

Een lange, leuke loopbaan voor personen met een arbeidshandicap: een kwestie van krijgen en nemen

Een lange, leuke loopbaan wil iedereen, ook mensen met een arbeidshandicap. Een leuke loopbaan is een job waarin je jezelf kan realiseren, genoeg loon krijgt en met toffe collega's kan samenwerken. Een lange loopbaan is een job die je lang kan volhouden. Waarmee we niet bedoelen dat je jarenlang dezelfde job moet uitoefenen. Een lange loopbaan kan ook een opeenvolging van jobs zijn. Maar een lange, leuke loopbaan vormgeven is een kwestie van geven en nemen. Of van kansen krijgen en ze ook nemen. De omgeving moet open en innovatief zijn, je krijgt mogelijkheden voor ontwikkeling, en de direct betrokkenen gaan die ontwikkeling actief een plaats geven in hun eigen leven. We analyseren in dit artikel de loopbaanontwikkeling bij personen met een arbeidshandicap en chronische ziekte. We gebruiken hierbij voorbeelden om te illustreren hoe het er in de praktijk aan toe gaat en om een genuanceerd beeld op te hangen.

De laatste jaren zijn er veel teksten geschreven rond loopbaanontwikkeling. Daaruit blijkt dat het een term is die vele ladingen dekt. Loopbaanontwikkeling is ook een thema dat personen met een arbeidshandicap bezighoudt. Op een website¹ van de Vlaamse overheid omschrijven ze het als volgt: "Loopbaanontwikkeling is een vormingsproces waarbij mensen zelf het stuur van hun loopbaan in handen nemen. Doel is dat zij zichzelf kunnen realiseren in hun loopbaan én een toegevoegde waarde leveren voor de organisatie waarin ze

werken". Het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid (GOHA) definieert loopbaanontwikkeling breder. Onze ervaring wijst uit dat dit proces al begint voor je effectief aan het werk gaat. De opbouw van een duurzame loopbaan begint onder andere met een goede scholing en een begeleiding op maat naar een passende job. Ook tijdens momenten van inactiviteit kunnen bijscholing en herscholing belangrijke elementen zijn in de opbouw van een duurzame loopbaan. Het uiteindelijke doel is het creëren en benutten van kansen gedurende een volledige loopbaan.

Wij analyseren in dit artikel de loopbaanontwikkeling bij personen met een arbeidshandicap en chronische ziekte vanuit instroom, doorstroom en niet-uitstroom. Dat zijn de drie mogelijke scenario's die in rekening gebracht moeten worden. Naast structurele maatregelen hechten we hierbij ook veel belang aan cultuurverandering. Om maatregelen duurzaam te verankeren in een organisatie moet immers ook gewerkt worden aan een 'nieuwe' cultuur.

Context waarin personen met een arbeidshandicap hun loopbaan ontwikkelen

Een van de belangrijke veranderingen is de overdracht van de ondersteunende maatregelen van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) naar de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) in 2008 (Defloor et al., 2014). In 2006 werd ook het VN-Verdrag over de Rechten van Personen met een Handicap goedgekeurd, dewelke in 2009 werd geratificeerd door Vlaanderen. Een uittreksel uit artikel 27 rond werk: “dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De staten die partij zijn, waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk, met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving”. De Vlaamse overheid (en het parlement) nam de verantwoordelijkheid op zich om dit verdrag vorm te geven in Vlaanderen.

Vanaf 2009 zien we in Vlaanderen een betekenisvolle positieve evolutie op de arbeidsmarkt: de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap steeg van 38,7% naar 42,7% in 2014 (Samoy, 2015). Er zijn ook een aantal andere evoluties op de arbeidsmarkt die plaatsgrijpen. Werknemers, en bij uitbreiding zelfstandige ondernemers, moeten een grote flexibiliteit hebben. Flexibiliteit heeft verschillende vormen. Mensen moeten multi-inzetbaar zijn en mensen moeten mee kunnen evolueren met de arbeidsorganisatie en de onderneming waarin ze actief zijn.

Veel wetgeving, procedures en ondersteuning om deze flexibiliteit mogelijk te maken, zijn ontworpen voor mensen zonder arbeidshandicap. Voor mensen met een arbeidshandicap bestaan er ondertussen wel verschillende ondersteunende maatregelen en gespecialiseerde begeleiding vanuit de werksector, maar niet alle problemen zijn daarmee opgelost. In de praktijk worden sommige mensen met een arbeidshandicap geconfronteerd met

problemen waar anderen nauwelijks last van hebben. Een voorbeeld daarvan is de kinderopvang die zorgt voor een betere afstemming tussen de thuis- en werksituatie. Het merendeel van de gezinnen met jonge kinderen gebruikt dit om het verloop van de loopbaan te regelen. Veel knelpunten voor personen met een arbeidshandicap zijn echter heel specifiek verbonden aan hun concrete situatie. We moeten de hinder verminderen of wegnemen. Waarom zijn er geen diensten die kinderen thuisbrengen na de dagtaak van de betrokken ouders? Of dienstverlening die het winkelen en thuisbezorgen verzorgt. Ons kinderopvangsysteem is een antwoord op een vraag van vele personen, maar is maar een gedeeltelijk antwoord op de vraag van sommige anderen. Enkel door brede gedifferentieerde oplossingen aan te bieden, kan iedereen – en dus ook personen met een arbeidshandicap – binnen een inclusief systeem de eigen knelpunten oplossen.

Dichter bij de werkvloer

Onderwijs beter aansluiten bij de arbeidsmarkt

In de ontwikkeling van personen met een arbeidshandicap wordt nog te weinig geïnvesteerd als het over transitie naar de arbeidsmarkt gaat. De verhouding tussen het formeel leren en ervaring op de werkvloer zijn niet goed genoeg geregeld. De aanvullende beroepsopleiding, een extra zesde jaar in het buitengewoon onderwijs, valt buiten de leerplicht. Dit is natuurlijk een fout signaal. En dit aanbod is dan nog niet eens uitgebouwd in alle scholen van het buitengewoon onderwijs. We pleiten dan ook voor een consequente uitbouw van dit systeem. Het inzetten op transitietrajecten, met begeleiding door GTB-Vlaanderen² in de laatste zes maanden van het buitengewoon onderwijs, zal nog een hele tijd nodig blijven. Ook de schoolverlatersagenda van JKVG-De Werkbank is een instrument in deze transitie. De bestaande begeleiding is goed, maar onvoldoende.

We betreuren dat in het ontwerp rond duaal leren (Vlaams Parlement, 2015) het buitengewoon beroepsonderwijs (opleidingsvorm 3) niet wordt meegenomen. Duaal leren probeert een systeem te maken om theorie-opleiding en ervaring op de

werkvloer te koppelen. Het wil stelsels zoals deeltijds beroepsonderwijs en leerjongen bij een zelfstandige in één systeem onderbrengen. Dat is van belang voor iedereen die baat heeft bij informeel leren, voor iedereen die door het te doen, leert hoe het moet. Er is ook een nieuw decreet op komst om meer personen met een handicap in het gewoon onderwijs een plaats te geven. Maar dit zal niet meteen een grote verschuiving betekenen. Het blijft hoe dan ook belangrijk om aandacht te hebben voor de stages en de werkvloerervaring als belangrijk leerelement, of dit nu in het buitengewoon of in het gewoon onderwijs is.

Ik ben Jan. Ik studeerde voor metskernecht in een school voor buitengewoon onderwijs. Mijn leraar in het vijfde jaar raadde me aan om nog een extra zesde jaar te doen. Dat was belangrijk voor mij, zei hij, om ervaring op te doen, want ik ben nogal een schuchtere mens. Ik weet wel wat ik wil zeggen, maar het komt er niet goed uit. En zo gezegd, zo gedaan. Ik werkte bij een kleine aannemer. Hij bouwde vooral huizen. Ik werkte daar drie dagen per week, en volgde nog twee dagen les, om mijn (praktische) kennis nog wat bij te werken. De aannemer zag dat ik mijn job goed deed, dat ik goed kon luisteren naar de zaken die beter moesten. Ik werkte ook graag samen met de ploegbaas op de werf. Na dat schooljaar kreeg ik een vaste job. Ik rij nu elke morgen mee met de camionette naar de werf en kan laten zien wat ik allemaal kan!

Jan, die het beter met zijn handen kan uitleggen dan met zijn stem

Levenslang Leren: recht op blijvende ontwikkeling

Permanente vorming moet een deel gaan uitmaken van elk loopbaanperspectief. We stellen echter vast dat vorming buitenshuis een groot probleem vormt voor personen met een arbeidshandicap. Er zijn de klassieke drempels, zoals ontoegankelijkheid, maar daarnaast is de organisatie van het aanbod te veel afgestemd op mensen zonder arbeidshandicap. Een typisch voorbeeld is de organisatie van lessen en examens in een tijdslijn die helemaal gebaseerd is op regulier onderwijs. Waarom kan webleren en leren op afstand niet de standaard worden? Of een variabel aanbod aan leervormen? Ook mensen die om gezondheidsredenen hun

loopbaan op een laag pitje zetten, kunnen op die manier toch, op eigen tempo, aan de slag met vorming. Permanente vorming is een recht van werkenden, maar ook nodig voor mensen die (tijdelijk) niet werken.

Ik ben Nancy. Ik heb tien jaar geleden een master in de Germaanse taalkunde behaald. Maar ik heb die job nooit uitgeoefend. Ik werk nu in een organisatie voor personen met een handicap. Mijn grote droom is om les te kunnen geven aan kinderen in het lager onderwijs, als zorgleerkracht. Daarvoor volg ik nu een extra bachelorjaar 'Zorgondersteuning in de klas'. Ik krijg een aangepast traject. Ik mag mijn vakken spreiden over verschillende jaren, en mijn opdrachten worden ook aangepast. Zo kan ik dat ene jaar in drie jaar doen. Mijn hogeschool geeft veel ondersteuning bij dit project!

Nancy, die met iets minder zicht toch goed weet waar ze wil terechtkomen

Ondersteuning van de werkgevers nodig!

Een ander belangrijk aandachtspunt is dat naast de ondersteuning van de betrokken personen met een arbeidshandicap ook moet worden voorzien in ondersteuning van de werkgevers. Deze ondersteuning moet niet bestaan uit grote sensibilisatiecampagnes, want meestal komt een ondersteuningsvraag pas als de nood hoog is. Wij willen een 'vliegend' expertenteam, dat als helpdesk kan functioneren voor de servicelijn van de VDAB, de accountmanagers, de consultants, enzovoort. Het voorbeeld van Heidi (zie hieronder) toont aan dat het soms eenvoudig is, maar dat is niet altijd zo. In Vlaanderen hebben we genoeg expertise voorhanden, maar ze moet worden samengebracht. Die expertise is aanwezig bij de dienstverleners rond werk, zoals VDAB, GTB-Vlaanderen en FeGOB.³

Dit is nu het derde jaar in de hogeschool en het gaat prima. Het was heel duidelijk dat ze voor mij gekozen hebben. Ik ben hier begonnen en dat was meteen voor iedereen heel gewoon. Ze helpen me zo, ik moet het zelf niet vragen. De collega's maar ook de studenten. Er wordt niet betuttelend gedaan maar als ik iets wil vragen, weet ik dat ik dat gewoon kan en dat dat echt oké is.

Hier op school zoeken ze altijd mee naar een oplossing en wordt er vanuit de directie geluisterd en rekening met me gehouden. Bijvoorbeeld met de examens. Het eerste jaar gaf ik mondelinge examens. Maar ik ben blind en dat was nogal ingewikkeld. Daarna ben ik met de directie gaan praten en sprak ik over een digitaal systeem, schoolnet. De directie heeft dat aangekocht en vanaf toen werden er schriftelijke examens afgelegd, digitaal. Dit jaar wordt dat terug zo gedaan.

Ik merk dat mijn collega's erg achter mij staan. Ik ben een van hen en dat is gewoon zo.

Heidi, heeft een goed zicht op haar handicap, ook al is ze blind, en geeft les in een lerarenopleiding

Redelijke aanpassingen als laatste stuk van de werkvloer-puzzel

Naast alle structurele zaken, van algemene aard, blijft het voorzien in aanpassingen voor de individuele werknemer met een arbeidshandicap een recht. Aanpassingen moeten zich zeker enten op de dynamiek van de werkplek. Niet altijd zijn die aanpassingen trouwens spectaculair. Een integratieprotocol, dat als methodiek wordt ingezet door de Vlaamse overheid, zou het organiseren van de aanpassingen vergemakkelijken. Er wordt communicatie opgezet rond ondersteuningsnood, er is afstemming met alle betrokken partijen en er is een regelmatige terugkoppeling. Zowel werkgever als werknemer kunnen dit eenvoudig en praktisch gericht instrument gebruiken.

Om te meten of een werkplek werkbaar is, zouden (bestaande) meetinstrumenten zoals de workability index (Vandeweyer & De Lathouwer, 2013) een rol kunnen spelen. Werkbaar werk is belangrijk voor alle mensen die langer aan de slag zullen blijven, maar daarbij op fysieke en psychische grenzen stoten. Dus zeker ook voor personen met een arbeidshandicap. De Commissie Diversiteit bij de SERV zal eind 2015 een advies formuleren vanuit de werkbaarheidsmonitor, met een expliciete koppeling aan arbeidshandicap.

De beste oplossing is natuurlijk dat aanpassingen deel gaan uitmaken van een algemene bedrijfscultuur, waaronder ook de aanpassingen voor personen met een arbeidshandicap. De focus verschuift dan van redelijke aanpassingen voor één persoon

naar een 'universeel ontwerp'. Daarbij is niet alleen een arbeidshandicap het onderscheidend criterium, maar de te overbruggen afstand die voor alle werknemers een invulling moet krijgen. Dan worden deze aanpassingen deel van de HR-cultuur.

Zover mogelijk gaan met iemand

Benader mensen met een arbeidshandicap zoals andere werknemers

Als het over personen met een arbeidshandicap gaat, wordt het denken te veel aangestuurd vanuit de diagnose en de aandoening. Dit ontnemt veel mensen ontwikkelingskansen. Bij personen met een arbeidshandicap worden hun moeilijkheden te gemakkelijk rechtstreeks gekoppeld aan hun handicap of aandoening. Terwijl mensen met eenzelfde aandoening of handicap een heel andere levensloop (kunnen) ontwikkelen. De hinder omwille van de arbeidshandicap kan vaak worden gecompenseerd door aanpassingen in de omgeving van de persoon.

Daarnaast moeten de mogelijkheden als vertrekpunt voor de inschatting van het werkvermogen worden gebruikt. Daarvoor is het ontwikkelen van een 'ability management' nodig. Binnen een bedrijfscontext moeten HR-diensten en arbeidsgeeneesheren samenwerken om een duurzaam beleid uit te bouwen. Duurzaamheid gaat voor ons over aandacht voor de ondersteuningsbehoeften van elke werknemer, aandacht voor transitieproblemen, aandacht voor preventie, open en volgehouden communicatie, beroep doen op expertise van buitenaf, eventueel door gebruik te maken van bestaande ondersteuning of door het inzetten van de Vlaamse ondersteuningspremie voor moeilijke (verander)momenten.

Naast het ondernemen van acties om de betrokken persoon te ondersteunen, is ook het zichtbaar maken voor anderen van de mogelijkheden van personen met een arbeidshandicap belangrijk. Cultuurverandering in een organisatie is van belang. Beeldvorming moet vertrekken van mogelijkheden, niet van drempels. Bij het kijken naar mogelijkheden gebeurt het vaak dat

de arbeidshandicap de enige focus is. Collega's en leidinggevenden onderschatten de mogelijkheden van de collega met een arbeidshandicap. Bij onzichtbare aandoeningen speelt het omgekeerde een belangrijke rol. Daar speelt heel de tijd overschatting van de betrokken persoon. Eén van de speerpunten in deze cultuuromslag is het maken van een positieve beeldvorming. Personen met een arbeidshandicap blijven of zijn actief in de samenleving, net zoals andere burgers. Dat betekent dat personen met een arbeidshandicap evengoed actief kunnen zijn als ondernemer, les kunnen geven in het onderwijs of manager kunnen zijn van een bedrijf.

Geen afstraffing voor wie wil werken

Naast cultuurverandering moeten we ook verandering brengen in de verhouding tussen een uitkering en een inkomen uit arbeid. Wij kennen weinig mensen met een arbeidshandicap die alleen van een uitkering willen leven. De meesten willen aan het werk.⁴ Nu is dat een ingewikkeld kluwen voor iedereen. Maar het blijft noodzakelijk om alle elementen te combineren: voldoende inkomen (vanuit een uitkering of via arbeid), voldoende ondersteuning op de werkvloer en daarbuiten, en een positieve houding tegenover personen met een arbeidshandicap.

De mensen met een arbeidshandicap vinden we terug in allerlei groepen die leven van een uitkering. Deze uitkeringen zijn bedoeld om een tijdelijke tegenslag op te vangen. Problematisch blijft dat vervangingsinkomens en inkomen uit arbeid niet goed te combineren zijn, vooral door de onduidelijkheid van de uitkomst van deze stap.⁵ Deze onzekerheid leidt tot immobiliteit. Mensen blijven dan hangen in de situatie van een te laag vervangingsinkomen, maar durven ook geen risico's nemen. Eén van de belangrijkste redenen voor die passieve houding is dat actief worden niet alleen effecten heeft op arbeidsinkomen en uitkering, maar ook grote effecten heeft op de organisatie van het dagelijks leven. Daarom is het belangrijk dat naast werk en sociale economie, ook andere beleidsdomeinen, zoals welzijn, mobiliteit, wonen en onderwijs, ondersteunend zijn om deze transitie mogelijk te maken.

Jobs voor personen met een arbeidshandicap 'carven' en 'craften' als mogelijkheid

Om personen met een arbeidshandicap te laten meedraaien in een organisatie of onderneming is aanpassing van een job meestal aangewezen. Jobcrafting en jobcarving zijn twee manieren om te schaven aan jobs. Sommige jobonderdelen worden bijeengebracht, sommige jobonderdelen worden geschrapd uit een jobprofiel. En dat is maatwerk op niveau van het individu. Beter is echter om deze vorm van jobontwerp toe te passen op de ganse onderneming of organisatie. Wat je goed kan en graag doet, levert meestal betere resultaten op voor de betrokken onderneming. Door een veralgemening wordt het deel van de bedrijfscultuur. Dat is een win-win voor iedereen.

Een concreet voorbeeld van jobcarving is deeltijds werken vanuit een ziektestatuut. Dit is een combinatie van inkomen uit arbeid en een deel uitkering. Voor ons zou deeltijds werken, vanuit een statuut arbeidshandicap, een recht moeten zijn. Als de hinder zo ernstig is dan moet de aanpassing erin bestaan dat minder dan voltijds werken mogelijk moet zijn. Dat deeltijds werken kan trouwens vele vormen aannemen. Sommige mensen werken liever vijf dagen per week vijf uur dan drie dagen van acht uur. We moeten af van de idee dat iedereen vijf dagen van zeven uur en zesendertig minuten moet werken.

Personen met een arbeidshandicap die (een deel van) hun job kunnen verrichten los van een concrete tijdsindeling en plaats hebben meer energie. Bij velen is de gezondheidstoestand zodanig dat lange inspanningen zwaar doorwegen. De combinatie van werken met de rest van je leven, je huishouden, je vrije tijd is vermoeiend. De vermoeidheid kan opgevangen worden door verplaatsingen uit te schakelen en door in te zetten op een andere manier van werken. Mensen met bepaalde aandoeningen, die nu werkloos blijven, kunnen zich dan wel inschakelen in een arbeidssituatie. Om deze ideeën om te zetten in concrete realiteit moet er wel worden gesleuteld aan de arbeidswetgeving. Die bevat nog veel drempels om deze combinatie goed te organiseren.

Daarnaast vinden we systemen van vrijwillige inzet belangrijk. Dit kan een overgang naar de gewone

arbeidsmarkt mogelijk maken. Bij vrijwillige onbetaalde inzet zijn wel twee voorwaarden van belang: het moet tijdelijk zijn en er moet voldoende inspraak zijn van de betrokken persoon. Daarnaast zal in sommige uitzonderlijke situaties vrijwillig en onbetaald werken het hoogst haalbare zijn. Soms is het goed om werken niet te koppelen aan een loon. Omdat we anders de lat te hoog leggen. Belangrijk is dat 'werken' op maat kan van de betrokkene.

Ik ben Suzy. Ik werk als vrijwilligster voor een toneelvereniging in mijn dorp. Ik ontwerp en maak de kostuums voor de toneelspelers. Ik heb een tijdje gewerkt in een professioneel gezelschap. Maar dat was veel te zwaar. Altijd moesten zaken op het laatste ogenblik veranderen. En dan moest ik veel te laat 's nachts werken.

Een jaar of tien geleden wou mijn lichaam niet meer mee. Ik was uitgeput. De dokter schreef me rust voor, maar na enkele weken werd ik daar ook onrustig van. Gelukkig was er de buurvrouw die me meevroeg naar de toneelgroep. Ze wist van mijn verleden als kostuumontwerperster.

Ik kan met mijn ervaring niet meer aan de slag in een betaalde job. Ze organiseren het werk altijd zo dat ik na enkele weken moet afhaken. En mijn gezondheid is veel te belangrijk. Dat vindt ook de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.

Suzy, een dame met veel creatief talent, die last heeft van starre regels

De rol van ondersteunende diensten en dienstverleners

Er zijn verschillende ondersteunende diensten die een rol spelen in de zoektocht naar werk, maar ook in de ontwikkeling van de loopbaan. Er zijn naast adviserend geneesheren van de mutualiteiten en de externe preventiediensten, ook arbeidsgeneesheren en behandelende artsen die een rol spelen. Samenwerken en communiceren met alle betrokkenen is van cruciaal belang. Nu werken deze verschillende personen naast mekaar. Loopbaanontwikkeling vanuit een moeilijke situatie is echter een samenspel van kansen krijgen en eigen mogelijkheden.

Bert werkt in een call-center in Hasselt. Hij zou graag deeltijds gaan werken. Hij klopt aan bij de sociaal assistente van het ziekenhuis waar hij in behandeling is. Maar die weet geen raad met de vraag. Ze stuurt hem door naar het ziekenfonds. De adviserend geneesheer vindt dat Bert beter ineens helemaal op ziekenkas kan gaan. Hij heeft tenslotte een chronische aandoening. Ook bij de arbeidsgeneesheer van het bedrijf waar hij werkt gaat hij langs. Die weet geen raad met zijn vraag naar aangepast werk en vreest dat de werkgever moeilijk gaat doen. Zijn behandelende arts ziet door het bos de bomen niet meer en krijgt ook geen informatie over de mogelijke oplossingen, zelfs niet als zij aandringt. En Bert weet niet meer waar hij moet zijn om raad te krijgen.

Bert, die verloren loopt in het bos, en niemand heeft tijd om hem te ondersteunen

Jobcoaching als ondersteuning in de ontwikkeling van een loopbaanperspectief

Jobcoaching ervaren wij als een containerbegrip. Op zich is het ook geen probleem dat met jobcoaching verschillende zaken worden bedoeld. Maar jobcoaching is voor ons een systeem waarbij voor de betrokkene zijn vraag vertaald wordt in een concrete aanpak en acties. Sommigen vragen ondersteuning bij het zoeken naar een (nieuwe) job, anderen willen bekijken welke aanpassingen hen kunnen verder helpen bij de uitoefening van hun job, enzovoort. Op dit ogenblik gaat het om een tijdelijke en beperkte ondersteuning van personen die aan de slag gaan. De huidige jobcoaching maakt de overgang van niet-werken naar werken in de eerste zes maanden van een contract. Wij pleiten al langer voor jobcoaching die ook mogelijk is ná zes maanden. De bedoeling is niet om voor iedereen een permanente jobcoaching te voorzien. We willen wel dat de drempels die personen met een arbeidshandicap ervaren worden weggewerkt. Het zou dus goed zijn dat jobcoaches ook op andere momenten in de loopbaanontwikkeling ondersteuning kunnen bieden.

Werkgevers en vakbonden: één front

Werkgevers hebben een belangrijke rol in de uitbouw van deze nieuwe visie op loopbaanontwikkeling

voor personen met een arbeidshandicap. In voorgaande kan u lezen dat we veel verwachten van hen. Naast werkgevers moeten ook vakbonden mee opkomen voor de uitrol van de aanpassingen die wij vragen. We merken dat er ook bij vakbonden aandacht is voor mensen met een arbeidshandicap. Vakbonden zijn in ons systeem de bewakers van de afspraken tussen werkgevers en werknemers.

Bij werknemers met een arbeidshandicap is het belangrijk om de afspraken flexibel toe te passen. Als we meer personen met een arbeidshandicap aan de slag willen, dan is zeker op de werkvloer meer pragmatisme op zijn plaats. Flexibiliteit staat dan in functie van de mogelijke inschakeling in en uitbouw van een duurzame loopbaan voor personen met een arbeidshandicap. Vakbonden zouden de ideale partner kunnen zijn om tezelfdertijd mogelijkheden voor flexibele toepassing van regels te ondersteunen en de grens te bewaken zodat het sociaal correct blijft. Nu gaan werknemersafgevaardigden veel in de verdediging. Zij hebben last met het flexibel toepassen van de gemaakte afspraken.

Problemen oplossen: een continu proces met alle betrokkenen op de werkvloer

Als er al wordt ingezet op het oplossen van de concrete problemen die zich stellen, dan overheerst het idee dat alle problemen moeten zijn weggewerkt vooraleer een volgende stap kan worden gezet. Dat is natuurlijk vragen om problemen. Oplossingen moeten worden georganiseerd zoals het leven zich organiseert. Er worden een paar passen gezet, er wordt gekeken waarheen de betrokkene verder wil en kan, er wordt gekeken welke oplossingen voorhanden zijn, en dan gebeurt de volgende stap enzoverder. Voor ons moeten begeleiding en ondersteuning geënt zijn op dit proces. Mensen functioneren zelden louter als individu, maar ook binnen de groep van de collega's en tegenover de leidinggevenden.

Loopbaanontwikkeling gaat dus niet alleen over individuele werknemers (met een arbeidshandicap), maar over het samen realiseren van persoonlijke en bedrijfsdoelstellingen met collega's en leidinggevenden, rekening houdend met de ruimere bedrijfscontext. Goede ondersteuning vraagt dat we meer doen dan rechtlijnig denken vanuit een relatie

werkzoekende – dienstverlening. We moeten ook het netwerk van de betrokkene bij de ondersteuningsacties betrekken. En zelfs de bedrijfscontext moet worden bekeken om tot de juiste ondersteuning (op maat) te komen. Ondersteuning is trouwens nodig bij alle werknemers. Een netwerk organiseren rond de betrokkene mag zich niet beperken tot een groepje personen rond iemand, los van de concrete bedrijfsrealiteit. Ondersteuning moet ook inzetten op samenwerking tussen verschillende diensten.

Loopbaanondersteuning moet ook een levenslang karakter krijgen. Betrokkenen geven aan dat ze te weinig mogelijkheden hebben om zelf te sturen aan hun loopbaan. Veel problemen duiken op na één of twee jaar, omdat het nieuwe er dan af is en pijnpunten zich steeds duidelijker manifesteren. De bereidheid van collega's om 'eens een handje toe te steken' verdwijnt wel eens, zeker in periodes dat het voor iedereen druk is. Ook kunnen zich problemen manifesteren als de taakinhoud van de betrokkene met de arbeidshandicap (licht) wijzigt of als er een nieuwe collega of leidinggevende wordt aangeworven. Dan zouden er manieren moeten zijn om onmiddellijk te remediëren.

Jan had een verkeersongeval. Hij lag enkele maanden in coma. Hij werkte in een bedrijf dat auto's produceerde. Hij mocht van zijn directe baas terugkomen naar zijn vroegere werkplek. Maar Jan had zelf heel veel twijfels of hij het ritme en de opeenvolging van taken nog wel aankon. Hij werkte zes maanden met een stagecontract. Zijn collega's hielpen hem met sommige praktische zaken of wezen hem op dingen die niet helemaal in orde waren. Maar Jan leerde op die zes maanden opnieuw meedraaien in de ploeg. Hij vond zelf dat hij geen loon moest hebben voor zijn inspanning. Hij wilde altijd kunnen terugkeren naar een uitkering van de verzekering. Dat gaf hem meer zekerheid. Het mocht mislopen, maar dat gaf hem innerlijke rust. Hij mocht langzaam opbouwen. Jan is nu opnieuw aan de slag in het bedrijf, met een normaal loon. Hij voelt zich gelukkig dat hij kan meedraaien. De gevolgen van het ongeval steken soms nog de kop op, maar er zijn collega's en vrienden die hem ondersteunen.

Jan die graag laat zien wat hij nog in zijn mars heeft, heeft gelukkig ook een baas en collega's die hem niet laten vallen

Om de loopbaanperspectieven van personen met een arbeidshandicap te optimaliseren wordt momenteel door de Commissie Diversiteit van de SERV aan een nieuwe Actielijst Arbeidshandicap gewerkt. We zien de actielijst als een vertaling van de aandachtspunten uit deze tekst, naar een uitvoerbaar geheel van maatregelen en acties, samen met VDAB, GTB-Vlaanderen en FeGOB.

Loopbaanontwikkeling is een werk in uitvoering, maar er zijn vele randvoorwaarden die hun belang hebben. Het is een en/en-verhaal. De overheid, de sociale partners en de dienstverleners hebben allemaal een rol te spelen in de ontwikkeling van een goede context. Ook de acties van de betrokkenen zelf hebben hun belang. Het einddoel moet zijn: lange, leuke loopbanen voor alle mensen, met en zonder arbeidshandicap.

Deze tekst is een collectief werkstuk van het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid.⁶ De auteurs waren:

*Sarah Defloor, Vlaams Patiëntenplatform
Didier Pieters, JKVG-De Werkbank
Ward Rommel, Kom op Tegen Kanker
Pieter Sergooris, Rondpunt vzw
Arsène Vyncke, Opdoss
Gerdine Westland, Rondpunt vzw
Jos Wouters, Gelijke Rechten voor Ieder Persoon met een Handicap*

Noten

1. <http://www2.vlaanderen.be/loopbaanontwikkeling>
2. GTB doet aan gespecialiseerde trajectbegeleiding en -bepaling van personen met een arbeidshandicap. De doelstelling van hun transitietrajecten is leerlingen gedurende hun laatste schooljaar een leertraject aan te bieden met betrekking tot de arbeidsmarkt (zie <http://www.gtb-vlaanderen.be/>).
3. FeGOB: Federatie van centra voor Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling.
4. Uit een bevraging van het Vlaams Patiëntenplatform blijkt dat bijna 80% van de mensen die leven van een uitkering eigenlijk gewoon terug aan het werk willen (Vlaams Patiëntenplatform, 2014).
5. Zie ook advies rond inactiviteitsvallen van de Commissie Diversiteit van de SERV (SERV, 2015).
6. zie www.handicapenarbeid.be

Bibliografie

- Defloor, S., Demarez, L., Pieters, D., Sergooris, P., Van Impe, A., Vyncke, A., & Wouters, J. (2014). De Vlaamse Ondersteuningspremie: blijvend kansen bieden aan personen met een arbeidsbeperking! *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(3), 121-129. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco.
- Samoy, E. (2015). *Nota Handicap en Arbeid*. Brussel: Departement Werk & Sociale Economie
- SERV. (2015). *Advies. Inactiviteitsvallen voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap*. Brussel: SERV, Commissie Diversiteit
- Vandeweyer, J., & De Lathouwer, L. (2013). *Eindrapport. Haalbaarheidsstudie naar het invoeren van een afgeleide Vlaamse Work Ability Index*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie
- Vlaams Parlement. (2015). *Verslag van de gedachtevisie over de conceptnota van de Vlaamse Regering 'Duaal leren – Een volwaardig kwalificerende leerweg'*. Brussel: Vlaams Parlement
- Vlaams Patiëntenplatform. (2014). Themanummer over werken met een chronische aandoening. *Samenspraak. Nummer 75, november 2014*