

## Werknemers met een arbeidsbeperking

Het aantal personen met een handicap dat in een betaalde job tewerkgesteld is, is te laag. Personen met een handicap ervaren op de werkvloer langdurige hinder en drempels waarmee anderen niet te maken krijgen. Ook mensen met chronische aandoeningen of mensen die te kampen hebben met langdurige ziekte kunnen als personen met een handicap beschouwd worden. Ondanks een positieve evolutie in het arbeidsmarktbeleid voor mensen met een handicap, blijft deze groep nog ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Het kan beter. Het moet mogelijk zijn om nog meer mensen met een handicap aan het werk te helpen, als het kan in de reguliere economie, zonder afbreuk te doen aan de noodzakelijke jobs die er zijn in de sociale economie. Dat zou ervoor zorgen dat deze groep mensen een beter inkomen verwerft, en een gelijkwaardige positie in de samenleving kan innemen. Het bedrijfsleven sluit onterecht, en al dan niet bewust, nog steeds een hele groep mensen af van arbeidsparticipatie. Gelijke kansen en een gelijke behandeling van deze groep is nochtans om verschillende redenen belangrijk: het betekent niet alleen een (beter) inkomen, maar ook een ruimer sociaal leven, meer sociale contacten, een betere mobiliteit, kortom een kwalitatievere deelname van deze groep aan alle aspecten van het maatschappelijk leven.

Het versterken van de arbeidskansen van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt kan o.a. gebeuren via de maatregel van “redelijke aanpassingen, die letterlijk de drempels kunnen wegnemen die arbeidsdeelname verhinderen, en het optimaliseren van tewerkstellingsondersteunende maatregelen die een eventueel rendementsverlies kunnen opvangen. Deze zijn de zogenaamde BTOM's: bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen die door de VDAB kunnen worden toegekend aan personen met een handicap. De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) is daar een voorbeeld van. Het is een tussenkomst in de loonkost voor de werkgever die een werknemer met een arbeidshandicap aanwerft of in dienst heeft. Daarbij verliezen we niet uit het oog dat het even belangrijk is om verder in te zetten op goed uitgebouwde maatwerkbedrijven en op het optimaliseren van de noodzakelijke werk- en zorgtrajecten, vooral voor personen met een psychische kwetsbaarheid. Maatwerkbedrijven stellen mensen tewerk met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en richten zich tot de werkzoekenden met de meest geringe kansen op werk. Daartoe behoren personen met een handicap, personen met een psychosociale problematiek en langdurig werklozen.

In Vlaanderen werken de meeste personen met een handicap in maatwerkbedrijven. Het Vlaams maatwerkdecreet wil nochtans werk maken van de doorstroom van werknemers uit maatwerkbedrijven naar de reguliere economie. De VOP of arbeidspostaanpassingen zullen op zich onvoldoende zijn om deze transitie vlot te laten verlopen. De sociale partners vinden het daarom noodzakelijk dat ook het individueel maatwerk in de vorm van ondersteuning en begeleiding naar en na een dergelijke transitie onontbeerlijk is. Ook moet het werken aantrekkelijker worden gemaakt door het verschil tussen uitkeringen en loon voor deze doelgroep te verhogen.

Recente onderzoeken van het Vlaams Patiëntenforum tonen aan dat een ruime meerderheid van de niet-werkende ondervraagde personen graag aan het werk willen of het werk willen hervatten. Veel mensen betreuren het dat ze niet (meer) kunnen deelnemen aan het arbeidsleven omwille van de drempels die ze door hun handicap of aandoening ervaren. Een gedegen ondersteuning en begeleiding bij het zetten van de stappen naar werk of de terugkeer naar al of niet aangepast werk is van groot belang bij een dergelijk transitie moment in iemands loopbaan. Duidelijke informatie over de mogelijkheden en de gevolgen van werk(hervatting), de mogelijkheden tot deeltijds werken, de

regels rond integratie op de werkvloer na langdurige ziekte ... is noodzakelijk om de juiste keuzes te kunnen maken. Een dergelijke loopbaanbegeleiding voor personen met een handicap is een instrument om de eigen loopbaan te kunnen sturen en plannen, of om het werk te kunnen behouden of werkbaar te houden. Het is dus ook een belangrijk preventief instrument. Voor sommigen is een systeem van ondersteuning op maat doorheen de ganse loopbaan nuttig en zinvol. Helaas is de wereld van de gespecialiseerde dienstverlening zeer complex en verwarrend voor wie ervan gebruik wil maken. Gespecialiseerde ondersteuning voor personen met een arbeidsbeperking zou overzichtelijker moeten gebeuren en meer continu worden aangeboden. In het advies van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) d.d. 2/12/2015 pleitte de Commissie Diversiteit daarom voor een centraal aanspreekpunt voor het schakelen tussen verschillende dienstverleners tijdens een traject naar werk én tijdens alle transitie- of scharniermomenten gedurende de ganse loopbaan.

Ook bij werkgevers is informeren en sensibiliseren nog nodig. Werkgevers zijn nog te weinig op de hoogte over de mogelijkheden en nog al te vaak schrikt het idee van redelijke aanpassingen hen af. Deskundige informatie en ondersteuning bij de selectie, aanwerving, tewerkstelling en retentie van personen met een handicap is ook voor werkgevers van groot belang. Ook belangrijk is een goed uitgewerkt en duurzaam personeelsbeleid, met aandacht voor disability management (re-integratie, retentie, ...). Zo kunnen technologische vernieuwingen als hulpmiddel ingezet worden om mensen met een beperking aan het werk te helpen of te houden. Het besef en bereidheid moet er zijn om over zulke oplossingen te willen nadenken.

Wie meer wil weten over de maatregelen en de mogelijkheden op arbeidsvlak voor personen met een handicap, kan terecht bij de ACLVB-loopbaanconsulenten.

Ook ACLVB-afgevaardigden die vragen hebben over deze thematiek in het kader van hun syndicale werking, kunnen bij hen terecht:

<https://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten>



Neem ook eens een kijkje op de vernieuwde website van 'Handicap en Arbeid'

<https://www.handicapenarbeid.be/> Op deze website kan iedereen die interesse heeft in de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte terecht. Je vindt er goede en inspirerende voorbeelden. Er is ook een databank met praktische informatie en concrete tools.

