



Advies

Werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap

Brussel, 26 oktober 2015

Advies op eigen initiatief
Goedkeuring raad: 26 oktober 2015



De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Liselotte Hedebouw
lhedebouw@serv.be

ons kenmerk
COMD_BR_20151026_Werkbaar Werk arbeidshandicap_ADV

Brussel
26 oktober 2015

Advies Werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap

Mijnheer de minister

Op basis van analyses van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2013 bracht de Stichting Innovatie & Arbeid de werkbaarheid van werknemers met een arbeidshandicap in kaart. Naar aanleiding van dit rapport vraagt de Commissie Diversiteit in bijgevoegd advies op eigen initiatief opnieuw aandacht voor werkenden met een arbeidshandicap.

Werkbaar werk is voor personen met een arbeidshandicap van groot belang om zowel hun instroom op de arbeidsmarkt te verbeteren en vroegtijdige uitstroom te voorkomen, als om oog te hebben voor welzijn op het werk van deze groep. Werkbare jobs zijn voor deze groep bovendien cruciaal om het recht op vrij gekozen of aanvaard werk, zoals vastgelegd in het VN-verdrag voor personen met een handicap, waar te kunnen maken.

De Commissie Diversiteit vraagt in het advies om in te zetten op een volwaardig beleid inzake de ondersteuning van werkenden met een arbeidshandicap waarbij eerdere projecten gericht op deze groep worden omgezet in structureel beleid. Deze structurele aanpak moet de arbeidsomstandigheden van deze groep goed bewaken en voorzien in een systeem van ondersteuning op maat voor (potentiële) werkgevers en personen met een arbeidshandicap doorheen de ganse loopbaan. Voor de commissie zijn redelijke aanpassingen en de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) daarbij belangrijke instrumenten.

Op basis van de hoge cijfers voor pesten op het werk ten aanzien van personen met een arbeidshandicap vraagt de commissie verder onderzoek en dringt aan op gepaste maatregelen om hierin een kentering teweeg te brengen. Verder onderstreept de commissie nogmaals het belang van een goede monitoring, kansen die ondernemerschap kan bieden voor deze doelgroep en doet voorstellen voor verder onderzoek.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Inhoud

Advies	7
1	Inleiding	7
2	Werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap	8
3	Aanbevelingen	8

Advies

1 Inleiding

De Stichting Innovatie & Arbeid presenteert in het rapport ‘*Werkbaar werk bij werknemers met een arbeidshandicap. Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2013*’ cijfers over de werkbaarheid van personen met een beperking. De stichting baseert zich hiervoor op de Werkbaarheidsmonitor 2013 die werd afgenomen bij 40.000 loontrekkenden¹ in Vlaanderen. De Werkbaarheidsmonitor peilt sinds 2007 naar het al dan niet hebben van een lichamelijke beperking en vraagt daartoe in welke mate men in de dagelijkse bezigheden hinder ervaart door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte. De Commissie Diversiteit wil op basis van deze cijfers opnieuw aandacht vragen voor werken met een arbeidshandicap. Voor de Commissie Diversiteit is het van groot belang om in te zetten op werkbaar werk voor deze groep om zowel hun instroom op de arbeidsmarkt te verbeteren en een vroegtijdige uitstroom te voorkomen, als om oog te hebben voor welzijn op het werk van deze groep.

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zet in op ‘meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs’². Een hogere werkzaamheidsgraad moet dus samengaan met het verhogen van de werkbaarheidsgraad. Uit cijfers blijkt dat er een sterk verband is tussen leeftijd en het hebben van een arbeidshandicap: bij werknemers jonger dan dertig jaar bedraagt het aandeel werknemers die erge hinder ondervinden in de dagelijkse bezigheden door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte 1,2% en die in zeker mate hinder ondervinden 10%. Dat aandeel stijgt voor 55+ers tot 3,2% die erge hinder ondervinden en 21,4% die in zekere mate hinder ondervinden (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2015). Gezien deze sterke samenhang tussen leeftijd en het hebben van een arbeidshandicap, impliceert langer werken dat er ook werk wordt gemaakt van werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap.

Inzetten op werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap is ook belangrijk in het kader van het VN-verdrag voor personen met een handicap³. Op basis van dat verdrag hebben personen met een handicap of chronische ziekte recht op vrij gekozen of aanvaard werk en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. Werkbare jobs voor deze doelgroep zijn daarbij cruciaal. Het VN-verdrag verwijst bovendien specifiek naar volgende doelstellingen: “*het recht van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te beschermen op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, 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*”⁴ en “de

¹ De Werkbaarheidsmonitor wordt ook afgenomen bij zelfstandigen, maar deze vragenlijst peilt niet naar het al dan niet hebben van een lichamelijke beperking

² Zoals onder meer vastgelegd in het [Pact2020](#) van 19 januari 2009 en het [Vesoc-akkoord loopbaanbeleid](#) van 17 februari 2012

³ Goedgekeurd door de VN op 13 december 2006, geratificeerd door België op 2 juli 2009. http://www.diversiteit.be/sites/default/files/legacy_files/wetgeving_legislation/international/13052009NL_FR.pdf

⁴ VN-verdrag voor personen met een handicap, Art. 27, 1, b

*kans op werk en carrière mogelijkheden 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 werk*⁵.

2 Werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap

Uit de cijfers van de werkbaarheidsmonitor 2013 blijkt dat 2,2% van de werknemers (50 600 personen⁶) aangeeft in erge mate hinder te ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte, 15,7% (361 100 personen) geeft aan in beperkte mate hinder te ervaren. Beide groepen kampen beduidend meer met werkbaarheidsproblemen dan werknemers zonder hinder. Terwijl 58,1% van de werknemers zonder hinder werkbaar werk heeft, is dat slechts voor 41,3% van de werknemer met beperkte hinder en 22,0% van de werknemers met erge hinder het geval.

Van de personen met erge hinder heeft meer dan de helft problemen met werkstress (62,9%), ruim drie op de tien heeft motivatieproblemen (36,7%) en/of weinig leermogelijkheden (34,6%) en ruim een kwart heeft moeilijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen (27,2%). Van de gehele groep van personen met erge hinder worstelt een kwart (25,8%) met 3 of 4 van deze knelpunten. Die laatste groep is dus groter dan de groep met erge hinder in een werkbaar job.

Uit cijfers van de EAK-enquête weten we dat de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap (42,7%) beduidend lager ligt dan voor personen zonder hinder (77,0%)⁷. Op basis van de Werkbaarheidsmonitor 2013 blijkt dat werkenden met hinder bovendien ook nog steeds een kwetsbare groep vormen op het vlak van werkbaar werk.

3 Aanbevelingen

De Commissie Diversiteit vraagt met dit advies aandacht voor de kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt van werknemers die aangeven hinder te ervaren door een lichamelijke beperking en het belang van werkbaar werk daarbij. Er moet worden ingezet op een volwaardig beleid inzake de ondersteuning van werkende personen met een arbeidshandicap. Daarbij moeten eerdere projecten gericht op een betere ondersteuning van werkenden met een arbeidshandicap, onder meer inzake supported employment en het DM@work-project, vertaald worden naar een structurele aanpak. Op basis van de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2013⁸ concludeert de Commissie Diversiteit dat een dergelijk structureel beleid de

⁵ VN-verdrag voor personen met een handicap, Art. 27, 1, e

⁶ Schatting van het absoluut aantal personen op basis van een extrapolatie van de steekproefgegevens naar de gehele beroepsbevolking.

⁷ www.werk.be, geconsulteerd op 14 juli 2015

⁸ Zie de risicoprofielen voor de verschillende werkbaarheidsindicatoren in het rapport ... Deze risicoprofielen brengen schematisch de ernst van de risico's in de arbeidssituatie ten aanzien van de werkbaarheidsindicatoren in beeld en houden daarbij rekening met het aandeel van de werknemers waarvoor het kenmerk problematisch is als de mate van risico ten aanzien van de problematiek. (hoge werkdruk = risico voor alle werkbaarheidsindicatoren, ondersteuning door leiding = risico voor 3 van de 4 indicatoren, emotionele belasting en afwisseling in het werk is risico voor 2 van de 4 indicatoren)

arbeidsomstandigheden van deze groep goed moet bewaken. Binnen de arbeidssituatie moet er voldoende aandacht zijn voor een goede invulling van de belangrijkste risicofactoren, namelijk een beheersbare werkdruk, een goede ondersteuning door de leidinggevende(n), een draagbare emotionele belasting van het werk, voldoende autonomie in het werk en voldoende afwisseling in het werk.

Deze structurele aanpak moet voorzien in een systeem van ondersteuning op maat voor (potentiële) werkgevers en personen met een arbeidshandicap doorheen de ganse loopbaan. De vorm, duur en intensiteit van deze ondersteuning kan sterk verschillen afhankelijk van de nood van de persoon met een arbeidshandicap. Redelijke aanpassingen zijn daarbij een cruciaal instrument voor personen met een arbeidshandicap om op een werkbare manier aan de slag te kunnen zodat hun competenties en talenten ook effectief kunnen worden ingezet in de werksituatie. Redelijke aanpassingen op het werk kunnen verschillende vormen aannemen, zoals een aanpassing van het uurrooster, begeleiding en assistentie, aangepast materiaal of aanpassing aan de werkplek. De redelijkheid van de aanpassingen op het werk moet onder meer worden afgewogen ten aanzien van de organisatorische en financiële kost voor de werkgever. Voor een goede werking van deze maatregel dringt de Commissie Diversiteit sterk aan op het gebruik van het bestaande instrument van integratieprotocollen. Een integratieprotocol benoemt wat de persoon met een arbeidshandicap nodig heeft om in de beste omstandigheden te kunnen werken en tot een geslaagde tewerkstelling te komen. Het is een vrijwillige afsprakennota tussen de werkgever en de persoon met een arbeidshandicap waarin wordt vastgelegd welke specifieke aandachtspunten er zijn voor de betrokken werknemer. Het instrument biedt een kader voor een gesprek tussen werkgever en de persoon met een arbeidshandicap over wat de concrete toepassing van redelijke aanpassingen binnen de individuele context van de tewerkstelling van de specifieke persoon met een arbeidshandicap kan betekenen. De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) is één van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) voor personen met een arbeidshandicap. Het is een tussenkomst in de loonkost voor werkgevers en dient als compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van eventueel verminderde productiviteit. Uit onderzoek (Roosens, Huys, Van Gramberen, & Van Hootegem, 2010) blijkt dat de werkbaarheidsgraad bij de ruime groep van werkenden met hinder als gevolg van een lichamelijke beperking een stuk lager ligt dan bij werknemers die tewerkgesteld zijn met een VOP⁹. Voor deze laatste groep leunen de cijfers inzake werkbaarheid sterk aan bij de cijfers voor de algemene populatie. Voor de Commissie Diversiteit is de VOP een belangrijke maatregel, ook voor zelfstandigen, die verder geoptimaliseerd moet worden en verwijst voor concrete aanbevelingen naar het advies *Actielijst Arbeidshandicap 2020* dat de commissie in het najaar 2015 zal afronden.

Op basis van de analyses van de werkbaarheidsmonitor vraagt de Commissie Diversiteit ook extra aandacht voor de aanpak van pesten op het werk ten aanzien van personen met een arbeidshandicap. In 2013 geeft 23,8% van de personen met erge hinder aan in het afgelopen jaar op het werk (soms, vaak of altijd) slachtoffer te zijn van pestgedrag. Voor personen met beperkte hinder is dat 15,0% en zonder hinder 8,2%. De Commissie Diversiteit vraagt dat er

⁹ In deze studie wordt de ruime groep van personen die hinder ervaren (met of zonder VOP) vergeleken met de een groep van personen die tewerkgesteld zijn met een VOP.

onderzoek wordt verricht naar deze hoge cijfers voor pestgedrag ten aanzien van personen met hinder en dringt aan op gepaste maatregelen om daarin een kentering teweeg te brengen.

Tot slot onderstreept de Commissie Diversiteit de nood aan blijvende aandacht voor een goede monitoring van deze doelgroep. Via monitoring moeten we niet alleen opvolgen of werknemers met een arbeidshandicap aansluiting vinden bij de Vlaamse arbeidsmarkt maar ook of ze er op een duurzame manier tewerkgesteld zijn in werkbare jobs. Het is daarbij belangrijk ook het effect van beleidsmaatregelen in kaart te brengen en, in samenspraak met de doelgroep, te evalueren. De gegevens die het Departement Werk en Sociale Economie verzamelt met betrekking tot de mate waarin Vlaamse tewerkstellingsmaatregelen kansengroepen bereiken kunnen daar een belangrijke rol in spelen. De Commissie Diversiteit merkt wel op dat bij de huidige monitoring personen met een verstandelijke beperking en met psychische problemen nog te vaak buiten beeld blijven.

Voor personen met een arbeidshandicap kan ondernemerschap kansen bieden om werk en een werkomgeving op maat, dicht bij huis, te creëren. In het advies over ondernemerschap bij kansengroepen (9 juni 2010) vroeg de Commissie Diversiteit al aandacht voor kwalitatief ondernemerschap bij deze groep. Monitoring is daar een belangrijk element in. De commissie vraagt dan ook om in volgende edities van de werkbaarheidsmonitor voor zelfstandigen de vraag naar het hebben van een lichamelijke beperking op te nemen.

Zoals eigen aan elke monitoring, schuilt achter de kengetallen op basis van de werkbaarheidsmonitor een complexe realiteit. Het is dan ook belangrijk om aan de cijfers (kwalitatief) vervolgonderzoek te koppelen om een meer volledig zicht te krijgen op de arbeidsmarktpositie van deze doelgroep en mogelijke aanknopingspunten en op pistes voor verbeteringen in het huidige beleid. Concreet vraagt de Commissie Diversiteit dat de Stichting Innovatie & Arbeid kwalitatief vervolgonderzoek zou uitvoeren waarbij, bijvoorbeeld aan de hand van goede praktijkvoorbeelden, wordt onderzocht hoe organisaties en ondernemingen in Vlaanderen werk kunnen maken van een duurzame tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Daarnaast vraagt de commissie verder onderzoek naar de kosten/baten voor personen met een arbeidshandicap om te kiezen voor ondernemerschap.