



STANDPUNTNOTA GRIP | augustus 2019

ECHT WERK

.....
GRIP vzw | Vooruitgangstraat 323 | 1030 Brussel
T. 02/214 27 60 | info@gripvzw.be | www.gripvzw.be
Ondernemingsnummer 0474368206 | RPR Brussel
.....

INHOUD

1. Uitgangspunten.....	5
1.1. Inclusie als referentiekader.....	5
1.2. VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap...	8
2. Evolutie werkzaamheidsgraad personen met een handicap	11
3. Echt werk: stand van zaken en standpunten GRIP	14
3.1. Redelijke aanpassingen	14
3.2. Discriminatie	17
3.3. Ondersteuningsmaatregelen voorzien door de overheid.....	17
3.3.1. Aanpassing werkomgeving	17
3.3.2. Vlaamse Ondersteuningspremie	18
3.4. Maatwerk	20
3.5. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	21
3.6. Balans uitkeringen en inkomen uit arbeid	22
3.7. Ondernemers met een handicap.....	22
3.8. Quota en streefcijfers	24
3.9. Beleidsparticipatie	25
4. Adviezen voor de verdere uitwerking van echt werk.....	26
4.1. Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap	26
4.2. Redelijke aanpassingen	27

4.3. Discriminatie	29
4.4. Ondersteuningsmaatregelen	30
4.5. Maatwerk	31
4.6. Mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt	31
4.7. Balans uitkeringen en inkomsten uit arbeid.....	32
4.7.1. Re-integratie	32
4.7.2. Inkomensvervangende tegemoetkomingen (IVT)	32
4.7.3. Integratietegemoetkoming (IT).....	32
4.8. Ondernemers met een handicap.....	33
4.9. Quota en streefcijfers	34
4.10. Beleidsparticipatie	35

Inleiding

Door te werken kunnen we een inkomen verwerven, sociale contacten onderhouden en onze identiteit vormgeven. Voor de meeste mensen is werken een belangrijk onderdeel van hoe ze hun leven uitbouwen en het geeft structuur aan hun leven. Werken is ook een vorm van participatie. Voor mensen met een handicap en chronische ziekten is dit niet anders maar ze zijn nog te vaak ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt in Vlaanderen.

Met deze nota beogen we een dialoog te stimuleren over inclusieve tewerkstelling voor alle personen met een handicap. In deze nota staat beschreven:

- de uitgangspunten;
- de evolutie werkzaamheidsgraad personen met een handicap;
- de stand van zaken en standpunten van GRIP;
- adviezen van GRIP.

1. Uitgangspunten

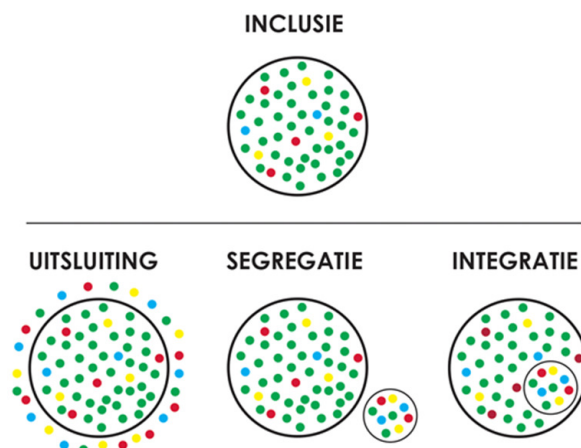
1.1. Inclusie als referentiekader

Het beleid in verband met de ondersteuning van personen met een handicap dient gebaseerd te zijn op een juiste visie over personen met een handicap en hun plaats in de maatschappij. De visie is steeds in evolutie. Inclusie wordt meer en meer in beleidsteksten naar voren geschoven maar verschilt van de reële evolutie in onze maatschappij.

Het is dus belangrijk om te weten wat inclusie precies is en hoe het zich verhoudt tot uitsluiting, segregatie en integratie.

We verduidelijken even de begrippen (*Figuur 1*):

- Bij *uitsluiting* wordt de toegang tot deelname aan de samenleving geweigerd aan de persoon.
- Bij *segregatie* leven personen met een handicap samen in een omgeving die speciaal voor mensen met een bepaalde beperking of verschillende soorten beperkingen is voorzien, apart en geïsoleerd van mensen zonder handicap.
- Bij *integratie* mogen personen meedoen als ze zich kunnen aanpassen. De bestaande structuren passen zich niet aan (of te weinig) aan de noden van de persoon. Volwaardige en duurzame deelname is dan ook vaak heel moeilijk of kost de persoon heel veel inspanning



Figuur 1. [Wat is inclusie?](#) (GRIP vzw, december 2017)

We definiëren inclusie als volgt:

.....

Inclusie is het recht op volwaardige deelname aan de samenleving op gelijke voet met andere burgers, een onafhankelijk leven met gelijke keuzemogelijkheden en met respect voor individuele keuzes.¹

.....

GRIP vindt het belangrijk om, wanneer er over inclusie gesproken wordt, deze definitie zuiver te houden. Inclusie dreigt immers een containerbegrip te worden. Vanaf het moment dat er iets gedaan wordt met personen met een handicap, valt dit voor velen onder de noemer inclusie, zelfs al gaat het om integratie of segregatie. Inclusie houdt echter in dat personen met een handicap, net als andere personen, deelnemen aan het geheel. Onze maatschappij heeft een traditie van segregatie, wat overigens niet betekent dat dit niet tot waardige verhalen heeft geleid. Verhalen evolueren echter en de huidige aanpak hoort inclusief te zijn.

Er vindt heel langzaam een omslag plaats op het vlak van 'kijk op handicap'. Vroeger werd de handicap individueel benaderd en vanuit een medisch oogpunt. Het gebrek aan participatie binnen de samenleving werd vooral gezien als een gevolg van de beperkingen van de persoon met een handicap. De klemtoon lag op de ontwikkeling van zijn mogelijkheden om tot een volwaardige participatie aan de samenleving te komen. Binnen het huidige tijds kader wordt er overwegend vanuit maatschappelijke context naar de handicap gekeken. De participatiekansen van personen met een handicap worden niet langer uitsluitend gezien als een product van hun beperkingen en mogelijkheden. Men oordeelt nu dat die kansen eerder voortkomen uit de wijze waarop de samenleving is opgebouwd in de verschillende levensdomeinen zoals onderwijs, huisvesting, werk en mobiliteit. Beleidsmaatregelen kunnen de participatiekansen van personen met een handicap zowel verkleinen (exclusie) als verhogen (inclusie).

¹ Standpuntnota deïstitutionalisering (2014), GRIP vzw

Echt werk

Met echt werk bedoelen we een betaalde job in een gewone werkomgeving: inclusieve tewerkstelling. Daar kunnen, indien nodig, ondersteunende maatregelen bij te pas komen. Maar het gaat wel om een job met loon naar werken.

Op basis van de participatieladder² kunnen we inclusie op het vlak van tewerkstelling inschatten. De 6 treden van de participatieladder geven de participatiegraad van de deelnemer aan. Elke burger kan op de participatieladder ingeschaald worden. De onderste 4 treden zijn voor mensen zonder een arbeidscontract. De bovenste 2 treden voor mensen met regulier werk: met ondersteuning (trede 5) of zonder ondersteuning (trede 6). Deze participatieladder (*figuur 2*) biedt dus een goed instrument om de tewerkstelling van personen met een handicap in kaart te brengen, zowel individueel als voor de ganse groep.



Figuur 2. Participatieladder (Vlaamse Overheid, 2014)³

² Een uitwerking van deze participatieladder kan je vinden op http://www.canonsociaalwerk.eu/nl_wmo/details.php?cps=3

³ <http://arbeidszorg.be/onewebmedia/voorstel%20decreet%20werk-%20zorgtrajecten.pdf>

Wij stellen vast dat er nog veel obstakels zijn om tot echt werk te komen. Er moet namelijk rekening gehouden worden met bepaalde maatschappelijke structuren. Het is belangrijk stappen vooruit te zetten op deze ladder op zowel individueel vlak als in groep.

Meer informatie is ook terug te vinden op de longread: www.gripvzw.com.

1.2. VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

Ook internationaal geeft men aan dat het de opdracht is van de samenleving om te zorgen voor een volwaardige inclusie van personen met een handicap. Die inclusie is namelijk één van de beginselen van het VN-Verdrag inzake De Rechten van Personen met een Handicap⁴ (VRPH).

Op 2 juli 2009 keurde België het VRPH goed⁵. Doel van het VRPH is dat mensen met een handicap alle mensenrechten en vrijheden genieten zoals elke burger. Inclusie en participatie zijn de basisprincipes van het Verdrag.

België ratificeerde het VRPH in 2009. Het bepaalt dat alle personen met een handicap recht hebben op vrij gekozen en aanvaard werk en dit zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt.

.....

'Artikel 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,*

⁴ GRIP heeft een brochure gemaakt 'JA zeggen, JA doen: een reisgids voor parlementsleden en beleidsmakers bij de implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap". Zie <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/1081-brochure-ja-zeggen-ja-doen.html>

⁵ http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//wetgeving_legislation/international/13052009NL_FR.pdf

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 vervolgopleidingen 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.'

.....

De samenleving en de overheid moeten zichzelf in vraag durven stellen op het vlak van maatregelen voor personen met een handicap, ook dus op het vlak van tewerkstelling. Onze inschatting is dat er thans nog ondermaats wordt ingezet op de implementatie van het VRPH. Het VN-Comité heeft in haar slotopmerkingen nochtans heel duidelijke verwachtingen uitgesproken. Uit de Concluding observations on the initial report of Belgium, 28 oktober 2014⁶:

.....

'38. Het Comité stelt met bezorgdheid vast dat slechts weinig personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt terecht komen. Het stelt ook vast dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen en dat aan de privésector geen quota wordt opgelegd.

⁶ https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/crpd-cob_-be-2014-nl.pdf

39. Het Comité beveelt de Verdragspartij aan om alle nodige reglementaire en aansporende maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in zowel de privésector als de openbare sector te waarborgen, om door middel van beroepsopleiding en passende toegankelijkheidsmaatregelen te zorgen voor een doeltreffende bescherming tegen discriminatie en om te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen.'

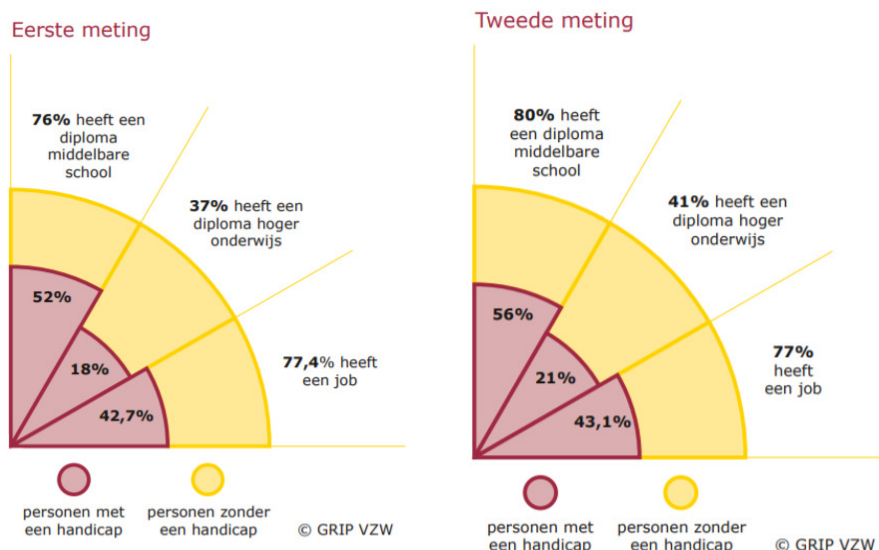
.....

GRIP vraagt zich af of deze visie van het VN-Verdrag reeds doorgedrongen is in alle wetmatigheden die met arbeid te maken hebben?

2. Evolutie werkzaamheidsgraad personen met een handicap

Wanneer we de evolutie in de werkzaamheidsgraad bekijken, zien we voor personen met een handicap in de afgelopen 10 jaar eigenlijk geen vooruitgang. In haar publicatie **Inclusiespiegel Vlaanderen 2016: foto en evolutie van de deelname van personen met een beperking aan de samenleving**⁷, vergelijkt GRIP inclusie-indicatoren en de verschillen tussen 2006 en 2016. Over het algemeen, op verschillende levensdomeinen, zien we jammer genoeg weinig of geen vooruitgang (figuur 3).

⁷ Zie <http://www.gripvzw.be/gelijkekansenbeleid/inclusie-meten/1198-persbericht-grip-inclusiespiegel-vlaanderen-2016.html>



Figuur 3. Vergelijking inclusie-indicatoren in 2006 en 2016 (Inclusiespiegel Vlaanderen, 2016)⁸

De werkzaamheidsgraad meet het percentage van de bevolking op werkzame leeftijd dat aan het werk is. Over een periode van 10 jaar tijd is er nauwelijks een verhoging. De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap schommelt momenteel rond 43% (tabel 1). Ook de kloof in de tewerkstelling tussen personen met en zonder arbeidshandicap blijft bestaan en blijft even groot (ongeveer 35 procentpunt⁹) (tabel 2). Deze cijfers wijzen dus echt wel op een probleem, met name dat de positie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt heel kwetsbaar blijft.

⁸ https://cdn.digisecure.be/grip/20178914185011_inclusiespiegel-2016.pdf

⁹ is een eenheid voor het absolute verschil tussen waarden die in procenten worden uitgedrukt

Tabel 1

Werkzaamheidsgraad van personen met hinder door handicap, aandoening of ziekte (20-64 jaar) (Vlaams Gewest, 2009-2017)¹⁰

Jaartal	Werkzaamheidsgraad
2009	37,5%
2010	33,5%
2011	38,6%
2012	38,7%
2013	40,4%
2014	42,7%
2015	43,1%
2016	41,0%
2017*	43,3%

* In 2017 is er een breuk in de data waardoor de nodige voorzichtigheid gevraagd is bij vergelijking met oudere data

¹⁰ Bron: Statbel - EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Tabel 2

Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) opgedeeld naar geslacht en het al dan niet hebben van een functiebeperking (handicap, langdurige aandoening of langdurige ziekte (al dan niet werkgerelateerd)) in het Vlaams Gewest, 2017¹¹

	Met functiebeperking	Zonder functiebeperking	Totale populatie
Totaal	43,3	78,6	73,1
Mannen	48,2	82,7	77,8
Vrouwen	39,2	74,2	68,2

3. Echt werk: stand van zaken en standpunten GRIP

In het kader van deze standpuntennota verkennen we de huidige situatie. Er zijn echter nog verschillende knelpunten die in de toekomst weggewerkt dienen te worden en de basis vormen voor de standpunten van GRIP.

3.1. Redelijke aanpassingen

Redelijke aanpassingen is een concrete maatregel die het effect neutraliseert van de onaangepaste (werk)omgeving waarmee een persoon met een handicap te maken krijgt ¹². Redelijke aanpassingen zijn voor personen met een handicap een recht dat wettelijk is vastgelegd.

Maar het is ook nuttig het anders te formuleren, namelijk: redelijke aanpassingen vormen een brug tussen de jobinhoud en de persoon met een handicap. Ze zijn dus essentieel en fundamenteel. Soms zijn ze eenvoudig toe te passen, bijvoorbeeld een voorbehouden parkeerplaats of een oprijhelling voorzien. Redelijke aanpassingen zijn niet enkel materieel

¹¹ Bron: Statbel - EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

¹² Protocol redelijke aanpassingen

<https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1021259.html>

van aard. Als werkgever dien je ook immaterieel te ondersteunen: flexibele uren en meer pauzes voor wie dat nodig heeft.

Een gebrek aan flexibiliteit op de werkvloer is één van de belangrijkste problemen op het gebied van de gedifferentieerde aanpak. Flexibiliteit in tijd, plaats en duur van werken wordt nog veel te weinig toegepast voor personen met een handicap.

De systemen die bedrijven momenteel hebben zijn niet altijd aangepast aan de noden van personen met een handicap.

Enkele inspirerende voorbeelden:

- elke schoolvakantie vrij door meer te werken tijdens de andere weken;
- voltijds werken op vier dagen;
- langere werkdagen als de kinderen bij de ex-partner zijn om zo meer vrije tijd te hebben in de week met de kinderen;
- ...

Deze systemen zijn ook altijd mits goedkeuring van de werkgever want zij bepalen het werkritme in het bedrijf. Werkgevers zien flexibiliteit in tijd, plaats en duur van werken nog veel te weinig als een redelijke aanpassing voor personen met een handicap.

Voor andere personen moeten de aanpassingen veel verder gaan om tot een echt inclusieve arbeidsmarkt te komen. Het moet mogelijk zijn personen met een handicap voldoende extra ondersteuning te geven om hen te laten deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt.

Of een aanpassing redelijk is, kan je toetsen aan de criteria opgenomen in het protocol redelijke aanpassingen¹³:

- de financiële impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met:
 - eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen;
 - de financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust;

¹³ Protocol redelijke aanpassingen
<https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1021259.html>

- de organisatorische impact van de aanpassing;
- de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap;
- de impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap;
- de impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers;
- het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven;
- het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.

We merken vaak nog te weinig inzet naar het uitwerken van redelijke aanpassingen en meer fundamenteel een tekort aan visie en begrip op dit vlak. Redelijke aanpassingen moeten mogelijk worden gemaakt door het verhogen van en vrijmaken van de vereiste financiële middelen door de overheden en kunnen niet alleen ten laste van de werkgever worden gelegd. Dit neemt niet weg dat de werkgever ook een verantwoordelijkheid heeft.

Toch zijn er inspirerende voorbeelden. Het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid bundelde enkele praktijkvoorbeelden in de brochure **Redelijke aanpassingen op de werkvloer: vier goede praktijkvoorbeelden** (2018)¹⁴. Het zijn positieve, motiverende verhalen die aantonen en inspireren dat het wel degelijk mogelijk is om op zoek te gaan naar oplossingen voor de ondersteuningsbehoeften van personen met een handicap.

¹⁴ https://handicapenarbeid.be/wp-content/uploads/2018/11/Redelijke_aanpassingen_op_de_werkvloer.pdf

Standpunten GRIP:

- De overheid heeft de opdracht om werkgevers te blijven informeren en sensibiliseren over redelijke aanpassingen: wat en hoe.
- Redelijke aanpassingen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en overheid.
- Personen met een handicap hebben recht op flexibiliteit in tijd, plaats en duur van werken.

3.2. Discriminatie

Er wordt vaak aan voorbijgegaan dat er wel degelijk discriminatie is bij de tewerkstelling van personen met een handicap. Die discriminatie wordt te weinig in kaart gebracht en veel minder belicht vergeleken met bijvoorbeeld de discriminatie van etnisch-culturele minderheden.

Een eerste actie om het probleem van discriminatie aan te pakken is natuurlijk grondige informatie en sensibilisatie, want mensen discrimineren niet altijd bewust. Naast sensibilisering is ook handhaving nodig en hier schiet de overheid tekort. We merken zelfs nog een discussie over het feit of de overheid hier wel in moet optreden. De overheid is de actor die moet bestrijden.

Standpunt GRIP:

- De overheid is de actor die discriminatie moet bestrijden.

3.3. Ondersteuningsmaatregelen voorzien door de overheid

3.3.1. Aanpassing werkomgeving

De VDAB voorziet in tegemoetkomingen voor de kosten die gemaakt worden om de arbeidsomgeving aan te passen (bijlage 1). Enkele voorbeelden:

- een tegemoetkoming in de kosten van arbeidsgereedschap en -kledij, vergoed aan de werknemer;
- een tegemoetkoming in de kosten van aanpassing van de arbeidspost, vergoed aan de werkgever.

Standpunten GRIP:

- De overheid dient te blijven investeren in aanpassingen van de werkomgeving van personen met een handicap.
- De overheid dient al de aanpassingen te subsidiëren die drempels en barrières wegnemen bij personen met een handicap, bijvoorbeeld een ipad kan voor bepaalde personen belangrijk zijn om een drempel weg te werken.
- De overheid mag geen onderscheid maken tussen een werknemer met een handicap en een ondernemer met een handicap.

3.3.2. Vlaamse Ondersteuningspremie

De VOP of Vlaamse OndersteuningsPremie is een Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregel (BTOM) (bijlage 2). Door de VOP kunnen werkgevers 2 jaar (VOP bepaalde duur) of 5 jaar (VOP onbepaalde duur en dus verlengbaar) een tussenkomst in de loonkost krijgen als ze een werknemer met een arbeidshandicap aanwerven of in dienst hebben. GRIP is zeer tevreden met deze maatregel.

Doel VOP:

- Het is een compensatie voor het mogelijke rendementsverlies van een persoon met een arbeidshandicap.
- Het is een stimulans of een duwtje in de rug om personen met een arbeidshandicap in het gewone arbeidsmilieu aan te werven.
- Eventuele integratiekosten kunnen terugbetaald worden.
- Eventuele hulp van collega's kan op deze manier vergoed worden.

Met de VOP is de werkgever/zelfstandige vrij om te doen wat hij wenst te doen. Hij kan die gebruiken om in eventuele extra ondersteuning te voorzien of om bijvoorbeeld af en toe beroep te doen op een gespecialiseerde taxidienst. Werknemers krijgen dikwijls veel te weinig inspraak in wat de werkgever met de VOP doet.

Naast de 'gewone' VOP bestaat er ook een verhoogde VOP. Als van bij het begin van de tewerkstelling duidelijk is dat een premie van 40% ontoereikend is om het aanwezige rendementsverlies en de aanwezige ondersteuningsnoden te dekken, kan de werkgever een verhoogde VOP aanvragen.

Ook uitzendkantoren en zelfstandigen met een arbeidshandicap kunnen van de VOP gebruik maken. De VOP voor zelfstandige ondernemers wordt echter heel weinig gebruikt. In 2017 heeft minister van werk Philippe Muylers als antwoord op een parlementair vraag¹⁵ aangegeven dat er 134 zelfstandigen met een handicap met een VOP aan het werk zijn. Het is niet duidelijk of dit in hoofdberoep of bijberoep is, in welke sector, ... Mits een betere monitoring kunnen de pijnpunten aangepakt worden en er is duidelijk nog groeimarge.

Standpunten GRIP:

- De VOP is een goede maatregel.
- Werknemers moeten meer inspraak krijgen bij de besteding van de VOP. GRIP is voorstander dat de werknemer een bestedingsplan, opgesteld na overleg tussen werknemer en werkgever, dient te ondertekenen.
- De overheid dient te blijven investeren in een ondersteuningspremie voor werknemers en zelfstandigen.
- De overheid zou er moeten voor zorgen dat de verschillende betrokken domeinen beter op elkaar afgestemd worden.

¹⁵ <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1329482>

3.4. Maatwerk

Het is belangrijk om de rol van maatwerkbedrijven te benaderen vanuit een visie die strookt met een open arbeidsmarkt. Een misvatting is dat tewerkstelling van personen met een handicap enkel kan gebeuren via maatwerkbedrijven. Het is nu zo dat slechts 7% van de personen met handicap werkt bij een maatwerkbedrijf.

De verwachting van inclusieve tewerkstelling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt wordt heel duidelijk verwoord in het VRPH in art. 27. Tewerkstelling in beschutte of sociale werkplaatsen kan op voorwaarde dat deelname aan de reguliere economie de eerste mogelijkheid is en dat de arbeidsvoorwaarden in maatwerkbedrijven evenwaardig zijn aan de open arbeidsmarkt. Maatwerkbedrijven mogen dus niet het standaard antwoord zijn op de vraag naar tewerkstelling. Jammer genoeg gebeurt dit in Vlaanderen nog al te vaak voor bepaalde mensen met een handicap of kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (zie ook de getuigenis van een dove persoon in de media over tewerkstelling¹⁶).

De doorstroming van beschutte of sociale werkplaatsen naar de reguliere arbeidsmarkt (Tabel 3) is in 2014 beneden alle peil. Recentere cijfers zijn niet terug te vinden. Betere monitoring is dus aangewezen.

Tabel 3

Evolutie doorstroming beschutte of sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt¹⁷

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
47	58	119	128	51	62	69	47	30	30

¹⁶ http://www.standaard.be/cnt/dmf20170419_02841434

¹⁷

http://groepmaatwerk.be/sites/default/files/u3/socio_en_financieel_economische_studie_2014_samen_vatting_met_voorblad.pdf

Standpunten GRIP:

- Deelname aan de reguliere economie is de eerste mogelijkheid voor personen met een handicap: inclusieve betaalde arbeid.
- De arbeidsvoorwaarden in maatwerkbedrijven dienen evenwaardig te zijn aan de reguliere arbeidsmarkt.
- Monitoring van de doorstroming van maatwerkbedrijven naar de reguliere arbeidsmarkt is noodzakelijk.

3.5. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Er dient bijzondere aandacht uit te gaan naar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt vaak gezegd dat zij niet kunnen werken in een reguliere job. Dit heeft veel te maken met de manier waarop maatregelen worden ontworpen. Er wordt best voldoende op toegezien hoe ver bepaalde maatregelen mogen of moeten gaan, dit om te vermijden dat groepen worden uitgesloten. Maatregelen zijn best ook heel erg gedifferentieerd om het breed scala aan werknemers ten goede te komen. De overheid moet soms ver durven gaan in het voorzien van ondersteunende maatregelen voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door voldoende persoonlijke ondersteuning, jobcoaching of assistentie op de werkvloer. Echt werk is voor iedereen!

Standpunten GRIP:

- Echt werk is voor iedereen!
- Ondersteunende maatregelen dienen op maat van de persoon met een handicap te zijn:
 - afhankelijk van de ondersteuningsnood van de persoon met een handicap;
 - afhankelijk van de werkcontext.

3.6. Balans uitkeringen en inkomen uit arbeid

Veel personen met een handicap zijn volgens een enquête over de inkomens en levensomstandigheden van de EU-SILC (2017)¹⁸ beperkt in hun dagelijkse activiteiten. Volgens de enquête loopt 22% risico op monetaire armoede. Eén op 10 lijdt aan ernstige materiële deprivatie¹⁹. Ten slotte leeft 38% onder hen in een huishouden dat geen eigenaar is van zijn woning, wat slechts het geval is voor 26% van de Belgische bevolking.²⁰

De balans tussen uitkeringen en inkomen uit arbeid zorgen er momenteel voor dat bepaalde personen met een handicap niet werken. Personen met een handicap hebben een inkomen nodig dat voldoende mogelijkheden geeft om (1) actief te blijven én (2) hun ondersteuning goed te organiseren. De relatie tussen uitkeringen en inkomen uit arbeid is een opdracht voor de federale regering. We vragen dat de minister van werk dit blijft aankaarten bij haar federale collega's.

Standpunten GRIP:

- Veel personen met een handicap leven op of onder de armoedegrens. De overheid dient dit beter te monitoren zodanig dat de pijnpunten kunnen aangepakt worden.
- De overheid dient beter af te stemmen tussen de verschillende overheden en domeinen zodat de personen met een handicap die werken er financieel op vooruit gaan.

3.7. Ondernemers met een handicap

Het is belangrijk dat personen met een handicap ook de rol van ondernemer kunnen opnemen en dus als zelfstandige werken. Het

¹⁸ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_\(EU-SILC\)_methodology_-_in-work_poverty](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_in-work_poverty)

¹⁹ als je te weinig geld hebt om elementaire levensbehoeften te kopen

²⁰ <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/23-van-personen-met-een-handicap-heeft-werk>

fundament van inclusie is immers dat personen met een handicap elke maatschappelijke rol kunnen opnemen die andere personen opnemen. We zijn er van overtuigd dat het voor heel wat mensen met een handicap interessant is om als zelfstandige aan de slag te gaan. Er moet meer op worden ingezet om hen die kans te geven.

Personen met een handicap die wensen te ondernemen, maar die niet voltijds kunnen werken, komen er dikwijls niet toe om een zaak te starten. Naast de hoge verdiendrempel voor het verkrijgen van de VOP (jaarlijks 15.000 euro) (zie ook 3.3.2) zijn het vooral de hoge sociale bijdragen die hen de das omdoen. Ook hier is het vereist dat een inkomensvervangende tegemoetkoming kan gecombineerd worden met een deeltijdse job als ondernemer. Deze barrières zorgen voor een concurrentiële achterstand.

Toch zijn er ook hier verschillende inspirerende voorbeelden. Talenticap²¹ heeft een aantal getuigenissen gebundeld in de brochure **Getuigenissen: Ondernemen met een handicap of een chronische ziekte** (2018).²²

Standpunten GRIP:

- De overheid dient al de aanpassingen te subsidiëren die drempels en barrières wegnemen bij personen met een handicap, dus ook bijvoorbeeld de communicatietechnologie en andere technologie die nodig zijn om barrières die ondernemers met een handicap ondervinden te overwinnen.
- De overheid dient maatregelen te treffen om de lagere rentabiliteit bij ondernemers met een handicap op te vangen. Net zoals Hazo vzw vraagt GRIP dat ondernemers met een lagere rentabiliteit minder sociale bijdrage dienen te betalen.
- De toegang tot een bijberoep dient verenigbaar gemaakt te worden met een vervangingsinkomen.

²¹ Talenticap is een samenwerkingsverband van Neutraal Syndicaat van Zelfstandigen (NSZ), Hazo vzw en Alin vzw

²² <https://alin-vzw.be/wp-content/uploads/2018/10/Brochure-Talenticap-getuigenissen-Online.pdf>

3.8. Quota en streefcijfers

Het is duidelijk dat momenteel geen enkele overheid de vooropgestelde streefcijfers²³ haalt. In Vlaanderen haalt de overheid 1,3%. Het federale niveau haalt iets meer dan 1,3%. Terwijl de streefcijfers voor zowel het Vlaamse als het federale niveau op 3% liggen. De lokale besturen halen, op basis van een peiling in 2015 allemaal samen wel hun doelstelling van 2% maar er zijn enorme verschillen, zowel in positieve als in negatieve zin. De situatie is dus absoluut ontoereikend.

GRIP maakte in 2016 reeds een ophijsting van de bestaande systemen²⁴ en na verdere studie kwamen we tot de volgende conclusie in verband met quota:

.....

'Quota zijn één van de mogelijke maatregelen om tot meer tewerkstelling van personen met een handicap te komen. Daar bestaat geen discussie over. Quota werken, kijk maar naar het afdwingen van vrouwenrechten en quota in de verkiezingslijsten. De discussie gaat over hoe eventuele negatieve aspecten tot een minimum kunnen worden beperkt.'

.....

Standpunt GRIP:

- GRIP is voorstander van verplichte quota²⁵ bij de overheden.

²³ Een streefcijfer is een doelstelling die men vooropstelt, er is geen verplichting om deze doelstelling te bereiken.

²⁴ <http://www.gripvzw.be/werk/1134-stand-van-zaken-over-quota-en-streefcijfers-bij-de-overheid.html>

²⁵ Een quota is een doelstelling die men vooropstelt en die men verplicht dient te behalen. Indien men deze niet behaalt, hangt er een 'straf' aan vast.

3.9. Beleidsparticipatie

Beleidsparticipatie van personen met een handicap én de organisaties die hen vertegenwoordigen is een must. Beleid geeft vorm aan de samenleving en participatie is een mensenrecht, dus ook een recht voor personen met een handicap. Zeker wanneer het over de eigen situatie als personen met een handicap gaat, maar ook in het algemeen.

We verwijzen hierbij naar het VRPH, art. 4.3²⁶.

.....

'Bij de ontwikkeling en implementatie van wetgeving en beleid tot uitvoering van dit Verdrag en bij andere besluitvormingsprocessen betreffende aangelegenheden die betrekking hebben op personen met een handicap, plegen de Staten die Partij zijn nauw overleg met personen met een handicap, met inbegrip van kinderen met een handicap, en betrekken hen daar via hun representatieve organisaties actief bij.'

.....

De slogan "Nothing about us without us" specifiek voor personen met een handicap, deed eind jaren '90 haar intrede. De slogan verwijst naar het gegeven dat personen met een handicap traditioneel niet betrokken worden bij de beleidsbeslissingen die hun aanbelangen. "Alles over ons wordt zonder ons beslist" en daarom dus de eis "niets over ons zonder ons".

Beleidsparticipatie is mogelijk op verschillende sporen:

- adviesraden handicap op ieder bestuursniveau;
- deelname aan sectorale besluitvorming bijvoorbeeld VLOR (Vlaamse Onderwijsraad), SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen), VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap), ...;

²⁶ <https://www.gripvzw.be/nl/artikel/65/tekst-vn-verdrag-inzake-de-rechten-van-personen-met-een-handicap>

- beleidsparticipatie binnen andere democratische structuren zoals politieke partijen en vakbonden.

Om dit te kunnen waarmaken is echter ondersteuning nodig. Momenteel wordt die geboden vanuit het platform Handicap en Arbeid maar dit platform is niet bestendig Zekerheid van voortbestaan dient te worden bestendigd.

Standpunt GRIP:

- De werking en subsidiëring van het platform Handicap en Arbeid decretaal vastleggen

4. Adviezen voor de verdere uitwerking van echt werk

We belichten graag ook een aantal hefbomen voor de inclusieve tewerkstelling van personen met een handicap.

4.1. Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

Zoals reeds aangegeven in punt 1.3, verloopt de implementatie van het VRPH, ook op het vlak van tewerkstelling, moeizaam. We moeten erover waken dat het inclusieve karakter zuiver wordt gehouden. Onze maatschappij heeft een traditie van segregatie.

Met het VN-Verdrag als engagementsverbintenis moet er resoluut voor inclusie gekozen worden en progressie gerealiseerd worden. We stellen vast dat er over het algemeen een *sense of urgency* ontbreekt bij het beleid (federaal en Vlaams) om het VN-Verdrag tot uitvoering te brengen. Een illustratie hiervan is de interministeriële conferentie die de voorbije jaren nauwelijks bijeen gekomen is. Deze conferentie zou nochtans het voortouw moeten nemen.

Er is nochtans dringend nood aan een plan van aanpak om meer inclusieve tewerkstelling mogelijk te maken waardoor de maatwerkbedrijven overbodig worden.

Om na te gaan of de nieuwe wetgeving de volledige en daadwerkelijke participatie van personen met een handicap aan de samenleving effectief bevordert, zoals beschreven in het VRPH, kan gebruik worden gemaakt van de Quickscan Duurzame ontwikkeling²⁷. Het is een snelle en eenvoudige vorm van impactanalyse die toelaat om reeds vroeg in de besluitvorming belangrijke effecten op verschillende pijlers te identificeren. Het instrument laat toe potentiële effecten in kaart te brengen en bij te sturen waar nodig.

Adviezen van GRIP:

- Implementeer het VRPH in alle wetgeving met betrekking tot werk.
- Zorg voor betere afstemming over de overheden en domeinen heen.

4.2. Redelijke aanpassingen

Redelijke aanpassingen zijn een brug tussen de jobinhoud en de persoon met een handicap en zijn een recht.

Criteria

Een goede aanpassing voldoet zo veel mogelijk aan de volgende criteria:

- ze komt tegemoet aan de ondersteuningsbehoeften van de persoon met een handicap;
- ze laat toe dat de persoon met een handicap evenwaardig met de anderen kan werken;
- ze laat toe dat werken zo zelfstandig mogelijk verloopt;
- ze garandeert de veiligheid en respecteert de waardigheid van de persoon met een handicap.

²⁷ https://do.vlaanderen.be/sites/default/files/QuickScan_handleiding_en_tabel_2013404.pdf

Het is ook raadzaam om de redelijke aanpassingen te documenteren op het hoogste niveau. Op deze manier zijn de redelijke aanpassingen minder betwistbaar en niet afhankelijk van de rechtstreekse leidinggevende.

Flexibiliteit in tijd, plaats en duur

Zoals in 3.1 aangegeven is meer flexibiliteit in tijd, plaats en duur van werk voorzien of toelaten een belangrijke hefboom.

Werken aan een betere visie binnen het bedrijf rond *work-life balance* is meestal al een stuk van de oplossing. Als iemand bijvoorbeeld 3 keer per week naar de kinesist moet, is dit minder een probleem in een onderneming met een goed beleid op dat vlak. Voordeel hiervan is dat men geen uitzondering moet creëren voor de werknemer, wat minder stigmatiserend is.

Andere voordelen zijn:

- meer effectieve manier van werken;
- een win/win voor de werknemer en de werkgever;
- individuele, persoonlijke, situatie- en functieafhankelijke afspraken tussen werknemer en leidinggevende;
- verhoogd eigenaarschap.

Job design of jobcrafting?

Job design wordt over het algemeen gezien als een 'top down' proces waarin de werkgever functies creëert en vervolgens kandidaten hiervoor selecteert met de juiste kennis en vaardigheden. Dit is het vacature gestuurde model.

Als men de inhoud van de job wil aanpassen, job redesign, dan wordt dit vaak gezien als een proces waarin de werkgever besluit iets te veranderen in de functie, taken en rol van het individu.

Er is een relatief nieuw perspectief op job redesign, namelijk jobcrafting. Bij jobcrafting vertrekt de werkgever vanuit het niveau van de werknemer. De baan waarvoor hij oorspronkelijk werd aangeworven wordt in de loop der tijd aangepast aan de mogelijkheden en voorkeuren van de werknemer.

De werkgever kan nog een stap verder gaan en iemand aanwerven volgens het talentgestuurd model waarbij de potentiële werknemer bijvoorbeeld eerst stage loopt op het bedrijf.

Bij dit model wordt er gefocust op wat men kan in plaats van wat men niet kan. Dit is wat personen met een handicap nodig hebben: focus op competenties. GRIP is de mening toegedaan dat dit model deuren kan openen voor personen met een handicap om echt werk te bekomen.

Adviezen van GRIP:

- Blijf de werkgevers informeren en sensibiliseren over redelijke aanpassingen.
- Zorg dat personen met een handicap recht hebben op flexibiliteit in tijd, plaats en duur van werken.
- Sensibiliseer werkgevers over jobcrafting.

4.3. Discriminatie

Momenteel worden nog veel te veel personen met een handicap op de arbeidsmarkt gediscrimineerd. De sensibilisatie rond de *mindshift* die nodig is om echt werk waar te maken, blijkt onvoldoende. Discriminatie moet daarom ook actief opgespoord en bestraft worden. Dit kan door praktijktests uit te voeren en overtredingen te beboeten. Men kan discriminatie bij aanwervingen verminderen door betere sensibilisering en opleiding van HR-personeel en leidinggevenden. Het ontwikkelen van een discriminatiecheck zou eventueel kunnen helpen.

Mensen met een handicap en chronische ziekte willen ook een loopbaan uitbouwen en niet alleen gewoon een job hebben. Zij botsen vaak op een 'glazen plafond'. Deze metafoor geldt niet alleen voor vrouwen in het bedrijfsleven maar ook voor personen met een handicap: carrière maken en uit het circuit van de maatwerkbedrijven geraken kan allemaal moeilijk lopen. Er moet ingezet worden op het creëren van mogelijkheden om de overgang van één situatie naar een andere, of van één niveau naar een volgend, te kunnen maken. Je kunt pas carrière maken als een aantal structuren rond je meewerken.

Adviezen van GRIP:

- Voer een actief anti-discriminatiebeleid;
- Maak arbeidsvoorwaarden evenwaardig aan de arbeidsvoorwaarden op de reguliere arbeidsmarkt.

4.4. Ondersteuningsmaatregelen

Sommige redelijke aanpassingen kan je kosteloos doorvoeren maar andere vragen een investering. De subsidies en de tegemoetkomingen voorzien door de overheid (zie 3.3) zijn voor veel werknemers, werkgevers en zelfstandigen een belangrijke hefboom om te kunnen werken.

Adviezen van GRIP:

- Monitor de VOP gedetailleerd en pak de eventuele knelpunten aan.
- Blijf investeren in aanpassingen van de werkomgeving van personen met een handicap.
- Subsidieer als overheid al de aanpassingen die drempels en barrières wegnemen bij personen met een handicap, dus ook bijvoorbeeld de communicatietechnologie en andere technologie die nodig zijn om barrières die ondernemers met een handicap ondervinden te overwinnen.
- Subsidieer al de aanpassingen die drempels en barrières wegnemen bij personen met een handicap.
- Geef werknemers meer inspraak bij de besteding van de VOP. GRIP is er voorstander van dat de werknemer een bestedingsplan, opgesteld na overleg tussen werknemer en werkgever, dient te ondertekenen.

4.5. Maatwerk

Een andere hefboom is de uitwerking van individueel maatwerk. Het is onvoldoende collectieve voorzieningen te hebben, zoals de maatwerkbedrijven. Er moet ook voor gezorgd worden dat ondersteuning daar kan ingezet worden waar het nodig is. Individueel maatwerk is daarvan de concrete uitvoering. In Vlaanderen staat dit op de rails, maar niet meer dan dat. Er zijn problemen in de onderhandelingen met de sociale partners die individueel maatwerk moeilijk vinden. Misschien kan de overheid hier een duwtje in de goede richting geven?

Adviezen van GRIP:

- Monitor de doorstroming van maatwerkbedrijven naar de reguliere arbeidsmarkt.
- Ondersteuning voor personen met een handicap loskoppelen van de tewerkstelling in een maatwerkbedrijf. Dit kan door een persoonsvolgend budget.
- Herdenk de rol van de maatwerkbedrijven.

4.6. Mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt

Bedrijven krijgen het steeds lastiger om geschikt personeel te vinden. Nochtans blijkt uit de werkzaamheidscijfers dat er een 'reserve' is aan werkzoekenden waaronder veel personen met een handicap.

Zij kunnen een meerwaarde zijn voor veel bedrijven door toe te spitsen op hun talenten en coaching. Op deze manier worden ze beter inzetbaar en stijgt de kans op een duurzame tewerkstelling op de regulier arbeidsmarkt.

Advies van GRIP:

- Stimuleer bedrijven om het potentieel bij personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te benutten.

4.7. Balans uitkeringen en inkomsten uit arbeid

4.7.1. Re-integratie

Het systeem dat Maggy De Block, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, voorstelt voor de re-integratie van zieke personen, en waarbij in een overgang wordt voorzien waar een gedeelte van de uitkering kan behouden blijven, is een belangrijke stap vooruit. Waarom zou dit wel mogelijk zijn voor personen met een ziekte- en invaliditeitsuitkering en niet voor personen met een tegemoetkoming? Bovendien bevinden personen met een handicap zich in alle uitkeringsstelsels. GRIP vindt dat het systeem voor iedereen mogelijk moet zijn, niet enkel voor een bepaalde groep. Het nieuwe beleid vertrekt heel sterk vanuit het principe dat iedereen terug betaald aan de slag moet/kan. Dit is echter niet de realiteit. Er moet meer differentiatie mogelijk zijn in het verloop van de trajecten. Geef bijvoorbeeld vrijwilligerswerk een prominentere plaats in het re-integratiebeleid. Ook kan het flexibeler en gedifferentieerder omgaan met integratietrajecten voor verschillende personen met een handicap toch een mogelijkheid geven tot werk.

4.7.2. Inkomensvervangende tegemoetkomingen (IVT)

De combinatie tussen uitkeringen en loon naar arbeid is één van de voornaamste drempels op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap. Een persoon die een tegemoetkoming voor personen met een handicap ontvangt, die loopt bij het opstarten van een arbeidsactiviteit het risico onmiddellijk een deel van de uitkering te moeten inleveren omdat hij of zij actief wordt. Dat is geen flexibel systeem. Het mobiliseert mensen niet om aan de slag te gaan. Het zou beter zijn om een forfaitair bedrag vrij te stellen zodat mensen altijd financieel winnen wanneer ze werken.

4.7.3. Integratietegemoetkoming (IT)

Mensen die door een handicap aan zelfredzaamheid inboeten, kunnen bijkomende kosten hebben om zich aan het maatschappelijke leven aan te passen. In dat geval kunnen zij een integratietegemoetkoming ontvangen. Om een integratietegemoetkoming te ontvangen wordt er dus nagegaan wat voor invloed de handicap heeft op de dagelijkse activiteiten.

Maar als het totale inkomen van het huishouden (inkomen van partner, inkomen uit arbeid, vervangingsinkomen, andere inkomens) een bepaald bedrag stijgt en overschrijdt, dan zal het bedrag van de tegemoetkoming verminderd worden. De problemen met de zelfredzaamheid en de kosten die daarmee gepaard gaan blijven echter dezelfde. Een integratietegemoetkoming zou dus niet gekoppeld mogen zijn aan het inkomen maar enkel aan de zelfredzaamheid van de persoon met een handicap.

Adviezen van GRIP:

- Mik bij een combinatie van uitkering en werk in de eerste plaats op werk. Zorg daarvoor voor een fundamentele aanpassing van de verhouding tussen uitkeringen en inkomen uit arbeid.
- Monitor of personen met een handicap al dan niet op de armoedegrens leven. Werk de eventuele pijnpunten weg.
- Schaf de inkomensgrens af die de integratietegemoetkoming vermindert of opheft.
- Een bijberoep dient verenigbaar te zijn met een vervangingsinkomen.

4.8. Ondernemers met een handicap

De meeste ondernemers met een handicap in Vlaanderen missen de nodige financiële steun. De maatschappij wil te veel voor ze zorgen, terwijl zij gewoon willen ondernemen. Op deze manier willen ze hun bijdrage leveren aan de economie.

Adviezen van GRIP:

- Zorg voor maatregelen, zoals minder sociale bijdragen betalen, om de lagere rentabiliteit bij ondernemers met een handicap op te vangen.
- Blijf investeren in een ondersteuningspremie voor werknemers en zelfstandigen.
- Maak geen onderscheid tussen een werknemer met een handicap en een ondernemer met een handicap.

4.9. Quota en streefcijfers

Er zijn verschillende voorbeelden van landen waar quota worden toegepast. In Frankrijk bijvoorbeeld werd het percentage tewerkgestelde personen met een handicap in privébedrijven op 6% gebracht en neemt de tewerkstelling toe. Dit wordt ook vermeld in de toelichting bij de resolutie. Quota zetten druk op werkgevers om in te zetten op tewerkstelling. Het gebruik van quota moet goed worden ingeschat: ze zijn geen wondermiddel en dienen deel uit te maken van een meer omvattend kader aan maatregelen. Bovendien gaan capaciteiten boven handicap. Het is niet de bedoeling dat een quotum tot resultaat heeft dat personen met een handicap worden aangeworven omwille van de handicap maar zonder de nodige capaciteiten. Een quotum is in principe ook een tijdelijke maatregel, een hulpmiddel om een vastgelopen situatie van achterstand te doorbreken.

We merken dat er in Vlaanderen een grote weerstand blijft om de overstap te maken van een beleid dat aanmoedigt naar een beleid dat duidelijke verwachtingen stelt. Mensenrechten kun je evenwel niet realiseren op basis van goodwill alleen. Er is een meer dwingend beleid nodig.

Advies van GRIP:

- Stapsgewijs quota invoeren voor de tewerkstelling bij de overheid en in de privé sector. Dit in samenhang met ondersteunende maatregelen in een globaal plan om de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap te laten toenemen tot het streefdoel van 50% tewerkstelling.

4.10. Beleidsparticipatie

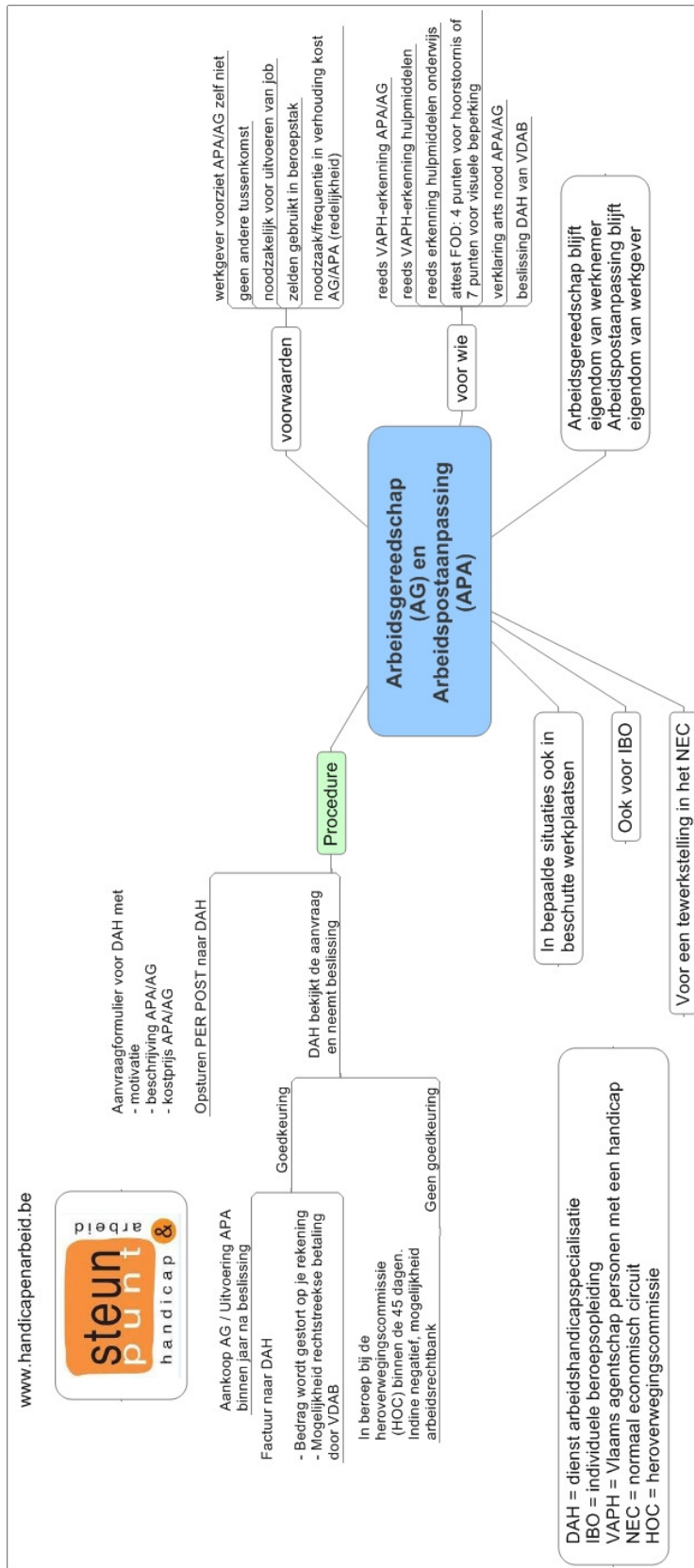
Bij het opmaken van nieuwe wetgeving is het van groot belang dat personen met een handicap en hun organisaties ten volle betrokken worden. En dit vanaf een vroeg stadium bijvoorbeeld bij regelgevingsagenda, conceptnota's, ...

Beleidsparticipatie zorgt ook voor meer kwaliteit van het gevoerde beleid. Wanneer personen met een handicap actief betrokken zijn, zal het beleid meer overeenstemmen met de reële behoeften.

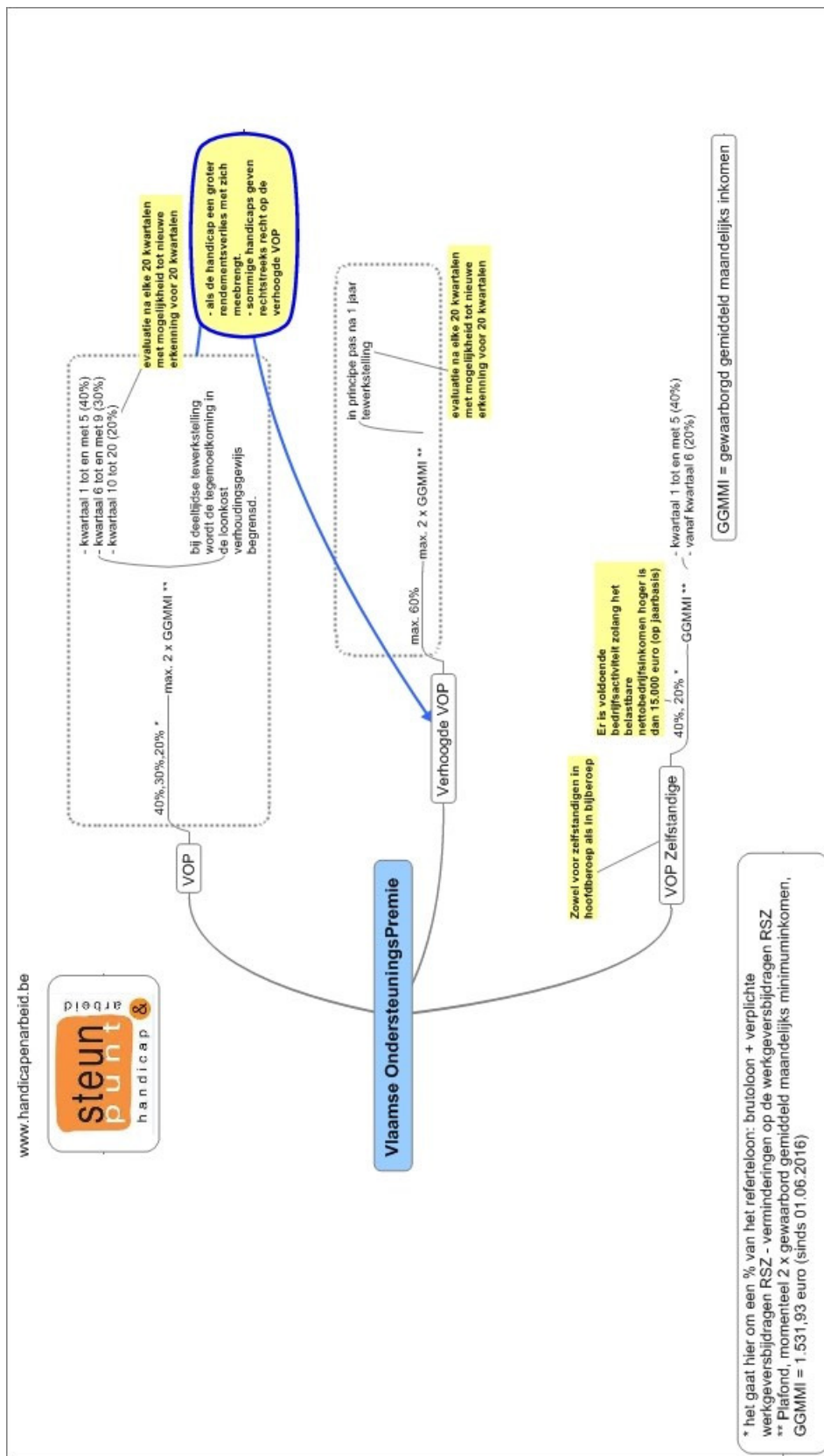
Advies van GRIP:

- Beleidsparticipatie binnen het domein werk structureel verankeren door de werking en subsidiëring van het platform Handicap en Arbeid decretaal vast te leggen.

Bijlage 1



Figuur 4. Mindmap subsidie aanpassing werkomgeving



Figuur 5. Mindmap Vlaamse Ondersteuningspremie