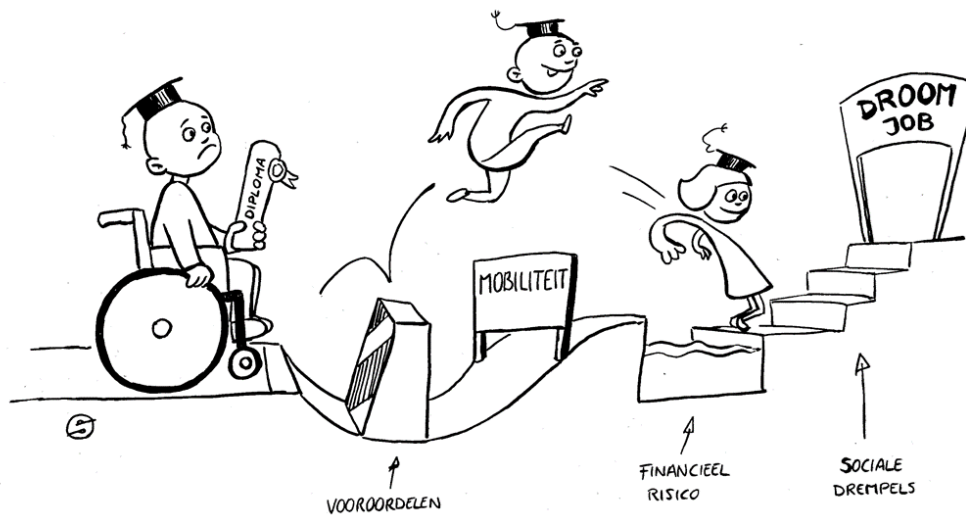


**Cocreatiedag Disruptief Inclusief:
VN verdrag “Kansen op werk” en “Redelijke aanpassingen”**



Disruptief inclusief organiseerde 5 oktober een cocreatiedag om een lokale vertaalslag te maken van het VN-verdrag voor personen met een handicap.

Disruptief inclusief?

Disruptief Inclusief komt voort uit het in elkaar slaan van de handen van Konect vzw, GTB, DWSE, VDAB (en recent vervoegde SERV en platform Handicap en Arbeid de stuurgroep). De ambitie van disruptief inclusief is om werk lonend en toegankelijk te maken voor mensen met een beperking op een arbeidsmarkt die inclusief is.

Waarom een cocreatiedag?

Met de cocreatiedag kozen we voor een ingekorte versie van het traject dat we zelf als stuurgroep hebben afgelegd. We kozen bewust voor cocreatie tussen verschillende professionals, beleidsmakers, personen met een beperking, werkgevers, begeleiders,...

VN-verdrag voor personen met een handicap

Het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap toont een visie voor inclusie. Doel van dit verdrag is dat alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten op voet van gelijkheid. Het Verdrag werd door de Verenigde Naties op 13 december 2006 aangenomen en in België en Vlaanderen in 2009 geratificeerd. Lidstaten die het verdrag ratificeren engageren zich om een stappenplan uit te tekenen om die gelijkheid te realiseren.

Het Verdrag creëert geen nieuwe rechten voor personen met een handicap. Het legt er wel specifiek de nadruk op en voorziet de mechanismes om te controleren of die rechten ook nageleefd worden in de landen die het Verdrag ondertekend hebben.

Artikel 27 gaat over het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen. "Dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap." Onze centrale vragen voor de cocreatiedag werden dan ook:

- Hoe vullen we dit artikel 27 lokaal in?
- Voor welke veranderingen willen we samen gaan?
- Welke stappen moeten daarvoor genomen worden?

De deelnemers kozen om uit de elf thema's die artikel 27 oplist onder recht op werk (zie bijlage 1) in te zoomen op 'kansen op werk' en 'redelijke aanpassingen' op de cocreatiedag.

1. Cocreatiedag 5 oktober

A. Empathiebad

Via gesprekken met personen met een beperking, ouders, begeleiders en werkgevers verplaatsen we ons als stuurgroep in de verschillende posities. Hoe zien personen met een beperking hun plaats op de arbeidsmarkt? Wat is hun droomjob en wie zijn dan hun collega's? Welk parcours hebben ze afgelegd? Op welke manier worden zij geconfronteerd met drempels? Deze verhalen werden gebundeld in het [verhalenmagazine](#). Ze sterkten onze doelstelling: We willen dat werk loont en vanzelfsprekend toegankelijk is voor mensen met een beperking op een arbeidsmarkt die inclusief is. De persoonlijke verhalen vormen onze inspiratie en schetsen helder waarom we achter deze doelstelling staan.

Tijdens de cocreatiedag wouden we de deelnemers eenzelfde ervaring bieden. Met het empathiebad stimuleerden we de deelnemers om elkaars perspectief aan te nemen, om in open dialoog ideeën uit te wisselen om op die manier zichtbaar te maken wat er moet veranderen, welke kansen we moeten grijpen en hoe we aan een samenleving kunnen bouwen waarin werk voor iedereen even vanzelfsprekend is.

B. Beleidsaanbevelingen: Gelijke kansen op werk

We zoomden in op de paragraaf "Kansen op werk/aanwerving" uit artikel 27 van het VN Verdrag "e) De kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar tewerkstelling."

We vertrokken vanuit het formuleren van het gewenste eindpunt, de droom inzake gelijke kansen op werk. Nadien werd stilgestaan bij waar het vandaag misloopt en wat er nodig is om het gewenste eindpunt te bereiken a.d.h.v. inlevingscassen. Hieronder formuleren we (beleids)adviezen om vooruitgang te boeken zodat personen met een handicap een gelijke kans op werk hebben.

Werk holistisch/integraal toe naar het VN verdrag: Alle levensdomeinen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

- **Stimuleer samenwerking over ministers, administraties en beleidsdomeinen heen.** Een fragmentaire focus op één onderdeel heeft minder slagkracht.
 - **Promoot inclusieve kinderopvang.** Samen spelen, samen leven, samen werken
 - **Bevorder inclusief onderwijs.** Evolveer naar een nieuw systeem waar alle kinderen (van het huidige buso, aso, tso, e.d.) hun plaats vinden.
 - **Denk aan toegankelijkheid voor iedereen.** Toegankelijkheid vormt vaak een drempel – onder andere inzake mobiliteit, toegang tot (overheids)gebouwen

- **Opleiding is een gamechanger.**
 - **Focus op competentiedenken en talenten in plaats van de nadruk op diploma.** De Vlaamse overheid kan hier een voorbeeldrol in opnemen om het competentiedenken en focus op talenten zelf beter te verankeren in aanwerving en doorgroeimogelijkheden.
 - **Recht op gelijke toegang op en kansen binnen onderwijs/opleiding.** Biedt (écht) gelijke kansen in formeel onderwijs ook mensen met een beperking moeten kansen en vrije keuze hebben. Dit biedt een gelijk vertrekpunt. Iedereen verdient de kans om een diploma te halen op niveau (kansen in buso liggen substantieel lager)
Vb. nood aan tweetalige klassen (Vlaamse gebarentaal /Nederlands)
 - **Biedt gelijke toegang tot levenslang leren.** Neem ondersteunende maatregelen mee naar de opleidingscontext. Hoe verhoudt een cognitieve ondersteuningsnood zich tot het denken in vergelijkbare talenten op een open arbeidsmarkt?

Ontzorg en biedt ondersteuning aan de werkgever en werknemers zonder handicap

- **Zet in op laagdrempelige administratie.** Maak het zo simpel mogelijk om afhaken tegen te gaan! Administratieve last is vaak een drempel die ontmoedigt om iemand met een handicap een kans te geven, te laten doorgroeien. Ook expertise ter beschikking stellen zodat ze zelf geen expert moeten zijn in de materie.
- **Bredere en betere laagdrempelig gecentraliseerde ontsluiting van ondersteuningsmogelijkheden.** Maak ondersteuningsmogelijkheden die vandaag bestaan op 1 portaal makkelijk vindbaar. Stel informatie in heldere taal ter beschikking.
- **Investeer in ondersteunende coaching voor werkgevers.** Stel laagdrempelige coaching ter beschikking van werkgevers waarin gekaderd wordt hoe zij een inclusieve werkvloer kunnen organiseren. Stimuleer het opnemen van inclusie in missie/visie van ondernemingen. Verhoog zo het draagvlak om (te starten met) het creëren van inclusieve werkvloeren
- **Bied collega's de nodige ondersteuning (informatie, opleiding,...)** zodat ze zeker zijn dat ze een collega met een beperking op een goede manier kunnen ondersteunen op de werkvloer.

“Ik wil een goede werkgever zijn en de garantie kunnen hebben dat ik de persoon op een goede manier kan ondersteunen.”

Ontzorg en biedt ondersteuning aan personen met een handicap

- **Voorzie begeleiding naar werk en begeleiding tijdens tewerkstelling.**
 - **Zet meer in op begeleiding in functie van individuele noden** en bouw doelgroepgerichte begeleiding verder af.

- **Versterk / zet proactief in op sollicitatie coaching van werkzoekenden met een beperking:** Hoe solliciteren ik? Kan ik iemand meenemen van mijn persoonlijk netwerk? Wat is er mogelijk qua ondersteuning? Hoe vertel ik mijn verhaal best?
- **Bevorder duurzame tewerkstelling door begeleiding na indienstname aan de bieden.** Begeleiding wordt te vaak gestopt bij het hebben van een job.
- **Stop met het verkavelen van begeleiding,** het is een begeleider in dienst van de persoon. Eén aanspreekpunt voor de persoon doorheen de carrière. De begeleider komt van achter zijn bureau, gaat mee naar de werkplek.

“De jobcoach is iemand die ik al heel goed ken, van op de schoolbanken, het is mijn vertrouwenspersoon. Vergelijk het met iemand die op de bank werkt en meerdere klanten in zijn portefeuille heeft.”

- **Bredere en betere laagdrempelig gecentraliseerde ontsluiting van ondersteuningsmogelijkheden.** Maak ondersteuningsmogelijkheden die vandaag bestaan op 1 portaal makkelijk vindbaar. Stel informatie in heldere taal ter beschikking.
- **Biedt flexibiliteit van financiële systemen waar tegemoetkomingen en werken gecombineerd kunnen worden.** De integratietegemoetkoming mag niet stoppen bij tewerkstelling. De inkomensvervangende tegemoetkoming zou zoals de RIZIV-uitkeringen moeten reageren bij tewerkstelling (combinatie van loon en tegemoetkoming is mogelijk).
- **Biedt (meer) duidelijkheid en garantie over de impact van loon op de tegemoetkoming.** Wat de sociaal assistent van de FOD Sociale Zekerheid zegt bij de start van de tewerkstelling over de impact van het loon op de tegemoetkomingen, moet gegarandeerd kunnen worden. Alle onzekerheid dient weggenomen te worden.

Bevorder gelijke kansen bij solliciteren voor personen met een handicap

- **Schrijf vacatures zodanig dat iedereen zich welkom voelt om te solliciteren.** Vacatures leggen de lat steeds hoger, mensen passen er niet meer in. Vacatures zouden zo geschreven moeten zijn dat iedereen zich aangesproken voelt: “Wij raden iedereen aan om te solliciteren...” Je kan dit als werkgever ook actief uitdragen in vacatures en de manier waarop ze verspreid worden. Vacatures bevatten te veel filters, waardoor te weinig mensen durven solliciteren voor de juiste job.

“Zoek wat mensen voor jou kunnen doen in het bedrijf, zoek jouw meerwaarde voor het bedrijf.”

- **Geef personen de keuze hoe ze zichzelf presenteren**, via een brief, een filmpje e.d. Leg het format niet op. Een filmpje geeft de kans om je te laten zien op de werkvloer, waardoor je anders gaat kijken naar een persoon.

“Jezelf kunnen tonen, niet jezelf nog eens moeten bewijzen.”

- **Solliciteren doe je bij een persoon, wees je bewust van je subjectiviteit en biases.** Hou rekening met wat de persoon nodig heeft, zorg voor een vriendelijke en warme ontvangst, respectvol omgaan, biedt ruimte voor steun uit diens omgeving. Respecteer ook de privacy grens. Neem tijd voor het gesprek, want luisteren naar wederzijdse verwachtingen kost tijd. Respecteer het belang van NIVEA (“niet invullen voor een ander”).

“Als die persoon zegt dat hij of zij er gaat zijn op maandagochtend, moet je die persoon geloven. Zelf niet alle drempels gaan bedenken.”

“Het belangrijkste is dat er open naar mij wordt geluisterd.”

- **Geef ruimte aan het inschakelen van hulp bij sollicitatie** (vb. bij het opstellen van sollicitatiebrieven). Biedt ruimte aan de jobcoach of begeleider om mee te komen naar het sollicitatiegesprek zodat deze de talenten in de verf kan zetten.

“Iemand die je er aan herinnert dat je een bepaalde opleiding hebt gevolgd.”

- **Stimuleer open hiring.** Een klassieke sollicitatieprocedure vormt voor sommige werkzoekenden een serieuze drempel. Open hiring is een innovatieve rekruteringsmethode waar geen sollicitatiegesprek, CV, referentiecheck of interview aan te pas komt. Een werkgever publiceert een vacature en opent een wachtlijst, waarop kandidaten zich persoonlijk komen aanmelden. Telkens er een plaats vrijkomt, nodigt de werkgever één of enkele kandidaten uit voor een bedrijfsbezoek waarbij deze een toelichting krijgen over de job, zonder vragen voorgeschoteld te krijgen. De persoon zelf schat in of de job iets voor hem/haar/die is. De job vormt de test.

- **Mogelijkheden van in te zetten op jobcarving en functiecreatie breder ontsluiten.** Stimuleren voor meer jobs op maat. Neem onwetendheid en angst bij werkgevers weg. Werkgevers zouden kunnen aangeven dat ze open staan voor stages.

- **Installeer neutrale procedures via intern loopbaanbeleid.** Procedures rond gelijke kansen bij sollicitatie uitwerken en hier controlemechanismen rond inbouwen. Aanwervingen zouden gestuurd moeten worden vanuit waardenkader (ipv VOP of andere een financiële incentive als motivatie).

Zet in op beeldvorming en stimulerende cultuurswijziging/mindshift.

- **Werk met kwaliteitslabels inzake inclusiviteit waarmee werkgevers kunnen uitpakken.** Kunnen deze helpen voor werkgevers om mee uit te pakken? – Toerisme Vlaanderen doet dit al jaren. Maak gebruik van trends zoals maatschappelijk verantwoord ondernemen, duurzaamheid, diversiteit, circulaire economie. Ondersteun sociaal ondernemerschap.
- **Betrek werkgeversorganisaties om meer werkgevers te sensibiliseren en informeren over handvatten** om mensen met een beperking warm te maken te solliciteren, kansen te bieden, hen te laten doorgroeien, e.d. Dit kan via lerende netwerken waarin best en worst practices gedeeld worden met elkaar.
- **Vergroot kennis rond ondersteunende maatregelen (o.a., VOP) bij het brede HR landschap.** Dit zou opgenomen dienen te worden in de federale opleidingsplannen voor HR richtingen.
- **Wees als overheid een rolmodel.** Besteed aandacht aan een divers personeelsbestand. Draag inclusiviteit uit in communicatie en beslissingen.
 - Zet in op inclusieve communicatie zoals Vlaamse gebarentaal bij persconferenties
 - Stimuleer/ondersteun samenwerking met sociale economie bij gunning van overheidsopdrachten
 - Er is nood aan diversere ondernemingen (zowel binnen de overheid, als daarbuiten). Biedt fiscale incentives aan inclusieve bedrijven.
 - Biedt redelijke aanpassingen aan op een actieve manier
 - Houdt bij de toestemming voor start van een onderneming rekening met de toegankelijkheid van het gebouw en inclusiviteit/antidiscriminatie. Zo zouden ondernemingen –gelijkaardig aan ondernemingen die niet voldoen aan duurzaamheidsaspecten—hierop teruggefloten kunnen worden.
- **Promoot het denken in complementariteit.** Hoe kunnen individuele medewerkers elkaar aanvullen? De werkvloer als representatie van de samenleving.
- **Begin bij jezelf.** (Vrees voor reacties van) collega's worden soms als argument gebruikt om iemand met een beperking niet uit te nodigen. Bevrage als werknemer jouw werkgever over aanwervingsbeleid/sollicitatieprocedures, toon dat er een draagvlak is om mensen met beperking in het team te verwelkomen.

Binnen de groep heersten er niet altijd eensgezindheid over bepaalde beleidsadviezen:

Zo werd verhoging van (financiële) ondersteuning gesuggereerd: Creëer een recht op stage. Biedt ondersteuning die aan 100% start en nadien afneemt. Maak VOP tot 90% van het loon mogelijk. Dit levert evenwel een spanningsveld met het gevoel dat vele personen met een beperking ervaren om zich (nog maar eens) gratis te moeten bewijzen op een werkvloer. Daarnaast werd de beperkte financiële draagkracht aangekaart om onbetaald stage te lopen.

Daarnaast was het gebruik van quota/aanwervingsverplichtingen omstreden. Er gingen stemmen op om dit te stimuleren/intensifiëren en beboeten wanneer het vooropgestelde quotum niet gehaald werd. Daartegenover vonden anderen dat quota de mindset niet veranderen en personen met een handicap zich niet aangeworven willen voelen/doorgroeien om het “cijfer te halen”.

C. Beleidsaanbevelingen: Redelijke aanpassingen

We zoomden ook in op VN Verdrag Art 27 1) i Redelijke aanpassingen

“i) te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in **redelijke aanpassingen** voor personen met een handicap.” Het recht op redelijke aanpassingen werd in de Belgische Grondwet opgenomen, namelijk: “Art. 22ter. Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met begrip van het recht op redelijke aanpassingen.”

Ook voor dit thema vertrokken we vanuit het formuleren van het gewenste eindpunt (i.e.) de droom inzake gelijke kansen op werk. Nadien werd stilgestaan bij waar het vandaag misloopt en wat er nodig is om het gewenste eindpunt te bereiken a.d.h.v. inlevingscasussen. Hieronder formuleren we (beleids)adviezen om vooruitgang te boeken zodat personen met een handicap een gelijke kans op werk hebben.

Voer wetgevend wijzigingen door die het recht op redelijke aanpassingen ondersteunen

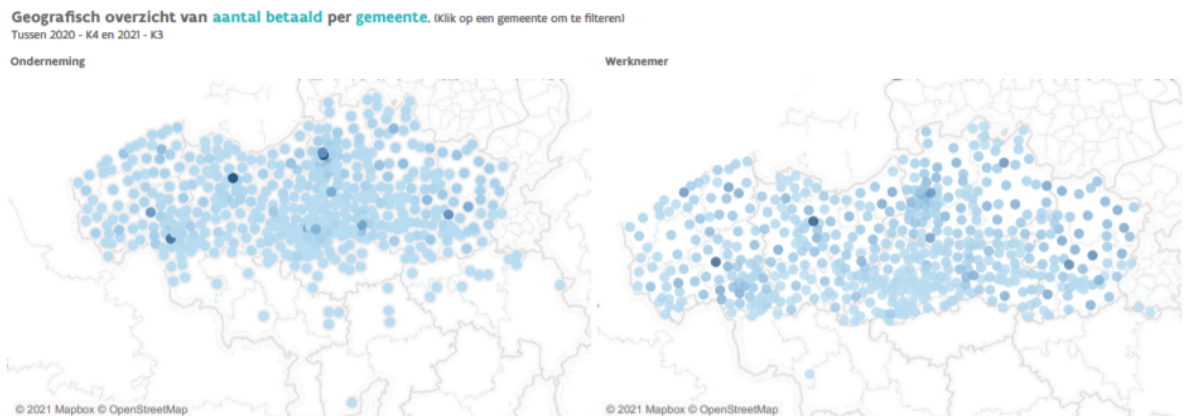
- **Verduidelijk de wetgeving rond recht op redelijke aanpassingen door de verschillen tussen een voorkeur versus een nood aan redelijke aanpassingen te kaderen.** Bij redelijke aanpassingen is een nood van toepassing (een voorkeur zou een gunst zijn). Zet in op een overkoepelend/drukkend afdwingbaar kader dat de “norm” voor iedereen weergeeft
- **Benadruk / controleer het wettelijke minimum om minimaal eenmaal per jaar re-integratie/redelijke aanpassingen te bespreken binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.** “Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend re-integratiebeleid, moet de werkgever regelmatig – en minstens één keer per jaar – overleggen met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk, en over de maatregelen voor aanpassing van de werkposten (art. 1.4-79, eerste lid). Tijdens deze bespreking moet de preventieadviseur-arbeidsarts aanwezig zijn, evenals eventuele andere bevoegde preventieadviseurs.”
- **Neem ‘redelijke aanpassingen’ op in de codex Welzijn op het werk**
- **Werk toe dat personen met een handicap minder individueel dit recht moeten afdwingen.** Nu is dit bij geschil nadelig voor de interpersoonlijke relatie tussen de werkgever en werknemer evenals voor diens doorgroeimogelijkheden

Ontsluit de beschikbare informatie beter en breder

- **Informeert en sensibiliseert breed maatschappelijk**

- **Stimuleert positief informeren en responsabiliseren.** Personen, werkgevers en collega's zijn vaak te weinig op de hoogte van de mogelijkheden en verplichtingen. Laat het ons eerder positief benaderen via inspirerende praktijken, toegankelijke/korte filmpjes, eerder dan sanctionerend of vanuit een verplichtend kader.
- **Kader brede toegevoegde waarde van redelijke aanpassingen.** Aanpassingen kunnen werk verlichten - bijdragen aan bevoegenheid van meerdere werknemers. Dit biedt een gedeelde win voor het hele bedrijf. Switch van rechten voor personen met een handicap naar mensenrechten
- **Ontsluit breder en beter via laagdrempelig gecentraliseerde manier de informatie over het recht op redelijke aanpassingen.** Stel informatie ter beschikking evenals ondersteunende coaching voor werkgevers en personen met een handicap.
- **Zet in op beeldvorming van redelijke aanpassingen.** Hanteer de positieve benadering. Zet positieve verhalen in de verf

Bijvoorbeeld hierbij de visualisatie via Google maps van alle werkgevers die mensen met een VOP aan het werk zetten (Ter info, deze de toepassing zal toegevoegd worden aan de website van het Departement Werk en Sociale Economie)



- **Informeert professionals**

- **Sensibiliseert rond het perspectief van personen met een handicap door het topic redelijke aanpassingen te integreren in alle HR structuren** van het opstellen van een vacature tot opleiding.
- **Vergroot kennis rond redelijke aanpassingen bij werkgevers en werknemers (collega's) en het brede HR landschap**
Neem in de federale opleidingsplannen voor HR richtingen redelijke aanpassingen (o.a. Bijzonder TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen) op.
- **Zet verder in op professionalisering van bemiddelaars VDAB en partners**
Bijvoorbeeld als jobstudent kan je ook gebruik maken van VOP. Dit moet meer

bekend gemaakt worden aangezien dit ervoor zorgt dat ze al op veel jongere leeftijd professionele werkervaring kunnen opdoen en dit hun kansen nadien waarschijnlijk zal versterken.

- **Sensibiliseer vakbonden om op de werkvloeren ook meer te laten inzetten op inclusiviteit van personen met een handicap**
- **Sensibiliseer gericht**
 - **Pas de informatie over redelijke aanpassingen aan op niveau van het bedrijf of de sector.** Geef concrete voorbeelden, laat werkgevers/werknemers ambassadeur zijn bij andere werkgevers van de sector.
 - **Neem als werkgever ook je verantwoordelijkheid als het niet lukt om de persoon in dienst te houden.** Help bij het zoeken naar een andere job, spreek je netwerk aan, verwijst door naar een organisatie die de persoon verder kan helpen,... Zo versterk je ook als werkgever je imago, belangrijk bij de collega's en naar nieuwe kandidaten

Treed in dialoog.

- **Redelijkheid is afhankelijk van de individuele situatie.**
 1. Neem in **dialoog tussen de werkgever en de persoon met een handicap** de vraag naar aanpassing op maat op. Laat beide inspraak hebben in de inhoud van de job. In gesprek kunnen collega's betrokken worden met instemming van werkgever en werknemer met een handicap om te kaderen dat dit geen privilege betreft, maar een nood om werk gelijkwaardig te kunnen uitoefenen. Collega's kunnen een bondgenoot zijn om redelijke aanpassingen te vragen bij de werkgever.
 2. **Als het gesprek moeilijk vlot, kan een vertrouwenspersoon op het werk mogelijk bemiddelen.** Dit zou een disability manager kunnen zijn, iemand van de preventiedienst,...
 3. Indien beide partijen er in onderlinge dialoog niet uit komen. **Voer derde paar ogen in om "redelijkheidscheck" uit te voeren door een neutrale partij (vb. Unia)** die bindend advies dient te formuleren waar iedereen zich aan moet houden. Deze derde partij moet laagdrempelig zijn en zowel de werkgever als de werknemer moet zo'n derde paar ogen kunnen inschakelen. Daarnaast is hier ook een rol weggelegd voor vakbonden en werkgeversorganisaties om hun leden hierin te ondersteunen.

Neutrale partner die **aftoetsingskanaal vormt voor werkgever en werknemer die belangen van beide behartigt** (sparring partner). Iemand die kennis heeft van de mogelijkheden en ondersteuning.

- **Redelijke aanpassingen doen vaak denken aan materiële aanpassingen, maar er is veel meer mogelijk.** Personen met niet zo zichtbare beperkingen stoten vaak op meer onbegrip en onwil. Voorzie hier ook voldoende voorbeelden van in de communicatie en reik werkgevers en HR diensten handvaten om hiermee aan de slag te gaan

Zorg voor voldoende en laagdrempelige ondersteuning

- **Schakel diensten in rond handicap expertise.** Wat kunnen we doen? Luister naar de persoon zelf en diens netwerk. Ondersteun de driehoek werkgever, werknemer en netwerk / adviseur
- **Ontzorg werkgever en werknemer met een handicap.** Zet in op laagdrempelige administratie wat de aanvraag van redelijke aanpassing betreft.
- **Richt databank met tweedehands materiaal op** om redelijke aanpassingen uit te kunnen testen. Sommige aanpassingen zijn heel specifiek of soms is het zoeken naar een geschikte tool om de aanpassing te realiseren. Dan kan de kostprijs van nieuw materiaal waar je niet zeker bent van het resultaat misschien een te hoge drempel zijn. Voor aangepaste fietsen bestaat bijvoorbeeld een initiatief om ze te huren:
<https://www.vaph.be/nieuws/ huur-een-aangepaste-fiets-uw-buurt>
- **Klaar de financiering helder uit.** Wat moet de overheid betalen? Maak goede afspraken tussen VAPH en VDAB. Verduidelijk wat de redelijke termijn in toekenning is. Zet in op transparantie rond de financiering(smogelijkheden). Vanuit de cocreatiedag was er twijfel rond de nood aan een duidelijk uitgetrokken budget om te voorzien voor aanpassingen

Moedig redelijke aanpassingen aan via andere instrumenten

- **Verplichte opname van redelijke aanpassingen in bestekken / openbare aanbestedingen bij de overheid.** Bedrijven die kunnen aantonen dat ze kunnen/willen inzetten op redelijke aanpassingen, krijgen voorrang (sociale clausules verplicht voorzien).
- **Maak een soort ISO norm/label voor bedrijven.** Koppel maatschappelijke waarde aan de normering. Bijvoorbeeld diversiteitskampioen en/of inclusiviteitsprijs eraan koppelen.

2. Lopende initiatieven ten voordele van arbeidsmarkt inclusie van personen met een handicap

A. Federaal actieplan handicap 2021-2024

Recent vonden enkele positieve evoluties en investeringen plaats ten voordele van personen met een handicap zoals:

- De stijging van de inkomensvervangende tegemoetkoming¹ (IVT) met 10,75% tegen 2024 (waarvan een kwart in 2021).²
- Het loskoppelen van de inkomsten van de partner bij de berekening van de integratietegemoetkoming³ (IT), de zogeheten “prijs van de liefde”.⁴
- De verlaging van de minimumleeftijd voor een IVT of IT van 21 jaar naar 18 jaar.⁵
- Het optrekken van het plafond voor toegelaten inkomsten vanaf wanneer werkende personen met een beperking een deel van hun integratietegemoetkoming verliezen (i.e., van 23.000 euro naar 63.000 euro per jaar), de zogeheten “prijs van de arbeid”.

Enkele van bovenstaande positieve evoluties kaderen binnen het door de federale regering goedgekeurde 'Federaal actieplan handicap (2021 - 2024)'. Minister Karine Lalieux, bevoegd voor personen met een handicap, coördineert de uitvoering van het plan.

In België leven 600.000 personen met een fysieke en/of mentale handicap. Het hele actieplan bevat 145 maatregelen die hun leven positief moeten beïnvloeden. Deze maatregelen raken alle aspecten van het leven: de coronacrisis, gezondheidszorg en sociale bescherming, werk en werkgelegenheid, toegankelijkheid, mobiliteit, bestrijding van discriminatie, participatie aan het culturele leven en sport, e.d

Er wordt voortaan ook rekening gehouden met het principe van 'handistreaming'. Bij elke maatregel en beslissing van de federale regering dient men actief na te denken over wat het effect daarvan is op personen met een handicap.

B. Tijdelijke projecten om de integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen van personen die een IVT/IT ontvangen

Een belangrijk deel (niet alle) van de personen die een IVT/IT ontvangen, kunnen en willen betaald werk verrichten. Uit de studie “Armoede en handicap in België (2019)”⁶ blijkt dat het reglementaire kader van de tegemoetkomingen voor personen met een handicap niet altijd een positieve impact heeft op de tewerkstelling van de personen met een handicap. Een belangrijk knelpunt situeert zich bij de behoorlijk ingewikkelde en ten dele onvoorspelbare effecten van een professionele inschakeling van personen die een IVT/IT ontvangen.

¹ Dit is een tegemoetkoming die bedoeld is om het inkomen (deels) te compenseren dat je door je handicap niet kan verdienen.

² <https://handicap.belgium.be/nl/news/080121-stijging-ivt.htm>

³ Dit is een tegemoetkoming die bedoeld is als compensatie voor de bijkomende kosten die je als persoon met een handicap hebt om deel te kunnen nemen aan het maatschappelijke leven (vb., aanpassing van het huis, de auto, e.d.).

⁴ <https://handicap.belgium.be/nl/news/240321-afschaffing-prijs-liefde.htm>

⁵ <https://www.groeipakket.be/verlaging-leeftijdsgrens-ivt-it-vanaf-18-jaar>

⁶ <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/armoede-en-handicap-in-belgie-2019>

Het pilootproject ligt terug op (de politieke) tafel om de integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen van deelnemende personen die een IVT/IT ontvangen⁷. De doelstelling van de tijdelijke projecten vormt het stimuleren van de inschakeling op de arbeidsmarkt van personen met een handicap door het aanbieden van

- (1) een juiste ondersteuning via individuele trajecten op maat (i.s.m. de gewestelijke tewerkstellingsdiensten en plaatsingsdiensten) en
- (2) een meer veilig en voorspelbaar reglementair kader voor hun sociaal statuut⁸.

C. Actieplan arbeidsbeperking 2030

De Commissie Diversiteit publiceerde dit najaar het [actieplan](#) arbeidsbeperking 2030. In de Commissie Diversiteit zetelen de Vlaamse sociale partners en de kansengroepen die worden vertegenwoordigd door het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid (personen met een arbeidshandicap) en het Minderhedenforum (personen met een migratie-achtergrond). De Commissie Diversiteit adviseert over de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen, diversiteit en gelijke behandeling in het sociaal-economische leven.

In het actieplan arbeidsbeperking 2030 staan 109 acties die de komende jaren kunnen helpen om de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidsbeperking duurzaam te verbeteren.

D. Instroommodel niet-beroepsactieven VDAB : Personen met een inkomensvervangende tegemoetkoming

In het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 krijgt VDAB de opdracht om mee te werken aan het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 80%. Met de activering van de uitkeringsgerechtigde werklozen alleen zal deze doelstelling niet bereikt kunnen worden. Daartoe benoemt de Vlaamse Regering VDAB als de centrale, datagedreven en resultaatgerichte activerings-, loopbaan- en dataregisseur van het volledige activeringsbeleid in Vlaanderen. Daarmee verruimde de opdracht van VDAB van (uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden naar alle Vlaamse burgers. Er zijn inspanningen nodig om niet-beroepsactieven te mobiliseren richting de arbeidsmarkt. Een breed ecosysteem is betrokken bij het uitbreiden van het arbeidsmarktpotentieel en stimuleren van duurzame arbeidsmarktintegratie van niet-beroepsactieven. VDAB is één van de entiteiten die hiertoe een steentje kan bijdragen in samenwerking met partners.

Het doel van het project “instroommodel niet-beroepsactieven” is om te onderzoeken welke manier van werken voor een betere klantenervaring en vlottere processen zorgt. Daartoe werd vanuit VDAB cocreatief een analyse gemaakt van de gewenste klantenreis met GTB, FOD Sociale Zekerheid, Vlaams Departement Werk en Sociale Economie, Handicap en arbeid, Grip, en begeleid werken. Deze gezamenlijke denkoefening diende om samen de eerste stappen te zetten naar het wegwerken van drempels binnen de dienstverlening, een betere klantenbegeleiding en een vlottere/versterkte samenwerking met partners.

⁷ <https://news.belgium.be/nl/mogelijkheid-tot-extra-beroepsinkomsten-voor-personen-met-een-handicap>

⁸ Dit omvat tijdelijke afwijkingen die alleen van toepassing zullen zijn op personen die deelnemen aan het pilootproject.

Er wordt stilgestaan bij verschillende vragen:

- Hoe kunnen we als VDAB een meerwaarde voor personen met een handicap betekenen?
- Hoe kunnen we personen met een handicap (die rechtstreeks of via doorverwijzing naar VDAB komen om ondersteuning te krijgen ivm hun 'traject naar werk') laagdrempelig en klantvriendelijk ontvangen?
- Hoe kunnen we de professionele samenwerking tussen de verschillende actoren verbeteren en versterken (o.a., gegevensuitwisseling, informatie uitwisseling)?

E. De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)

De Vlaamse Ondersteuningspremie is een loonpremie aan werkgevers die personen met een arbeidshandicap aanwerven of tewerkstellen. Ook zelfstandigen met een arbeidshandicap kunnen beroep doen op de premie. De premie compenseert het eventuele rendementsverlies tijdens het uitoefenen van de job of de bijkomende kosten verbonden aan de arbeidshandicap om betaald aan de slag te kunnen zijn.

Personen met een arbeidshandicap kunnen [bij VDAB hun recht op ondersteuning](#) via de Vlaamse ondersteuningspremie of een andere bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregel (vb tussenkomst bij aanpassing arbeidsgereedschap, tolk,...) laten vaststellen. VDAB bepaalt het recht op ondersteuning. Bij personen van wie de gezondheidsproblemen nog kunnen evolueren, vb. bij revalidatie na kanker, zal een VOP van bepaalde duur (maximum twee jaar) toegekend worden. VDAB kent het recht op VOP van onbepaalde duur toe bij werknemers met een langdurige blijvende en ernstige arbeidshandicap.

Werkgevers en zelfstandigen moeten hun aanvraag voor de premie indienen bij het [Departement Werk en Sociale Economie](#). Werkgevers uit de privésector, scholen, uitzendkantoren en lokale besturen (aanwerving na 2008) kunnen beroep doen op de VOP. Maatwerkbedrijven kunnen dit vanaf 2015 voor de tewerkstelling van niet-doelgroepwerknemers. De premie voor werkgevers bedraagt 40% gedurende het kwartaal van de aanvraag en de volgende vier kwartalen, gevolgd door 30% gedurende de volgende vier kwartalen en dan 20% van het geplafonneerde referteloon met een maximum van 20 kwartalen. Bij de tijdelijke VOP gaat het om 20% van het geplafonneerde referteloon gedurende maximum acht kwartalen. Deze percentages kunnen verhoogd worden en na de 20 kwartalen is het mogelijk om een gemotiveerde aanvraag tot verlenging in te dienen.

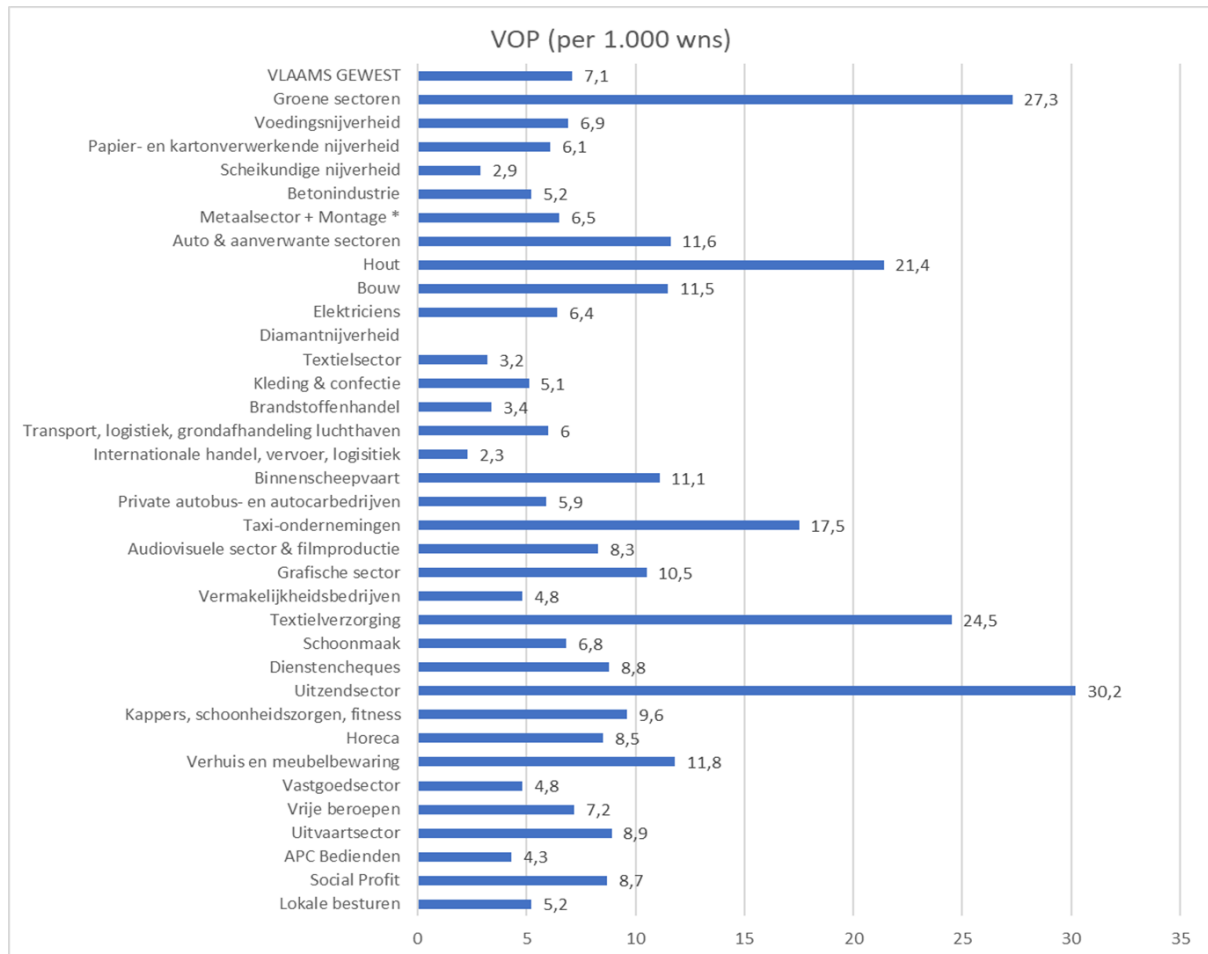
De tewerkstelling van ongeveer 12.500 personen wordt ondersteund met een VOP.

2020	2020Q1	2020Q2	2020Q3	2020Q4
Aantal personen	12.594	11.956	12.267	12.423
Totaal bedrag	21.784.547	19.022.848	20.754.317	22.831.631
Gemiddeld bedrag	1.730	1.591	1.692	1.838

Bron: Jaarrapport doelgroepenbeleid 2020 - Departement Werk en Sociale Economie

Uit onderzoek blijkt dat werkgevers nog onvoldoende op de hoogte zijn van de VOP en de mogelijkheden om de VOP in te zetten. De informatie werd gebundeld in een [nieuwe brochure](#) die ook tijdens een webinar met Federgon werd voorgesteld. Via eenvoudige vragen kunnen werkgevers via de [simulator](#) een eerste inschatting maken en ook een idee krijgen van de hoogte van het bedrag. Werkgevers vinden inspirerende voorbeelden in deze [folder](#). Zo kan het gaan om aanpassingen van het uurrooster, aanpassingen van het takenpakket,...

Op 1000 werknemers zijn er 7 werknemers die met de VOP ondersteund werden in 2019. Deze verhouding kent grote verschillen naargelang de sector.



F. Individueel maatwerk

Op 12 november 2021 keurde de Vlaamse Regering het ontwerpdecreet voor maatwerk bij individuele inschakeling goed. Dit ontwerpdecreet wordt nu bij het parlement ingediend. De streefdatum voor inwerkingtreding is 1 januari 2023.

Om voor werkgevers de drempel voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking te verlagen en er ook voor te zorgen dat deze personen met de juiste begeleiding en omkadering aan de slag kunnen gaan, biedt de overheid aan de werkgever en de zelfstandige een financiële incentive

loonpremie (of ondersteuningspremie) en/of een begeleidingspremie om de bijkomende kosten verbonden aan deze tewerkstelling te compenseren.

Dit decreet heeft door middel van een vereenvoudigd regelgevend kader als doelstelling tijdelijke, maar verlengbare ondersteuning op maat te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking in functie van tewerkstelling bij (in eerste instantie) reguliere werkgevers. De Vlaamse Ondersteuningpremie, Lokale Diensteneconomie, SINE en maatwerkafdelingen worden in dit nieuw regelgevend kader geïntegreerd. Voor werkgevers en zelfstandigen die al gebruik maken van de VOP wordt een overgangsmaatregel voorzien. Zij gaan tot het einde van de voorziene duurtijd gebruik kunnen blijven maken van de VOP. Bij een aanvraag tot verhoging of verlenging zullen ze de procedure van individueel maatwerk volgen.

Personen met een arbeidsbeperking zijn personen die een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven ervaren als gevolg van de combinatie van functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, of persoonlijke en externe factoren.

G. Outreach & Activering - ESF

In het najaar 2019 gingen de eerste projecten in kader van [Outreach en Activering](#) en [tewerkstellingstrajecten](#) van starten. De projecten richten zich enerzijds op organisaties die via outreachende en geïntegreerde acties opzetten voor de niet-beroepsactieve arbeidsreserves. De inschatting is dat deze personen mits bijkomende ondersteuning potentieel inzetbaar zouden kunnen gemaakt worden op de arbeidsmarkt of dat voor deze personen het bestaande aanbod geen (voldoende) duurzame oplossing biedt. Anderzijds richten de projecten zich op sectoren en bedrijven om vanuit hun openstaande vacatures tewerkstellingstrajecten op te zetten die streven naar duurzame tewerkstelling voor de niet-beroepsactieve arbeidsreserve. De oproep werd later herhaald om in te spelen op eventuele blinde vlekken en de mogelijkheid te bieden aan de projecten om hun scope uit te breiden of de projectduur te verlengen. De projecten hadden de keuze of ze zich lokaal dan wel rond een specifieke doelgroep zouden organiseren. Bij de ingediende en goedgekeurde projecten waren geen projecten die zich uitsluitend op personen met een beperking richten, maar personen met een beperking kunnen wel deel uitmaken van hun doelpubliek.

Aan de projecten werd een lerend netwerk "Activate together" gekoppeld zodat projecten van elkaar konden leren, geïnspireerd werden door goede praktijken en ook lessen naar het beleid kunnen formuleren. [Op de kick-off](#) werden bijvoorbeeld verschillende instrumenten die met ESF werden ontwikkeld voorgesteld, waaronder ook methodieken specifiek voor personen met een beperking. Het lerend netwerk bundelt de informatie in het voorjaar 2022.

De ESF-projecten worden ook geëvalueerd om verdere acties vorm te geven, zowel binnen nieuwe ESF-projecten als naar de instroommodellen van VDAB of wijzigingen aan het beleid om drempels weg te nemen.

3. Achtergrondinformatie

Ter voorbereiding van de cocreatiedag bezorgden we de deelnemers vrijblijvend achtergrondinformatie over het thema.

A. Twee testen

- Een persoonlijke test, de [zelftest 'Kijk op Handicap!' van GRIP](#).
De test bestaat uit 12 stellingen. Bij de ontwikkeling wordt rekening gehouden met de resultaten uit een bevraging van 1000 Vlamingen. GRIP organiseerde deze bevraging naar aanleiding van hun 20ste verjaardag.
- Een test op organisatieniveau, de [lattenscan van Konekt](#).
Hoe hoog legt jouw organisatie de lat voor personen met een beperking? Aan de hand van 7 verhalen zie je waar de sterke punten en de werkpunten van je organisatie liggen.

B. Meten is weten!

We verzamelen een [aantal cijfergegevens](#) over de positie van personen met en personen zonder beperking op de Vlaamse arbeidsmarkt. We maken hierbij gebruik van de gegevens uit de Enquête naar de arbeidskrachten, waarbij personen aangeven of ze al dan niet hinder ondervinden. Deze enquête heeft een aantal beperkingen maar wordt ook gebruikt om te weten hoe ver we van de doelstelling van 80% Vlamingen aan het werk staan.

We maken voor een aantal indicatoren de vergelijking tussen personen met een beperking en personen zonder beperking. Zo zien we dat personen met een beperking minder vaak tewerkgesteld zijn en dit zien we ook als we inzoomen op andere kenmerken. 90% van de hooggeschoolde personen zonder beperking is aan het werk tegenover 65% van de hooggeschoolde personen met een beperking. Bovendien werken ze vaker deeltijds en nemen ze minder vaak aan opleiding deel. Personen met een beperking zijn ook minder ingeschreven bij VDAB om werk te zoeken.

C. Vlaamse juridische betekenis van artikel 27

In 2013 verscheen een [artikel](#) in het Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid door Gauthier De Beco, specialist op vlak van mensenrechten en het VN Verdrag Rechten voor Personen met een Handicap. Het artikel schetst de bedoeling en betekenis van het VN Verdrag en vertaalt dit ook naar de Vlaamse situatie.

D. Podcast: 'Over de Drempel'

GTB maakte podcasts (met transcriptie) waarbij elke aflevering inzoomt op het verhaal naar werk, over fysieke drempels en drempels van faalangst, onwetendheid, vooroordelen,...

Ze maakten ook een [bonusaflevering met topondernemers](#). Daarin behandelen ze de vraag: Hoe ziet de arbeidsmarkt er in 2030 uit? Martine Tempels, Wouter Torfs en Fons Leroy praten over hun ideeën om een inclusieve werkomgeving te creëren.

Bijlage 1. VN verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Art. 27. Werk en werkgelegenheid

1. De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn waarborgen en bevorderen de uitoefening van het recht op werk, met inbegrip van personen die een handicap verwierven tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, teneinde onder andere :

a) discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder voorwaarden voor de werving, aanstelling en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;

b) het recht van personen met een handicap op rechtmatige en gunstige arbeidsomstandigheden op voet van gelijkheid met anderen te beschermen, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;

c) te waarborgen dat personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen;

d) personen met een handicap in staat te stellen effectieve toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuze voorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroeps- en vervolgoopleidingen die openstaan voor het publiek;

e) de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar tewerkstelling;

f) de kansen te bevorderen om te werken als zelfstandige, op het ondernemerschap, het ontwikkelen van samenwerkingverbanden en een eigen bedrijf te beginnen;

g) personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;

h) de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;

i) te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;

j) te bevorderen dat personen met een handicap werkervaring kunnen opdoen op de open arbeidsmarkt;

k) de beroepsmatige en professionele re-integratie van en programma's ten behoeve van het behoud van hun baan en terugkeer naar tewerkstelling voor personen met een handicap te bevorderen.

2. De Staten die Partij zijn waarborgen dat personen met een handicap niet in slavernij worden gehouden of anderszins worden gedwongen tot het verrichten van arbeid en op voet van gelijkheid met anderen worden beschermd tegen gedwongen of verplichte arbeid.