

Samen naar werk dat loont voor mensen met een beperking

**disruptief
inclusief**

Co-creatietraject Konekt vzw - GTB - DWSE - VDAB:
Info en inspraakmoment 25 februari 2021

**Disruptief
inclusief:
info- en
inspraakmoment**

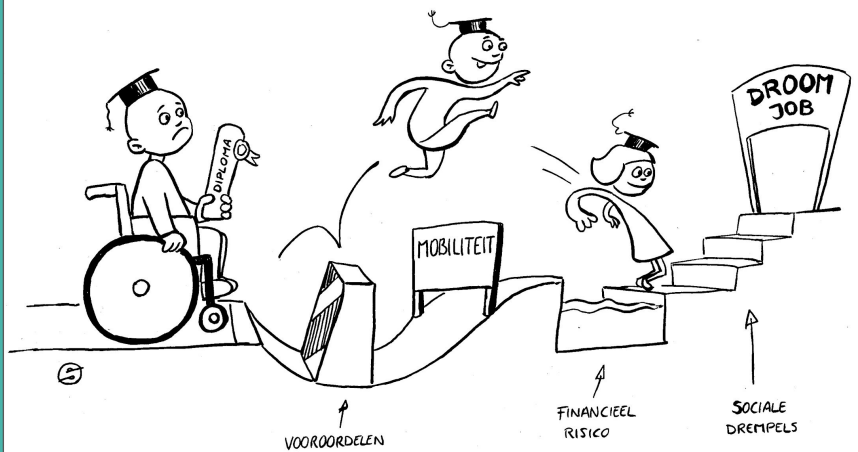
- **We nemen de presentatie op**
Voor zij die vandaag niet kunnen
Zolang je niet spreekt, kom je sowieso niet in beeld
- **Heb je vragen tijdens de presentatie?**
Zet ze liefst in de chat, zodat we je op een gelegen moment het woord geven

**Disruptief
inclusief:
info- en
inspraakmoment**

Het programma:

- **Waarom weer Disruptief Inclusief?** Katrien De Baets (Konekt)
- **Wat is er gebeurd sinds het vorige info- en inspraakmoment?** Jolien Smis (Konekt)
- **Disruptief inclusief doelen en uitdagingen** toelichting over wat we willen aanpakken en hoe door Sam Leys (VDAB)
- **Bezorgdheden, vragen en ideeën:** een moment om zoveel mogelijk reacties van de deelnemers op te vangen en toelichting bij hoe je ook na dit event nog feedback kan geven
- **Volgende stappen in het traject**

Waarom disruptief inclusief?



Waarom Disruptief inclusief?

We willen deze wereld allemaal graag iets nalaten. In onze maatschappij doen we dat veelal via ons werk. Mensen met een arbeidsbeperking delen dat verlangen en willen ook iets betekenen in de samenleving. Ook zij willen een betaalde baan. Jammer genoeg worden ze daarin vaak beknot door een systeem dat de lat erg hoog legt met allerhande voorwaarden en regelgeving die bewust en onbewust uitsluiten.

Obstakels

Mensen en bijgevolg ook onze maatschappij zien in de eerste plaats wat een persoon niet kan. Onze focus ligt nog te vaak op de gebreken en de tekortkomingen. Ons systeem kent zelfs bepaalde rechten toe, als die gebreken maar zwaar genoeg doorwegen. Zo houden we als maatschappij de uitsluiting in stand. Zulke mechanismen maken de stap naar betaald werk op financieel vlak soms erg riskant.

Als mensen met een beperking het stelsel van tegemoetkomingen verlaten, stellen ze zich bloot aan risico's. De kans bestaat immers dat ze niet zullen kunnen terugvallen op dezelfde tegemoetkoming, wanneer hun poging mislukt. Bovendien moet je dezer dagen om in aanmerking te komen voor een functie dikwijls aan ontzettend veel vereisten voldoen, die niet altijd te maken hebben met de kern van het werk. Het gaat dan onder meer om de bereikbaarheid met het openbaar vervoer, het werken in landschapskantoren, informatie die langs te veel kanalen binnenkomt en nodeloos moeilijke jargon.

Met onze partners willen we het roer omgooien en vertrekken vanuit de talenten en sterktes van mensen. We streven naar een wereld waar iedereen voluit kan leven. Dat is de uitgangspunt van ons project. Dat wordt nog verder versterkt door de vele getuigenissen van mensen die hun dromen willen waarmaken. Samen met verschillende partners die gelijkaardige verhalen horen en ervaren, willen we alle drempels, mogelijkheden en ondersteuning in kaart brengen.

Disruptief inclusief vertrekt vanuit de ervaringen en de visie van de betrokkenen; mensen met een beperking die willen werken en werkgevers die mensen met een beperking willen in dienst nemen. Het gaat om mensen die betrokken zijn, ondersteuning bieden of mee op zoek gaan naar werk.

Ambitie

Ons project streeft naar dialoog en naar uitwisseling van ideeën om op die manier zichtbaar 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.

We hebben gekozen voor de naam *Disruptief inclusief*, omdat ons project de ambitie heeft om meer te doen dan enkel sleutelen aan de bestaande initiatieven. We schetsen een ideaal toekomstbeeld als een te bereiken horizon. Wij zijn disruptief, omdat we het roer radicaal willen omgooien. En we zijn inclusief, omdat we oprecht gaan voor een systeem waarin geen enkele arbeidsbeperking of handicap een reden mag zijn voor uitsluiting. Wie wil en kan werken, moet kunnen werken.

Wat is er gebeurd sinds het vorige info- en inspraakmoment?

● **Individuele gesprekken met mensen met een beperking**

Leidraad van het gesprek: 'mijn droom voor werk'

Brede en krachtgerichte vragenlijst

In totaal 25 gesprekken

● **Focusgesprekken met ouders met kind met beperking, jobcoaches en werkgevers**

Leidraad van het gesprek: succesverhalen, lessen, wensen voor verandering

3 gesprekken, in totaal 23 deelnemers

Wat is er gebeurd sinds het vorige info- en inspraakmoment?

Individuele gesprekken met mensen met een beperking

- Leidraad van het online 'intiem' gesprek: praatplaat 'mijn droom voor werk' Polst naar 3 zaken: jouw dromen over werk, naar de werkdag van je dromen, iedereen beroemd (zie volgende slide)
- Brede en krachtgerichte vragenlijst.
- In totaal 25 gesprekken. Hierbij rekening houdend met brede diversiteit in bevraagden.

Focusgesprekken met ouders met kind met beperking, jobcoaches en werkgevers

- Leidraad van het gesprek: succesverhalen, lessen, wensen voor verandering Deze sloten aan bij dezelfde vragen als die van de individuele gesprekken.
- 3 gesprekken in de vorm van online focusgroepen (apart voor werkgevers, ouders, begeleiders)
- in totaal 23 deelnemers



Voor de individuele gesprekken werd als leidraad een praatplaat gebruikt.

Deze werd op de post voordien bezorgd aan de deelnemers en bestond uit 3 luiken:

1: jouw droomjob.

Hierbij werd gepolst naar het ideaalbeeld. Wat zou die droomjob zijn, wat doe je dan, wie is daarbij, wie zou weten dat je de job hebt, wat is er zo fijn aan, etc.

2: naar de werkdag van je dromen

Hierbij werd gepolst in welke mate de droomjob verschilt met de huidige werksituatie, welke stappen zijn er nodig om de droomjob te bereiken, welke stappen zette je misschien al, wie heb je nodig, bij welke instanties ben je al ten rade gegaan, etc.

3: iedereen beroemd

Hierbij werd gepolst naar kleine en grote talenten, wat de deelnemer graag nog wilde zeggen en welke vooroordelen hij/zij graag wil aanpakken

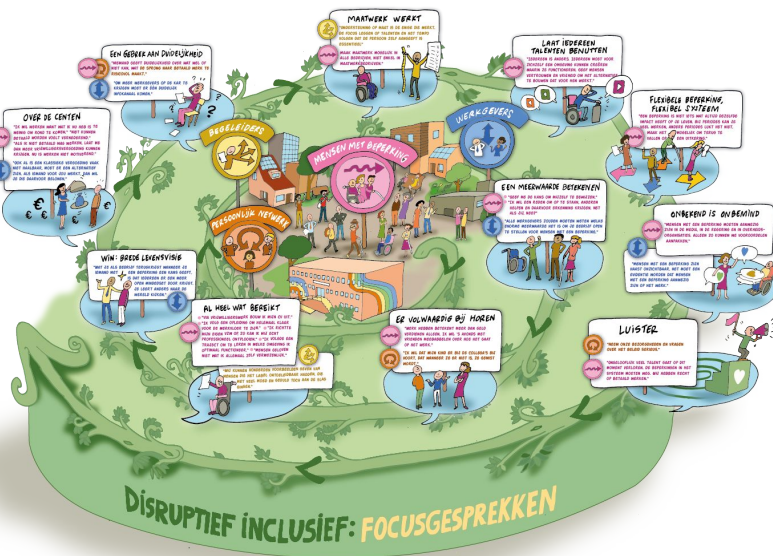
In de focusgroep bij ouders, begeleiders, werkgevers, werden elementen uit deze praatplaat uitgelicht om te bevragen. bijvoorbeeld:

- welke droom over werk heb jij voor jouw kind, cliënt
- komt die overeen met hun droom voor werk?
- wat moet er anders? Welke drempels zijn er?
- Wat leerden we uit succesverhalen?
- Welke ondersteuning is er nodig (voor de persoon zelf, voor jou als organisatie, ouder, werkgever)

- Wat is jouw boodschap voor overheid, werkgevers, onderwijs, arbeid?

Na deze inleeffase, werd alle verzamelde info doorgenomen en vertaald naar een visuele samenvatting en een verhalenmagazine.

Visuele samenvatting van de focusgesprekken



Bekijken via [deze link](#)

Beeld: virtuele samenvatting van de focusgesprekken [met link](#) om deze te downloaden

Verhalenmagazine



Lezen via [deze link](#)

Beeld: verhalenmagazine [met link](#) om deze te downloaden:

Wat hebben we geleerd uit de focusgesprekken?



Wat we gehoord hebben is weer te vinden in [onze samenvatting](#) en [verhalenmagazine](#).

Graag geven we ook enkele zaken mee die we zelf geleerd hebben.

Op de slide zie je een beeld van verstrengelde figuren in een soort doorzichtige glazen stolp.

Dit beeld is volgens ons de samenvatting van wat we geleerd hebben.

Namelijk dat er een verkramping en onvrijheid ontstaan is vanuit iets wat in se zeer goed bedoeld is.

Goed bedoeld zijn er vanuit de reflex om mensen te beschermen, een vangnet te geven, te zorgen dat ze niet verplicht worden te werken, de druk hoeven te voelen om te renderen maatregelen genomen. Maar vanuit deze goedbedoelde opzet, is het doel misschien wel wat voorbij geschoten.

Met als gevolg dat deze beschermende reflex mensen verstrengeld zijn geraakt in maatregelen.

Waar vrijheid het doel was, is dit nu juist wat niet meer bereikt wordt.

We merken uit onze bevragingen hiervan vele gevolgen en geven jullie kort 3 geleerde lessen mee:

1: mensen met een beperking willen werken

Mensen willen energie krijgen en van betekenis zijn.

Ze willen tot een team behoren, collega zijn, zelf zin geven aan hun leven en zelf zin geven aan de samenleving. En werk is daar een belangrijke factor in.

En ja loon krijgen hoort hierbij. Maar het is voor veel mensen met een beperking niet het absolute vertrekpunt.

Ze zien dit niet als start om te werken, maar willen net als iedereen graag financieel beloond worden voor hun werk.

Bedenking: Waarom is het voor mij evident dat als ik werk ik dat op het einde van de maand ook merk aan mijn rekening?

Maar als je een beperking hebt niet? Is het niet een beetje raar dat hun inkomen totaal gelijk blijft of ze nu werken of niet, enkel en alleen omwille van hun beperking? Omdat ze al een uitkering krijgen is dan het antwoord.

Maar zou werken niet beter moeten lonen? Het zou toch moeten kunnen dat loon kan aangevuld worden met een uitkering, of het de uitkering (tijdelijk) vervangt.

Niet om grootgeldverdiener te worden. Maar omdat het je minstens in staat moet stellen zelfstandig te leven.

2: de stap zetten richting om een inkomen te krijgen uit loon is voor veel mensen met een beperking een grote twijfel

Enkele korte verhalen die we hoorden:

- bijna 5 dagen per week vrijwillig meewerken, en toch nog met schroom aan je ouders moeten vragen om wat zakgeld te krijgen om ook op het einde van de maand eens een pint te kunnen pakken met wat vrienden...
- Gouden medailles verdienen als paralympiër en daar niet voor verloond worden

En toch zetten deze mensen niet de stap richting een inkomen uit loon die hen financieel zekerder zou maken? Waarom niet?

Niet omdat ze dit niet willen, maar niet kunnen. Omdat wij als samenleving dit beperken: je krijgt een uitkering en zodus geen loon. Er is hier geen en en verhaal mogelijk. Je kan wettelijk geen aanvulling vanuit loon krijgen met een uitkering. En zo ontstaat de twijfel om de stap te zetten naar loon: wat als ik mijn uitkering verlies? Wat als ik een tijd lang bijverdien en erna plots niet meer in staat ben om te werken? Moet ik dan terug naar het kleine bedrag van mijn uitkering? Wat als de inhoud van mijn werk sterk zal veranderen doordat er een loon aan gekoppeld wordt? Wat als de prestatiedruk de lucht in schiet?

Hierbij samenhangend leren we uit de gesprekken ook dat het hebben van een beperking flexibel is. Maar de systemen dit niet als flexibel zien.

Een beperking is niet iets wat altijd dezelfde impact heeft op je leven. Bij periodes kan je veel werken, andere periodes heb je misschien tijd nodig om te rusten. Dus het zou moeten mogelijk zijn dat je op bepaalde momenten in je leven op een uitkering kan terugvallen als je beperking dit vraagt, maar als je kan werken dit ook kan doen.

3: onbekend is onbemind

Het belang van zichtbaarheid bleek uit alle gesprekken een belangrijke les te zijn. Pas als jij als werkgever of werknemer de ander leert kennen, de persoon begint te zien en niet de beperking, dan verandert er vanalles. Werkgevers geven zelf aan dat inclusief willen zijn en dit binnen brengen in je bedrijf lijkt als een mission impossible. Maar door mensen met een beperking tewerk te stellen slaag je erin. Werkgevers vertellen: in het begin zijn medewerkers sceptisch en soms zelfs tegendraads. Dan zien ze dat het wel kan, voelen ze een klik met de nieuwe collega en voor je het weet wordt er een carpoolingsysteem opgezet. Medewerkers én klanten worden geduldiger, veranderen hun wereldbeeld en trainen een meer open geest.

En dit is ook wat mensen met een beperking zelf willen, zichtbaarder worden. Dat het een evidentie wordt dat werk voor iedereen is.

Het is daarom nodig dat hun bezorgdheden au sérieux worden genomen, dat ze zichtbaar zijn in de media, in de regering en in overheidsorganisaties, dat werkgevers de verhalen kennen van andere werkgevers die mensen met een beperking tewerkstellen. Het een evidentie wordt. Vooroordelen moeten de wereld uit.

Onze conclusie:

Iedereen is anders. Jij, ik, beperking of geen beperking.

En iedereen wil voor zichzelf een omgeving kunnen creëren waarin je goed kan functioneren.

Geef mensen vertrouwen en vrijheid om het alternatief te bouwen dat voor hen werkt. Zorg dat systemen niet belemmeren.

En op het einde van deze lange rit moeten we niet meer spreken over inclusief zijn.

En ons project omschrijven als 'inclusief disruptief'.

Want inclusief (willen) zijn, wat is pas abnormaal.

**Doelen en
uitdagingen:
De grote doelen**

1. **Inclusie en erkenning van meerwaarde van mensen met een beperking op de werkvloer**
2. **Ambitieuze begeleiding en ondersteuning op het pad naar werk**
3. **Duurzame begeleiding en ondersteuning op de werkvloer**
4. **Zekerheden en voordelen van een reguliere job ook voor personen met een beperking**
5. **Geld verdienen en genoeg hebben om van te leven**

Doel: Inclusie en
erkenning van
meerwaarde van
mensen met een
beperking op de
werkvloer

Waarom?

Uitdagingen:

- **mindsetverandering bij**
 - brede publiek
 - werkgevers
 - organisaties
- **werk als logisch vooruitzicht**

niet opgenomen: bredere inclusie

Waarom?

Mensen met een **beperking** vertellen ons:

- Ik wil gezien worden zoals ik echt ben, in al mijn facetten als mens.
- Ik wil erbij horen op de werkvloer, net zoals alle andere medewerkers.

Werkgevers vertellen ons:

- Er moet een algemeen besef komen over de grote meerwaarde die mensen met een beperking kunnen betekenen.
- Maar iemand met een beperking aanwerven werpt veel vruchten af. Je krijgt een cultuurverandering binnen het bedrijf.

Uitdaging: Mindsetverandering bij het brede publiek

- Hoe zorgen we voor een mindsetverandering bij het brede publiek, zodat mensen met een beperking gezien worden, net als alle andere mensen, met veel kijken naar talenten en potentieel?
- Hoe zorgen we ervoor dat good practices en mooie voorbeelden van verhalen van mensen met een beperking bij reguliere werkgevers,
- Hoe zorgen we ervoor dat we met z'n allen tweedeling loslaten zoals 'geschikt-ongeschikt', 'met beperking-zonder beperking'?

Uitdaging: Mindsetverandering bij werkgevers

- Hoe zorgen we ervoor dat werkgevers mensen met een beperking willen verwelkomen en dat mensen met een beperking zich er ook welkom voelen?
- Hoe maken we ondersteuningspremies als BTOM en VOP breed bekend?

Uitdaging: Verandering binnen onze organisaties

- Hoe zorgen voor representativiteit van mensen met een beperking in alle lagen van onze organisaties?

Uitdaging: Werk als logisch vooruitzicht

- titel herhalen

Wat hebben we in dit doel niet opgenomen?

Mensen met een beperking vertellen ons dat zij niet enkel integratie op de werkvloer willen, maar integratie in de samenleving in het algemeen. We zijn het hier volledig mee eens. Binnen het kader van wat wij met onze organisaties en netwerk kunnen verwezenlijken, stellen wij voor om binnen Disruptief Inclusief de focus op inclusie op de werkvloer te plaatsen. Door dit goed en met focus te doen, leveren we hopelijk de sterkst mogelijke bijdrage aan de inclusie van mensen met een beperking in het algemeen.

Doel: Ambitieuze
begeleiding en
ondersteuning op
het pad naar werk

Waarom?

Uitdagingen:

- duidelijke informatie
- krachtgerichte begeleiding op maat
- enthousiaste werkgevers helpen
- duurzame matching
- veranderingen bij onszelf

Waarom?

Mensen met een **beperking** vertellen ons:

- begeleiders denken er volgens mensen met een beperking toch nog anders over (hun inschatting over de mogelijkheden)

Begeleiders vertellen ons:

- Enkel begeleiding op maat werkt. Te veel is betuttelend, te weinig doet tekort.

Uitdaging: Duidelijke informatie

- Hoe zorgen we ervoor dat mensen met een beperking en hun persoonlijk netwerk toegang hebben tot een betrouwbare en gemakkelijk te interpreteren berekening over de risico's van betaald werk in hun situatie?
- (Hoe) kunnen we neutrale, eenvoudige en heldere informatie gebundeld ter beschikking stellen over de impact van keuzes richting betaald werk?

Uitdaging: Krachtgerichte begeleiding op maat

- Hoe zorgen we ervoor dat mensen met een beperking goed georiënteerd worden?
- Hoe vermijden we dat begeleiders vanuit een beschermende reflex ambities ontmoedigen om werk te zoeken buiten maatwerkbedrijven?

- beperking aan te werven, helpen hier draagvlak voor te creëren bij hun medewerkers?
- Hoe helpen we buddies zich klaarstomen om iemand met een beperking te ontvangen?

Uitdaging: Duurzame matching

- Hoe zorgen we ervoor dat deze mensen en werkgevers elkaar vinden?
- Hoe zorgen we, naast het contract en loon, over goede afspraken tussen de medewerker met een beperking, de begeleider en de werkgever?

Uitdaging: Verandering bij onszelf

- Hoe zorgen we voor meer ambassadeurs bij onze collega's?
- Hoe kunnen we een voortrekkersrol opnemen?

Doel: duurzame begeleiding en ondersteuning op de werkvloer

Waarom?

uitdagingen:

- voldoende oefenkansen
- buddy beschikbaar
- ondersteuning voor werkgevers
- blijven groeien
- veranderingen bij onszelf

Waarom?

Mensen met een beperking vertellen ons:

- Er wordt vaak verwacht dat ik op voorhand kan inschatten wat kan en wat niet kan, terwijl dit onmogelijk is.

Werkgevers vertellen ons:

- Wanneer er geen interne buddy is die de nieuwe medewerker met een beperking bijstaat, gaat het mis, hebben wij al doende geleerd. Ook een externe buddy is nodig.

Uitdaging: Voldoende oefenkansen

- Hoe zorgen we voor voldoende aanbod voor werk oefenen, veilig falen, leren en groeien zodat mensen met een beperking niet op voorhand moeten inschatten wat haalbaar is en wat niet?
- Hoe zorgen we voor een kader voor wat een correcte opstart op de arbeidsmarkt is voor mensen met een beperking? Vanaf wanneer moet het werk betaald worden?

Uitdaging: Interne en externe buddy

- Hoe zorgen we dat er steeds een professioneel begeleider én een buddy op de werkvloer is wanneer de situatie van de medewerker met een beperking

Uitdaging: Ondersteuning voor werkgevers

- Hoe ondersteunen we werkgevers om de administratieve last bij het tewerkstellen van mensen met een beperking te verminderen?
- Hoe kunnen we werkgevers financieel ondersteunen zodat ze medewerkers met een beperking betaald aan het werk kunnen zetten?

Uitdaging: Blijven groeien

- Hoe zorgen we ervoor dat mensen met een beperking groeikansen krijgen, zowel jobinhoudelijk als financieel?
- Hoe zorgen we ervoor dat mensen met een beperking toegang hebben tot opleidingen?

Uitdaging: Verandering bij onszelf

- Hoe zorgen we er in onze organisaties voor dat werknemers met een beperking net als alle andere werknemers kunnen blijven groeien?

Doel: geld verdienen en genoeg hebben om van te leven

Waarom?

uitdagingen:

- geld verdienen zonder angst
- het vrijwilligersstatuut
- financiële ondersteuning

Waarom?

Mensen met een **beperking** vertellen ons:

- Ik wil echt graag geld verdienen met mijn werk, maar dat mag niet. Dat voelt vernederend.
- Ik heb meer nodig om van te kunnen leven
- Het risico om betaald te werken en daardoor je uitkering te verliezen is te groot - wat als het werken misloopt? Ik ben echt heel bang om mijn uitkering te verliezen. De financiële risico's zijn te groot.

Dit zeggen **werkgevers**:

- Het is heel pijnlijk om iemand die bij ons werkt op geen enkele manier te kunnen vergoeden. Vaak zou het niet haalbaar zijn om die persoon een gewoon loon uit te betalen, omdat het rendement toch wel lager ligt. Maar als iemand voor jou werkt, dan wil je die daar voor kunnen belonen.

Uitdaging: Geld verdienen zonder angst

- Hoe komen we samen tot een voorstel voor een systeem waarin het voor mensen met een beperking financieel interessant is om te gaan werken, maar het ook niet erg is wanneer ze door hun beperking op een bepaald moment niet meer kunnen werken?

Uitdaging: Het vrijwilligersstatuut

- Zowel mensen met een beperking als werkgevers vragen om aanpassingen aan het vrijwilligersstatuut. Hoe beslissen we met alle stakeholders samen of dit een goede piste is om op in te zetten, of of we beter samen voor een andere oplossing ijveren voor de problemen die hierachter schuilen?
- Hoe weten we wanneer een job vrijwilligerswerk is en wanneer het een betaalde job zou moeten zijn (ongeacht het aantal uren dat iemand effectief kan werken)?

Uitdaging: Financiële ondersteuning

- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen met een beperking die betaald gaan werken hun integratietegemoetkoming en andere nodige sociale voordelen niet verliezen?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er blijvend financiële ondersteuning is voor coaching en begeleiding voor zowel mensen met een beperking als werkgevers?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er meer financiële middelen voorzien worden om mensen te begeleiden naar (betaald) werk?

Doel: zekerheden
en voordelen van
een reguliere job,
ook voor
personen met een
beperking

Waarom?

uitdagingen:

- erkenning van het werk
- zekerheid en rust van een vast contract

Waarom?

Mensen met een **beperking** vertellen ons:

- De perceptie op vrijwilligerswerk moet veranderen. Het is echt werk.
- Door je vrijwilligersstatuut wordt je minder gerespecteerd dan een echte medewerker.

Dit zeggen **werkgevers**:

- Bekijk de wetgeving op vrijwilligerswerk. Als bedrijven, zoals dit het geval is bij vzw's een vrijwilligerscontract aan mensen met een beperking kunnen geven, kan de integratie veel sneller gaan en kunnen we een vrijwilligersvergoeding uitkeren.

Uitdaging: Erkenning van het werk

- Hoe zorgen we ervoor dat de meerwaarde die mensen met een beperking brengen erkend wordt, ook al is/was dit binnen de context van vrijwilligerswerk?
- Hoe zorgen we ervoor dat binnen organisaties dit vrijwilligerswerk ook wordt gezien als echt werk?

Uitdaging: Zekerheid en rust van een vast contract

- Hoe zorgen we ervoor dat mensen met een beperking de zekerheid en rust van een vast contract ervaren, ook al krijgen ze geen regulier vast contract?

Wat denk jij?

Zeg het zo meteen, of via
disruptiefinclusief@vdab.be



Wat denk jij?

- Kan je je vinden in de doelen en uitdagingen?
- Zijn er bepaalde dingen waar je heel enthousiast van wordt?
- Zijn er doelen, uitdagingen of manieren van formuleren waar je over valt?

Wat denk jij?

- Welke doelen en uitdagingen lijken jou de belangrijkste om mee te starten?
- Zijn er doelen en uitdagingen waarmee je zelf actief aan de slag wil gaan?

Wat nu?

We verwerken input en feedback

- Tot 5 maart via disruptiefinclusief@vdab.be

Mee de schouders onder oplossingen zetten?

- Bedenk mee oplossingen - maart/april 2021

Wat gebeurt er na dit info- en inspraakmoment?

Iedereen mag, ook mensen die niet aanwezig waren, het voorstel van doelen en uitdagingen lezen en feedback geven. Dit kan tot 5 maart.

Op basis van jullie feedback, herevalueren we doelen en kloppen we ze af. Daarna gaan we kijken naar: welke pistes voor oplossingen zijn? Waar zit al veel voor in de pijplijn? Waar kunnen we bestaande initiatieven bekrachtigen en waar moeten we misschien nieuwe dingen op poten zetten?

In maart en april zetten we zo een actieplan op poten.

**disruptief
inclusief**