeid, 2018, pagina 9)

- dat er meer budget wordt vrijgemaakt om al de communicatietechnologie en andere technologie die nodig zijn om barrières die ondernemers met een arbeidshandicap ondervinden te overwinnen te subsidiëren;
- dat er meer budget wordt vrijgemaakt om aan specifieke noden van ondernemers met een arbeidshandicap te beantwoorden, bv het inzetten van persoonlijke assistentie
- dat er tegemoetkomingen zijn van de overheid om de lagere rentabiliteit bij ondernemers met een arbeidshandicap op te vangen;
- dat toegang tot een bijberoep verenigbaar gemaakt wordt met een vervangingsinkomen.²¹

We maakten ook, samen met de sociale partners, een advies over dit rapport van de Stichting Innovatie en Arbeid, in de Commissie Diversiteit van de SERV²².

²¹ Het is reeds mogelijk om te starten als zelfstandige in bijberoep vanuit ziekte-uitkering en vanuit werkloosheidsuitkering. Probleem zit hem in combinatie IVT en zelfstandige en voor zelfstandigen in hoofdberoep die ziek vallen en vanuit ZIV vervolgens willen herstarten. Zij doen dat altijd in hoofdberoep en niet in bijberoep met dus hoge sociale bijdragen tot gevolg.

²²

http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD_20181029_Ondernemerschap_personen_arbeidshandicap_ADV.pdf

De overheid als rolmodel

Ook overheden kunnen zorgen voor de groei van reguliere jobs die ingevuld worden door mensen met een arbeidshandicap. De federale overheid²³ (3%), de Vlaamse overheid²⁴ (3%), de lokale besturen²⁵ (2%) werken met streefcijfers. In 2017 was het aandeel personen met een arbeidshandicap bij de Vlaamse overheid slechts 1,4%. Maar er is geen enkele positieve stimulans om betere resultaten te halen.

Een studie van het Instituut voor de Overheid van 2014²⁶ gaf aan dat er strengere maatregelen moeten komen om die streefcijfers te halen. In de studie kwam het idee van quota terug op tafel.

In 2016 werd er ook een aanbeveling geschreven door Unia²⁷ rond het "koppenbeleid" bij de Vlaamse overheid. Omdat personen met een arbeidshandicap meer kiezen voor een deeltijdse tewerkstelling is er een probleem met deze keuze voor het tellen van besparingen in "koppen". Er is in 2018 een (lichte) versoepeling gekomen door het niet meer meetellen van aanwervingen via voorbehouden betrekkingen in de besparingen. In een recent advies²⁸ van de Commissie Diversiteit worden vragen gesteld bij de impact van deze nieuwe regeling, gezien het lage aantal voorbehouden betrekkingen die worden opengesteld.

Daarnaast zorgt ook de vervroegde pensionering wegens medische ongeschiktheid bij vast-benoemde ambtenaren voor problemen. Zij die nog willen werken maar al hun ziektedagen hebben opgebruikt vanwege hun arbeidshandicap, worden soms verplicht met pensioen gesteld wegens definitieve arbeidsongeschiktheid. De beslissing is definitief en heeft een grote impact op de rest van hun leven. Ze worden "verbannen" uit de arbeidsmarkt terwijl ze zelf vinden dat ze nog kunnen werken. Daarnaast ontstaat een armoederisico bij de gepensioneerde ambtenaren

²³ De evolutie en meest recente cijfers kunnen worden gevonden op internet: zie <https://fedweb.belgium.be/nl/over-de-organisatie/over-de-federale-overheid/missie-visie-waarden/gelijke-kansen-en-diversiteit/personen-met-handicap/bcaph>

²⁴ De cijfers van de Vlaamse overheid kan u vinden onder <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/personeelsleden-met-een-handicap-chronische-ziekte>

²⁵ De Commissie Diversiteit van de SERV publiceerde een genuanceerd advies over de tewerkstelling bij lokale besturen: <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-tewerkstelling-kansengroepen-lokale-besturen-vlaanderen>

In het geheel genomen halen lokale besturen het streefcijfer, maar een derde van de lokale besturen geeft aan géén enkele persoon met een handicap in dienst te hebben. Er is dus ruimte voor verbetering. Een ander belangrijk pijnpunt is de ontbrekende monitoring. In de nieuwe versie van de stadsmonitor (zie: <https://www.gemeente-en-stadsmonitor.vlaanderen.be/>) worden géén tewerkstellingscijfers van personen met een arbeidshandicap opgenomen.

²⁶ <https://overheid.vlaanderen.be/onderzoek-beleidsinstrumenten>

²⁷ <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/overheden-als-werkgevers>

²⁸ <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-gelijkekansen-en-diversiteitsplan-2019> punt

met een korte loopbaan omdat ze een laag pensioen hebben, ze vaak met hoge ziektekosten zitten en ze moeilijk een andere job vinden.

De beslissing wegens definitieve arbeidsongeschiktheid valt vaak zonder dat er eerst gekeken werd of de persoon met redelijke aanpassingen wel aan de slag kon blijven. Maar volgens de anti-discriminatiewetgeving moet ook in die situatie het recht op redelijke aanpassingen gerespecteerd worden, anders is er sprake van discriminatie.

Daarnaast zien we nog drempels²⁹ die redelijke aanpassingen in de weg staan. Er is gebrek aan:

- Informatie over redelijke aanpassingen;
- Dialoog tussen de ambtenaar met een arbeidshandicap en zowel de aanstellende overheid als de dienst medische expertise;
- Toegankelijkheid en flexibiliteit van de werkomgeving en -organisatie;
- Middelen om de redelijke aanpassingen binnen overheidsdiensten te financieren en expertise over redelijke aanpassingen te ontwikkelen.
- Meer flexibiliteit omtrent progressieve werkhervatting (periodes, minimum tewerkstellingspercentage,...)

Unia, het Vlaams Patiëntenplatform en la Ligue des Usagers des Services de Santé namen initiatief om over deze problematiek een aanbeveling³⁰ te schrijven, die aan de bevoegde ministers werd bezorgd.

Het GOHA vraagt dat (alle) overheden alles in het werk stellen om hun streefcijfers te halen. Er kan gewerkt worden met positieve stimulansen, zoals ondersteuning van de betrokken dienst, maar er kan ook worden overwogen om quota in te voeren. Quota zijn maar effectief als ze een repressief luik bevatten.

Het GOHA vraagt ook dat de redelijke aanpassingsplicht voor ambtenaren consequent en correct wordt toegepast. Om deze bescherming te realiseren vragen wij om in het statuut van de ambtenaren duidelijk vast te leggen dat eerst verschillende mogelijkheden van redelijke aanpassingen bekeken worden, vooraleer een ambtenaar definitief arbeidsongeschikt wordt verklaard. Hiervoor zijn controlemechanismen nodig.

De wetgeving over tewerkstelling van ambtenaren bij de overheid moet in overeenstemming worden gebracht met de anti-discriminatiewetgeving en het VN-Verdrag. Dit houdt in dat de overheden in de rechtspositieregelingen van ambtenaren vastlegt dat redelijke aanpassingen onderzocht worden, voor de persoon naar de pensioencommissie wordt doorverwezen. Deze procedure moet afgestemd zijn op de wetgeving over re-integratie en dient ook een flexibelere toepassing van de progressieve werkhervatting voor ambtenaren toe te laten.

²⁹ Die drempels zijn ook van toepassing in de privésector en de non-profit.

³⁰ Unia, VPP, LUSS (2017). Aanbeveling 185: Het recht op redelijke aanpassingen voor ambtenaren met een handicap. Voor de volledige tekst zie: <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/het-recht-op-redelijke-aanpassingen-voor-ambtenaren-met-een-handicap>

Naast deze hiaten in de wetgeving, stellen we ook vast dat verschillende knelpunten het toepassen van redelijke aanpassingen in de weg staan. Daarom vragen wij:

- Leidinggevendenden, werknemers, vakbonden, preventieadviseurs- arbeidsgeneesheren te informeren over de redelijke aanpassingsplicht.
- Flexibel en open-minded te zijn in het zoeken naar redelijke aanpassingen, op maat van de persoon. Bekijk het niet louter medisch, doe dit in dialoog met de persoon zelf en doe indien nodig beroep op externe experts in redelijke aanpassingen.
- Een centraal fonds op te richten voor redelijke aanpassingen binnen de federale overheid.
- Te investeren in toegankelijkheid, zowel materieel als niet-materieel. Ook aandacht te hebben voor de digitale toegankelijkheid.

Human Resources beleid voor àlle werknemers

Naast de specifieke ondersteuning van mensen met een arbeidshandicap moet er meer aandacht zijn voor een HR-beleid dat goed is voor alle werknemers. We willen met deze aanpak af van het wij-zij-verhaal. Het verslag van de SECUREX-leerstoel³¹, die liep aan de UGent van 2014 tot 2017, maakt duidelijk dat er veel meer individuele aanpassingen nodig zijn, ook voor de werknemers zonder arbeidshandicap. Maar de uitgangspunten en visie zijn wel gelijklopend. Individuele aanpassingen moeten dus uitgangspunt worden van een goed en doordacht HR-beleid. En dat levert een win-win op, zowel voor werkgevers als werknemers mét en zonder arbeidshandicap.

Een concreet voorbeeld hiervan is om ingewikkelde complexe opdrachten op te splitsen. Complexe taken zijn uitdagend maar geven ook heel veel stress en vermoeidheid. Langs de ene kant zijn er eenvoudige jobs nodig, omdat niet alle personen met een arbeidshandicap complexe opdrachten tot een goed einde kunnen brengen. Maar anderzijds zijn er personen met een niet-aangeboren hersenletsel of chronische aandoening die intellectueel wel complexe opdrachten aankunnen maar door vermoeidheid of concentratieproblemen slechts een deel van een job kunnen uitvoeren. Het gaat er dus om de mogelijkheden van de werkzoekende (en de werknemer) centraal te zetten en te kijken hoe er tewerkstelling op maat gecreëerd kan worden mét een meerwaarde voor de betreffende organisatie. Jobcarving en jobcrafting kunnen zo mogelijkheden scheppen op tewerkstelling. Wetenschappelijk onderzoek op dit gebied kan een forse duw geven in de tewerkstelling van bepaalde deelgroepen.

Het GOHA vraagt dat

- het potentieel van functiecreatie, jobcarving en jobcrafting meer wordt benut vanuit de overtuiging dat alle personen, inclusief personen met een arbeidshandicap, waardevolle talenten hebben die ingezet kunnen worden op de reguliere arbeidsmarkt.
- er pilootprojecten worden opgestart om dit in de praktijk te testen.

³¹ <https://www.acco.be/nl-be/items/9789463442244/Personaliseren-van-Werk>

Benut technologische evoluties

Technologische evoluties hebben potentieel een enorme impact op onze arbeidsmarkt, zowel op vlak van aantal jobs, de jobinhoud als de arbeidsorganisatie. Technologische vernieuwingen verruimen de jobkansen voor mensen met een arbeidshandicap.

In beschutte werkplaats WAAK vzw in Kuurne wordt dit concreet toegepast.³² Ook in BW De Brug in Mortsel worden technologische vernieuwingen ingezet voor de bedrijfsvoering.³³ Deze technologische veranderingen kunnen functioneren als redelijke aanpassingen in een concrete situatie. We zien deze evolutie in gewone bedrijven, maar ook maatwerkbedrijven passen hun arbeidsorganisatie en arbeidsposten aan op basis van nieuwe technologie. Deze ingrepen maken taken haalbaar voor personen met een arbeidshandicap die vroeger onhaalbaar waren. Bijvoorbeeld personen met een verstandelijke handicap voeren taken uit die enkele jaren geleden onmogelijk waren voor hen. Ook de mogelijkheid om plaats- en tijdsafhankelijk te kunnen werken creëert mogelijkheden op vlak van flexibiliteit.

Het GOHA vraagt dat

- kwetsbare doelgroepen zoals personen met een arbeidshandicap niet vergeten worden bij de ontwikkeling van nieuwe technologie;
- de overheid ontwikkelingen en nieuwe technologische oplossingen financieel ondersteunt wanneer ze de tewerkstellingsopportuniteiten van personen met een arbeidshandicap verhogen;
- personen met een arbeidshandicap opgeleid worden om mee te kunnen evolueren met de technologische vernieuwingen en dat
- technologische vernieuwingen worden aangewend om aangepaste jobs te creëren voor personen met een arbeidshandicap.

³² <https://www.waak.be/nl/blog/Roadshow>

³³ <https://handicapenarbeid.be/2018/11/22/goede-praktijk-de-brug-in-mortsel-een-verhaal-apart/>

Maak werk van de Actielijst Arbeidsbeperking 2020

De Commissie Diversiteit van de SERV ijvert reeds lang voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking en het realiseren van gelijke kansen en gelijke behandeling van deze groep. Voor de commissie staat de loopbaanvisie die in het VN-verdrag voor Personen met een Handicap vervat zit daarbij centraal. Op basis van dat VN-verdrag hebben personen met een handicap recht op vrij gekozen en aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. De participatieladder is voor de commissie een belangrijk model om dat te realiseren.



Ongeveer 520.000 personen of 13,7% van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd heeft een arbeidshandicap (Samoy, 2015). Een duurzame job zorgt niet alleen voor een inkomen voor deze doelgroep maar ook een betere sociale inclusie.

De Commissie Diversiteit wil met de actielijst arbeidsbeperking 2020 bijdragen aan een duurzame verhoging van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking. Daarbij ligt de nadruk op een kwaliteitsvolle tewerkstelling die de instroom van deze groep verhoogt en uitstroom zoveel mogelijk beperkt. De voorkeur gaat daarbij uit naar tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt, wat aandacht voor doorstroom binnen de sociale economie essentieel maakt.

De 72 concrete actiepunten in deze lijst worden gebundeld in vijf prioritaire actiedomeinen die ook de komende jaren van belang blijven³⁴. We werken in 2020 aan een actualisering van deze actielijst, er zijn immers al enkele acties gerealiseerd en soms is de context dermate gewijzigd dat een aanpassing zich opdringt.

Het GOHA vraagt dat

- het model van de participatieladder verder wordt uitgewerkt;
- transitie naar werk vanuit onderwijs versterkt worden;
- transitie naar werk vanuit een uitkeringsstatuut gestimuleerd worden;
- loopbaanondersteuning op maat van werkzoekenden en werkenden met een arbeidsbeperking gebeurt en dat

³⁴ Advies Actielijst Arbeidsbeperking 2020 (2015). Commissie Diversiteit, SERV, Brussel.
http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD_20151202_actielijst_arbeidsbeperking_2020_ADV.pdf

- werkgevers die personen met een arbeidsbeperking (willen) tewerkstellen, goed ondersteund worden.

Redelijke aanpassingen en antidiscriminatie

De Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 bepaalt dat een werkgever verplicht is redelijke aanpassingen te treffen voor zijn werknemer met een (arbeids)handicap.

Letterlijk stelt art. 5 van de richtlijn: *“Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt 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, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”*

In de Belgische Antidiscriminatiewet³⁵ stelt art. 14: *“In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan : [...]*

- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.”

Een goede aanpassing voldoet zo veel mogelijk aan de volgende criteria:

- Ze komt tegemoet aan de ondersteuningsbehoeften van de persoon met een arbeidshandicap.
- Ze laat toe dat de persoon met een arbeidshandicap evenwaardig met de anderen kan werken.
- Ze laat toe dat werken zo zelfstandig mogelijk verloopt.
- Ze garandeert de veiligheid en respecteert de waardigheid van de persoon met een arbeidshandicap.

De redelijke aanpassingen kunnen dus diverse vormen aannemen. Voorbeelden zijn: flexibele werktijden, een andere pauzeregeling, aangepast meubilair, technische hulpmiddelen, een rustiger werkplek, aanpassing van de werkzaamheden, thuiswerk, deeltijds werk.

We merken vaak nog te weinig inzet naar het uitwerken van redelijke aanpassingen en meer fundamenteel een tekort aan visie en begrip op dit vlak.

Het GOHA vraagt dat redelijke aanpassingen mogelijk worden gemaakt door het verhogen van en vrijmaken van de vereiste financiële middelen door overheden. Ze kunnen niet alleen ten laste van de werkgever worden gelegd.

³⁵ Er zijn gelijkaardige verwijzingen naar redelijke aanpassingen in het Vlaams EAD-decreet van 2002 en het Vlaams Gelijke Kansendecreet van 2008. De elementen voor het maken van de afweging werden voorzien in een protocol tussen alle Regeringen in dit land, in 2007.