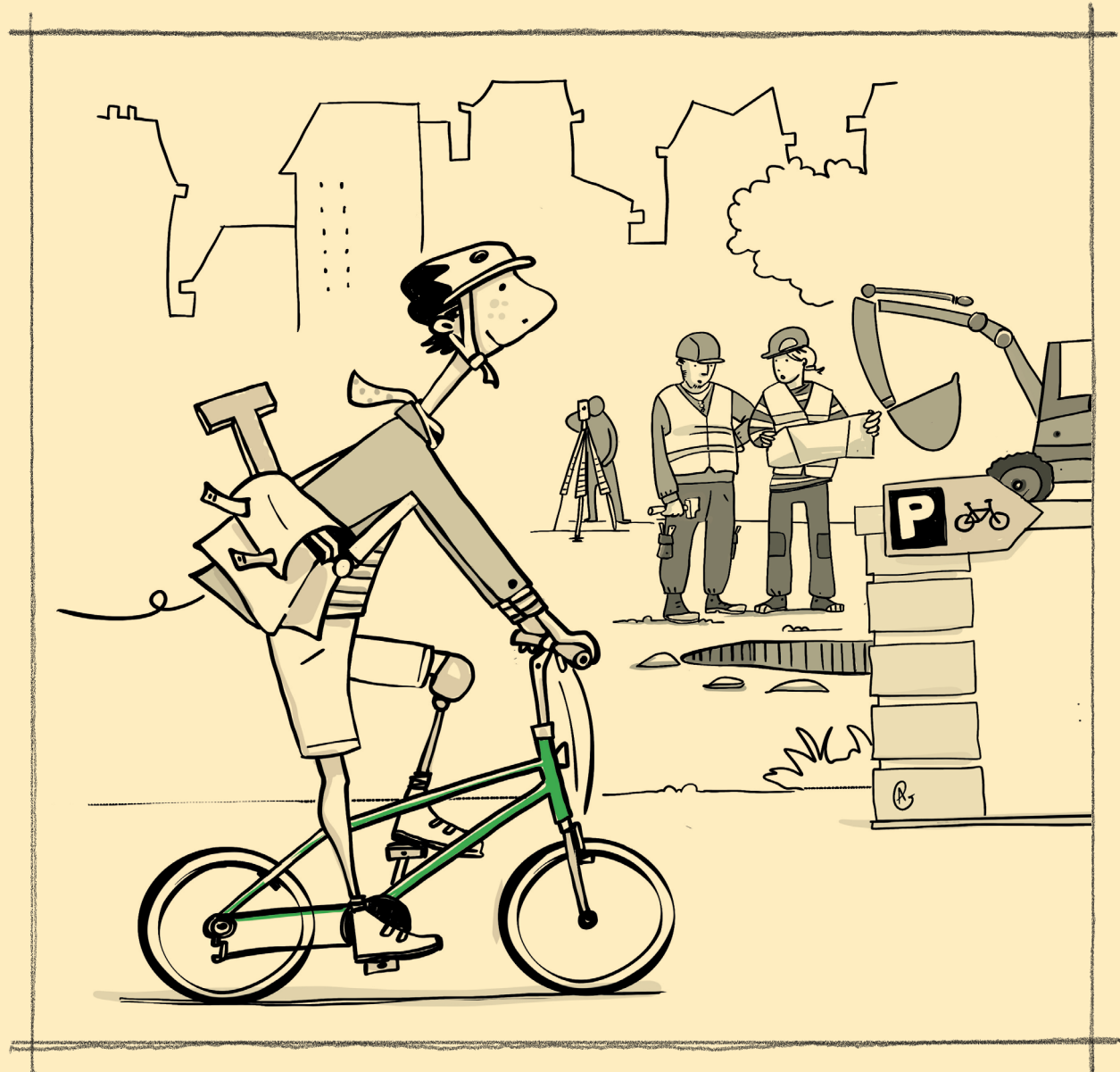


#inclusie#werk

Inspirerende voorbeelden over inclusief werk



GELIJKE RECHTEN VOOR IEDERE PERSOON MET EEN HANDICAP





#inclusie#werk

Inspirerende voorbeelden over inclusief werk

zes verhalen van mensen met een handicap over hun recht
om betaald te werken op de reguliere arbeidsmarkt

Cfr. Art. 27 van VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

Inclusie werk

Elk talenten zoek

Werk voor inclusie

Iedereen droomt van een Job

Talenten inclusie te zijn

Is dromen en wensen

Werk op maat

Inclusie is maatschappij

Werk wereld rond

Inclusie van talenten

Op maat iedereen dromen

Van mooi talenten

Inclusie op maat werk

Als iedereen mee telt

Didier Peleman, 2020



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 of chronische ziekte is dit niet anders, maar zij zijn nog te vaak ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt in Vlaanderen.

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 een van de beginselen van het VN-Verdrag inzake De Rechten van Personen met een Handicap¹ (VRPH).

Op 2 juli 2009 keurde België het VRPH goed². Doel van het VRPH is dat mensen met een handicap van alle mensenrechten en vrijheden genieten zoals elke burger. Inclusie en participatie zijn de basisprincipes van het verdrag.

Artikel 27 geeft een duidelijke opdracht aan de overheid om inclusief werk te voorzien.

1 GRIP brochure '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>

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

“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, 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 samenwerkingsverbanden 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.

Het VN-Verdrag beoogt maximale inclusie van personen op de reguliere arbeidsmarkt ('open arbeidsmarkt' genoemd in de Nederlandstalige tekst van het VN-Verdrag). Om dit te realiseren geeft het verdrag de overheden de taak om de arbeidsrelaties tussen personen met een handicap en werkgevers te ondersteunen. Deze ondersteuning kan verschillende vormen aannemen:

- kostenvergoedende- of loonsubsidies uitreiken;
- positieve maatregelen als streefcijfers of quota opleggen;
- werkgevers informeren en goede praktijken voorstellen;
- personen met een handicap in overheidsdiensten tewerkstellen;
- zelfstandige ondernemers met een handicap financieel ondersteunen met bijvoorbeeld voordelige leningen;
- ...

Echt werk?

Als het gaat over inclusief werk gebruikt GRIP de benaming echt werk. Met echt werk bedoelen we een betaalde job in een gewone werkomgeving. 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 participatieladder³ (figuur 1) 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 werk: met ondersteuning (trede 5) of zonder ondersteuning (trede 6). Deze participatieladder biedt dus een goed instrument om de tewerkstelling van personen met een handicap in kaart te brengen, zowel individueel als voor de hele groep.



Figuur 1. Participatieladder (Vlaamse Overheid, 2014)⁴

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

⁴ <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, zowel individueel als in groep.

Het recht op echt werk is nog geen vanzelfsprekendheid in Vlaanderen. In **#inclusie#werk** vertellen 6 personen met een handicap over hun werkloopbaan. Ze willen tonen dat er veel mogelijk is op weg naar echt werk; maar benoemen ook de drempels. Ze willen de maatschappij en de beleidsmakers inspireren om verder in te zetten op echt werk.

Achtereenvolgens vind je volgende verhalen terug:

- Op haar werk voelt Veerle zich normaal
- Seppe meent dat werkgevers vaak schrik hebben voor het onbekende
- Rieke ontvangt geen loon voor haar werk
- Thibeaume is tijdelijk aan het werk dankzij een IBO-contract
- Christophe runt zijn eigen soepbar
- Lies zet haar PVF-budget in op de werkvloer

Focus

Aan het einde van elk verhaal brengen we wat extra uitleg over wat in het verhaal aan bod komt. Dat zijn zaken die ook voor meer mensen een probleem vormen. GRIP vindt het belangrijk dat de structurele barrières snel en stevig worden aangepakt.

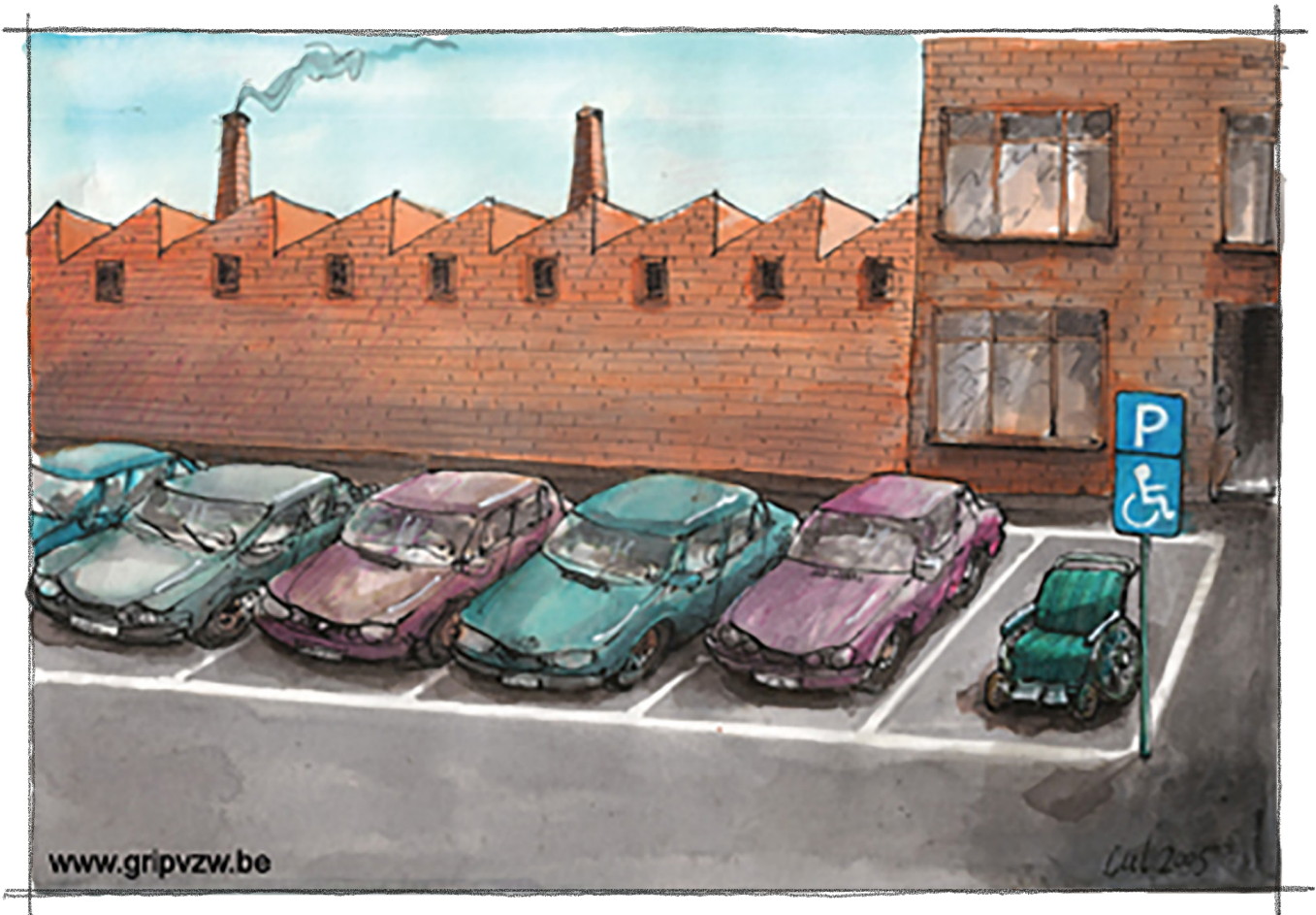
#inclusie

Dit is de vierde in een reeks publicaties van GRIP. In **#inclusie** tonen we hoe mensen met een handicap die in de maatschappij leven inclusie ervaren. Enerzijds laten zij zien dat dit mogelijk is. Anderzijds leggen hun ervaringen ook een aantal knelpunten bloot waar beleidsmakers mee aan de slag kunnen. Elke **#inclusie** focust op een ander thema. Deze publicaties zijn te koop of kunnen gratis gedownload worden via <https://www.gripvzw.be/nl/categorie/39/publicaties>.

Zo werken we aan een inclusieve samenleving waar ook personen met een handicap gelijke kansen ondervinden.

Op haar werk voelt Veerle zich normaal

Veerle is 45 jaar en heeft informatica gestudeerd aan de KU Leuven. Ze vond werk dankzij haar prof. Ze rekt volledig op professionele assistentie en niet op familie, vrienden of vrijwilligers om haar te assisteren in haar dagelijkse leven.



Veerle: Ik heb altijd gewoon onderwijs gevolgd tot mijn 18 jaar en kreeg daarbij nooit extra ondersteuning. Aan de universiteit kon ik terecht in een project omkaderd wonen⁵. Ik zat op kot met andere studenten die mij beurtelings hielpen. De studenten van mijn jaar hielpen me naar de les te gaan. Dat was een heel fijne tijd waarin ik veel zelfstandiger werd en besepte dat ik later misschien alleen kon wonen en gaan werken.

Na mijn studies ben ik beginnen werken aan de universiteit in een project van een van mijn proffen. De prof kende mij en wist wat ik waard was. Hij gaf me dus een kans. Na een aantal jaar werd het project privé en ben ik gewoon mee gegaan. Ik denk dat mijn kansen om werk te vinden op de reguliere arbeidsmarkt veel kleiner waren geweest als ik gewoon was gaan solliciteren.

We kregen toen een nieuwe directeur. Ik had heel goed door dat die mij eigenlijk niet wilde - maar hij kon niet anders dan er mij bij nemen want hij had mijn expertise nodig. Ik heb de eerste twee jaar echt moeten bewijzen dat ik die job waard was. Ik werkte deeltijds, en doe dit nog steeds, maar de directeur was de mening toegedaan dat iedereen voltijds moet werken.

Ik werk deeltijds omdat voltijds werken met mijn handicap te zwaar is. Gebruik maken van glijdende uren kan ik niet omdat ik vervoer nodig heb om naar het werk te gaan. Ik moet dat een maand op voorhand regelen. Dus ik kan niet zeggen: "Oh, morgen kom ik een uurtje of twee uurtjes later". Dat gaat niet want mijn rolstoeltaxi⁶ staat klaar.

Ondertussen hebben we een andere directeur. Hij is heel erg bezig met het welzijn van zijn werknemers. Dankzij hem mogen we thuiswerken en de helft van mijn collega's werkt ook deeltijds.

5 <https://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/omkadering/wat.html>

6 Dienst aangepast vervoer (DAV)



"Ik heb de eerste twee jaar echt moeten bewijzen dat ik die job waard was."

Thuiswerken is heel positief voor mij omdat ik me dan niet moet verplaatsen. Verplaatsingen zijn steeds een fysieke last. Hierdoor is mijn dag minder zwaar. Mijn vervoer betaal ik uit eigen zak maar gelukkig komt mijn werkgever voor een stuk tussen. Mijn collega's hebben een bedrijfswagen maar voor mij kan er geen aangepaste auto geleased worden. Ze zouden me er ook een chauffeur moeten bijgeven want ik kan zelf niet met de auto rijden.

Ik heb wel een aantal redelijke aanpassingen, zoals een bureau die op ideale hoogte geplaatst kan worden voor mijn rolstoel. Ook heb ik een minitoetsenbord en een minimuis. Maar het voornaamste is dat ik veel hulp krijg van collega's. Bijvoorbeeld als we een vergadering hebben, kan ik niet zelf mijn laptop naar het vergaderlokaal brengen. Een collega doet het voor mij. Ik heb dus hulp nodig en die wordt momenteel opgevangen door mijn collega's.

Voor het toiletbezoek komt de thuisverpleging. Die thuisverpleging is gelukkig heel flexibel want niet elke thuisverpleging doet dit en op de uren dat je het vraagt.

Mijn werkgever ontvangt nu een VOP (zie bladzijde 22) voor mij. De eerste directeur, die me niet echt zag zitten, heeft die nooit aangevraagd. Hij wou de aanvraag niet doen want hij moest beloven iemand anders met een handicap

aan te nemen als ik zou vertrekken⁷. De huidige directeur heeft dit wel in orde gebracht.

Ik heb er lang over nagedacht wat ik zou gaan studeren. Ik wist dat ik later enkel puur intellectueel werk zou kunnen doen. Zelfs secretariaat kon ik niet studeren want ik kan niet met dossiers sleuren of klasseren. Ik heb geprobeerd om een zo hoog mogelijk diploma te halen zodat ik geen fysieke taken zou hebben.

Door mijn handicap kan ik niet voor mezelf zorgen. Ik kan mijn huishouden niet doen. Maar ik kan wel werken op de reguliere arbeidsmarkt en een bijdrage leveren aan de maatschappij. Ik haal dus veel voldoening uit mijn werk. Dan voel ik mij 'normaal' en mijn collega's zien me ook als een van hen. Hierdoor kijken mijn collega's heel anders naar mensen met een handicap.

Wat is de situatie in Vlaanderen?

Wanneer we de evolutie in de werkzaamheidsgraad bekijken, zien we voor personen met een handicap in de afgelopen 10 jaar eigenlijk weinig vooruitgang.

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 45% (tabel 1). Ook de kloof in de tewerkstelling tussen personen met en zonder arbeidshandicap blijft bestaan. Deze blijft even groot, ongeveer 35 procentpunt⁸ (figuur 2). Men noemt dit de werkzaamheidskloof tussen personen met en zonder arbeidshandicap.

⁷ In werkelijkheid is dit geen voorwaarde voor het toekennen van een VOP.

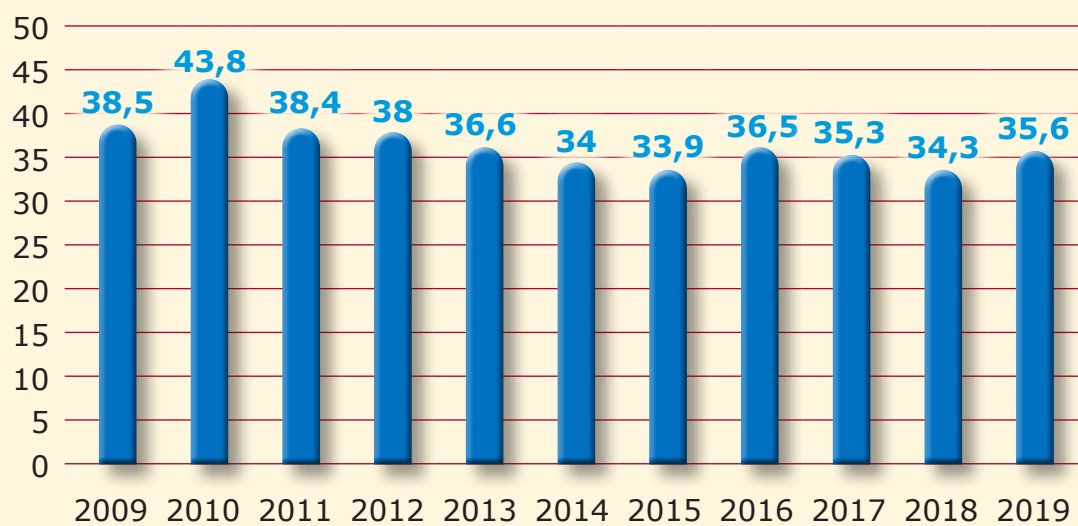
⁸ Is een eenheid voor het absolute verschil tussen waarden die in procenten worden uitgedrukt

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.

Tabel 1: *Werkzaamheidsgraad van personen met hinder door handicap, aandoening of ziekte (20-64 jaar) (Vlaams Gewest, 2009-2019^o)*

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%
2018	45,8%
2019	45,6%

* Vanaf 2017 zijn de parameters voor de data gewijzigd waardoor de nodige voorzichtigheid gevraagd is bij vergelijking met oudere data.



Figuur 2. Werkzaamheidskloof tussen personen met en zonder arbeidshandicap¹⁰

10 Bron: Statbel - EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Enkele begrippen met betrekking tot werk en personen met een handicap

- **Reguliere arbeidsmarkt**

= open arbeidsmarkt = gewone arbeidsmarkt

- **Arbeidszorg**

Arbeidszorg is een vangnet voor personen die om persoons- of maatschappijgebonden redenen niet meer of nog niet terechtkunnen in de reguliere of de beschermde arbeidsmarkt. Men voert dan begeleide activiteiten uit op de werkvloer¹¹ om zo de aansluiting met een werkcontext (opnieuw) te maken.¹² Arbeidszorg wil ook voor deze personen het recht op arbeid waarborgen.

- **Sociale economie**

De sociale economie bestaat uit bedrijven met een sociaal doel: ze stellen mensen tewerk die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt of ijveren voor het milieu. Voor personen met een handicap vallen de lokale diensteneconomiebedrijven en de maatwerkbedrijven (de voormalige sociale de beschutte werkplaatsen) hieronder.¹³

- **Lokale diensteneconomie**

Via de lokale diensteneconomie bouwt de overheid een dienstenaanbod uit dat aansluit bij maatschappelijke noden en kansen creëert voor doelgroepwerknemers.¹⁴

11 in de sociale economie, groene zorg, bij de overheid, in de non-profit

12 <https://www.socialeconomie.be/arbeidszorg>

13 <https://www.socialeconomie.be/>

14 <https://www.socialeconomie.be/lokale-diensteneconomie>

- **Maatwerkbedrijven**

Maatwerkbedrijven, de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen, zijn bedrijven die mensen tewerkstellen die niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen. Hun doel is sociaal, hun middelen zijn economisch. Dit wil zeggen dat maatwerkbedrijven net als reguliere bedrijven rendabel zijn. Het zijn dus professionele bedrijven die hoogstaande producten afleveren en dienen te voldoen aan de hoogste kwaliteitsnormen¹⁵.

In een maatwerkbedrijf heeft minstens 65 procent van de werknemers een grote afstand tot de arbeidsmarkt.¹⁶ Maatwerkbedrijven kunnen, in functie van de noden van hun werknemers, bijkomende ondersteuning krijgen om hun kerntaak te realiseren en infrastructuuraanpassingen te doen.

- **Collectief maatwerk**

Collectief maatwerk is een maatregel uitgewerkt door het maatwerkdecreet. Personen met een handicap werken in een maatwerkbedrijf, dat de werkgever is, maar ze werken op verplaatsing namelijk in een enclave¹⁷ binnen een bedrijf op de reguliere arbeidsmarkt. Deze personen met een handicap worden tijdens het werken begeleid.

- **Individueel maatwerk**

Individueel maatwerk is tot op heden nog niet wettelijk vastgelegd. Op de ministerraad van 10 juli 2020 werd de conceptnota 'Een beleidskader voor Individueel maatwerk'¹⁸ wel al voorgelegd.

Mensen met een erkende handicap hebben recht op redelijke aanpassingen. Die aanpassingen vormen de brug tussen de jobeisen en de talenten van

15 <https://www.groepmaatwerk.be/maatwerkbedrijven/over-maatwerkbedrijven>

16 Personen met een handicap die heel moeilijk aan werk geraken door hun handicap.

17 Een enclave is een groep die geïntegreerd wordt in een regulier bedrijf (zie ook figuur 4)

18 <https://beslissingenvlaamse-regering.vlaanderen.be/document-view/5F0755F7FA87E00008000700>

het betrokken individu. Jobmatching is dus een proces van een openstaande vacature, een persoon met talenten en het inzetten van de aanpassingen als brug tussen de job en de persoon. De essentie van individueel maatwerk is de betrokken persoon zelf en de afstemming van de concrete werkplek: werk op maat.

Minister Crevits, Vlaamse minister van Werk en Sociale economie, belooft er deze legislatuur werk van te maken.

De betrokken persoon zelf en de afstemming op de concrete werkplek zijn de essentie. Mensen met een erkende handicap hebben recht op redelijke aanpassingen. Die aanpassingen vormen de brug tussen de jobeisen en de talenten van het betrokken individu.

- **Arbeidshandicap**

Een persoon met een handicap kan zijn handicap laten erkennen door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB). Er zijn 3 trappen onderweg naar erkenning: (1) vermoeden, (2) indicatie en (3) erkenning. Indien een persoon de erkenning 'arbeidshandicap' heeft kan hij rekenen op Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM) zoals¹⁹:

- ondersteuning van een tolk Vlaamse Gebarentaal voor dove mensen of slechthorenden;
- terugbetaling arbeidsgereedschap, -kleding en aanpassing werkplek;
- terugbetaling verplaatsingskosten;
- Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) (zie bladzijde 22).

- **Supported employment²⁰**

Supported employment is een succesvolle methodiek om de slaagkansen op de gewone arbeidsmarkt te verhogen voor mensen met een arbeidshandicap

¹⁹ <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/ondersteunende-maatregelen>

²⁰ Meer info: <https://www.suem.be/nl>

en andere kwetsbare groepen. Het is een 5-stappenproces waar de focus op de mogelijkheden van de persoon ligt in plaats van op de beperkingen. Ook de werkgever wordt ondersteund.

- **Inactiviteitsval/werkloosheidsval**

De uitkeringen zorgen, door de manier waarop ze georganiseerd zijn, voor een inactiviteitsval. De overstap naar betaald werk is soms niet voldoende lonend. Ook heerst er grote schrik om het recht op de uitkering te verliezen indien men gaat werken maar de uitkering later opnieuw nodig heeft. Dat is niet het geval! Ben je van plan om te gaan werken? Neem contact op met een sociaal assistent van de FOD Sociale Zekerheid²¹ om je case te bespreken.



21 <https://handicap.belgium.be/docs/nl/zitdagen-vlaanderen-brussel.pdf>

Ondersteuningsmaatregelen voorzien door de overheid

- **Aanpassing werkomgeving**

De aanpassing werkomgeving is een Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM). De VDAB voorziet in tegemoetkomingen voor de kosten die gemaakt worden om de arbeidsomgeving aan te passen. 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.

Veerle haar werkgever maakte gebruik van deze subsidiëring om onder andere het toilet aan te passen.

- **Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)**

Ook de VOP is een Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM). Door de VOP kunnen werkgevers 2 jaar (VOP bepaalde duur) of 5 jaar (VOP onbepaalde duur en eventueel 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 werksmilieu aan te werven;
- Eventuele integratiekosten kunnen terugbetaald 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 een premie van 40% ontoereikend is om het aanwezige rendementsverlies en de aanwezige ondersteuningsnoden te dekken, kan de werkgever een verhoogde VOP aanvragen.

Een VOP kan aangevraagd worden:

- in de privésector;
- in het onderwijs;
- als uitzendkracht;
- bij een lokaal bestuur (op voorwaarde dat je na 1/10/2008 aangeworven bent bij een provincie, gemeente, OCMW of verzelfstandigd agentschap of vereniging);
- in een maatwerkbedrijf (op voorwaarde dat je aangeworven bent na 1/1/2015 en een erkende arbeidshandicap hebt of als doelgroepwerknemer²² doorstroomt naar een functie met minder of geen ondersteuning).

Ook zelfstandigen in hoofd- en bijberoep met een arbeidshandicap kunnen van de VOP gebruik maken. De VOP voor zelfstandige ondernemers wordt echter heel weinig gebruikt.

²² Personen met een arbeidshandicap, personen met een psychosociale arbeidsbeperking en uiterst kwetsbare personen

- **Voorbehouden betrekkingen**

Het Vlaams Personeelsstatuut bepaalt dat 1% van de betrekkingen bij de Vlaamse overheid kan worden voorbehouden aan bepaalde personen met een handicap of chronische ziekte. Zij zijn dan vrijgesteld van een vergelijkende selectie waarbij ze tegenover kandidaten zonder handicap of chronische ziekte komen te staan: voorbehouden betrekking.

Niet overal bij de overheid kan men een VOP aanvragen, de dienst Diversiteitsbeleid voorziet andere ondersteunende maatregelen via een integratieprotocol. Daarin maken de leidinggevende, de werknemer, de personeelsverantwoordelijke van de entiteit en de dienst Diversiteitsbeleid concrete afspraken over ondersteunende maatregelen voor een geslaagde tewerkstelling.

Seppe meent dat werkgevers vaak schrik hebben voor het onbekende

Seppe is 23 jaar en is in juni 2019 afgestudeerd aan de hogeschool: interactieve multimediadesign. Sindsdien²³ is hij op zoek naar werk als webdesigner.



²³ Interview van 13 maart 2020

Seppe: Ik heb al heel veel gesolliciteerd. Ik ben al bij verschillende bedrijven fysiek op sollicitatie geweest en meestal zijn ze tijdens het gesprek enthousiast. Toch word ik dan niet aangenomen omdat ik bijvoorbeeld te weinig ervaring heb. Maar een paar dagen later wordt er voor diezelfde vacature een klasgenoot aangenomen met even weinig ervaring als ik.

Ik heb dus minder succes om een job te vinden dan klasgenoten die samen met mij zijn afgestudeerd. Misschien zijn er 1 of 2 die - indien ze nu niet verder studeren - nog geen werk hebben. Ik moet me door mijn spierziekte meer bewijzen voor het vinden van een job. Als ze de persoon achter de handicap leren kennen, gaat het meestal gemakkelijker.

Werkgevers hebben schrik voor het onbekende. Ik probeer me daarom extra in te zetten via media om de beeldvorming van personen met een handicap²⁴ gewoon te maken. Als we meer op een normale manier in beeld worden gebracht en meer in het straatbeeld komen, gaat dat voor bedrijfsleiders minder raar zijn om iemand met een beperking over de vloer te krijgen. Door de beeldvorming op televisie worden heel veel stereotypes vastgelegd. Dit zorgt voor heel veel vooroordelen.

Tijdens mijn studie heb ik het ook veel moeilijker gehad bij het vinden van een onbetaalde stageplaats. Ik had 30 bedrijven gecontacteerd en na enige tijd wachten heb ik van 3 bedrijven een positief antwoord ontvangen. Ik denk niet dat er medestudenten zijn geweest die meer dan 6 bedrijven hebben aangeschreven voor het bekomen van een stageplaats.

Ik speel wel onmiddellijk open kaart bij mijn sollicitaties. Dat wil zeggen dat ik steeds vernoem dat ik een persoon met een handicap ben - omdat ik dit anders

²⁴ Campagne Vlaamse Jeugdraad: <https://vlaamsejeugdraad.be/nieuws/kijknaarons-recap>

niet fair zou vinden tegenover de bedrijfsleider. Ik wil steeds eerlijk zijn al gaan zij niet altijd eerlijk om met mijn openheid.

Ik had echt wel een toffe stageplaats. Ik ga graag naar festivals en tijdens mijn stage mocht ik werken voor Pukkelpop. Ik ben er van overtuigd dat ik daar kon beginnen als er een vacature zou zijn.



Tijdens mijn studies had ik een betaalde vakantiejob. Het was een project met 2 andere jobstudenten. Het is echter moeilijk om daar nu aan de slag te gaan. Het is een consultancy bedrijf en verplaatsingen met de auto, toch wel belangrijk in zo een bedrijf, vormen een hindernis. Ik kan niet zelf met de auto rijden. Tijdens de vakantiejob was dit geen probleem omdat elke student deed waar hij goed in was.²⁵

Mijn vele solliciteren, waar ik steeds aanbied om eerst als vrijwilliger aan de slag te gaan of een stage te doen, heeft zijn vruchten afgeworpen. Op 1 juli 2020²⁶ start ik namelijk met een voltijdse betaalde stage, een bis-stage.²⁷ Dit is haalbaar voor mij omdat ik 2 dagen mag thuiswerken. De andere dagen zal mijn persoonlijk assistent me naar mijn stage brengen. Hij zal ook mijn laptop klaarzetten. Indien ik een vast contract krijg, ga ik op zoek naar een taxi en ik zal die bekostigen met mijn PVF-budget (zie bladzijde 58). Wie dan mijn laptop zal klaarzetten, zien we nog wel.

²⁵ Dit is jobcarving.

²⁶ Interview van 13 maart 2020

²⁷ Beroepsinlevingsstage

Tot op heden heb ik nog geen redelijke aanpassingen nodig gehad. In de toekomst zal dat misschien bekeken moeten worden want het is een beetje afhankelijk van situatie tot situatie. Normaal kan ik aan de slag van zodra mijn laptop is uitgepakt. Mijn werk bestaat dan ook hoofdzakelijk uit computerwerk. Ik kan mijn toetsenbord en mijn muis volledig zelf bedienen.

Ik heb een ruimte nodig om naar het toilet te gaan. Liefst een echt toilet maar een gewoon lokaal volstaat. Voor het toiletbezoek zal er iedere middag verpleging langskomen om me te ondersteunen.

Eten kan ik zelfstandig als de tafel hoog genoeg is. Als die niet hoog genoeg is maak ik gebruik van een ergonomische armsteun. Het nadeel is dat ik die niet zelf kan aandoen. Ik heb daar dus hulp voor nodig. Ik gebruik die niet voor mijn computerwerk want die armsteun belemmert me bij het typen.

Momenteel ben ik bezig met de aanvraag van een VOP. Ik deed de aanvraag niet eerder omdat ik niet wist dat die ook kan aangevraagd worden voor een vakantiejob of een betaalde stage. Maar ik weet niet of mijn werkgever tijdens mijn bis-stage ervan zal kunnen genieten. Ik heb met mijn werkgever dus nog niet besproken wat er met de eventuele VOP zal gedaan worden.

Stage

De stage, zoals bij Seppe en Rieke (zie blazijde 31), is onderdeel van een opleiding waarin een leerling de praktijk leert. De theorie die op school wordt geleerd, wordt in de praktijk (bij een bedrijf of instelling) geoefend.

Voor een leerling met een handicap, die ofwel inclusief onderwijs ofwel buitengewoon onderwijs volgt, is het niet eenvoudig om aan een uitdagende stage te geraken. Veel werkgevers vinden het nog steeds geen evidentie om

een leerling met een handicap de kans te geven om te groeien. Dit heeft voornamelijk te maken met de sprong in het onbekende. Tijdens stages heeft men nochtans recht op aangepast arbeidsgereedschap en -kledij gesubsidieerd door de overheid. Aanpassingen aan de werkomgeving worden niet door de overheid vergoed omdat stages tijdelijk zijn.

Vakantiejob

Bij het zoeken naar een vakantiejob botsen veel jongeren met een handicap op dezelfde drempels als bij het zoeken naar een stage. Het is belangrijk om eerst en vooral de handicap te laten erkennen via de VDAB als arbeidshandicap. Als dit in orde is, heeft men recht op volgende ondersteunende maatregelen en soms aan arbeidspostaanpassingen:

- ondersteuning van een tolk Vlaamse Gebarentaal voor dove mensen of slechthorenden;
- terugbetaling verplaatsingskosten;
- Vlaamse ondersteuningspremie (VOP).

Transitie school - werk

Een opleiding die leidt tot geen werk. Absurd? Toch is het dagelijkse realiteit voor veel jonge mensen die inclusief onderwijs volgden. De dromen en toekomstvisies van jongeren met een handicap zijn dezelfde als die van elke prille twintiger. Zij willen graag gaan werken na hun studies. Maar ze zijn ook bang om hun uitkering te verliezen bij het uitvoeren van een betaalde job. Het onderwijs doet heel wat inspanningen om de overgang van school naar werk zo soepel mogelijk te laten verlopen, maar men heeft geen oog voor leerlingen/studenten met een handicap. Heel regelmatig worden ze zelfs niet meegenomen in het overgangstraject of is het traject niet afgestemd op hun specifieke noden.

Werkzoekende personen met een arbeidshandicap kunnen al een VOP aanvragen. Tijdens een sollicitatiegesprek kunnen zij dan meteen aangegeven dat zij recht hebben op de premie.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB)

De VDAB is de tewerkstellingsdienst van Vlaanderen en helpt bij het zoeken naar werk door: (1) een jobsite aan te bieden met online tools, (2) opleidingen te geven, en (3) de werkzoekenden te begeleiden in hun zoektocht naar werk. GTB helpt mensen in kwetsbare situaties, in het bijzonder mensen met een beperking of een gezondheidsprobleem, om werk te vinden en te houden. Ze ondersteunen ook werkgevers bij de aanwerving en (re)integratie van geschikte medewerkers.

Dus zowel de VDAB als GTB begeleiden werkzoekenden met een arbeidshandicap. Het grote verschil is dat GTB een intensievere begeleiding aanbiedt en nauwer samenwerkt met diensten die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van mensen met een beperking die zich inzetten op werkplekleren.²⁸

Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB)

GOB werkt aan de competenties van werkzoekenden en werknemers en ondersteunt werkgevers in het uitbouwen van een duurzaam loopbaanbeleid. Daarbij inspireren en adviseren ze organisaties/bedrijven vanuit hun expertise in het coachen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze coachen dus zowel werkzoekenden, werknemers, werkgevers als organisaties/bedrijven.

Rieke ontvangt geen loon voor haar werk²⁹

Rieke is 33 jaar en woont samen met haar vriend. Ze werkt in een voorziening voor volwassenen met een fysieke en verstandelijke beperking. Rieke doet dit binnen het kader van begeleid werken. Ook geeft ze als vrijwilliger zwemles aan kinderen tussen 5 en 8 jaar.



²⁹ De persoon achter deze getuigenis wil graag anoniem blijven. In dit interview noemen we haar Rieke.

Rieke: Ik werk momenteel ongeveer 4/5 in een voorziening. Dat geeft mij veel voldoening want ik zorg heel graag voor anderen. Mijn takkenpakket is in vergelijking met het begin niet zo veel veranderd. Ik help voornamelijk mee in de keuken: koffie zetten, tafel dekken, dingen wegzetten, ... maar ik help ook mee in de leefgroepen zoals met het maken van verse fruitpap, wandelen met de bewoners, ... Ook draag ik bestellingen rond voor de kookmomenten in de leefgroep en voorzie hen van fruit en toespijs. Bij dat laatste moeten ze eerst hun voorraad checken. Vroeger werden er enorme hoeveelheden fruit en toespijs weggegooid door de leefgroepen, nu is dat verbeterd. Het is echt leuk om liefde aan de bewoners te geven en er ook liefde van terug te krijgen.

Ik heb het moeilijk met rekenen en lezen is ook geen evidentie. Maar dat belet me niet om te functioneren op mijn werk dankzij kleine aanpassingen. In het lager onderwijs heb ik les gevolgd in het gewoon onderwijs en kreeg door moeilijkheden met rekenen en lezen extra begeleiding. In het middelbaar heb ik les gevolgd in het buitengewoon onderwijs type 2³⁰ OV3³¹. Ik heb de voorziening waar ik nu werk leren kennen via mijn stage. Ook heb ik er verschillende keren onbetaald vakantiewerk gedaan. Ik heb ook eens onbetaald vakantiewerk gedaan in een kinderopvang.

Ik doe het graag maar soms is het ook zwaar omdat zieke collega's niet altijd vervangen worden. Ik kan dan soms niet op tijd stoppen en mis mijn belbus of flexibus. Bij mooi weer is het gemakkelijker want dan kan ik met de fiets rijden en heb ik meer flexibiliteit.

Een vast stramien is aangenaam maar ik ben ook vrij flexibel. Ik moet alleen rekening houden met mijn werk in de keuken. Als de leefgroepen extra beroep

30 Leerlingen met een verstandelijke beperking

31 Opleidingsvorm 3: de doelstelling is om de leerlingen klaar te stomen voor maatschappelijke participatie en werkstelling in het gewone arbeidsmilieu

op mij willen doen, dan moet dat toch wel een dag op voorhand gepland worden. Op voorhand weten is ook belangrijk om organisatorische redenen. Als ik bijvoorbeeld met een leefgroep een dag begeleid naar zee ga, weet ik graag om hoe laat ik zal thuis zijn.



"Als ik met iets zit kan ik bij mijn begeleiders terecht en ik weet dat we dan samen naar een oplossing zoeken. Maar ik heb dit eigenlijk nog niet voorgehad."

Ik voel me veilig op mijn werk. Als ik met iets zit kan ik bij mijn begeleiders terecht en ik weet dat we dan samen naar een oplossing zoeken. Maar ik heb dit eigenlijk nog niet voorgehad. Ik heb een vaste begeleider voor mijn administratie en een begeleider in de keuken. De begeleider in de keuken stelt mijn werkplanning op. Voor de rest heb ik geen redelijke aanpassingen. Er wordt op een goede manier gecommuniceerd met mij. Ook ervaar ik dat ik geapprecieerd wordt door mijn collega's want ik krijg regelmatig complimentjes.

In het kader van begeleid werken heb ik nog een externe begeleider, namelijk een jobcoach. Met mijn jobcoach bespreek ik mijn werk. Die komt ongeveer een keer per maand voor ongeveer een uurtje. Ik kan die wel bereiken tussendoor als er iets gebeurt waarbij ik hulp nodig heb, bijvoorbeeld bij ruzie met een collega. De jobcoach werkt samen met mij als hij langskomt. Dankzij mijn jobcoach begeleid

ik nu soms leefgroepen als ze op uitstap gaan. Ik doe dat graag. Mijn jobcoach heeft er onlangs voor gezorgd dat ik toch een centje krijg van de voorziening: een vrijwilligersvergoeding. Ik krijg wel geen fietsvergoeding. Mijn verplaatsingen met de bus zijn geen probleem omdat ik een gratis abonnement heb via het VAPH.

Ik woon samen met mijn vriend en onze 2 katten. We kunnen nog sparen om uitstapjes te doen of om eens op reis te gaan. Mijn ouders passen soms bij voor kleding en onze huishuur is laag omdat ons huisje van mijn ouders is. Mijn vriend en ik wonen niet officieel samen. Ik woon nog officieel bij mijn ouders want anders ben ik mijn tegemoetkomingen kwijt omdat ons gezamenlijk inkomen te hoog is. Indien ik betaald werd voor mijn werk, zou ik officieel kunnen samenwonen met mijn vriend en zag mijn situatie er anders uit. Nu ben ik nog altijd een stuk afhankelijk van mijn ouders.

Ik kan mijn leven leiden zoals ik wil en ik ben gelukkig. Ik moet wel bezig zijn. Ik zit niet graag stil. Lang thuis zitten is niets voor mij. Stel dat ik zonder werk kom te vallen; ik zou naar de VDAB stappen en werk zoeken.

In mijn vrije tijd doe ik aan Zumba en geef ik zwemles. Voor de zwemlessen krijg ik een vrijwilligersvergoeding zoals alle andere lesgevers. De club heeft mij gevraagd om lesgever te worden. Ik kan namelijk zeer goed zwemmen en zeer goed met kinderen omgaan.

Ik heb geen PVF-budget (zie bladzijde 58) en geen ondersteuning thuis, ik heb dat niet nodig. Mijn ouders ondersteunen mij met mijn financiële papieren. Maar wat als mijn ouders er niet meer zijn? Ik denk dat mijn zussen me wel zullen helpen. Mijn vriend vindt dat ik dat zelf moet kunnen - maar getalietjes en computer zijn echt moeilijk voor mij.

Begeleid werken

Begeleid werken kadert binnen dagbesteding. Het richt zich tot volwassen personen die beschouwd worden als niet-werkend. De voorgenoemden komen in aanmerking voor een dagcentrum³² of tehuis niet-werkenden³³ via een erkenning van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH).

In begeleid werken worden personen met een handicap geleid naar onbetaald werk. De persoon met een handicap kan rekenen op individuele ondersteuning en begeleiding via aangepaste methodieken via een jobcoach.

Begeleid werken is geen betaalde job maar een onbetaalde job met begeleiding via een jobcoach die normaal elke maand langskomt, afhankelijk van de noodzaak.

Soorten vervangingsinkomens voor personen met een handicap

- Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) uitgekeerd door de Federale overheid (FOD)³⁴

De IVT is een tegemoetkoming die bedoeld is om het inkomen (deels) te compenseren indien je (deels) niet kan werken door een handicap. Om een

32 Dit is een voorziening die overdag een dagbesteding biedt voor personen met een handicap. 's Avonds gaan ze naar huis.

33 In zo'n tehuis is er 24 uur ondersteuning en dit het hele jaar door. De bewoners hebben doorgaans een eigen privé-kamer of studio en ieder woonhuis heeft een of meerdere gemeenschappelijke ruimtes. De tehuizen bieden voornamelijk huishoudelijke-, verzorgings- en ontspanningsactiviteiten aan. Naast woonbegeleiding wordt gezocht naar een aangepaste dagbesteding voor iedere bewoner. Dit kunnen activiteiten in en rond het tehuis zelf zijn (tuinieren, knutselen, koken, ...) of in een dagcentrum. Soms is er de mogelijkheid om in de buurt als vrijwilliger te werken onder begeleiding van een jobcoach.

34 Brochure van de FOD https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/brochure-it-ivt-nl_0.pdf

IVT te ontvangen moet je eerst je handicap laten erkennen en is er ook de voorwaarde dat je geen ander inkomen hebt.

De stap naar betaald werk wordt vaak niet gezet uit angst dat hiermee de tegemoetkoming zal wegvallen. Deze angst is misschien de meest belangrijke reden dat men zich tevreden stelt met vrijwilligerswerk of onbetaald werk.

Een persoon met een levenslange erkende handicap door de federale overheid (FOD) kan na het beëindigen van een job steeds terugvallen op zijn inkomensvervangende tegemoetkoming en integratietegemoetkoming – indien deze vervallen was. Opgelet: indien men recht heeft op een werkloosheidsuitkering moet men eerst deze uitkering uitputten vooraleer men terugvalt op inkomensvervangende tegemoetkoming.

Heb je hierover vragen? Aarzel dan niet om contact op te nemen met de sociaal assistenten van de Federale Overheidsdienst sociale zekerheid, Dienst personen met een handicap³⁵

- **Arbeidsongeschiktheidsuitkering uitgekeerd door het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV)³⁶**

Werknemers, werklozen en zelfstandigen die wegens ziekte of ongeval niet in staat zijn om te werken, kunnen van het ziekenfonds een uitkering ontvangen. Om dus een arbeidsongeschiktheidsuitkering - of beter gekend als een ziekte-uitkering - te ontvangen, moet je dus beschikken over werk of moet je een werkloosheidsuitkering ontvangen.

³⁵ Zitdagen <https://handicap.belgium.be/docs/nl/zitdagen-vlaanderen-brussel.pdf>

³⁶ <https://www.riziv.fgov.be>

- **Arbeidsongevallenvergoeding**

- **Tijdelijke arbeidsongeschiktheid uitgekeerd door de verzekering van de werkgever**

Een werknemer die een arbeidsongeval gehad heeft, heeft gedurende de periode van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid recht op een vergoeding die in de eerste maand door de werkgever zelf en pas na 30 kalenderdagen rechtstreeks door de arbeidsongevallenverzekeraar betaald wordt. De werkgever heeft voor 'die eerste maand' wel recht op een terugbetaling door de verzekeraar.

- **Blijvende arbeidsongeschiktheid uitgekeerd door Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (FEDRIS)**

Als de verzekeringsonderneming het ongeval als een arbeidsongeval heeft erkend en men houdt er een blijvende arbeidsongeschiktheid aan over, heeft men recht op de vergoeding van die blijvende arbeidsongeschiktheid.

Integratietegemoetkoming (IT)³⁷

Mensen met een handicap en een grote ondersteuningsnood 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) tot een bepaald bedrag stijgt en overschrijdt, dan zal het bedrag van de tegemoetkoming verminderd worden.

37 Brochure van de FOD https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/brochure-it-ivt-nl_0.pdf

De problemen met de zelfredzaamheid en de kosten die daarmee gepaard gaan blijven echter dezelfde.

Ook vallen er, samen met het wegvallen van de IT, een aantal sociale voordelen weg die gekoppeld zijn aan het hebben van een IT zoals: sociaal tarief gas, sociaal tarief elektriciteit, sociaal tarief water en verhoogde tegemoetkoming van de mutualiteit. Het is dus belangrijk om te bewaken dat men minstens 1 euro aan integratietegemoetkoming of inkomensvervangende tegemoetkoming behoudt.

Integratietegemoetkoming valt weg als huishoudinkomen te hoog is

De integratietegemoetkoming is bedoeld om niet-becijferbare meerkosten ten gevolge van handicap te betalen. Je zelfredzaamheid wordt ingeschat aan de hand van een vragenlijst, je medisch dossier en een onderzoek bij een controlearts. Hoe minder zelfredzaam, hoe hoger je categorie en hoe hoger het maximumbedrag van de integratietegemoetkoming dat je kan krijgen. Of je dan ook recht hebt op dat maximumbedrag wordt bepaald aan de hand van het inkomen van je huishouden. Als het totale inkomen van je huishouden (inkomen van je partner, inkomen uit arbeid, vervangingsinkomen, andere inkomens) een bepaald bedrag overschrijdt, dan zal het bedrag van je tegemoetkoming lager liggen dan het maximumbedrag van de tegemoetkoming. Men kijkt hierbij enkel naar het (gezamenlijk) belastbaar inkomen. Als je bijvoorbeeld vrijwilligerswerk doet, maar je inkomen hiervan niet verrekend wordt in je belastingen, dan houdt men daar geen rekening mee. Men houdt rekening met het inkomen van 2 jaar terug. Indien het gezamenlijk belastbaar inkomen van 1 jaar terug 20% verschilt met dat van 2 jaar terug, kan men het inkomen van 1 jaar terug in aanmerking nemen. In de realiteit betekent dit dat mensen die niet becijferbare meerkosten hebben ten gevolge van hun handicap én een werkende partner, soms geen

integratietegemoetkoming krijgen. Het gevolg is dat uit het huishoudinkomen ook de niet becijferbare meerkosten omwille van handicap moeten worden betaald. De overheid erkent wel de verminderde zelfredzaamheid en het feit dat hier extra kosten aan verbonden zijn, maar veronderstelt dat het gezin die kosten zelf draagt.

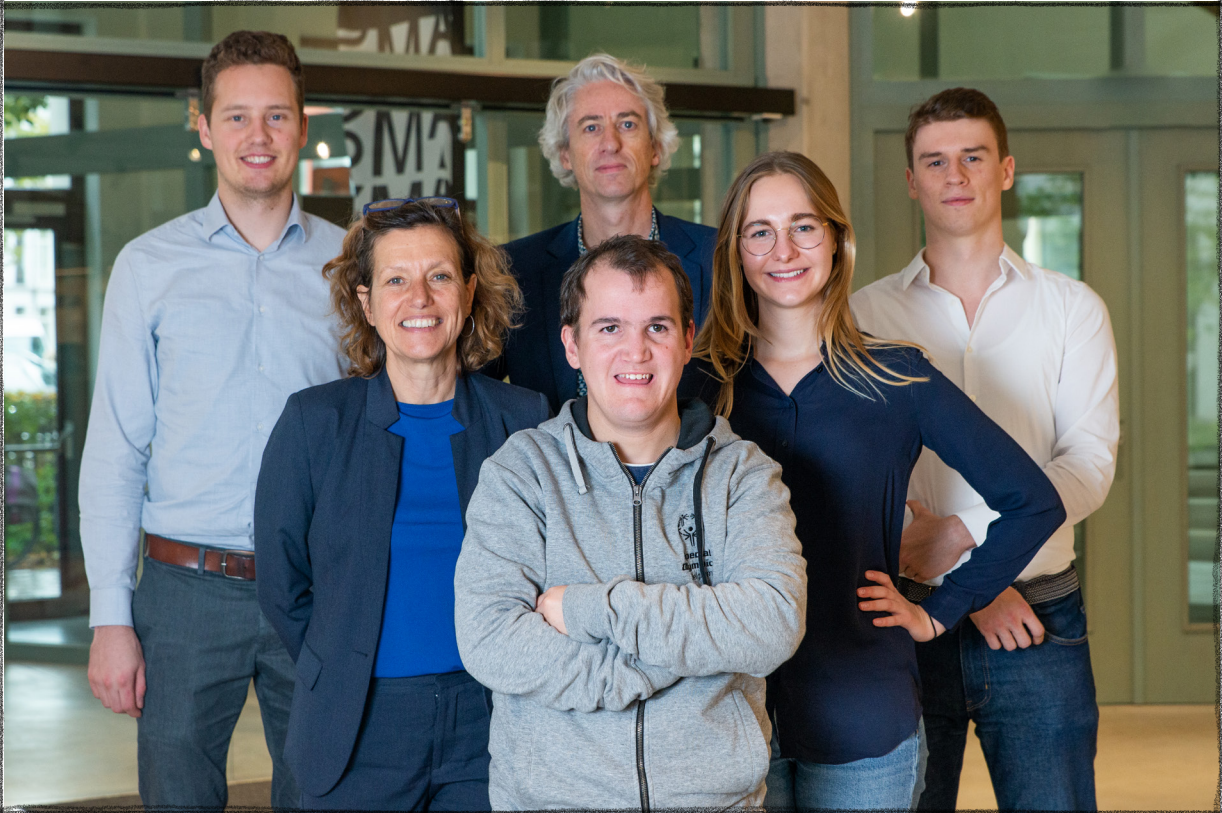
Prijs van de liefde

Bij de berekening van de Integratietegemoetkoming (IT) wordt ook rekening gehouden met de inkomsten van de partner van de persoon met een handicap. Een deel van deze inkomsten wordt vrijgesteld, dit wordt ook wel eens de "prijs van de liefde" genoemd. Deze vrijstelling is op 1 augustus 2018 verhoogd van 22.450,95 euro naar 39.289,17 euro. Deze vrijstellingen liggen momenteel al hoger door indexaanpassing.

Ook bij de berekening van de Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) wordt rekening gehouden met de inkomsten van de partner van de persoon met een handicap.

Thibeau is tijdelijk aan het werk dankzij een IBO-contract³⁸

Thibeau is 24 jaar en werkte ten tijde van het interview³⁹ als junior researcher in een managementschool.



³⁸ Als men een IBO-contract afsluit, volgt men gedurende 1 à 6 maanden een opleiding op de werkvloer. Je krijgt tijdens je IBO-uitkering een IBO-premie. Bovendien kom je in aanmerking voor een verplaatsingsvergoeding. <https://www.vdab.be/ibo/defaultwz.shtml>

³⁹ Interview van 20 maart 2020

Thibeaup: Ik heb altijd buitengewoon onderwijs type 1⁴⁰ gevolgd en in het middelbaar zat ik in OV1.⁴¹ In deze opleiding werd ik voorbereid voor een dagcentrum en heb ik geen diploma's.

Leerkrachten vonden mij niet zo geschikt voor vrijwilligerswerk. Dankzij een leerkracht in mijn laatste jaar kon ik dan toch stage lopen bij de groendienst in een stad. De leerkracht heeft alles voor mij geregeld. Na mijn stage ben ik er gebleven om vrijwilligerswerk te doen. In totaal heb ik er 3 jaar gewerkt en nu ben ik reeds een jaar als vrijwilliger aan de slag bij de wegendienst. Dit is fysieke arbeid waarvoor ik niet betaald word.



40 Voor kinderen met een licht verstandelijke handicap (in afbouw)

41 Deze opleidingsvorm geeft een sociale vorming met het oog op integratie in een beschermd leefmilieu.

Dit vrijwilligerswerk doe ik halftijds en vul ik momenteel aan met een halftijdse betaalde job als junior researcher bij de managementschool van de Universiteit Antwerpen. Dit is van een totaal andere orde dan mijn vrijwilligerswerk. Als onderzoeker werk ik voornamelijk met mijn hoofd. Ik ben momenteel tewerkgesteld in een internationaal project, gesubsidieerd door Europa. Ik ben in 2019 begonnen met een opleiding via een individuele beroepsopleiding (IBO)⁴² van 6 maanden. Ik bleef mijn uitkeringen behouden en ontving er bovenop een IBO-premie. Ook werd ik 3 keer begeleid op de werkvloer vanuit de VDAB.

De werkgever dient na het IBO-contract de werknemer minstens evenveel maanden betaald in dienst te nemen. In mijn geval was dat 6 maanden. De eerste 3 maanden vielen in 2019 en de laatste 3 maanden in 2020. Op 31 maart 2020 stopt dus mijn tewerkstelling. Door het op te splitsen in 2 jaar en per jaar maximum 3 maanden betaald te werken, verlies ik mijn inkomensvervangende tegemoetkoming en integratietegemoetkoming niet.

Als onderzoeker werk ik heel nauw samen met mijn collega Anouk. We trekken samen het project voor Antwerp Management School. We hebben de taken verdeeld. Ik ben verbaal heel sterk maar heb het moeilijk met schrijven en lezen. De interviews afnemen en analyseren zijn dus echt mijn ding. Dat doen we samen. Het uitschrijven van het project in het Engels doet Anouk.

Dat neemt niet weg dat ik tijdens het project regelmatig moet mailen en dit zelfs in het Engels. Ik kan lezen en schrijven maar dan wel in het Nederlands en op mijn tempo. Maar ik trek mijn plan. Ik kan vrij goed met technologie overweg. Ik ben van de tablet-generatie. Dit wil zeggen dat ik mails en sms'en inspreek via

⁴² Als men een IBO-contract afsluit, volgt men gedurende 1 à 6 maanden een opleiding op de werkvloer. Je behoudt tijdens de opleiding je uitkering en je krijgt een IBO-premie. Bovendien kom je in aanmerking voor een verplaatsingsvergoeding. <https://www.vdab.be/ibo/defaultwz.shtml>

mijn smart watch, vertalingen doe via Deeple en Google Translate en mails laat voorlezen via voorleessoftware.

Toch heb ik gemerkt dat mijn lezen en schrijven er de afgelopen 11 maanden op vooruit zijn gegaan. Ik vraag me soms af of ik beter had kunnen lezen en schrijven indien ik ander onderwijs had gevolgd.

Tijdens het uitschrijven van het rapport door Anouk heb ik andere taken. Zo heb ik bijvoorbeeld geholpen bij de receptie, in het IT-team en tijdens events. Ze hebben gekeken waar ik goed in ben en hebben mij dan ingezet volgens mijn competenties. Men houdt echt rekening met mijn kunnen. Zoals reeds gezegd ben ik verbaal veel sterker dan schriftelijk. Ze hebben me gevraagd om het project te evalueren. Meestal wordt dit schriftelijk verwacht maar ik heb dat gewoon ingesproken en dat vonden ze prima.

Ik heb naast Anouk ook 2 buddy's. Dat zijn 2 personen waar ik altijd bij terecht kan als Anouk niet beschikbaar is. Ze helpen me altijd op momenten dat ik moeilijkheden ervaar. Mijn 2 buddy's en ik hebben ongeveer dezelfde leeftijd en ik vind het aangenaam om met hen samen te werken.

Voor het starten van mijn betaalde job waren mijn ouders wel bezorgd of ik mijn inkomensvervangende tegemoetkoming en mijn integratietegemoetkoming ooit terug zou krijgen. We hebben heel veel moeite moeten doen om die te verkrijgen want omdat ik verbaal sterk ben, word ik vaak overschat. Maar we hebben de garantie gekregen dat ik er steeds weer kan op rekenen.

Binnenkort stopt mijn tewerkstelling bij de managementschool en ik hoop dat ik ambassadeur mag worden van Special Olympics Internationaal. Ik word namelijk door Special Olympics België naar voren geschoven. In mijn vrije tijd doe ik aan

Unified Sailing⁴³ en ben ik al meerdere keren geselecteerd om deel te nemen aan wedstrijden georganiseerd door Special Olympics.⁴⁴ Hopelijk word ik gekozen als ambassadeur.

Vrijwilligerswerk

Veel personen met of zonder handicap doen vrijwilligerswerk. Maar wat is vrijwilligerswerk?

In het algemeen spreekt men van vrijwilligerswerk als mensen:

- zich inzetten in een organisatie die geen winst uitkeert aan aandeelhouders (non-profit organisatie);
- dat gratis doen. Men mag wel een onkostenvergoeding ontvangen;
- dat vrijwillig doen, dus door niemand gedwongen.

Wanneer mensen met een handicap vrijwilligerswerk doen is dit meestal bij een non-profit organisatie. Het is evenwel niet uitgesloten om vrijwilligerswerk te doen in een profit organisatie. Men dient zich dan wel in regel te stellen door beroep te doen op begeleid werken, of door zelf een contract op te stellen en de sociale inspectie op de hoogte te brengen.

43 Zeilen in een team van 2 personen bestaande uit een persoon met een verstandelijke beperking en een persoon zonder beperking.

44 Special Olympics is een internationale organisatie die sporttrainingen en -wedstrijden organiseert voor mensen met een verstandelijke beperking.

Jobcrafting versus jobcarving

Jobcrafting en jobcarving zijn tegenwoordig twee populaire woorden. Maar wat is het verschil?

Bij jobcarving vertrekt men van een functie. Men maakt een inventarisatie van de bestaande taken in een functie. Daarna bekijkt men of het mogelijk is om bepaalde taken *af te snijden* van de functie. Vaak zijn er bij een functie veel neventaken die wel gedaan moeten worden, maar die niets te maken hebben met de functie waarvoor de medewerker is aangenomen. Soms worden er ook gewoon taken *afgeknipt* omdat ze moeilijk in te vullen zijn door de betrokkene. Bijvoorbeeld: als metser moet je ook kunnen planlezen. Bij jobcarving moet je niet kunnen planlezen; wel alle andere opdrachten van een metser.

Bij jobcrafting wordt uitgegaan van de medewerker, de persoon. Men gaat dus kijken naar zijn/haar competenties. Heel regelmatig loopt de persoon eerst een stage en zijn er geen verwachtingen. Afhankelijk van de competenties en interesses die dan naar boven komen, wordt er een job geboetseerd. Door vanuit sterktes te vertrekken, is dit een goede manier om de jobinvulling van personen met een handicap aan te pakken. Dit omdenken is zelfs een goede manier voor personen met als zonder een handicap.

Christophe runt zijn eigen soepbar

Christophe runt bijna 4 jaar Soepbar Sordo in Gent. Hij maakte zijn droom om als zelfstandige te ondernemen waar.



Christophe: Ongeveer 4 jaar geleden ben ik gestart met de soepbar Sordo, wat doof betekent in het Spaans. Ik heb namelijk een koksopleiding gevolgd in Brugge in een school voor leerlingen die doof zijn. Ik zat daar ook op internaat. Na mijn opleiding ben ik beginnen werken en heb ik verschillende jobs gedaan zoals poetsman, (hulp)kok, ... Ik heb wel nooit lang bij dezelfde werkgever gewerkt. Ik heb verschillende jobs uitgetprobeerd maar nooit echt mijn goesting gevonden.

Dank zij mijn ex-vriend heb ik het zelfstandig ondernemen leren kennen. Ik had wel dromen om als zelfstandige te ondernemen maar ik had schrik. Ik had onvoldoende lef om de stap te zetten. Het bleef een droom. Tot goede vrienden me overtuigden dat ik dat wel degelijk zou kunnen. Als een laatbloeiër ben ik dan toch ingestapt in het zelfstandig ondernemen en met succes. Dankzij het parcours dat ik professioneel afgelegd heb, maar ook door de opgedane ervaring via vrijwilligerswerk, ben ik kunnen groeien in mijn ondernemerschap en in mijn kunnen. Het was de perfecte leerschool voor mij.

Het is belangrijk, ook al heb je een handicap, dat je de talenten aanspreekt en dat je de kracht van die talenten gebruikt in je werk. Samen met passie is dit een fantastische combinatie.

Ik heb gekozen voor een soepbar omdat soepen de warmte, de gezelligheid weergeven die ik in mijn zaak wil geven aan mijn klanten. Het idee is niet op een dag gekomen. Het heeft jaren geduurd vooraleer het rijp was. Ik wou ook iets nieuws en iets anders brengen. Ik wou een zaak die anders is dan de andere zaken.

Ik zet ook in op duurzaamheid. Zo serveer ik bijvoorbeeld mijn soep in oude soepkommen die ik door de jaren heen heb verzameld. Ook is een deel van mijn zaak gedecoreerd met gerecycleerd hout. Dit kadert ook allemaal in de warmte die ik met de zaak wil uitstralen.

Mijn zaak zorgt er voor dat 2 werelden elkaar ontmoeten, namelijk de wereld van de horenden en wereld van de niet-horenden. Het is een beetje zoals op reis gaan. Op reis spreek je ook een andere taal. In mijn zaak is dat Vlaamse Gebarentaal. Mijn zaak is ook een informatiepunt over gebarentaal. Dit was nog niet aanwezig in Gent. In mijn zaak kunnen de mensen met elkaar in contact komen. Iedereen is welkom maar er is wel een wet: iedereen dient "dank je wel" te gebaren. Dat is een kwestie van beleefdheid.



"Het is belangrijk, al heb je een handicap, dat je de talenten aanspreekt en dat je de kracht van die talenten gebruikt in je werk."

Bij Sordo krijg je veel meer dan verse soep. Je leert er meteen enkele gebaren. Ik wil namelijk mensen laten kennismaken met gebarentaal en tonen dat het echt niet zo ingewikkeld hoeft te zijn om te communiceren met iemand die doof is. Via mijn zaak heb ik al verschillende mensen gemotiveerd om gebaren te leren.

Van de overheid krijg ik een VOP om mijn rendementsverlies te compenseren. Ik ben heel blij met de premie. Hierdoor voel ik me door de overheid gesteund. Ook stel ik studenten die doof zijn tewerk in mijn zaak. Ik wil hun de ervaring geven om te werken. Ik wil aan personen die doof zijn tonen dat werken met onze handicap wel degelijk mogelijk is.

Het is wel moeilijk om aan de juiste informatie te geraken. Ik hang enorm af van anderen die mij informatie doorgeven. De informatie op het internet is voor

mij onvoldoende toegankelijk. Mijn moedertaal is namelijk Vlaamse Gebarentaal (VGT) en niet het Nederlands. Ik heb dus heel regelmatig een tolk nodig om de informatie begrijpelijk voor mij te maken. Niets is rechtstreeks toegankelijk voor mij. Soms is de uitleg ook te moeilijk om te kunnen begrijpen. Moeilijke woorden in het Nederlands gaan aan mij verloren. Begrijpbare informatie vinden is voor mij dus het grootste struikelblok.

Als zelfstandige moet ik soms tegen vooroordelen opboksen, maar gelukkig word ik meestal wel au serieus genomen.

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 fundament van inclusie is immers dat personen met een handicap elke maatschappelijke rol kunnen opnemen die andere personen opnemen. We zijn ervan overtuigd dat het voor heel wat mensen met een handicap interessant is om als zelfstandige aan te slag te gaan. Er moet meer op worden ingezet om hen die kans te geven. Als het gaat over tewerkstelling van mensen met een handicap denkt men namelijk heel weinig aan het feit dat ze ook als zelfstandige kunnen werken.

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 13.000 euro) kunnen de sociale bijdragen hoog zijn. 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. Talenticap⁴⁵ heeft een aantal getuigenissen gebundeld in de brochure **Getuigenissen: Ondernemen met een handicap of een chronische ziekte** (2018).⁴⁶

Zelfstandig Zelfsturend Ondernemen (Z²O)

Eind 2011 startte de gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en-begeleiding van personen met een arbeidsbeperking (GTB) het project Z²O⁴⁷: zelfstandig en zelfsturend ondernemen voor personen met een arbeidsbeperking. Ze begeleiden dus ook klanten naar een zelfstandige activiteit.

Kandidaat-zelfstandigen volgen een traject op maat van hun individuele noden en kwaliteiten. Naast een persoonlijke begeleiding en aangepaste coaching bij de opstart van hun zelfstandige activiteit, kunnen ze een opleiding bedrijfsbeheer volgen. De kandidaat-starter wordt ook bijgestaan bij het opmaken van zijn financieel plan en kan bijkomende vorming volgen om zijn ondernemerscompetenties scherp te stellen.

Vlaamse ondersteuningspremie voor zelfstandigen

Ook zelfstandigen met een arbeidshandicap kunnen van de VOP gebruikmaken. De VOP voor zelfstandige ondernemers wordt echter heel weinig gebruikt. In 2017 heeft Minister Philippe Muyters, Vlaams minister van werk, als antwoord op een parlementaire vraag⁴⁸ 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, ... Vanaf 1 oktober 2020 versoepelt de toegang voor zelfstandigen in bijberoep.⁴⁹

45 Talenticap is een samenwerkingsverband van Neutraal Syndicaat van Zelfstandigen (NSZ), Hazo vzw en Alin vzw. Ondertussen is de organisatie gestopt.

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

47 <https://www.gtb.be/publicaties/z2o-zelfstandig-zelfsturend-ondernemen>

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

49 <https://www.vlaanderen.be/nieuwsberichten/vereenvoudiging-vop-premie-voor-tewerkstelling-van-personen-met-een-arbeidshandicap>

Lies zet haar PVF-budget in op de werkvloer

Lies is 45 jaar, woont in Gent en is orthopedagoge van opleiding. Ze werkt momenteel 17 uur per week aan een hogeschool als docent.



Lies: Ik heb van mijn 17 maanden tot mijn 12 jaar les gevolgd in het buitengewoon onderwijs, maar ik presteerde daar niet optimaal. Mijn resultaten gingen steeds meer en meer achteruit. Mijn vader vond dat mijn punten niet weergaven wat ik thuis allemaal kon. Mijn ouders hebben dan besloten om me in te schrijven in het gewoon basisonderwijs. Normaal mocht ik starten in het 5de leerjaar, maar de toenmalige leerkracht zag dat niet zitten - dus ben ik gestart in het 4de leerjaar. Achteraf gezien gaf dit meer tijd om me aan te passen. De minister van onderwijs heeft wel toestemming moeten geven om mijn basisschool af te maken want normaal moet je die verlaten als je 14 jaar wordt.

Toen ik naar het gewoon onderwijs ging heb ik wat problemen gehad met een orthopedagoge die de school beschuldigde van kindermishandeling; omdat ik zagezegd maar een IQ heb van 41. Ze wou hierdoor zieltjes winnen voor het buitengewoon onderwijs. Gelukkig heeft de school doorgezet en hebben ze zich niets aangetrokken van de brief die de orthopedagoge schreef.

In het 5de middelbaar kwam ik echter bij de zus van die orthopedagoge terecht. Zij was mijn leerkracht wiskunde, ze wilde geen mondeling examen afnemen. Dat heeft veel voeten in de aarde gehad, maar uiteindelijk kon ik toch mijn examen mondeling afleggen. Na mijn examen in december, waar ik zeer mooie punten behaalde, kreeg ik van die leerkracht onvoldoende tijd om mijn toetsen te kunnen maken. Met als resultaat dat wanneer ik nog maar mijn naam had opgeschreven, de toetstijd om was. Schrijven en typen zijn namelijk voor mij heel moeilijk. Op die manier wilde ze bewijzen dat ik het niet kon. Ik ben dan voor de rest van mijn secundair naar het zeepreventorium gegaan omdat veranderen van school in het 5de middelbaar, zo laat in het schooljaar, niet meer kon.

Toen ik naar de universiteit ging, kreeg ik het sportstatuut waardoor ik de examens kon spreiden. Ik koos er zelf voor om 1 jaar te spreiden over 2 academiejaren, ik deed per academiejaar de helft van de vakken. Ik had zelfs

een prof die het examen bij mij thuis afnam. Hij vond dat ik geen energie moest steken in de verplaatsing naar de universiteit.

Tijdens mijn studies was vooral mijn vader mijn assistent. Elk weekend zaten we, zowel zaterdag als zondag, samen te studeren. Ik heb pas betaalde assistenten kunnen inzetten vanaf mijn tweede licentie in 2002. Toen pas ontving ik een PVF-budget, toen nog PAB-budget. Dat kwam als een godsgeschenk.

Na het afstuderen heb ik heel veel moeite gehad om werk te vinden. De samenwerking met de VDAB was geen succes. Een Centrum voor Begeleiding en Opleiding verwees me zelfs door naar een maatwerkbedrijf. Ze waren de mening toegedaan dat werken op de reguliere arbeidsmarkt niet ging lukken voor mij. Ik ben daar al wenend vertrokken. Maar om hen te bewijzen dat ik wel degelijk op de reguliere arbeidsmarkt kan werken, heb ik 3 maanden onbetaalde stage gedaan bij het VAPH in Gent. Terwijl het begeleidingscentrum mijn stage wilde verlengen, weigerde mijn bazin bij het VAPH dat omdat ik zo goed werk leverde. Ze vond dat ik recht had op een betaalde job.

Die betaalde job vinden was niet zo eenvoudig. Ik heb tijdens mijn zoektocht gebruik gemaakt om mijn vzw Inclusie vandaag⁵⁰ op te richten. Ik had zo iets van: als de maatschappij mij geen job wil geven, zal ik mijn job wel zelf maken. Na enige tijd vond ik dan toch via via een job aan een hogeschool in Antwerpen. Ik werkte er 3 jaar - maar ik woon in Gent. De verplaatsing naar Antwerpen was zwaar voor mij. Opnieuw via via ben ik dan in 2008 kunnen starten als onderzoeker en docent in een hogeschool in Gent. Ik werk er vandaag de dag nog steeds. Ik ben ondertussen vast benoemd en werk officieel 17 uur per week. Maar in de realiteit werk ik tussen de 25 en 27 uur per week. Dat is voor mij haalbaar

50 Vzw Inclusie Vandaag stelt zich tot doel te streven naar een volwaardige inclusie binnen de maatschappij. <https://www.inclusievandaag.be/>

omdat ik slechts 1 à 2 dagen naar de hogeschool hoef te gaan. De andere dagen werk ik van thuis.

Ik moet opletten dat ik niet te veel verdien zodat ik mijn integratietegemoetkoming niet volledig verlies.⁵¹ Door mijn anciënniteit en de indexering stijgt mijn loon. Dat zorgt ervoor dat ik jaar na jaar meer weken onbetaald verlof moet nemen om onder de inkomensgrens van 23.356,97 euro⁵² per jaar te blijven. Tijdens de weken onbetaald verlof blijf ik werken als vrijwilliger op de hogeschool. Ik kan mijn studenten en mijn werkgever toch niet in de steek laten?



Toen ik bij het VAPH werkte, bracht ik mijn aanvraag voor de Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP) in orde voor mijn werkgever. Momenteel krijgt mijn werkgever een premie die gelijk staat aan 50% van mijn loon en dit voor mijn volledige loopbaan. Om de zoveel jaar moet mijn werkgever opnieuw een aanvraag indienen.

⁵¹ Is belangrijk om andere sociale voordelen te behouden (zie verder)

⁵² Bedrag op 1 juni 2020

De premie wordt door mijn werkgever ingezet om mijn rendementsverlies op te vangen. Binnen ons departement wordt er extra personeel aangeworven. Ik zou dat liever gecombineerd zien, met een stuk compensatie voor mijn assistentie. Omdat schrijven, typen en lezen heel moeilijk zijn voor mij, maak ik op mijn werk gebruik van persoonlijke assistenten. Die betaal ik met mijn eigen PVF-budget. Ik vind het spijtig dat de VOP hier niet voor een stuk wordt ingezet. De eerste jaren hadden mijn collega's een beurtsysteem als schrijftolk tijdens overlegmomenten. Er werd ook jaarlijks overlopen wat ik nodig had en hoe het team me daarin kon ondersteunen. Later kwam er een leidinggevende die de ondersteuning door de collega's geen goed idee vond; ik moest participeren in het team zonder er zelf beroep op te doen. Ondertussen heb ik andere leidinggevers, maar ik weet nog niet of ik deze regeling durf aankaarten. Ik ben niet bang om te werken, maar veel en hard op de tafel kloppen durf ik niet. Ik ben al tevreden dat ik werk heb.

Omdat ik mijn volledige PVF-budget spendeer op het werk, blijft er niets meer over voor ondersteuning in de vrije tijd. Moest ik mijn assistenten volwaardig betalen, dan kom ik zelfs 10.000 euro per jaar te kort. Gelukkig ondersteunt mijn moeder mij veel, zowel in het huishouden en in de vrije tijd. Maar mijn moeder wordt een dagje ouder, dus deze ondersteuning zal met de tijd wegvallen.

Ik moet dus heel zuinig leven en je zou kunnen zeggen dat ik op het randje leef van de armoedegrens. Maar ik voel me gelukkig niet arm. Ik heb me aangepast. Dit neemt niet weg dat ik schrik heb voor de toekomst. Wat met mijn pensioen? Zal ik mijn leven kunnen leiden zoals ik het nu leid? Of zal ik me opnieuw moeten aanpassen en tevreden zijn met nog minder?

Inclusief onderwijs

Inclusief onderwijs is de voorbereiding op inclusief betaald werk, maar zoals reeds eerder beschreven in deze brochure zijn er nog een aantal weg te werken drempels en moet er ten volle ingezet worden op de transitie van onderwijs naar werk.

Wil je meer weten over inclusief onderwijs? Lees dan zeker onze brochure #inclusie#onderwijs.⁵³ Je kan een exemplaar bestellen of gratis downloaden via onze website.

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.⁵⁴ 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 van aard. Als werkgever moet je ook immaterieel ondersteunen: flexibele uren en meer pauzes voor wie dat nodig heeft.

⁵³ <https://www.gripvzw.be/nl/categorie/39/publicaties>

⁵⁴ Protocol redelijke aanpassingen <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1021259.html>

Een gebrek aan flexibiliteit op de werkvloer is een 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. Deze systemen zijn altijd met goedkeuring van de werkgever want zij bepalen het werkritme in het bedrijf.

De systemen die bedrijven momenteel hebben, zijn niet altijd aangepast aan de noden van personen met een handicap. 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 met een handicap 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 aanpassingen:⁵⁵

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

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

- 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.

Het Overlegplatform Handicap en Arbeid bundelde enkele praktijkvoorbeelden in de brochure **Redelijke aanpassingen op de werkvloer: vier goede praktijkvoorbeelden** (2018).⁵⁶ 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.

Persoonsvolgende financiering (PVF)

Op 1 januari 2017 werd de persoonsvolgende financiering, vroegere Persoonlijke assistentie budget (PAB), voor meerderjarigen⁵⁷ ingevoerd. Het persoonsvolgend budget is bedoeld voor personen die door hun handicap intensieve of frequente ondersteuning nodig hebben:

De Persoonsvolgende Financiering (PVF) bestaat uit twee delen, ook twee 'trappen' genoemd.

- Trap 1 - het zorgbudget en Rechtstreeks Toegankelijke Hulpverlening (RTH)
Die acties stellen de personen met een handicap en hun omgeving in staat om zorg en ondersteuning laagdrempelig te organiseren, zonder dat ze onmiddellijk en noodzakelijk beroep moeten doen op intensieve zorg en ondersteuning.

⁵⁶ https://www.gripvzw.be/nl/document/178/2020715121318676_redelijke-aanpassingen-op-de-werkvloer.pdf

⁵⁷ Tot op heden (augustus 2020) geldt voor minderjarigen nog steeds het PAB systeem.

- **Trap 2 – het Persoonsvolgend Budget (PVB)**
Personen voor wie dat eerste ontoereikend is, kunnen via het persoonsvolgend budget toegang krijgen tot de meer intensieve vormen van handicapspecifieke ondersteuning.

Vijf concentrische cirkels (Figuur 3) visualiseren die gedeelde verantwoordelijkheid. De persoon met een handicap is het middelpunt van de cirkels. De cirkels staan voor de verschillende mogelijke bronnen van ondersteuning voor de persoon. Die kunnen door elkaar en onafhankelijk van elkaar ingezet worden om tegemoet te komen aan de specifieke vraag van de persoon met een handicap.



Figuur 3. Visualisatie gedeelde verantwoordelijkheid (VAPH, 2019)

Assistentie op de werkvloer

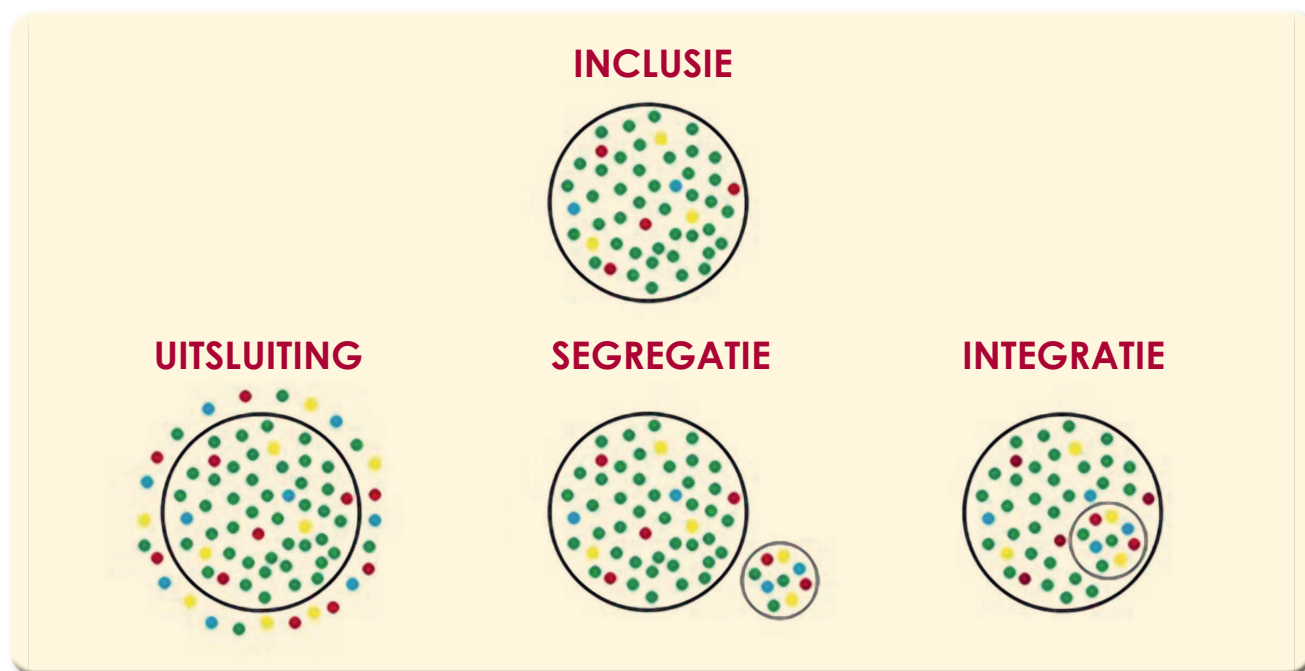
Heel wat personen met een handicap geven te kennen nood te hebben aan assistentie op de werkvloer. Deze extra noden kosten behoorlijk wat geld en kunnen opgevangen worden door de VOP maar ook betaald worden met het PVF-budget. Heel regelmatig zijn de VOP en het PVF-budget onvoldoende om de kost van assistentie op de werkvloer te dragen. Personen met een handicap ijveren dan ook voor een extra subsidie vanuit de overheid, specifiek voor assistentie op de werkvloer.

Ten slotte

De essentie van het recht op werk is dat personen met een handicap het recht hebben zelf te kiezen welk werk ze doen en welke mogelijke loopbaan ze willen doorlopen. De maatschappij heeft de verantwoordelijkheid om alle drempels die verbonden zijn aan hun handicap weg te werken en de nodige ondersteuning te voorzien. Gelijke rechten op werk komt neer op inclusie.

Inclusie definiëren we 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."



Figuur 4. Visuele voorstelling uitsluiting - segregatie - integratie - inclusie

Het is belangrijk om het verschil tussen uitsluiting, segregatie, integratie en inclusie scherp te stellen (figuur 4). We passen dit hier toe op het vlak van tewerkstelling. **Uitsluiting of exclusie:** personen met een handicap krijgen niet de mogelijkheid om te werken.

- **Segregatie:** personen met een handicap werken in een maatwerkbedrijf (zie bladzijde 19). Het maatwerkbedrijf bevindt zich op een aparte locatie.
- **Integratie:** personen met een handicap werken in een enclave op de reguliere arbeidsmarkt: collectief maatwerk.
- **Inclusie:** personen met en zonder handicap werken samen in een bedrijf op de reguliere arbeidsmarkt met hetzelfde loon als hun collega's die hetzelfde werk doen.

Paul de Beer, een expert in arbeidsrecht, beschreef in 1999⁵⁸ reeds de drie belangrijke functies die toe te schrijven zijn aan betaalde arbeid:

- Betaalde arbeid is de belangrijkste bron van welvaart⁵⁹ en vormt daarmee het economische draagvlak voor de financiering van de verzorgingsstaat.
- Werk is één van de belangrijkste verdelingsmechanismen in onze samenleving en is het instrument bij uitstek om armoede te bestrijden en sociale ongelijkheid te verminderen.
- Werk is van groot belang voor het welbevinden van het individu: het is de belangrijkste bron van inkomen, draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie, biedt ontplooiingsmogelijkheden en levert politieke en maatschappelijke invloed op.

58 <file:///C:/Users/seline/Downloads/23948-%23%23default.genres.article%23%23-28072-1-10-20160825.pdf>

59 toestand van de maatschappij waarin alles goed gaat



Uit de interviews in deze brochure is af te leiden dat deze drie functies ook van cruciaal belang zijn voor personen met een handicap. Velen onder hen vechten tegen de armoede, allen strijden tegen sociale ongelijkheid en werken geeft een boost aan hun welbevinden.

Dankwoord

Dank aan alle ervaringsdeskundigen die meewerkten aan deze publicatie. Dankzij de inkijk in hun persoonlijk leven wordt het duidelijk waar de drempels voor echt werk liggen maar ook waar de mogelijkheden zijn.

Meewerken, meer weten of op de hoogte blijven?

GRIP vzw is de mensenrechtenorganisatie van en voor personen met een handicap. We streven naar gelijke rechten en gelijke kansen en komen op voor een inclusieve samenleving.

#inclusie#werk sluit aan bij de werking van GRIP rond het recht op echt werk. GRIP komt op voor het recht op betaald werk voor iedere persoon met een handicap. Wil je meer weten over onze werking of wil je aansluiten bij GRIP? Bezoek dan onze website www.gripvzw.be.



Colofon

Verantwoordelijke uitgever:

Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP vzw)

Vooruitgangstraat 323, 1030 Brussel

02/214 27 60 / info@gripvzw.be

GRIP volgen via Facebook 'GRIP kom op voor inclusie' of www.gripvzw.be.

Uitgave 2020

Ondernemingsnummer: 0474368206

RPR Brussel

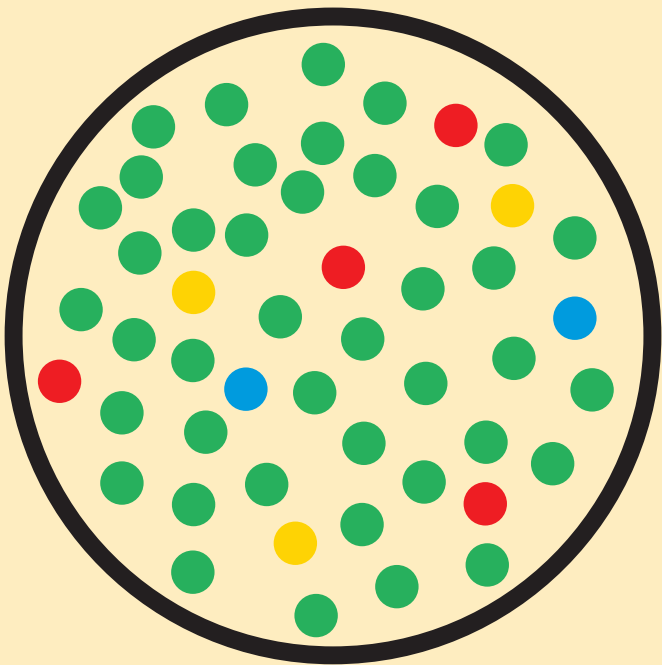
In deze reeks verschenen eerder #inclusie#wonen, #inclusie#inkomen en #inclusie#onderwijs.

Deze publicaties zijn te bestellen en digitaal beschikbaar op <https://www.gripvzw.be/nl/categorie/39/publicaties>.

Vormgeving: <https://www.mirto.be/>

Cartoons: Anne Gilbert, Luc Vernimmen

INCLUSIE



Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP vzw)

Vooruitgangstraat 323, 1030 Brussel – T. 02 214 27 60 – info@gripvzw.be – www.gripvzw.be