

# HOE DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN (ARBEIDS)HANDICAP IN VLAANDEREN VERBETEREN?

Jos Wouters & Katrijn Ruts

Personen met een handicap willen werken in een gewone job en een loopbaan uitbouwen zoals iedereen. Ook de samenleving heeft er baat bij dat personen met een handicap aan het werk geraken. Ook het VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap bevestigt het recht om “gewoon” te participeren aan de samenleving, en dus zoals iedereen recht te hebben op een betaalde job in het reguliere circuit. Om de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap op te trekken zijn er echter nog wel een aantal aanpassingen nodig, en dit best binnen een geïntegreerd inclusief beleid. Levenslang leren toegankelijker maken, de arbeidsorganisatie meer op maat van de werknemers organiseren, daarbij bijvoorbeeld de mogelijkheid op kleine flexibele jobs aanbieden, het uitkeringsstelsel hervormen zijn noodzakelijk. Ondersteuning van personen met een handicap op alle momenten van hun loopbaan is de rode draad. Hiervoor geld vrijmaken moet gezien worden als een investering in de groep én in een diverse actieve samenleving. Beleidsdomeinoverstijgende persoonsgebonden budgetten zijn een hefboom om de persoon zelf de regie te geven en de ondersteuning efficiënt in te zetten. Het huidige maatwerkdecreet met een rugzakprincipe is hiervoor een eerste stap maar kan niet het eindpunt zijn.

## Personen met een handicap en chronische ziekte willen in een gewone job aan de slag

In Vlaanderen werken ongeveer 182.500 mensen met een arbeidshandicap in het reguliere circuit.<sup>1</sup> Daarnaast zijn er ongeveer 300.000 die niet werken. Naast het reguliere circuit bestaan er ook nog maatwerkbedrijven. Daar werken 17.500 personen met een handicap. Als we 17.500 vergelijken met de 182.500 dan wordt duidelijk dat mensen met een handicap vooral werken in het reguliere circuit.

De werkzaamheidsgraad<sup>2</sup> bij personen met een handicap is zeer laag: eind 2012 lag die op 38,7%, tegenover 71,5% voor de volledige bevolking. Dat cijfer moet dus nog flink omhoog... en dit betekent dat (ook) reguliere werkgevers moeten inzetten op aanwerving en ondersteuning van personen met een arbeidshandicap.

Naast betaald werk bestaan er ook initiatieven voor dagbesteding. Veel mensen met een handicap geven echter aan dat dit niet hun eerste keuze is. Werken tegen betaling geeft immers een heel andere maatschappelijke positie.

Weinig mensen die géén handicap hebben vinden dat alle personen met een handicap moeten kunnen werken. Het klassieke uitgangspunt blijft dat veel mensen met een handicap zelf kiezen voor “zinvolle dagbesteding”. Daarmee worden alle personen met een handicap echter op één hoopje gegooid.

<sup>1</sup> Met het reguliere circuit bedoelen we privé-ondernemingen en organisaties, de overheid, het onderwijs  
<http://www.werk.be/onderzoek/publicaties/notaHandicapArbeid.htm>

<sup>2</sup> werkzaamheidsgraad is de verhouding tussen de effectieve tewerkstelling van mensen uit de groep en het totaal aantal mensen in de groep. 38,7% is dus een tewerkstelling van bijna 4 op 10 mensen, in de leeftijd tussen 20 en 64 jaar.

## Personen met een handicap hebben recht op een loopbaan

Personen met een handicap mogen meer ambiëren dan “gewoon een job hebben”. Net als andere mensen willen zij soms ook veranderen van job, meer verantwoordelijkheid nemen, minder gaan werken als dat hun vraag is.

Om een loopbaanperspectief mogelijk te maken moet “levenslang leren” ook mogelijk zijn voor personen met een handicap. De ontoegankelijkheid (in alle betekenissen) van het onderwijs blijft ook voor het opbouwen van dit loopbaanperspectief voor personen met een handicap een groot pijnpunt. Dat gaat soms over praktische zaken zoals het ontbreken van toegankelijk sanitair of klaslokalen, soms over de ontoegankelijkheid van lesmaterialen en pedagogische aanpak. De onderwijsactoren focussen te veel op de “standaard” leerling of –student.

(Bijkomende) opleidingen en vorming zijn dus ook voor personen met een handicap belangrijk, maar het is slechts één van de hefboomen. Voor deze groep is de juiste ondersteuning minstens even belangrijk om een succesvolle tewerkstelling en loopbaan te verzekeren. Ook ondersteuning bij de overgangen van onderwijs naar werk, van de ene job naar de andere, van werkloosheid naar tewerkstelling moet uitgewerkt worden. De overheid moet ook meer jobcoaching voorzien voor mensen die daar nood aan hebben. Een inclusief beleid rond werk gaat dus uit van investeren in (ondersteuning van) mensen met een handicap op alle vlakken en op alle loopbaanmomenten!

## Een arbeidsorganisatie meer op maat van de werknemers

De organisatie van het werk of een bedrijf moet meer op maat gebeuren van de betrokken werknemers in plaats van omgekeerd. Personen met een handicap (en ook vele anderen!) passen niet (altijd) in een standaardprofiel. Er moet dan ook meer aandacht zijn voor jobs op maat. Taakinvulling zou een dynamisch proces moeten zijn, waarbij die invulling wordt afgestemd op de betrokken persoon. Een concreet voorbeeld is de vraag van personen met een handicap naar kleine (zelfs minder dan halftijds) en flexibele banen. Maak hiervan een optie! Door deze aanpassingen wordt werken mogelijk voor veel meer mensen.

## Eigen regie en ervaringsdeskundigheid

Bij het inzetten van ondersteuning moeten personen met een handicap de regie krijgen over deze ondersteuning. Dit is essentieel om de ondersteuning werkelijk efficiënt en op maat te krijgen. Maar ook omwille van het recht van personen met een handicap de controle over hun ondersteuning te houden. In het huidige beleid ligt te veel de klemtoon op regie door professionelen. Het zijn meestal anderen die, weliswaar met goede bedoelingen, vanuit een professionele context de weg uitstippelen. Professionele ondersteuners hebben, vanuit een verkeerde beeldvorming, vaak ook geen aandacht voor de inbreng van de mensen met een handicap zelf. Professionele ondersteuning moet daarentegen dienstbaar zijn aan de betrokken persoon met een handicap. Dat betekent ook dat er altijd aandacht zou moeten zijn voor open communicatie en overleg.

“Nothing about us without us”, is het motto van de emancipatiebeweging van personen met een handicap. Stop met te spreken over ons, zonder ons! Persoonsgebonden budgetten voor ondersteuning (ook op vlak van werk), kunnen een hefboom zijn om deze mentaliteitswijziging en regie over de ondersteuning te verkrijgen. Dit is naar onze mening de gepaste volgende stap na het huidige maatwerkdecreet. Dat bevat wel een rugzakprincipe, maar legt nog te weinig de regie over die rugzak bij de rechthebbende zelf.

## Economische positie van personen met een handicap vrijwaren

### a) Een hervorming van de uitkeringen

De huidige regelingen rond uitkeringen waar personen met een handicap mee te maken krijgen, zorgen voor een hoge psychologische drempel om te gaan werken. Dat is niet alleen slecht voor de tewerkstelling van mensen met een handicap. Het gevolg is bovendien dat mensen met een handicap vaak nodeloos blijven hangen in een voltijdse uitkering. Die structuren moeten herbekeken worden met het oog op een financieel interessantere combinatie tussen enerzijds inkomen uit werk en anderzijds inkomen uit uitkeringen zoals de inkomensvervangende tegemoetkoming en de ziekte- en invaliditeitsuitkering.

### b) Integraal en kostendekkend ondersteuningsbeleid

Mensen met een handicap hebben meer ondersteuning nodig om dezelfde output te leveren. Het gaat vaak ook over ondersteuning op andere domeinen dan werk. Voorbeeld: je huishouden georganiseerd krijgen na een zware werkdag is voor sommige personen met een handicap extra moeilijk. Mensen aan het werk helpen betekent dus dat de overheid dit integraal zou bekijken: ook de nodige ondersteuning op andere domeinen betaalt en die domeinen aan de situatie van personen met een handicap aanpast. Dit moet ook vertaald worden in

beleidsdomeinoverstijgende ondersteunende structuren en systemen, zoals persoonsgebonden budgetten die mensen kunnen inzetten om hun handicap te compenseren in allerlei levensdomeinen, ook in de werksituatie.

## Bio

Jos Wouters en Katrijn Ruts zijn beleidsmedewerkers bij Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP) vzw. **GRIP** is een burgerrechtenorganisatie van personen met een handicap die streeft naar gelijke rechten en gelijke kansen voor personen met een handicap. Het VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap, 4 jaar geleden ondertekend door België, is daarbij het uitgangspunt. GRIP werkt zowel op vlak van beleidsbeïnvloeding als aan het veranderen van de mentaliteit in de samenleving. [www.gripvzw.be](http://www.gripvzw.be)

**Jos Wouters** werkt bij GRIP rond de thema's "werk" en "redelijke aanpassingen". Hij werkte voorheen in een voorziening voor personen met een verstandelijke handicap als opvoeder en boekhouder. Later was hij financieel verantwoordelijke van een sociale werkplaats. Deze verschillende professionele invalshoeken zijn heel verrijkend geweest voor het opbouwen van een breed beeld op personen met een handicap en hun tewerkstellingskansen en -aspiraties. Zijn ervaringsdeskundigheid in het leven met een handicap versterkt zijn professionele deskundigheid.

**Katrijn Ruts** werkt bij GRIP rond de thema's "kwaliteit van bestaan" en "ondersteuningsbeleid", voornamelijk rond het Vlaamse welzijnsbeleid. Zij werkte eerder bij het Vlaams Gebruikersoverleg voor Personen met een Handicap (VGPH) dat vertegenwoordigers van personen met een handicap in de zorgregie ondersteunt. Daarvoor werkte ze bij GRIP rond het uitwerken van instrumenten voor een gelijkerekansenbeleid zoals een indicatorenset voor het meten van inclusie en het uitwerken van een "inclusie effecten analyse" voor het ex ante inschatten van effecten van beleidsvoornemens.

## Leestips

<http://www.werk.be/onderzoek/publicaties/notaHandicapArbeid.htm>