



**Handicap & Arbeid**

SAMEN MAKEN WE WERK INCLUSIEF

# **BELEIDSMEMORANDUM 2024 - 2029**

**INSPIRATIE VOOR EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT MET  
PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE**



# VOORWOORD

Beste lezer

In aanloop naar de nieuwe legislatuur 2024-2029 wenst Handicap en Arbeid te inspireren tot een sterk nieuw Vlaams beleid dat inzet op de **inclusie** van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt.

**Personen met een handicap of chronische ziekte** maken een belangrijke diversiteitsgroep uit van de Vlaamse bevolking. Velen onder hen kunnen en willen werken. Toch is er sprake van een aanzienlijke **werkzaamheidskloof van meer dan 35%** ten opzichte van personen zonder indicatie handicap<sup>1</sup> Vlaanderen behoort daarbij samen met België tot de slechtste leerling van de EU-klas. De handicapkloof in Vlaanderen is nagenoeg 14% verwijderd van het Europese gemiddelde (21,4% in 2022).<sup>2</sup> Onderzoek toont bovendien aan dat de werkbaarheid van jobs bij personen met een indicatie handicap in Vlaanderen sterker achteruitgaat dan bij personen zonder een indicatie handicap.<sup>3</sup> In een context van arbeidsmarktkrapte roepen die vaststellingen om een nieuw geïntegreerd diversiteits- en inclusiebeleid.

Waar we samen voor gaan is simpel: iedere persoon in een situatie van handicap of chronische ziekte die kan en wil werken in Vlaanderen, verdient een werkbare job in een reguliere arbeidscontext. Om dit te realiseren geloven we in een doorgedreven implementatie van het VN-Verdrag Handicap.<sup>4</sup>

Met dit memorandum willen we beleidsmakers prikkelen en inspireren met het oog op een sterk nieuw strategisch meerjarenplan. We doen dit vanuit de mensenrechtensvisie op werk. Het ultieme doel is om samen verder werk te maken van een superdiverse en inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt waar iedereen graag werkt.

We nodigen u uit om ons beleidsmemorandum door te nemen en hiermee met ons in dialoog te gaan. We staan alvast klaar om mee de start te nemen van de volgende beleidsperiode!

Met vriendelijke groeten

Handicap en Arbeid

---

<sup>1</sup> STEUNPUNT WERK, [Tendrapport 2022. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt](#). (online publicatie), Rapport, Departement Werk en Sociale Economie, december 2022, (p. 70). ([Tendrapport. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt | Vlaanderen.be](#))

<sup>2</sup> EUROSTAT, Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC). (online publicatie), 13 oktober 2023. ([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH\\_DLM200/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DLM200/default/table?lang=en))

<sup>3</sup> STICHTING INNOVATIE & ARBEID, [Rapport. Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers](#). (online publicatie), SERV, Brussel, 4 maart 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA\\_20210224\\_Arbeidshandicap\\_WKN\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf))

<sup>4</sup> UNITED NATIONS, [Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en Optioneel Protocol \[A/RES/61/106\]](#). (online publicatie), 24 januari 2007. (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/general-assembly/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-ares61106.html>)

# DOELSTELLING



In dit memorandum vindt u **7 aanbevelingen met 30 concrete acties** om de gezamenlijke doelstelling van een superdiverse en inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt waar iedereen graag werkt, effectief te realiseren. De focus ligt op het **duurzaam verhogen van de werkzaamheidsgraad** van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte op de reguliere arbeidsmarkt.

De werkzaamheidsgraad moet in Vlaanderen met 3,3% stijgen - indien de Vlaamse Regering de doelstelling van een algemene werkzaamheidsgraad van 80% wil bereiken. De huidige algemene werkzaamheidsgraad is in Vlaanderen namelijk 76,7% (2022).<sup>5</sup>

Het besef is aanwezig dat élk talent telt. Zo is een belangrijk aandeel van het Vlaamse activeringsbeleid gericht op het actief aantrekken en begeleiden van mensen in een kwetsbare en niet-beroepsactieve situatie, zoals personen met een handicap of chronische ziekte. De werkzaamheidsgraad van die groep ligt in Vlaanderen al jaren erg laag. Ze is bovendien oververtegenwoordigd in de potentiële arbeidsreserve. Bijgevolg is er een **belangrijke groeimarge** voor de werkzaamheidsgraad van deze mensen.

Uit berekeningen voor 2022 blijkt dat de werkzaamheidsgraad van 46,5% voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte kan stijgen met 5% wanneer alle personen met een indicatie handicap uit de niet-werkende potentiële arbeidsreserve aan de slag zouden gaan.<sup>6</sup>

In lijn met het VN-Verdrag Handicap en het decreet over evenredige arbeidsparticipatie van 8 mei 2002<sup>7</sup> gaat het in wezen over het realiseren van een **evenredige deelname in de reguliere arbeidsmarkt**, het creëren van gelijke kansen voor en het waarborgen van gelijke behandeling van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

Het uitvoeren van de acties uit het voorliggende memorandum is daarom noodzakelijk. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van al de betrokkenen bij het Vlaams arbeidsmarktbeleid: de **personen in een situatie van handicap of chronische ziekte**, de politieke partijen, de ministers van de beleidsdomeinen Werk, Sociale Economie, Onderwijs, Welzijn, Gelijke Kansen en Binnenlands Bestuur, de VDAB en partners, de gespecialiseerde dienstverleners (GTB, GOB's, ...), het onderwijs, de werkgevers en vakbonden, de overheid en de lokale besturen.

Handicap en Arbeid vraagt u om de schouders te zetten onder de uitvoering van de 30 actiepunten in dit memorandum. Zo zetten we samen een nieuwe stap naar inclusief werk voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

---

<sup>5</sup> EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen, Werkzaamheidsgraad en mogelijke werkzaamheidsgroei door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve, internet, geraadpleegd op 11 oktober 2023.

(<https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/arbeidsreserve/potenti%C3%A5le-werkzaamheidsgraad>)

<sup>6</sup> EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen, Werkzaamheidsgraad en mogelijke werkzaamheidsgroei, opgesplitst naar socio-demografische kenmerken, internet, geraadpleegd op 11 oktober 2023.

(<https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/arbeidsreserve/potenti%C3%A5le-werkzaamheidsgraad>)

<sup>7</sup> Decreet van de Vlaamse Regering van 8 mei 2008 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

(<https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1009292.html>)



# INHOUD

<b>I. 3 SLEUTELPRINCIPES EN MODELLEN</b> .....	<b>5</b>
SLEUTELPRINCIPE I: Realiseer een inclusieve arbeidsmarkt volgens het VN-Verdrag Handicap .....	5
SLEUTELPRINCIPE II: Creëer een samenleving zonder drempels .....	5
SLEUTELPRINCIPE III: Zorg voor beter beleid dankzij ervaringskennis en -deskundigheid.....	5
<b>II. KERNCIJFERS</b> .....	<b>6</b>
Personen in een situatie van handicap of chronische ziekte hebben een structureel kwetsbare maatschappelijke positie in Vlaanderen .....	6
<b>III. 7 AANBEVELINGEN MET 30 CONCRETE ACTIEPUNTEN</b> .....	<b>11</b>
AANBEVELING 1: Garandeer dat werken in elke situatie loont. Pak de financiële drempels aan in de combinatie van werk en uitkeringen. ....	12
AANBEVELING 2: Maak werk van diverse en inclusieve werkvloeren in de reguliere arbeidsmarkt.....	15
AANBEVELING 3: Bevorder non-discriminatie en gelijke behandeling door een effectieve aanpak. Stimuleer de naleving van het recht op redelijke aanpassingen. ....	20
AANBEVELING 4: Zet werkbaar werk hoger op de agenda in het streven naar inclusieve arbeidsparticipatie.....	23
AANBEVELING 5: Verhoog de kansen van jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte op duurzame loopbanen in de reguliere arbeidsmarkt. ....	26
AANBEVELING 6: Geef het goede voorbeeld: personen in een situatie van handicap of chronische ziekte aan de slag bij de overheid en in het onderwijs. ....	29
AANBEVELING 7: Stimuleer de wetenschappelijke onderbouw van het werkgelegenheidsbeleid met kwalitatieve data. ....	32
<b>IV. Bijlage I</b> .....	<b>36</b>



# I. SLEUTELPRINCIPES EN MODELLEN

De aanbevelingen en actiepunten in ons memorandum stelen op een aantal sleutelprincipes en modellen. Voor Handicap en Arbeid is het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VRPH), hierna het VN-Verdrag Handicap, het regelgevend kader bij uitstek voor het realiseren van een inclusieve samenleving met personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. We willen u uitnodigen om vanuit **3 sleutelprincipes** samen te werken aan het verbeteren van het beleid voor een meer gelijkwaardige en duurzame arbeidsmarktparticipatie van diversiteitsgroepen.

## **SLEUTELPRINCIPE I:**

### **Realiseer een inclusieve arbeidsmarkt volgens het VN-Verdrag Handicap**

Blijf inzetten op het ontwikkelen en bevorderen van inclusief werk en werkgelegenheid door een correcte omzetting, toepassing en uitvoering van het VN-Verdrag Handicap.

## **SLEUTELPRINCIPE II:**

### **Creëer een samenleving zonder drempels**

Blijf inzetten op beleid, wetgeving en praktijken die de complexiteit van een superdiverse maatschappij omarmen. Verwijder en voorkom hindernissen voor participatie om de gelijkwaardigheid maximaal te bevorderen.

## **SLEUTELPRINCIPE III:**

### **Zorg voor beter beleid dankzij ervaringskennis en -deskundigheid**

Bevorder **inclusieve beleidsparticipatie** door personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, en de organisaties die hen vertegenwoordigen, te betrekken bij de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van wetgeving en beleid op (boven)lokaal en interfederaal niveau.

Laat u voor inclusieve beleidsparticipatie inspireren door Vlaamse overlegstructuren met een paritaire samenstelling waarbij de overheid, sociale partners, (ervarings-)deskundigen en vertegenwoordigers van groepen met een maatschappelijk kwetsbare positie als gelijkwaardige partners in dialoog treden om de ontwikkeling en toepassing van beleid te verbeteren.



## II. KERNCIJFERS

### Personen in een situatie van handicap of chronische ziekte hebben een structureel kwetsbare maatschappelijke positie in Vlaanderen

Het belang van de aanbevelingen en actiepunten uit ons memorandum willen we u tonen aan de hand van **onderzoekscijfers**. Die getuigen over de structureel kwetsbare maatschappelijke positie van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte in Vlaanderen.

#### A. OPERATIONALISERING: HOE DE OMVANG, HET PROFIEL EN DE MAATSCHAPPELIJKE POSITIE VAN PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE BEPALEN?

Om een overzichtelijk beeld te krijgen van de omvang, het profiel en de **arbeidsmarktpositie** van de groep personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, vertrekken we hoofdzakelijk vanuit de cijfers van **algemene bevolkingsenquêtes**. We vermelden telkens de bron.<sup>8</sup>

Voor de afbakening van de groep personen in een situatie van handicap of chronische ziekte hanteren deze enquêtes een definitie die in lijn ligt met het **sociaal handicapmodel** en het VN-Verdrag Handicap. Zo worden als **'personen met een indicatie handicap'** beschouwd, al wie aangeeft om in hun dagelijkse bezigheden – op het werk of daarbuiten, in beperkte of ernstige mate – hinder te ervaren door een beperking, een aandoening of een (langdurige) ziekte (al dan niet werkgerelateerd) én dit gedurende een periode van minstens 6 maanden.<sup>9,10</sup>

#### B. DUIDELIJK BEELD VAN DE STRUCTUREEL KWETSBARE POSITIE VAN PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE IN VLAANDEREN

In 6 hoofdpunten geven we u een duidelijk beeld van de structureel kwetsbare maatschappelijke positie van personen met een indicatie handicap in Vlaanderen. We kijken naar een aantal indicatoren die daarbij bepalend zijn, met name (1) de omvang van de beroepsactieve populatie met een indicatie handicap in Vlaanderen, (2) het armoederisico, (3 en 4) de werkzaamheidsgraad, (5) de werkbaarheidsgraad en (6) het onderwijsniveau en de afstand tot de arbeidsmarkt.

##### 1. **1VLAMING OP 7 HEEFT EEN INDICATIE HANDICAP BINNEN DE DOELGROEP PERSONEN OP BEROEPSACTIEVE LEEFTIJD**

Op de Vlaamse arbeidsmarkt is de groep personen met een indicatie handicap binnen de bevolking op beroepsactieve leeftijd toegenomen. Volgens de recentste cijfers (2021) ervaren niet minder dan **602.000**

<sup>8</sup> Specifiek voor het domein Arbeidsmarktparticipatie is er de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Het gaat om een sociaaleconomische steekproefenquête over de Belgische populatie op beroepsactieve leeftijd, vanaf 15 jaar. Deze enquête wordt ook in de andere EU-lidstaten uitgevoerd. (<https://statbel.fgov.be/nl/enquete/enquete-naar-de-arbeidskrachten-eak>) Voor bijkomende relevante data over inkomen, armoede en sociale uitsluiting is er de European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC-survey). (<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/bevolking-in-subjectieve-armoede/metadata-bevolking-in-subjectieve-armoede>) Om de duurzaamheid van de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart te brengen is er de Werkbaarheidsmonitor (WBM) van de Stichting Innovatie & Arbeid van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Sinds 2004 meet deze enquête driejaarlijks de werkbaarheid of kwaliteit van jobs in Vlaanderen. (<https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/faq/wat-werkbaarheidsmonitor>)

<sup>9</sup> STEUNPUNT WERK, [Trendrapport 2022. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt](#). (online publicatie), Rapport, Departement Werk en Sociale Economie, december 2022, (p. 68). ([Trendrapport. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt | Vlaanderen.be](#))

<sup>10</sup> M. VANWEDDINGEN, J. NOPPE en D. MOONS, [Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap](#). (online publicatie), Rapport, Statistiek Vlaanderen, januari 2022. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap>)



**personen** hinder in hun dagelijkse bezigheden door een beperking, een aandoening of een (langdurige) ziekte (al dan niet werkgerelateerd) gedurende een periode van minstens 6 maanden. Dit komt overeen met **14,4% van de bevolking tussen 15 en 64 jaar in Vlaanderen**, of ongeveer 1 Vlaming op 7.

Hoewel dit cijfer redelijk stabiel blijft sinds 2018, was er tussen 2009 en 2018 wel sprake van een initieel sterk stijgende trend. In 2009 lag het aandeel personen met een indicatie handicap namelijk op 10,7%.<sup>11</sup>

## 2. PERSONEN MET EEN INDICATIE HANDICAP HEBBEN EEN DUBBEL ZO HOOG ARMOEDERISICO

Armoede kan op verschillende manieren in beeld worden gebracht. Hier kijken we naar het **aandeel personen met een huishoudinkomen onder de armoederisicodrempel in Vlaanderen**. Deze drempel wordt traditioneel gelegd op 60% van het mediaan netto beschikbare gestandaardiseerde huishoudinkomen in het land in kwestie. Er wordt dan gesteld dat personen een verhoogd risico op armoede lopen, wanneer ze in een huishouden leven dat moet rondkomen met een inkomen onder die armoederisicodrempel.

Volgens de recentste cijfers stellen we zo vast dat het armoederisico bij personen met een indicatie handicap in Vlaanderen dubbel (2 maal) zo hoog ligt als bij personen zonder indicatie van handicap. Volgens de EU-SILC-survey van 2020 blijkt namelijk dat:<sup>12</sup>

- **16% van de personen met een indicatie handicap** in een huishouden leeft met een inkomen **onder de armoederisicodrempel**, terwijl dat voor personen zonder indicatie handicap 8% is.

## 3. DE WERKZAAMHEIDSKLOOF TUSSEN PERSONEN MET EN ZONDER INDICATIE HANDICAP KENT EEN NIEUWE PIEK VAN 35,6%

In Vlaanderen bedraagt de werkzaamheidskloof tussen personen met en zonder een indicatie handicap 35,6% volgens de meest recente cijfers (2022). Dit komt omdat de **werkzaamheidsgraad van personen met een indicatie handicap bijzonder laag (46,5% in 2022)** is in vergelijking met de werkzaamheidsgraad van personen zonder indicatie handicap (82,1% in 2022).<sup>13</sup>

Tussen 2016 en 2021 was er sprake van een dalende trend in de werkzaamheidskloof in Vlaanderen. De werkzaamheidsgraad van personen met een indicatie handicap steeg toen op 5 jaar tijd met 8,2% van 41% (in 2016) tot 49,2% (in 2021), terwijl die bij personen zonder indicatie handicap met 2,6% steeg van 77,6% (in 2016) naar 80,2% (in 2021).<sup>14</sup>

Er is in 2022 een nieuwe piek in de handicapkloof. Zo zijn personen met een indicatie handicap de enige groep in Vlaanderen die een negatieve jaargroei kende op het vlak van de werkzaamheidsgraad. De terugval is bovendien groot te noemen want ze bedroeg -2,7%.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> STEUNPUNT WERK, Tendrapport 2022. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. (online publicatie), Rapport, Departement Werk en Sociale Economie, december 2022, (p. 68). ([Tendrapport. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap))

<sup>12</sup> M. VANWEDDINGEN, J. NOPPE en D. MOONS, Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap. (online publicatie), Rapport, Statistiek Vlaanderen, januari 2022. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap>)

<sup>13</sup> EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen, Lage werkzaamheidsgraad bij personen met hinder door handicap of langdurig gezondheidsprobleem. internet, geraadpleegd op 21 april 2023. ([Werkzaamheidsgraad | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap))

<sup>14</sup> EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen, Lage werkzaamheidsgraad bij personen met hinder door handicap of langdurig gezondheidsprobleem. internet, geraadpleegd op 21 april 2023. ([Werkzaamheidsgraad | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap))

<sup>15</sup> STEUNPUNT WERK, Werk.Focus. Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt. Maart 2023. (online publicatie), 24 april 2023. ([werk.focus\\_2023\\_02.pdf \(steunpuntwerk.be\)](https://www.steunpuntwerk.be))



#### 4. DE WERKZAAMHEIDSKLOOF TUSSEN PERSONEN MET EEN BEPERKTE EN MET EEN ERNSTIGE MATE VAN HINDER BINNEN DE GROEP PERSONEN MET EEN INDICATIE HANDICAP NEEMT TOE

Als we verder inzoomen op het profiel van de groep van personen met een indicatie van handicap, dan stellen we vast dat er grote verschillen bestaan in de werkzaamheidsgraad afhankelijk van de ernst van de ervaren hinder. Volgens de recentste cijfers (2021) geldt namelijk dat:<sup>16</sup>

- Voor personen met een indicatie van een zekere of beperkte mate van hinder, 63,3% aan het werk is, terwijl dit voor personen met een indicatie van een ernstige mate van hinder, slechts 28,3% is.
- Er is dus bijkomend sprake van een **kloof van 35% in de werkzaamheidsgraad** tussen personen die een zekere of beperkte mate van hinder ervaren en personen die een erge mate van hinder ondervinden.
- Die werkzaamheidskloof **neemt** bovendien **toe tegenover 2020**. Want terwijl er bij de groep personen met een indicatie van beperkte hinder in 2021 sprake is van een stijging in de werkzaamheidsgraad (+1,7%), is er bij de groep met een indicatie van erge hinder een daling in de werkzaamheidsgraad (-2,5%).

#### 5. ER IS EEN MERKBARE LAGERE EN DALENDE WERKBAARHEIDSGRAAD VOOR PERSONEN MET EEN INDICATIE HANDICAP

Een diverse en inclusieve arbeidsmarkt is alleen duurzaam, als ze tegelijk werkbaar is. Werkbaar werk heeft te maken met de **kwaliteit van werk**. Het is werk dat boeit en laat groeien, de balans tussen werk en privé mogelijk maakt en niet te veel werkdruk bezorgt. Het is bovenal werk dat niet ziek maakt...

Om te bepalen of de Vlaamse arbeidsmarkt werkbaar is, meten de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) driejaarlijks de kwaliteit of werkbaarheidsgraad van jobs in Vlaanderen. Ze doen dit aan de hand van **4 criteria**: (1) de leermogelijkheden, (2) de werk-privébalans, (3) de psychische vermoeidheid (werkstress) en (4) het welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid).

De **werkbaarheidsgraad** verwijst bijgevolg naar het percentage werkenden die een kwaliteitsvolle job hebben en geen knelpunten signaleren voor alle 4 genoemde werkbaarheidscriteria.

Uit de **analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmetingen voor werknemers tussen 2007 en 2019** door de Stichting Innovatie & Arbeid blijkt dat de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen laag is en een dalende trend kent. Dat geldt, bovendien, in het bijzonder voor de groep personen die hinder ervaart door 'een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte', concludeert de Stichting in hun meest recente rapport 'Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers' (2019). In cijfers vertaalt zich dat als volgt:<sup>17</sup>

- Slechts **een (1) op de drie (3) of 30,4% werknemers met een indicatie handicap** ervaren dat ze een **werkbare job** hebben, terwijl dit voor meer dan de helft of 54,1% werknemers zonder indicatie handicap geldt.

<sup>16</sup> STEUNPUNT WERK, [Trendrapport 2022. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt](#). (online publicatie), Rapport, Departement Werk en Sociale Economie, december 2022, (p. 70). ([Trendrapport. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt | Vlaanderen.be](#))

<sup>17</sup> STICHTING INNOVATIE & ARBEID, [Rapport. Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers](#). (online publicatie), SERV, Brussel, 4 maart 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA\\_20210224\\_Arbeidshandicap\\_WKN\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf))





- Er is een **significant verschil in de werkbaarheidsgraad naargelang de ernst van de ervaren hinder**: een (1) op de zeven (7) of 15,2% werknemers met een indicatie van een ernstige mate van handicap tegenover (1) op de drie (3) of 32,9% werknemers met een indicatie van een zekere of beperkte mate van handicap ervaren dat ze een werkbare job hebben.
- Er is sprake van een **significante daling in de werkbaarheidsgraad** tussen 2013 en 2019 voor al de werknemers. Die daling was relatief gezien het grootst bij de groep met een indicatie van beperkte mate van handicap.

## 6. PERSONEN MET EEN INDICATIE HANDICAP ZIJN OVERVERTEGENWOORDIGD BINNEN DE GROEP MET EEN LAAG SCHOLINGSNIVEAU EN ONDER DE JONGEREN IN EEN NEET-SITUATIE.

Het **onderwijsniveau** is een **uiterst belangrijke determinant voor de arbeidsmarktparticipatie van personen**, ongeacht het geslacht, de leeftijd, de woonplaats, de nationaliteit of de afkomst van de betrokken persoon. Dit blijkt duidelijk uit de cijfers over de arbeidsmarktposities bij 25- tot 64-jarigen die **grote verschillen** tonen naargelang het onderwijsniveau. Volgens de meest recente cijfers gelden de volgende verschillen in Vlaanderen (2022):<sup>18</sup>

- Voor de groep personen met een laag scholingsniveau - zonder diploma secundair onderwijs – geldt:
  - 51,3% aan het werk en 45,5% niet-beroepsactief<sup>19</sup>
- Voor de groep personen met een middengeschoold niveau - hoogstens met een diploma secundair onderwijs van de derde graad of een diploma postsecundair niet-hoger onderwijs – geldt:
  - 78,4% aan het werk en 19,3% niet-beroepsactief
- Voor de groep personen met een hooggeschoold niveau – met diploma hoger onderwijs – geldt:
  - 89,7% aan het werk en 8,9% niet-beroepsactief

We stellen tegelijk vast dat de **personen met een indicatie handicap** in Vlaanderen **oververtegenwoordigd** zijn **binnen de groep met een laag onderwijsniveau**. Zo blijkt uit de meest recente beschikbare gegevens (2020) dat personen met een indicatie handicap over het algemeen lager geschoold zijn dan personen zonder indicatie handicap. Ook naar leeftijd en mate van hinder zijn er belangrijke verschillen.<sup>20</sup>

- **36,1% van de 25- tot 64-jarigen in Vlaanderen met een indicatie handicap is laaggeschoold**, terwijl dat bij personen zonder indicatie handicap 14,8% is. Daar staat tegenover dat 22,4% van die populatie met een indicatie handicap hooggeschoold is, terwijl dat 45,1% is bij personen zonder een indicatie handicap.
- Ruim 43% van de **55- tot 64-jarigen** in Vlaanderen met een indicatie handicap is laaggeschoold. In de jongere leeftijdscategorieën zijn er daarentegen minder laaggeschoolden. Dit varieert tussen 29% en 33%.

<sup>18</sup> EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen, [Bevolking naar socio-economische positie \(op basis van EAK-enquête\). Grote verschillen naar onderwijsniveau](#). internet, geraadpleegd op 26 juli 2023. ([Bevolking naar socio-economische positie \(op basis van EAK-enquête\) | Vlaanderen.be](#))

<sup>19</sup> Statistiek Vlaanderen definieert personen die niet-beroepsactief zijn als personen die niet werken, niet beschikbaar zijn voor werk of niet actief op zoek zijn naar werk of niet geregistreerd zijn als werkzoekende. ([Metadata: Bevolking naar socio-economische positie \(op basis van administratieve data\) | Vlaanderen.be](#))

<sup>20</sup> M. VANWEDDINGEN, J. NOPPE en D. MOONS, [Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap](#). (online publicatie), Rapport, Statistiek Vlaanderen, januari 2022. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap>)



- Personen met **ernstige indicatie van handicap** zijn bovendien vaker laaggeschoold (40%) dan personen met een beperkte indicatie van handicap (32%). Tegelijk ligt het aandeel hooggeschoolden hoger bij personen met een beperkte hinder (27%) dan bij personen met een ernstige hinder (18%).

De impact van het gemiddelde lagere scholingsniveau van personen met een indicatie handicap op hun arbeidsmarktpositie blijkt verder uit de recentste cijfers (2020) van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB):<sup>21,22</sup>

- Onder de personen met een indicatie handicap die als **werkzoekenden zonder werk** bij de VDAB zijn ingeschreven, hebben er opvallend veel een laag onderwijsniveau (62%).

Bovendien is er in Vlaanderen sprake van een oververtegenwoordiging van jongeren met een indicatie handicap onder de 15- tot 29-jarigen die zich in een **NEET-situatie**<sup>23</sup> bevinden. Het betreft jongeren die niet aan het werk zijn en geen onderwijs of opleiding volgen, terwijl ze hiervoor wel in aanmerking komen.

Het laatste rapport over jongeren in een NEET-situatie van Steunpunt Werk stelt duidelijk dat een opvallend verschil binnen deze groep te vinden is bij de jongeren met een indicatie van handicap: <sup>24</sup>

- Meer dan **drie (3) op de tien (10) jongeren met een indicatie handicap** bevindt zich in een NEET-situatie (32,6%). Dat is 5 keer zo hoog in vergelijking met de groep jongeren zonder indicatie van handicap (4,9%).
- Bovendien ervaren die jongeren een **meer drempels tegenover de arbeidsmarkt**.

---

<sup>21</sup> Het aandeel van de Vlaamse populatie die werk zoekt kan worden geoperationaliseerd aan de hand van het aantal inschrijvingen als 'werkzoekende zonder werk' (WZW) bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Dat zijn personen zonder werk die zich bij de VDAB als 'werkzoekende' hebben ingeschreven.

<sup>22</sup> M. VANWEDDINGEN, J. NOPPE en D. MOONS, Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap. (online publicatie), Rapport, Statistiek Vlaanderen, januari 2022. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap>)

<sup>23</sup> NEET staat voor 'Not in Education, Employment, or Training'.

<sup>24</sup> I. PENDERS en S. VANSTEENKISTE, Geen opleiding noch werk in tijden van (post-)COVID-19: een analyse van NEET-jongeren in Vlaanderen. (artikel), OVER.WERK, halfjaarlijks tijdschrift, Steunpunt Werk, 1/2023, (p. 15).



### III. AANBEVELINGEN MET CONCRETE ACTIEPUNTEN

---

We geven u **7 aanbevelingen en 30 actiepunten** mee om nieuwe stappen te zetten naar een meer inclusieve en duurzame arbeidsmarkt in het normaal economisch circuit. We hopen dat u deze ter harte zal nemen voor de komende legislatuur 2024 – 2029. Wij gaan er graag met u over in gesprek.

Voor elke aanbeveling vindt u eerst een situering van de bijbehorende actiepunten, dan een meer uitgebreide toelichting. De 7 aanbevelingen zijn:

- **AANBEVELING 1:**

**Garandeer dat werken in elke situatie loont. Pak de financiële drempels aan in de combinatie van werk en uitkeringen.**

- **AANBEVELING 2:**

**Maak werk van diverse en inclusieve werkvloeren in de reguliere arbeidsmarkt<sup>25</sup>.**

- **AANBEVELING 3:**

**Bevorder non-discriminatie en gelijke behandeling door een effectieve aanpak. Stimuleer de naleving van het recht op redelijke aanpassingen.**

- **AANBEVELING 4:**

**Zet werkbaar werk hoger op de agenda in het streven naar inclusieve arbeidsparticipatie.**

- **AANBEVELING 5:**

**Verhoog de kansen van jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte op duurzame loopbanen in de reguliere arbeidsmarkt.**

- **AANBEVELING 6:**

**Geef het goede voorbeeld: personen in een situatie van handicap of chronische ziekte aan de slag bij de overheid en in het onderwijs.**

- **AANBEVELING 7:**

**Stimuleer de wetenschappelijke onderbouw van het werkgelegenheidsbeleid met kwalitatieve data.**

---

<sup>25</sup> Onder reguliere arbeidsmarkt verstaan we het 'normaal economisch circuit' (NEC) of de reguliere economie die zich onderscheidt van de sociale inschakelingseconomie. De sociale inschakelingseconomie is gesubsidieerd met het oog op de inschakeling van doelgroepmedewerkers. Dat zijn personen die drempels ervaren om aan het werk te gaan op de arbeidsmarkt.



## AANBEVELING 1:

**Garandeer dat werken in elke situatie loont. Pak de financiële drempels aan in de combinatie van werk en uitkeringen.**

Aan het werk met een handicap of chronische ziekte, als werknemer of zelfstandige? We moedigen het allen graag aan. Tegelijk is er het bewustzijn dat mensen **met een gerust hart** de stap naar **betaald werk** moeten kunnen zetten. Personen in een situatie van handicap of chronische ziekte die aan de slag willen in een betaalde job, moeten er vooraf de effecten van kennen op hun ziekte-uitkering, tegemoetkomingen en totale gezinsinkomen. Ze moeten erop kunnen vertrouwen dat hun gezin er financieel op vooruit zal gaan. Kortom, dat werken in elke situatie loont.

### A. UITDAGINGEN

Omdat de regelgeving over de combinatie van inkomens uit werk, vervangingsinkomens en tegemoetkomingen uiterst complex is, lanceerde de FOD Sociale Zaken op 28 april 2023 een nieuwe online rekentool *Jobcalc*. Deze simulator wil geïnteresseerden de mogelijkheid bieden om in te schatten wat de impact is van inkomen uit werk op de vervangingsinkomens en het totale gezinsinkomen.<sup>26</sup> Op Vlaams niveau loopt in 2023 het VIONA-onderzoek *'Progressieve tewerkstelling in andere uitkeringsstelsels? Verkennend onderzoek naar de opportuniteiten en valkuilen'*. Daarin wordt gekeken voor welke groepen personen met een vervangingsinkomen <sup>27</sup> een stelsel als progressieve werkhervatting dat een combinatie van loon en uitkering omvat, potentieel de drempel naar werk in een betaalde job kan verlagen. We juichen deze initiatieven toe. Tegelijk is het belangrijk om te erkennen dat simulatoren als *Jobcalc* hun beperkingen hebben <sup>28</sup>, dat de informatie over de stelsels van uitkeringen en tegemoetkomingen versnipperd en weinig toegankelijk is, en dat er nog veel onduidelijkheid bestaat over de reële effecten op de vervangingsinkomens, tegemoetkomingen en het gezinsinkomen. Die **onduidelijkheid** en **onzekerheid** bij personen in een situatie van handicap en chronische ziekte en hun omgeving leiden daarbij in de praktijk vaak tot onbedoelde werkloosheids- of (in)activiteitsvallen.

### B. ACTIEPUNTEN 1 TOT 4

Voor het bevorderen van het vertrouwen dat werken in elke situatie loont, formuleren we een selectie van 4 actiepunten.

#### **ACTIEPUNT 1: MAAK WERKEN AANTREKKELIJK. PAK DE FINANCIËLE DREMPELS AAN IN DE COMBINATIES VAN TEGEMOETKOMINGEN, UITKERINGEN EN BEROEPSINKOMSTEN**

**Matig de financiële impact op het totale gezinsinkomen en de inkomstenbelastingen bij de combinatie van ziekte-uitkering en inkomen uit toegelaten werk in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting.**<sup>29</sup>

<sup>26</sup> FOD SOCIALE ZEKERHEID, *Aan de slag met een handicap of na ziekte? Mensen kunnen voortaan hun nieuw inkomen inschatten met Jobcalc.* (persbericht), 28 april 2023. (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/nieuws/aan-de-slag-met-een-handicap-na-ziekte-mensen-kunnen-voortaan-hun-nieuw-inkomen-inschatten>)

<sup>27</sup> Naast de ziekte- of invaliditeitsuitkering, zijn ook het leefloon, de inkomensvervangende (IVT) of integratietegemoetkoming (IT), de uitkering omwille van beroepsziekte of arbeidsongeval en de werkloosheidsuitkering relevant. Samen met de stuurgroep bij het onderzoek wordt een selectie gemaakt van de vervangingsinkomens.

<sup>28</sup> FOD SOCIALE ZEKERHEID EN RIZIV, *JOBCALC. Beperkingen van de berekening.* internet, geraadpleegd op 4 augustus 2023. (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/static/applics/jobcalc/documents/pdf/beperkingen-van-de-berekening.pdf?v=5>)

<sup>29</sup> Handicap en Arbeid inventariseert de huidige regelgeving, beleidstoepassingen en ervaren knelpunten op het vlak van de combinatie van tegemoetkomingen, uitkeringen en beroepsinkomsten om nieuwe aanbevelingen te formuleren. Voor de meest actuele versie van deze monitoring, kan u best contact nemen met [gisele@handicapenarbeid.be](mailto:gisele@handicapenarbeid.be).



- Vervang het systeem van grensbedragen bij de **verhoogde tegemoetkoming** en de **sociale toeslag** door een **gelijkmatige vermindering** in functie van de toename van het bruto belastbaar gezinsinkomen.

**Knelpunt:** personen in een situatie van chronische ziekte hebben permanent gemiddelde hogere medische kosten. Wanneer ze hun ziekte-uitkering combineren met een inkomen uit toegelaten werk in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting, verliezen ze het recht op de verhoogde tegemoetkoming en/of de sociale toeslag van zodra de grensbedragen van het totaal belastbaar gezinsinkomen worden overschreden. De combinatie van inkomens uit ziekte-uitkering en beroepsinkomens blijkt dan in sommige gevallen onvoldoende het verlies van de verhoogde tegemoetkoming en/of de sociale toeslag te compenseren.

- Voorzie in de nodige omkadering om te informeren over de **belangrijke financiële impact** van de combinatie van inkomens uit ziekte-uitkering en beroepsinkomens op de **jaarlijkse belastingafrekening**.
  - Informeer over de **mogelijke wijzen om te anticiperen** op een hoge jaarlijkse belastingafrekening, bijvoorbeeld door doelgericht te sparen of door voorafbetalingen te doen.
  - Voorzie in voldoende **ondersteuning bij de berekening** van de mogelijke eindafrekening.
  - Biedt een noodzakelijke omkadering aan in een gezamenlijke samenwerking tussen de ziekenfondsen, VDAB en partners, en GTB.

**Knelpunt:** bij de combinatie van inkomens uit ziekte-uitkering en beroepsinkomens in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting, valt het voordeel van de belastingvermindering voor vervangingskomsten nagenoeg of volledig weg afhankelijk van het totale inkomen van de uitkeringsgerechtigde. Bovendien bedraagt de bedrijfsvoorheffing tijdens de primaire periode van de arbeidsongeschiktheid slechts 11,11% en vanaf het 2de jaar van arbeidsongeschiktheid wordt er geen bedrijfsvoorheffing meer ingehouden. Dit leidt tot hoge jaarlijkse belastingafrekeningen.

- Zorg voor een fiscale hervorming zodat de oorspronkelijke **belastingvermindering voor ziekte-uitkering** waarop personen met een statuut van arbeidsongeschiktheid automatisch recht hebben, **integraal behouden** blijft wanneer ze hun uitkering combineren met beroepsinkomens in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting. Realiseer dit door in de berekening van de belastingvermindering geen rekening te houden met het inkomen uit toegelaten werk.

**Knelpunt:** in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting worden de inkomens uit toegelaten werk en uit ziekte-uitkering gecumuleerd als progressief belastbare beroepsinkomens. Bijgevolg verliest de uitkeringsgerechtigde geheel of gedeeltelijk de belastingvermindering voor vervangingsinkomens.

## **ACTIEPUNT 2: ÉÉN CENTRAAL TOEGANKELIJK INFOPUNT VOOR AL DE VRAGEN OVER INCLUSIEF WERKEN, STUDEREN EN LES VOLGEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE**

**Investeer in 1 centraal toegankelijk infopunt waar personen in een situatie van handicap of chronische ziekte en hun breed ondersteunend netwerk terecht kunnen met al hun vragen over inclusief werken, studeren en les volgen.**

- Maak werk van 1 toegankelijk **digitaal infopunt met face-to-face contactmogelijkheid** waar iedereen duidelijke, betrouwbare en praktische informatie kan krijgen over al de rechten, voorwaarden en procedures inzake hulpmiddelen als tewerkstellingsondersteunende maatregelen, individueel maatwerk, redelijke aanpassingen, financiële steun, begeleidingsmogelijkheden... voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte die (willen) werken, studeren of les volgen. Ontsluit informatie die zowel federale als Vlaamse materie betreft.



- Zorg voor **toegankelijke sensibiliserende campagnes** en **educatieve informatiepakketten** voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte en hun breed ondersteunend netwerk, waaronder ouders, zorgprofessionals, begeleiders, sociale professionals, enzovoort. Onderzoek de mogelijkheden van goede praktijkvoorbeelden als Wikifin.<sup>30</sup>

### **ACTIEPUNT 3: INVESTEER VERDER IN DE OPTIMALISERING EN TOEGANKELIJKHEID VAN JOBCALC EN IN KWALITATIEVE ONDERSTEUNING**

**Blijf investeren in de optimalisering en toegankelijkheid van de online rekentool 'Jobcalc' door het toepassingsgebied ervan te verruimen en door in een kwalitatieve omkadering te voorzien bij het gebruik en de interpretatie van de resultaten.**

- Zorg voor een nieuwe geoptimaliseerde versie van de online rekentool *Jobcalc* met een **verruimd toepassingsgebied** door minstens rekening te houden met de volgende elementen:
  - De **impact op de afgeleide rechten**, zoals de sociale tarieven voor gas en elektriciteit, de verhoogde tegemoetkoming, het recht op een sociale huurwoning, enzovoort.
  - Het brede scala aan **sectoren**, zoals de artistieke sector, het verenigingswerk in de socioculturele- en sportsector, de sociale economie.
  - De verschillende **arbeidsstatuten** waaronder het ambtenarenstatuut, en de transities tussen statuten, zoals de overgang van werknemer naar zelfstandige, van student naar werknemer of zelfstandige, enzovoort.
  - Een **reeks specifieke en veelvoorkomende situaties**, zoals de overgangen naar meer of minder werkuren, grillige loopbanen van werken en niet-werken, complexere gezinssituaties, arbeidsongevallen of beroepsziektes, en terug-naar-werktrajecten waarbij het op termijn niet mogelijk zal zijn om het werk volledig te hervatten.
- Zorg verder voor een **kwalitatieve omkadering**, zowel bij het informeren over de mogelijkheden en beperkingen van de huidige versie van de rekentool, als bij het invullen en interpreteren van de inschattingen die voortvloeien uit het gebruik van de rekentool. Zet daartoe in op **permanente vorming** van de personen die instaan voor de omkadering, opdat ze met de vereiste expertise de rekentool kunnen gebruiken en de inschattingen kunnen toelichten.

### **ACTIEPUNT 4: INVESTEER IN OUTREACHENDE ACTIES OVER WERKEN LOONT**

Ontwikkel en ondersteun outreachende acties om **personen in een situatie van handicap of chronische ziekte** die recht hebben op een inkomensvervangende- of integratietegemoetkoming, en een wens hebben op betaald werk of deze wens willen onderzoeken **op maat te begeleiden** in hun stappen **naar betaald werk in het normaal economisch circuit**. Zet daarbij het **model van supported employment**<sup>31</sup> centraal, naar het voorbeeld van het pilootproject 'Ik Verdien Werk'<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> AUTORITEIT VOOR FINANCIËLE DIENSTEN EN MARKTEN (FSMA), WIKIFIN. VOOR JOUW VRAGEN OVER GELD. internet, geraadpleegd op 4 augustus 2023. (<https://www.wikifin.be/nl>)

<sup>31</sup> SUEM.BE, WERKVLOERWERK, WAT IS SUPPORTED EMPLOYMENT. internet, geraadpleegd op 9 augustus 2023. (<https://www.suem.be/nl/wat-supported-employment>)

<sup>32</sup> Het pilootproject 'Ik Verdien Werk' is een gezamenlijk initiatief van het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB), Ouders voor Inclusie, Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP vzw) en het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE). Het loopt sinds 2020 in de



## AANBEVELING 2:

### Maak werk van diverse en inclusieve werkvloeren in de reguliere arbeidsmarkt.

Het VN-Comité publiceerde op 8 september 2022 een **nieuw algemeen commentaar** over het artikel 27 van het **VN-Verdrag Handicap** dat de organisatie van inclusief werk en werkgelegenheid behandelt.<sup>33 34</sup> In deze commentaar expliciteert het duidelijk welke vormen van werk niet in lijn liggen met de beginselen en verplichtingen van het Verdrag. Het gaat om arbeidsvormen met uitsluitingsmechanismen ten aanzien van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, zoals 'sociale of beschutte' werkplaatsen. Het VN-Comité vraagt daarbij om belangrijke nieuwe maatregelen aan te nemen op nationaal vlak voor het **geleidelijk afschaffen van elke arbeidsvorm met uitsluitingsmechanismen** en het **vergemakkelijken van de overgang naar de reguliere arbeidsmarkt**. Daarvoor zijn concrete actieplannen, middelen, tijdschema's en controlemechanismen nodig. Voor deze actieplannen geldt de verplichting tot het opnieuw bekijken van de wetgeving, het beleid, de aanpak en veronderstellingen die elke vorm van niet-inclusief werk in stand houden of bevorderen. Ook is nauw overleg en actieve betrokkenheid van de personen in een situatie van handicap of chronische ziekte vereist, zodat ze via hun representatieve organisaties prioritair bijdragen tot het opzetten, uitvoeren en opvolgen van de overgangsprocessen.<sup>35</sup>

#### A. UITDAGINGEN

We stellen in Vlaanderen een duidelijk **spanningsveld** vast binnen het huidige arbeidsmarktbeleid. Zo ondersteunt en bevordert het Vlaams beleid een sociale economie met aparte arbeidsvormen, zoals het stelsel van maatwerk bij collectieve inschakeling.<sup>36</sup> Tegelijk onderschrijft en implementeert het de beginselen van inclusie en gelijke behandeling in het domein Werk en Werkgelegenheid in lijn met het VN-Verdrag Handicap. Dit doet het onder meer via het decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002.<sup>37</sup> Daartegenover staat dat er in een context van arbeidsmarktcrisis geen sprake is van een evenredige arbeidsdeelname door personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Er is een handicapkloof van 35,6%.<sup>38</sup>

#### B. ACTIEPUNTEN 5 TOT 10

We geloven dat er belangrijke hefboomen en instrumenten in Vlaanderen aanwezig zijn om de volledige uitvoering van artikel 27 van het VN-Verdrag Handicap stapsgewijs te realiseren. We geven u in **6 actiepunten** mee hoe een meer inclusief werk en werkgelegenheidsbeleid vorm kan krijgen.

---

regio Leuven. Het stelt de GTB-dienstverlening ter beschikking van personen in een situatie van handicap met een volledige FOD-uitkering (inkomens vervangende en integratietegemoetkoming) die betaald willen werken in het normaal economisch circuit (of deze wens tot betaald werk willen onderzoeken) en niet in reguliere GTB-bemiddeling kunnen verder geholpen worden. Ze worden best ondersteund via het model van supported employment.

<sup>33</sup> UNITED NATIONS, *CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment*. (online publicatie), 8 september 2022. (OHCHR | [CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 \(2022\) on the right of persons with disabilities to work and employment](#))

<sup>34</sup> Het belangrijkste doel van een General Comment is de implementatie van een VN-verdrag te verbeteren. Een General Comment biedt dus handvatten bij het interpreteren en toepassen van de bepalingen uit een verdrag. De toelichtingen uit General Comment, nummer 8 op artikel 27 van het VN-Verdrag Handicap zijn bijgevolg concrete richtlijnen voor wat noodzakelijk is om de handicaprechten volledig te verwezenlijken, zowel op het vlak van de wet- en regelgeving, als op het vlak van beleid en uitvoeringspraktijken.

<sup>35</sup> U vindt de integrale Nederlandstalige versie van *General comment, nummer 8* op het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap terug op de website van de FOD Sociale Zekerheid op de volgende webpagina: [Algemene commentaren](#), internet, geraadpleegd op 30 juli 2023.

<sup>36</sup> VLAAMSE OVERHEID, *Sociale economie. Collectief maatwerk*, internet, geraadpleegd op 31 juli 2023. (<https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>)

<sup>37</sup> Decreet van de Vlaamse Regering van 8 mei 2008 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. (<https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1009292.html>)

<sup>38</sup> EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen, *Lage werkzaamheidsgraad bij personen met hinder door handicap of langdurig gezondheidsprobleem*, internet, geraadpleegd op 21 april 2023. ([Werkzaamheidsgraad | Vlaanderen.be](#))

## ACTIEPUNT 5: STIMULEER EN ONDERSTEUN WERKGEVERS VOOR MEER DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN HET NORMAAL ECONOMISCH CIRCUIT



Zet vanuit de Vlaamse overheid blijvend in op verschillende **concrete outreachende acties** om werkgevers in het normaal economisch circuit te sensibiliseren over en te ondersteunen bij het realiseren van diverse en inclusieve werkvloeren met personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.<sup>39</sup>

- Bevorder de **inclusieve kijk op handicap en werk** voor en met personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Stap af van stereotype beelden als ‘inactieven’ en verleg de focus naar het potentieel van iedere persoon om als werknemer in te stromen in het normaal economisch circuit. Sensibiliseer met inspirerende voorbeelden, zowel de werkgevers, bemiddelaars en begeleiders, als de potentiële werknemers.
- Investeer verder in vlot **toegankelijke deskundige informatie**, het delen van goede praktijkvoorbeelden en begeleiding op maat van de werkgevers.
- Bied ondersteuning in het realiseren van zowel een **diversiteits-** als een **inclusieklimaat** binnen alle gelaagdheden van een organisatie. Zet in op het ontwikkelen en bevorderen van inclusief HR-beleid en -praktijken, inclusief leiderschap en inclusieve bedrijfsculturen.
- Bevorder het gebruik van **maatwerkstrategieën**, zoals jobdesign en jobcrafting. Verhoog op die manier de kansen op instroom (via jobdesign), doorstroom en retentie (via jobcrafting) van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.
- Zet blijvend in op **samenwerkingen** met relevante stakeholders, zoals de sectoren, VDAB en partners, het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB), de Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten (GOB's), de gelijkekansenorganisaties en vertegenwoordigers van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

## ACTIEPUNT 6: VERSTERK DE DOORSTROOM VANUIT MAATWERK BIJ COLLECTIEVE INSCHAKELING NAAR HET NORMAAL ECONOMISCH CIRCUIT

Maak werk van een **doorgedreven toepassing** van het **doorstroombeleid** voor iedere persoon in een situatie van handicap of chronische ziekte die vandaag in collectieve maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen aan de slag is.

- Zet blijvend de **doorstroomgedachte centraal** in het kader van de regelgeving over collectief en individueel maatwerk.<sup>40</sup> Doe dit vanuit een inclusief denkkader en een inclusieve kijk op handicap met het oog op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van personen met een arbeidshandicap.<sup>41</sup> <sup>42</sup> Sensibiliseer de trajectbegeleiders en werknemers uit de sociale economie, de sociale partners en de bemiddelingsdiensten zoals VDAB en partners over dit thema.

<sup>39</sup> B. MOENS, Diversiteit, inclusie en inclusief ondernemen. (PowerPoint-presentatie), Odisee, Brussel, 8 maart 2023.

<sup>40</sup> VLAAMSE OVERHEID, Sociale economie. Collectief maatwerk, internet, geraadpleegd op 31 juli 2023. (<https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>)

<sup>41</sup> In het kader van het collectief maatwerkdecreet wordt een onderscheid gemaakt tussen 3 typen van doelgroepwerknemers: (1) personen met een arbeidshandicap, (2) personen met een psychosociale arbeidsbeperking en (3) uiterst kwetsbare personen die om persoonlijke redenen al minstens 24 maanden niet aan het (betaalde) arbeidsleven hebben kunnen deelnemen.

<sup>42</sup> M. WOUTERS, D. VAN HERREWEGHE, N. HAVERMANS, Van straf naar kans: doorstroomtrajecten binnen de sociale economie. OVER.WERK, halfjaarlijks tijdschrift, Steunpunt Werk, 1/2022, (p. 122 – 128).





- Stimuleer de collectieve maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen om te investeren in een **krachtgerichte loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling**<sup>43</sup> van hun werknemers zodat ze de nodige competenties en vaardigheden verwerven om aan de slag te gaan in het normaal economisch circuit.
- **Verlaag de drempels voor werkgevers** uit het normaal economisch circuit door in te zetten op transparantie over de kosten en verwachtingen, en op uniformiteit en administratieve vereenvoudiging.<sup>44</sup>

## **ACTIEPUNT 7: OPTIMALISEER HET AANBOD VAN INDIVIDUEEL MAATWERK EN TEWERKSTELLINGSONDERSTEUNENDE MAATREGELEN, EN VERGROOT DE ADEQUATE TOEPASSING VAN HET RECHT OP REDELIJKE AANPASSINGEN**

**Zet verder in op het versterken van individueel maatwerk**<sup>45</sup> en op een adequate toepassing van het recht op redelijke aanpassingen om de instroom, retentie en terugkeer naar werk van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte te bevorderen in het normaal economisch circuit.

- Zorg ervoor dat de **maatregel maatwerk bij individuele inschakeling toegankelijk wordt voor al de personen die er op basis van hun handicap of chronische ziekte voor in aanmerking komen**. Maak daartoe werk van de volgende punten:<sup>46</sup>
  - Maak afspraken met de andere gewesten om de **lacunes in het toepassingsgebied**<sup>47</sup> van deze maatregel **weg te werken**.
  - Zorg dat werknemers in een situatie van handicap of chronische ziekte die vóór 1 januari 2008 zijn aangeworven in een lokaal bestuur eveneens recht krijgen op een loonpremie.
  - Zorg dat **zelfstandigen** in een situatie van handicap of chronische ziekte ook recht krijgen op een begeleidingspremie.
  - Bekijk hoe de pakketten loon- en begeleidingspremie voldoende flexibel en op maat kunnen worden ingezet.
  - Vermijd wachtlijsten als gevolg van de ‘gesloten end’-financiering voor het luik begeleiding.
- Werk verder aan de **garantie van kwalitatieve ondersteuning via individueel maatwerk**. Zet daartoe in op de volgende punten:

<sup>43</sup> J. CAMBRÉ, I. DE BRUYN, F. STANDAERT, et al., *Krachtgericht werken*, werkschrift, 11, GTB, eerste druk, mei 2023.

<sup>44</sup> M. WOUTERS, D. VAN HERREWEGHE, N. HAVERMANS, *Van straf naar kans: doorstroomtrajecten binnen de sociale economie*, OVER.WERK, halfjaarlijks tijdschrift, Steunpunt Werk, 1/2022, (p. 122 – 128).

<sup>45</sup> Decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling.  
([https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=nl&caller=summary&pub\\_date=22-03-11&numac=2022040298](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=22-03-11&numac=2022040298))

<sup>46</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), *Advies. Naar een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt*, (online publicatie), SERV, Brussel, 15 december 2022.  
([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV\\_20221214\\_Inclusieve%20arbeidsmarkt\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20221214_Inclusieve%20arbeidsmarkt_ADV.pdf))

<sup>47</sup> Personen met een arbeidsbeperking die in het Brussels Gewest of het Waals Gewest wonen en in het Vlaams Gewest werken, vallen volgens artikel 9 niet onder het toepassingsgebied van het decreet over individuele inschakeling. Werkgevers die in een ander Gewest of de EER gevestigd zijn kunnen voor inwoners van het Vlaams Gewest wel een loonpremie (art. 15), maar geen begeleidingspremie (art. 20) ontvangen. Deze lacunes zijn een gemiste kans in het kader van de interregionale mobiliteit. De sociale partners vragen om hierover afspraken te maken met de andere gewesten. Bron: COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), *Advies. Individueel maatwerk*, (online publicatie), SERV, Brussel, 9 september 2021. (<https://www.serv.be/node/14476>)



- Het inzetten van de **tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) op maat van de werknemer**. Voorzie naar analogie van het **ondersteuningsplan** bij toekenning van de begeleidingspremie, ook in een ondersteuningsplan in de gevallen dat enkel een loonpremie wordt toegekend. Zorg ervoor dat dit plan afspraken bevat over de inzet van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen en laat het plan opstellen in een samenwerking tussen een VDAB-expert van het team TOM, de werkgever en de werknemer.
- Bij de toekenning van een begeleidingspremie, voorzie in het opnemen van de overeengekomen wijze van begeleiding in het ondersteuningsplan, zorg voor het **waarborgen van de kwaliteit van de begeleiding en tewerkstelling** met voldoende controle- en feedbackmechanismen en stimuleer de keuze voor een extern begeleider voor personen met de hoogste begeleidingsnood, zonder het te verplichten.<sup>48</sup>
- Werk verder aan de garantie dat personen in een situatie van handicap of chronische ziekte die in een werkcontext **recht hebben op redelijke aanpassingen**, hierop in de praktijk effectief een beroep op doen en dat aan hun verzoek het gepaste gevolg wordt gegeven, in overeenstemming met de federale antidiscriminatiewet en het Vlaams gelijkkansendecreet.
  - Zet verder in op het **ruim informeren en sensibiliseren** over het recht op redelijke aanpassingen voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Stimuleer daarbij een **informele aanpak** en het gebruik van een **afsprakenkader**<sup>49</sup> waarin werkgever en (potentiële) werknemer in goede verstandhouding overeenstemmen hoe redelijke aanpassingen in de individuele context best worden gerealiseerd en opgevolgd.<sup>50</sup> Dit kan onder meer door het delen van goede praktijken via het **Vlaams Mensenrechteninstituut**.
  - Versterk het recht op redelijke aanpassingen voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte door in een **regelgevend kader** te voorzien dat het ruime materiële toepassingsgebied van de redelijke aanpassingen verankert, met inbegrip van de mogelijkheden tot de deeltijdse arbeidsregelingen en het plaats- en tijdsafhankelijk werken.

## **ACTIEPUNT 8: STEL BINNEN DE (BOVEN)LOKALE CONTACTSTRATEGIE VAN VDAB EN PARTNERS MAATWERK EN KRACHTGERICHTE BEGELEIDINGSTRAJECTEN CENTRAAL**

### **Focus op maatwerk en krachtgerichte begeleidingstrajecten<sup>51</sup> naar betaald werk in het normaal economisch circuit binnen de (boven)lokale contactstrategie van VDAB en partners.**

Voorzie minstens in een **kwaliteitsvolle face-to-faciedienstverlening** en **nazorg met eenzelfde trajectbegeleider** als voornaamste aanspreekpunt. Investeer in meer **intensieve bemiddelingsvormen**, zoals 'Individuele plaatsing en steun' (IPS)<sup>52</sup> voor elke persoon in een situatie van handicap of chronische

<sup>48</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), [Advies. Naar een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt](#). (online publicatie), SERV, Brussel, 15 december 2022.

([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV\\_20221214\\_Inclusieve%20arbeidsmarkt\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20221214_Inclusieve%20arbeidsmarkt_ADV.pdf))

<sup>49</sup> "Dit afsprakenkader tussen de werkgever en de persoon met een arbeidshandicap moet een basis bieden voor een gesprek over de concrete toepassing van redelijke aanpassingen binnen de individuele tewerkstellingscontext van de persoon met een arbeidshandicap. Indien nodig kan daarbij (naar analogie met de praktijk van het integratieprotocol) een deskundige (een externe jobcoach, interne vertrouwenspersoon, vakbondsafgevaardigde...) betrokken worden om knowhow aan te reiken over hoe de persoon met de arbeidshandicap optimaal kan functioneren binnen de organisatie en over zijn of haar rechten met betrekking tot redelijke aanpassingen. Bijkomend kan er op regelmatige basis naar dit kader worden teruggegrepen om de situatie te evalueren." (Bron: SERV-advies Actielijst Arbeidsbeperking 2030).

<sup>50</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), [Advies. Actielijst Arbeidsbeperking 2030](#). (online publicatie), SERV, Brussel, 22 november 2022. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20201124\\_Actielijst\\_arbeidsbeperking\\_2030\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20201124_Actielijst_arbeidsbeperking_2030_ADV.pdf))

<sup>51</sup> J. CAMBRÉ, I. DE BRUYN, F. STANDAERT, et al., [Krachtgericht werken](#), werkschrift, 11, GTB, eerste druk, mei 2023.

<sup>52</sup> Het IPS-model kent een aantal belangrijke principes: geen exclusiecriteria (1), regulier betaald werk als centraal doel (2), snel en gericht zoeken naar werk (3), vertrekken vanuit de voorkeuren van de cliënt (4), een sterke intersectorale samenwerking tussen ggz en werk (5), langdurige ondersteuning zowel aan de cliënt als aan de werkgever met doorlopende, systematische inschatting van arbeidsmogelijkheden (6), de



ziekte die daar nood aan heeft. Doe dit waar nodig **in samenwerking met het Gespecialiseerd Team Bemiddeling**.

Om dit te realiseren vragen we aandacht voor: <sup>53</sup>

- Een passend en effectief aanbod voor elke werkzoekende in een situatie van handicap of chronische ziekte op basis van zijn/haar **competenties en potentieel**. Daarbij moet er oog zijn voor competenties verworven in andere dan formele werkcontexten, zoals vrijwilligerswerk, verenigingsleven, huishouden, enzovoort. Tegelijkertijd moet er steeds oog zijn voor de mogelijke drempels die de weg naar de arbeidsmarkt minder evident en rechtlijnig maken.
- Duidelijke **richtlijnen over de invulling van de intensieve bemiddeling** voor bemiddelaars van VDAB en partnerorganisaties.
- **Regelmatische bevraging over de kwaliteit van de begeleiding en dienstverlening** door VDAB en partners om eventuele knelpunten naar boven te brengen, waarbij vertegenwoordigers van de personen in een situatie van handicap of chronische ziekte betrokken worden bij het interpreteren van de resultaten en het uitwerken van de nodige acties of bijstellingen.
- Een outreachende aanpak<sup>54</sup> om het bereik van respectievelijk personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, en van werkgevers te verhogen bij de **tewerkstellingsmaatregelen met een hoog potentieel op duurzaam werk**, zoals werkplekieren.

#### **ACTIEPUNT 9: ONDERZOEK DE REALISATIE VAN EIGEN REGIE IN HET DOMEIN WERK**

- Voer wetenschappelijk onderzoek naar de mogelijkheden om het beginsel van eigen regie uit het VN-Verdrag Handicap<sup>55</sup> via een **persoonsvolgende financiering** vorm te geven in het domein Werk en bestudeer welke mogelijke impact dergelijke vorm van ondersteuning in eigen regie heeft op werkbaar werk in het normaal economisch circuit voor personen in een situatie van handicap.

#### **ACTIEPUNT 10: INVESTEER IN ZONES ZONDER LANGDURIGE WERKLOOSHEID**

- Investeer verder in Zones Zonder Langdurige Werkloosheid (ZZLW) door **proeftuinen** te initiëren en te ondersteunen. Uit het HIVA-onderzoek 'Buurten zonder langdurige werkloosheid: ex-ante sociale kosten-baten analyse' blijkt dat het concept maatschappelijk en ethisch vooruitstrevend en economisch kerngezond is.<sup>56</sup> Maak deze zones toegankelijk voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

ondersteuning gebeurt op de werkplek zelf (7) en advies en ondersteuning bij uitkeringskwesties (8). Uit onderzoek komt naar voren dat niet alleen de tewerkstellingscijfers bij deze methodiek hoger liggen, maar dat het ook samengaat met een hoger inkomen, meer gewerkte uren en voordelen op psychosociaal vlak zoals meer tevreden zijn met zichzelf, het gevoel erbij te horen en symptomen beter onder controle hebben. Zie COMMISSIE DIVERSITEIT (SERV), [Advies. Personen met psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt](#). SERV, Brussel, 20 maart 2014.

<sup>53</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), [Advies. Naar een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt](#). (online publicatie), SERV, Brussel, 15 december 2022.

([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV\\_20221214\\_Inclusieve%20arbeidsmarkt\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20221214_Inclusieve%20arbeidsmarkt_ADV.pdf))

<sup>54</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), [Advies. Een outreachende aanpak in trajecten naar werk voor moeilijk bereikbare werkbereide niet-beroepsactieven](#). (online publicatie), SERV, Brussel, 31 januari 2020. (<https://www.serv.be/node/13542>)

<sup>55</sup> Het VN-Verdrag Handicap erkent "Het belang voor personen met een handicap (...) van individuele autonomie en onafhankelijkheid, met inbegrip van de vrijheid hun eigen keuzes te maken." (Preambule, lid n, VRPH, over autonomie en onafhankelijkheid)

<sup>56</sup> LYNN DE SMEDT, FRÉDÉRIC CHOMÉ EN IDES NICAISE, [Buurten zonder langdurige werkloosheid: ex-ante sociale kosten-baten analyse](#). (online publicatie), Leuven: HIVA, 2021, 106 p.



### AANBEVELING 3:

**Bevorder non-discriminatie en gelijke behandeling door een effectieve aanpak. Stimuleer de naleving van het recht op redelijke aanpassingen.**

Uit een recente meta-analyse van de resultaten van 306 onderzoeken via correspondentietesten in 34 landen tussen 2005 en 2020, blijkt dat **gekwalficeerde kandidaten in een situatie van handicap of chronische ziekte** mogen rekenen op **gemiddeld 41% minder positieve reacties op hun cv** dan andere sollicitanten.<sup>57</sup> Deze wereldwijd gemeten discriminatie leunt aan bij de bevindingen over de aanwervingskansen in Vlaanderen voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Deze liggen gemiddeld tot 47% lager.<sup>58</sup> Ook bij ons is de discriminatie op basis van handicap of chronische ziekte hoog.<sup>59</sup>

#### A. UITDAGINGEN

Om discriminatie en onverdraagzaamheid op de arbeidsmarkt minder kansen te geven, is er nood aan sterke maatregelen die appelleren aan het verantwoordelijkheidsgevoel van organisaties. Zo deed het Vlaams Parlement op 10 juni 2020 een duidelijke oproep aan de Vlaamse Regering om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden door **monitoring, zelfregulering en sensibilisering op sectorniveau te combineren met handhaving**.<sup>60</sup> We juichen toe dat hier deels gevolg aan wordt gegeven via het *Addendum non-discriminatie en inclusie* bij de sectorconvenants. Het is echter nodig om de sectoren krachtadig te stimuleren om effectief aan de slag te gaan met kwalitatieve monitoringssystemen en concrete actieplannen die discriminatie bestrijden en gelijke behandeling bevorderen, in het bijzonder voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.<sup>61</sup> Daarnaast liggen er nog talrijke opportuniteiten om de handicapkloof op de arbeidsmarkt verder te dichten door ondernemingen, overheden, autonome overheidsbedrijven en organisaties kwalitatief te ondersteunen en te stimuleren om werk te maken van **positieve acties**.<sup>62</sup>

#### B. ACTIEPUNTEN 11 TOT 15

Zorg voor een geoptimaliseerd regelgevend kader om de opsporing en bewijsvoering bij discriminatie te versterken, de naleving van het recht op redelijke aanpassingen te stimuleren en de evenredigheid van de sancties te bevorderen. Versterk verder het proactieve discriminatie- en diversiteitsrecht.

#### **ACTIEPUNT 11: VERSTERK DE OPSPORING EN BEWIJSVOERING BIJ DISCRIMINATIE OP GROND VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE**

<sup>57</sup> LIPPENS, L., VERMEIREN, S., BAERT, S. [The state of hiring discrimination: A meta-analysis of \(almost\) all recent correspondence experiments](#). (online publicatie), EUROPEAN ECONOMIC REVIEW, Elsevier, 151, (2023). ([The state of hiring discrimination: A meta-analysis of \(almost\) all recent correspondence experiments - ScienceDirect](#))

<sup>58</sup> BAERT, S., [Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence](#). (online publicatie), EUROPEAN JOURNAL OF HEALTH ECONOMICS, 17(1), (2016), p. 71–86.

<sup>59</sup> E. DEROUS en L. LIPPENS (UGENT @WORK). [In conflict gaan met je baas... Discriminatie](#). (hoofdstuk 4), Borgerhoff & Lamberigts, Gent, eerste druk, januari 2023, p. 48-63.

<sup>60</sup> VLAAMS PARLEMENT, [Voorstel van resolutie 360 \(2019-2020\) nr.4 aangenomen door de plenaire vergadering van 10 juni 2020 \(2019-2020\), van Katrien Partyka, Nadia Sminate en Sihame El Kaouakibi](#). (online publicatie) (<https://www.vlaamsparlement.be/en/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1399123>)

<sup>61</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), [Advies. Naar een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt](#). (online publicatie), SERV, Brussel, 15 december 2022. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV\\_20221214\\_Inclusieve%20arbeidsmarkt\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20221214_Inclusieve%20arbeidsmarkt_ADV.pdf))

<sup>62</sup> Dat zijn tijdelijke en proportionele specifieke maatregelen die – binnen de voorwaarden van de antidiscriminatiewetgeving – kunnen worden genomen om de nadelen die verband houden met de door deze wetgeving beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.



Vergemakkelijk de bewijsvoering van discriminatie in gerechtelijke procedures. Creëer een duidelijk en nauwkeurig decretaal kader waarbinnen **praktijktests**<sup>63</sup> worden toegestaan als een in rechte bruikbaar bewijsmiddel waaruit een **vermoeden van discriminatie** kan worden afgeleid ten aanzien van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte voor die aangelegenheden waar Vlaanderen voor bevoegd is.<sup>64</sup>

Voorzie binnen dit regelgevend raamwerk voor praktijktests dat de Vlaamse inspectiediensten **ambtshalve gerichte praktijktesten** kunnen (laten) uitvoeren op basis van 'knipperlichten'. Dit zijn objectieve aanwijzingen van discriminatie bijvoorbeeld, op basis van de resultaten van datamining en datamatching, de resultaten van (sectorale) zelfregulering, bij het ontbreken van systemen van zelfregulering of na meldingen bij het Vlaams Mensenrechteninstituut.<sup>65</sup>

## **ACTIEPUNT 12: STIMULEER DE NALEVING VAN HET RECHT OP REDELIJKE AANPASSINGEN**

Versterk het nieuwe decretale kader voor de formele procedure bij verzoeken om redelijke aanpassingen door te voorzien in een **incentive voor het beantwoorden van de aanvragen binnen de vooropgestelde termijnen**.<sup>66</sup> Een weigering op een verzoek tot redelijke aanpassingen moet in alle gevallen gemotiveerd zijn. Zo krijgt de verzoeker inzicht in de redenen van de afwijzing, wat hem toelaat de opportuniteit van een eventuele klacht- of beroepsprocedure te beoordelen.<sup>67</sup>

## **ACTIEPUNT 13: ZORG VOOR MEER EVENREDIGE SANCTIES**

Bevorder de **doeltreffende, evenredige en afschrikkende werking van de sancties** in geval van discriminatie die onder het toepassingsgebied van het Vlaams gelijkheidsdecreet vallen door in de volgende bepalingen te voorzien:<sup>68</sup>

- De mogelijkheid tot **hogere forfaitaire vergoedingen van de morele schade voor ondernemingen**, door het maximumbedrag niet alleen in absolute cijfers te laten bepalen, maar ook als een percentage van de jaaromzet in die gevallen dat dit laatste bedrag hoger uitvalt dan het decretaal voorziene maximumbedrag. Op die manier wordt gegarandeerd dat de schadevergoedingsbedragen voldoende afschrikwekkend zijn voor grote spelers, en tegelijk niet disproportioneel worden voor kleinere spelers.<sup>69</sup>

<sup>63</sup> Bij praktijktests worden selectiepraktijken van een werkgever, interimkantoor, poetshulpbedrijf, immokantoor, ... beproefd door 2 groepen aan de selectie te doen deelnemen met gelijkwaardige profielen op het vlak van de voor de selectie relevante elementen en waarbij de leden van 1 van de 2 groepen een beschermd kenmerk vertonen, en de leden van de andere groep niet.

<sup>64</sup> DEMOS PUBLIC LAW, [Evaluatie gelijkheidsdecreet. Deel II. Rechtspraakanalyse](#). (online publicatie), 1 juli 2020.

([DEEL II rechtspraakoverzicht\\_20200701\\_DEMOS\\_JV.pdf \(gelijkheidsdecreet.be\)](#))

<sup>65</sup> UNIA, [Evaluatie Vlaams Gelijkheidsdecreet \(2020\)](#). (online publicatie), 2021. ([Evaluatie Vlaams Gelijkheidsdecreet - 2020.pdf \(unia.be\)](#))

<sup>66</sup> Artikel 26quater, paragraaf 2 van de gecoördineerde versie van het voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering (27 juni 2023) tot wijziging van het Vlaams gelijkheidsdecreet van 10 juli 2008, stelt dat als er binnen de termijnen van artikel 26bis geen antwoord komt op het verzoek tot redelijke aanpassingen deze wordt geacht afgewezen te zijn.

<sup>67</sup> Memorie van toelichting van de Vlaamse Regering van 23 juni 2023 bij het voorontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaams gelijkheids- en gelijkbehandelingsbeleid, p. 47.

<sup>68</sup> DEMOS PUBLIC LAW, [Evaluatie gelijkheidsdecreet. Deel II. Rechtspraakanalyse](#). (online publicatie), 1 juli 2020.

([DEEL II rechtspraakoverzicht\\_20200701\\_DEMOS\\_JV.pdf \(gelijkheidsdecreet.be\)](#))

<sup>69</sup> Artikel 28, paragraaf 2, lid 3 van de gecoördineerde versie van het voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering (27 juni 2023) tot wijziging van het Vlaams gelijkheidsdecreet van 10 juli 2008, stelt een minimum- en maximumbedrag voorop dat afwijkt van de forfaitaire vergoeding van de morele schade, dat op verzoek van een van de partijen en bij een met bijzondere redenen omklede beslissing door de rechter kan worden bepaald.



- De rechter **in alle gevallen uitdrukkelijk en op afdoende wijze** het opgelegde forfaitaire vergoedingsbedrag te laten **motiveren** als een sanctie die in de concrete omstandigheden van de zaak **doeltreffend, evenredig en afschrikkend** wordt geacht.<sup>70</sup>
- Een **scala alternatieve sancties** die binnen een vooropgestelde termijn moeten worden uitgevoerd. Het betreft niet-geldelijke remediërende maatregelen, zoals de verplichting om een gelijkemansbeleid te ontwikkelen, om de aanwervingsprocedures of dienstverlening te herzien, om een relevante opleiding of training te volgen, de (tijdelijke) uitsluiting van deelname aan overheidsopdrachten en van overheidssteun, enzovoort.

#### **ACTIEPUNT 14: MAAK WERK VAN EEN STERK PROACTIEF DISCRIMINATIE- EN DIVERSITEITSRECHT<sup>71</sup>**

- Voorzie in het kader van het proactieve discriminatie- en diversiteitsrecht in een **concreter regelgevend kader** met een nadere omschrijving van de hypotheses en voorwaarden **voor het aannemen van maatregelen van positieve actie**, in overeenstemming met artikel 26 van het Vlaams gelijkemansdecreet. Voorzie daarbij uitdrukkelijk in de mogelijkheid voor wervings- en selectiekantoren, en arbeidsbemiddelaars om in het kader van een positieve actiemaatregel voor hun klanten, gerichte werving of selectie te doen van kandidaten op basis van een beschermd criterium als handicap of gezondheidstoestand.
- Zorg ervoor dat in het kader van positieve maatregelen het discriminatieverbod op grond van handicap in het Vlaams gelijkemansdecreet gekoppeld wordt aan een **(geleidelijke) toegankelijkheidsplicht** naar het Nederlandse voorbeeld dat stelt: “Degene tot wie het verbod van onderscheid (discriminatie) zich richt, draagt daarnaast tenminste geleidelijk zorg voor de algemene toegankelijkheid voor personen met een handicap, tenzij dat voor hem een onevenredige belasting vormt.” Maak zo werk van een toekomst waarin toegankelijkheid voor iedereen geen service of uitzondering meer is, maar een vanzelfsprekendheid, en dit dus op alle gebieden waar het gelijkemansdecreet van toepassing is.

Bij uitvoeringsbesluiten kunnen dan regels worden gesteld voor de uitvoering van die plicht en die “regels hebben in ieder geval betrekking op de geleidelijke verwezenlijking van de algemene toegankelijkheid, op het treffen van voorzieningen van eenvoudige aard en op de evenredigheid van de belasting.”

#### **ACTIEPUNT 15: BEVORDER DE NAUWKEURIGHEID VAN HET GELDENDE DISCRIMINATIEMACHT<sup>72</sup>**

Onderzoek de mogelijkheid om het geldende discriminatierecht vanuit de Vlaamse overheid te vereenvoudigen. Het **consolideren van de bestaande rechtsinstrumenten** is aanbevolen om tot een nauwkeuriger decretaal kader te komen en een kwalitatieve rechtspraak te verzekeren.

<sup>70</sup> Artikel 28, paragraaf 2, lid 4 van de gecoördineerde versie van het voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering (27 juni 2023) tot wijziging van het Vlaams gelijkemansdecreet van 10 juli 2008, stelt enkel de indicatoren vast waarmee de rechter dient rekening te houden voor die gevallen dat het forfaitaire schadevergoedingsbedrag afwijkt van de voorziene bedragen in lid 1.

<sup>71</sup> DEMOS PUBLIC LAW, [Evaluatie gelijkemansdecreet. Deel I. Rechtsvergelijking](#). (online publicatie), 1 juli 2020. (DEEL I rechtsvergelijking\_20200701\_DEMOS\_JV.pdf (gelijkekansen.be))

<sup>72</sup> DEMOS PUBLIC LAW, [Evaluatie gelijkemansdecreet. Deel II. Rechtspraakanalyse](#). (online publicatie), 1 juli 2020. (DEEL II rechtspraakoverzicht\_20200701\_DEMOS\_JV.pdf (gelijkekansen.be))



Een rechter die over een discriminatiezaak moet oordelen, is vandaag geconfronteerd met een enorm kluwen aan regelgeving waarmee hij of zij inhoudelijk niet altijd vertrouwd is. Het in Vlaanderen geldende discriminatierecht ligt namelijk verspreid over Europese, Belgische en Vlaamse rechtsinstrumenten. Daarenboven bestaan er meerdere antidiscriminatiewetten op elk van die overheidsniveaus. Het zou de eenvoud zeker ten goede komen, mocht er op elk bestuursniveau afzonderlijk slechts 1 wetgevend instrument bestaan. Wat Vlaanderen betreft, zou dit concreet kunnen worden gerealiseerd door de discriminatiebepalingen uit het decreet evenredige arbeidsparticipatie te integreren in het gelijkekansendecreet.

#### AANBEVELING 4:

#### Zet werkbaar werk hoger op de agenda in het streven naar inclusieve arbeidsparticipatie.

In het streven naar inclusieve arbeidsparticipatie van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, moet het streven naar kwalitatieve jobs voorop staan. In hun onderzoek naar de jobkwaliteit in België, wijst het Steunpunt Werk onder meer op de nood aan werkkrachten die zich goed in hun vel voelen en zich voluit kunnen engageren voor het bevorderen van de productiviteit en de economische groei. Volgens de onderzoekers is het stimuleren van de intrinsieke (of autonome) arbeidsmotivatie door het **continu verbeteren van de jobkwaliteit** daarbij essentieel. Dit is zeker het geval in de nasleep van de COVID-19-pandemie die aanzienlijke economische gevolgen had, waardoor veel mensen hun baan verloren en gezinnen in financiële onzekerheid verkeerden. Bovendien leidde de pandemie tot een versnelde verandering van de werkomgeving en tot een continue evolutie in de manier waarop het werk wordt georganiseerd, met veranderingen in taken, functies, organisatiestructuur, sociale interacties, enzovoort.<sup>73</sup> De Commissie Diversiteit van de SERV heeft alvast gewezen op het zwaarder uitvallen van de impact van de coronacrisis op personen in een situatie van een handicap of chronische ziekte.<sup>74</sup>

#### A. UITDAGINGEN

Een kwalitatieve job is écht niet vanzelfsprekend voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Uit onderzoek van de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid blijkt dat de **werkbaarheidsgraad van werknemers met een indicatie handicap gemiddeld 23,7% lager** ligt in vergelijking met personen zonder indicatie handicap. Naast motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en onevenwicht in de werk-privébalans, blijkt werkstress daarbij het belangrijkste knelpunt te zijn. Deze werkbaarheidsknelpunten zijn daarbij gelinkt aan risico's op de werkplek. Zo rapporteren werknemers met een indicatie handicap dat ze vaker geconfronteerd worden met een hoge werkdruk, emotionele belasting, gebrek aan afwisseling en autonomie, gebrekkige ondersteuning door de leidinggevende en fysieke belasting.<sup>75</sup>

#### B. ACTIEPUNTEN 16 TOT 19

Naast maatwerk op het vlak van jobinhoud en werkomstandigheden, liggen er talrijke andere opportuniteiten voor het verhogen van de kwaliteit van werk voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Zo willen we onder meer de aandacht vestigen op de noodzaak om de participatie in doelgerichte vormen van loopbaanbegeleiding en levenslang leren te bevorderen.

<sup>73</sup> THIL, L., VANMARCKE, S., SZEKÉR, L., LENAERTS, Jobkwaliteit in België in 2021. OVER.WERK, halfjaarlijks tijdschrift, Steunpunt Werk, 1/2023, p. 126.

<sup>74</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), Nota. Impact Corona op personen met migratieachtergrond en personen met arbeidsbeperking. (online publicatie), SERV, Brussel, 30 januari 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20201221\\_Impact\\_corona\\_kansengroepen\\_NOT.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20201221_Impact_corona_kansengroepen_NOT.pdf))

<sup>75</sup> STICHTING INNOVATIE & ARBEID, Rapport. Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers. (online publicatie), SERV, Brussel, 4 maart 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA\\_20210224\\_Arbeidshandicap\\_WKN\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf))

## ACTIEPUNT 16: VERSTERK HET AANBOD IN LOOPBAANBEGELEIDING MET FOCUS OP DUURZAME LOOPBAANONTWIKKELING<sup>76</sup>



Zet het instrument loopbaanbegeleiding gericht in de markt met het oog op een **groter bereik** van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

Zorg voor een **kwalitatief aanbod** dat focust op duurzame loopbaanontwikkeling. De begeleiding is daarbij gericht op het bevorderen van de loopbaanplanning en het welbevinden op de lange termijn.

**Onderzoek de mogelijke drempels** die de participatie in een kwalitatief aanbod aan loopbaanbegeleiding belemmeren.

## ACTIEPUNT 17: ZORG VOOR EEN DOORGEDREVEN EN TOEGANKELIJK OPLEIDINGSBELEID<sup>77</sup>

Rol prioritair een **doorgedreven opleidingsbeleid** uit voor het bevorderen van de participatie in levenslang leren van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

- Investeer verder in de ontwikkeling van een **systeem van leer- en loopbaanrekening (LLR)** met een aanvullende doelgerichte aandacht voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Focus daarbij op een aanbod van **loopbaangerichte opleidingen** die de ontwikkeling van duurzame loopbanen bevorderen.<sup>78</sup>
- Daarnaast moeten VDAB en de (sectorale) partners blijvend investeren in een **ruim en integraal toegankelijk opleidingsaanbod**. Belangrijke aandachtspunten zijn een ruim aanbod aan opleidingsmogelijkheden opdat iedere persoon in functie van het eigen potentieel kan participeren, aangepaste ondersteuningsmogelijkheden, zowel fysieke als digitale toegankelijkheid en de mogelijkheden voor het deeltijds volgen van de opleidingen.
- Naast het bevorderen van de bekendheid van de verschillende opleidings- en leerloopbaanmaatregelen, is het belangrijk om in **voldoende begeleiding** te voorzien bij het gebruik ervan en bij het leren zelf. Belangrijke thema's daarbij zijn zichzelf kunnen positioneren op de arbeidsmarkt, de noodzaak van leren zien, de weg vinden in het aanbod en het valoriseren van de bestaande competenties.
- Maak werk van een goede en fijnmazige **monitoring** van het bereik van de personen met een handicap of chronische ziekte binnen de verschillende opleidings- en leerloopbaanmaatregelen en van de kwaliteit van het aanbod.

## ACTIEPUNT 18: ONDERZOEK DE INSTRUMENTEN VOOR WERKBAAR WERK VOOR PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE

<sup>76</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), *Advies. Actielijst arbeidsbeperking 2030*. (online publicatie), SERV, Brussel, 24 november 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20201124\\_Actielijst\\_arbeidsbeperking\\_2030\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20201124_Actielijst_arbeidsbeperking_2030_ADV.pdf))

<sup>77</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), *Advies. Actielijst arbeidsbeperking 2030*. (online publicatie), SERV, Brussel, 24 november 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20201124\\_Actielijst\\_arbeidsbeperking\\_2030\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20201124_Actielijst_arbeidsbeperking_2030_ADV.pdf))

<sup>78</sup> IDEA CONSULT, *Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen*. Onderzoeksrapport. online publicatie, Departement Werk en Sociale Ecomie, december 2021. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/naar-eeen-leer-en-loopbaanrekening-voor-vlaanderen-idea-consult>)





Boek een significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk.<sup>79</sup> Heb daarbij een bijzondere aandacht voor de **groepen personen met een lagere werkbaarheidsgraad**, zoals de personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

- Vergroot zowel bij de werknemers als bij de werkgevers de bekendheid en het bereik van bestaande instrumenten die de werkbaarheid kunnen bevorderen.<sup>80</sup>
- Onderzoek verder welke instrumenten een belangrijke positieve impact kunnen hebben op de werkbaarheidsgraad van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Vertrek daarbij vanuit de **ervaringen en ervaringskennis** van de betrokkenen.
- Betrek de vertegenwoordigers van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte bij de interprofessionele stuurgroepen over werkbaar werk.

### **ACTIEPUNT 19: STIMULEER DUURZAAM ONDERNEMERSCHAP EN ZORG VOOR GESPECIALISEERDE BEGELEIDING**

Stimuleer duurzaam ondernemerschap voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, op voorwaarde dat het gaat om een **'positieve keuze' voor ondernemerschap**. Ondernemerschap kan dan leiden tot een duurzame verbetering van de arbeidsmarktpositie.<sup>81</sup>

Zorg voor een **gespecialiseerde begeleiding en ondersteuning** voor deze groep, zowel bij de start als doorheen de verdere loopbaan van de ondernemer. Dit kan via de bestaande dienstverleners voor ondernemers, zoals de werkgeversorganisaties. Voorzie daarnaast in de ontwikkeling van lerende netwerken met ervaringsdeskundige ondernemers in een situatie van handicap of chronische ziekte.

<sup>79</sup> Om te bepalen of de Vlaamse arbeidsmarkt werkbaar is, meten de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) driejaarlijks de kwaliteit of werkbaarheidsgraad van jobs in Vlaanderen. Ze doen dit aan de hand van 4 criteria: (1) de leermogelijkheden, (2) de werk-privébalans, (3) de psychische vermoeidheid (werkstress) en (4) het welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid).psychische vermoeidheid of werkstress, welbevinden in het werk of werkbetrokkenheid, leermogelijkheden en werk-privébalans.

<sup>80</sup> De website [werkbaarwerk.be](http://werkbaarwerk.be) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) bevat informatie over hoe werkbaarheid in ondernemingen in kaart te brengen, alsook praktijkvoorbeelden, tips en ondersteuningsmogelijkheden om aan de slag te gaan.

<sup>81</sup> Naast 'pullfactoren' zoals vrijheid en flexibiliteit, voldoening, grote autonomie en onafhankelijkheid, zijn er ook 'pushfactoren' die mensen vanuit een eerder negatieve motivatie richting ondernemerschap 'duwen', zoals een oplossing voor een gebrek aan kansen een ontevredenheid. Zie advies ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. Zie STICHTING INNOVATIE & ARBEID (SERV), [Rapport. Ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap](#). SERV, Brussel, 29 oktober 2018.



## AANBEVELING 5:

### Verhoog de kansen van jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte op duurzame loopbanen in de reguliere arbeidsmarkt.

Veel jongeren hebben het moeilijk om toe te treden tot en te participeren in de open Vlaamse arbeidsmarkt. Ze stoten er op verschillende drempels die hun deelname belemmeren. De cijfers liegen er niet om: in 2023 was 11,3% van de Vlaamse jongeren tussen 15 en 24 jaar in een situatie van werkloosheid tegenover een totaal Vlaams gemiddelde van 3,3%.<sup>82</sup>

Voor jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte is er, in het bijzonder, sprake van een oververtegenwoordiging onder de 15- tot 29-jarigen in een **NEET-situatie**<sup>83</sup>. Niet minder dan **drie (3) op de tien (10) jongeren met een indicatie handicap** bevindt zich in een NEET-situatie (32,6%). Dat is vijf keer zo veel in vergelijking met de groep jongeren zonder indicatie van handicap (4,9%).<sup>84</sup> Hoewel kwalificatie een uiterst belangrijk determinant is voor de arbeidsmarktparticipatie, blijkt daarnaast dat personen met een indicatie handicap in Vlaanderen **oververtegenwoordigd** zijn **binnen de groep met een laag onderwijsniveau**. Dit betekent dat ze zonder diploma secundair onderwijs tot de arbeidsmarkt toetreden. De impact van dit gemiddeld lagere scholingsniveau op hun arbeidsmarktpositie blijkt verder uit het grote aandeel personen met een indicatie handicap met een laag onderwijsniveau (62%) die als **werkzoekenden zonder werk** zijn ingeschreven bij de VDAB.<sup>85,86</sup>

## A. UITDAGINGEN

Jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte staan voor extra uitdagingen om op een voldoende gekwalificeerde wijze uit te stromen, aangezien er in Vlaanderen een tweesparenbeleid bestaat met het gewone en buitengewone onderwijs. De transitie onderwijs-arbeidsmarkt blijkt voor veel jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte bovendien niet succesvol te verlopen waardoor ze in een NEET-situatie belanden. Jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte worden nog met andere moeilijke transitieën geconfronteerd waar nog onvoldoende wordt mee rekening gehouden. Dit geldt in het bijzonder bij belangrijke overgangen, zoals vanuit een medische behandeling of intensieve opvangsituatie naar de thuissituatie.

## B. ACTIEPUNTEN 20 TOT 24

### **ACTIEPUNT 20: VERHOOG DE GEKWALIFICEERDE UITSTROOM VANUIT HET GEWOON EN HOGER ONDERWIJS**

<sup>82</sup> EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk, [Dashboard Trendindicatoren Vlaamse Arbeidsmarkt: werkzaamheid & werkloosheid](https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/trendindicatoren-vlaamse-arbeidsmarkt-werkzaam-werkloos). internet, geraadpleegd op 9 augustus 2023. (<https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/trendindicatoren-vlaamse-arbeidsmarkt-werkzaam-werkloos>)

<sup>83</sup> NEET staat voor 'Not in Education, Employment, or Training'.

<sup>84</sup> I. PENDERS en S. VANSTEENKISTE, [Geen opleiding noch werk in tijden van \(post-\)COVID-19: een analyse van NEET-jongeren in Vlaanderen](#). (artikel), OVER.WERK, halfjaarlijks tijdschrift, Steunpunt Werk, 1/2023, (p. 15).

<sup>85</sup> Het aandeel van de Vlaamse populatie die werk zoekt kan worden geoperationaliseerd aan de hand van het aantal inschrijvingen als 'werkzoekende zonder werk' (WZW) bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Dat zijn personen zonder werk die zich bij de VDAB als 'werkzoekende' hebben ingeschreven.

<sup>86</sup> M. VANWEDDINGEN, J. NOPPE en D. MOONS, [Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap](https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap). (online publicatie), Rapport, Statistiek Vlaanderen, januari 2022. (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/maatschappelijke-positie-en-participatie-van-personen-met-een-handicap>)



Werk verder aan een structurele aanpak om elke jongere in een situatie van handicap of chronische ziekte een **sterke startkwalificatie** aan te bieden **binnen het gewoon onderwijs**, zodat die gelijkwaardige kansen krijgt om toe te treden tot het normaal economisch circuit.

- Investeer voldoende in de uitbouw van de **leersteun in het gewone onderwijs**<sup>87</sup> en in het aanbod voor ondersteuning op maat via **persoonsvolgende financiering**.
- Maak werk van een **laagdrempelige procedure met redelijke antwoordtermijnen voor de aanvragen van redelijke aanpassingen** in het **hoger onderwijs**. Verzeker een gelijke behandeling van de aanvragen door zowel het indienen, opvolgen als beantwoorden ervan via een ondersteuningsdienst van de onderwijsinstelling te laten gebeuren en niet via een individuele onderwijzer.
- Zet in op een klimaat van begrip en respect binnen het **hoger onderwijs** waarin elke persoon zich gewaardeerd en ondersteund voelt. Investeer in het **sensibiliseren van het onderwijspersoneel** over de mogelijkheden en beperkingen die er zijn voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte om les te volgen en toetsen af te leggen.
- Zorg verder voor een uitgebouwde **studiekeuzebegeleiding** waarin de specifieke noden, competenties en talenten van de jongere centraal staan met het oog op het realiseren van duurzame (leer)loopbanen. Het is belangrijk om in te zetten op het verwerven van zelfkennis en inzicht in loopbaanperspectieven, opdat de jongere vanuit zichzelf weloverwogen keuzes maakt.

## **ACTIEPUNT 21: INVESTEER IN ALTERNATIEVE VORMEN VAN CERTIFICERING**

**Zet versterkt in op het certificeren van competenties** wanneer het voor jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte moeilijk haalbaar is om een opleiding te volgen, bijvoorbeeld omwille van de financiële situatie.

Stimuleer daarbij de **mindset van levenslang leren** en maak dit concreet mogelijk **op de werkvloer**. Daarbij is het faciliteren van de combinatie van leren en werken met het oog op het behalen van een eindkwalificatie op de werkvloer belangrijk om de verdere loopbaanontwikkeling te ondersteunen. Voor jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte is het essentieel om daarbij beroep te kunnen doen op redelijke aanpassingen.

## **ACTIEPUNT 22: VERBETER DE ONDERSTEUNING BIJ DE TRANSITIE ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT**

**Ondersteun jongeren bij hun overstap naar de arbeidsmarkt door in het initiële onderwijs in een laagdrempelige kennisoverdracht te voorzien om hun rechten en plichten te leren kennen**. Centraliseer daarnaast alle informatie die te maken heeft met de overstap naar werknemer- of ondernemerschap op een duidelijke, toegankelijke en up-to-date webpagina. Deze thematische jongerenpagina maakt best deel uit van het centrale digitale infopunt, zoals beschreven onder actiepunt 2 bij dit memorandum.

<sup>87</sup> KINDERECHTENCOMMISSARIAAT, Op welke ondersteuning op school heb je recht bij een leerprobleem of beperking? Leersteun in het gewoon onderwijs. internet, geraadpleegd op 9 augustus 2023. (<https://www.kinderrechten.be/vraag-en-antwoord/op-welke-ondersteuning-op-school-heb-je-recht-bij-een-leerprobleem-of-beperking>)



## **ACTIEPUNT 23: INVESTEER IN LANGDURIGE EN GESPECIALISEERDE TRAJECTBEGELEIDING VOOR JONGEREN IN EEN NEET-SITUATIE**

**Investeer in een gespecialiseerd aanbod van langdurige trajectbegeleiding via het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) voor jongeren die een NEET-situatie combineren met een handicap of chronische ziekte.**

Maak een begeleiding mogelijk die de jongere stapsgewijs ondersteunt in het voldoen aan de randvoorwaarden, zoals huisvesting, materiële en financiële middelen, netwerk aan sociale contacten, ondersteuning bij psychische of gezondheidsproblemen, ...

Bij de overstap naar werk is voldoende ruimte nodig voor nazorg. Dat is een cruciale periode om zaken te contextualiseren tussen werkgever en werknemer, misverstanden weg te werken en een warme overdracht te garanderen. Het is daarbij essentieel om de continuïteit van de begeleiding te voorzien van 1 vaste begeleider waarmee een vertrouwensrelatie kan worden opgebouwd.

## **ACTIEPUNT 24: BEVORDER HET DUURZAAM LOOPBAANPERSPECTIEF <sup>88</sup>**

**Stimuleer en ondersteun ondernemingen om te investeren in de ontwikkeling en groei van jongeren, ook al zitten ze in tijdelijke jobs.** Jongeren die een NEET-situatie of een laagonderwijsniveau combineren met een situatie van handicap of chronische ziekte komen relatief vaker terecht in een opeenvolging van precaire en kortlopende jobs met vaak minder ruimte om te investeren in ontwikkeling en begeleiding. Er is evenwel nood aan voldoende ondersteuning om de transitie van tijdelijk (of aflopend) werk naar werk te verbeteren.

**Investeer in een toegankelijk en betaalbaar aanbod aan loopbaanbegeleiding buiten de werkvloer.** Er is bij jongeren in een situatie van handicap of chronische ziekte namelijk een grote nood aan begeleiding om de loopbaan duurzaam vorm te geven. Verruim daarbij de voorwaarden voor loopbaanbegeleiding middels loopbaancheques zodat ook jongeren met minder dan 7 jaar werkervaring er aanspraak op kunnen maken.

<sup>88</sup> SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV) EN STICHTING INNOVATIE & ARBEID, [StIA-rapport Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20220706_IkWilEenGidsJongeWerknemers_RAP.pdf). (online publicatie), SERV, Brussel, 6 juli 2022.  
([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA\\_20220706\\_IkWilEenGidsJongeWerknemers\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20220706_IkWilEenGidsJongeWerknemers_RAP.pdf))



## AANBEVELING 6:

**Geef het goede voorbeeld: personen in een situatie van handicap of chronische ziekte aan de slag bij de overheid en in het onderwijs.**

De Vlaamse overheid, de lokale besturen en onderwijsinstellingen hebben een voorbeeldfunctie op het vlak van diversiteit en gelijke kansen. Ze geven daarom zelf een sterk signaal wanneer ze diversiteit, inclusie en non-discriminatie te allen tijde als kernwaarden vooropstellen en uitdragen voor elk van hun entiteiten. De Vlaamse overheid en lokale besturen stellen bovendien de noodzakelijke streefcijfers voorop opdat personen in een situatie van handicap of chronische ziekte gelijkwaardige kansen krijgen om bij hen aan de slag te gaan. Voor het daadwerkelijk realiseren van een eigen duurzame diverse en inclusieve werkvloer, is wel een voortdurende investering nodig in deskundig onderbouwde strategieën en actieplannen, en in de bijbehorende bijsturing ervan dankzij permanente monitoring en evaluaties.

### A. UITDAGINGEN

Het **strategisch meerjarenplan gelijkekansen- en diversiteitsbeleid 2021-2025** werd **niet goedgekeurd** door de Vlaamse Regering. Elke nieuwe legislatuur dient de Vlaamse overheid werk te maken van een vijfjarig strategisch meerjarenplan en een actualisatie van de bijbehorende streefcijfers. Dat is zo decretaal vastgelegd.<sup>89</sup> Dit meerjarenplan vormt samen met de bijhorende jaarlijkse actieplannen een belangrijk richtinggevend kader voor de dienst diversiteitsbeleid en de entiteiten van de Vlaamse overheid.

Volgens de laatste rapportering over de diversiteitscijfers (2021) bedraagt het **aantal personen in een situatie van handicap of chronische ziekte** dat aan de slag is bij de **Vlaamse overheid** 2,4 %. Tegelijk ligt dat streefcijfer sinds 2016 op 3,0 %, terwijl het aandeel personen met een indicatie handicap binnen de bevolking op beroepsactieve leeftijd volgens de laatste cijfers (2021) 14,4% bedraagt.<sup>90 91</sup>

Er zijn **geen recente gegevens** en **geen (geactualiseerde) streefcijfers** over het aandeel personen in een situatie van handicap of chronische ziekte dat werkt bij de **lokale besturen** en **onderwijsinstellingen**. De laatste beschikbare cijfers over gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn bijvoorbeeld, dateren van 2015. Daaruit blijkt dat slechts 62% van de lokale besturen het streefcijfer van 2,0 % behaalt.<sup>92</sup> Uit een parlementaire vraag in de Commissie voor Onderwijs van 3 juni 2021 blijkt verder dat het aandeel leraars in een situatie van handicap of chronische ziekte 0,11% bedraagt van het totale lerarenkorps in Vlaanderen.<sup>93</sup>

### B. ACTIEPUNTEN 25 TOT 27

#### **ACTIEPUNT 25: VOOR EEN DIVERS PERSONEELSBESTAND MET PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE**

**Maak voor de nieuwe legislatuur 2024-2029 binnen de vooropgestelde termijnen werk van een door de Vlaamse Regering goedgekeurd strategisch meerjarenplan om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid aan te sturen.**

<sup>89</sup> Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende de maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. (<https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1013719.html>)

<sup>90</sup> VLAAMSE OVERHEID, Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. internet, geraadpleegd op 27 juli 2023. (<https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/personeelsleden-met-een-handicap-chronische-ziekte>)

<sup>91</sup> STEUNPUNT WERK, Tendrapport 2022. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. (online publicatie), Rapport, Departement Werk en Sociale Economie, december 2022, (p. 68). (Tendrapport. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt | Vlaanderen.be)

<sup>92</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), Advies. Tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen in Vlaanderen. (online publicatie), SERV, Brussel, 6 juni 2017. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD\\_20170606\\_Lokalebesturen\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD_20170606_Lokalebesturen_ADV.pdf))

<sup>93</sup> VLAAMS PARLEMENT, COMMISSIE ONDERWIJS, Parlementaire vraag nr. 3627 van 3 juni 2021 (2020-2021), van Loes Vandromme (CD&V) aan minister Ben Weyts. (online verslag) (<https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1522763/verslag/1527472>)



Voorzie in de **minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling**<sup>94</sup> dat alle **Vlaamse steden en gemeenten** werk dienen te maken van een geïntegreerd gelijkebehandelings- en diversiteitsbeleid in samenwerking met de gelijkekansenorganisaties.

Ontwikkel voor het **onderwijzend personeel** een **regelgevend kader** dat inzet op een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid met specifieke aandacht voor het concretiseren van de kwalitatieve ondersteuning van onderwijsinstellingen voor een divers personeelsbestand met personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

**Stel ambitieuze streefcijfers voorop voor de Vlaamse overheid, de lokale besturen en onderwijsinstellingen en voorzie in een goede permanente monitoring.**

Voor de **Vlaamse overheid** is het bereiken van het **streefcijfer van 3,0%** voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte het minimale doel, rekening houdende met de huidige gehanteerde definities en wijzen van monitoren binnen de Vlaamse overheid.

Ondersteun **gemeenten en steden** in het realiseren van hun gelijkekansen- en diversiteitsbeleid door de monitoring over het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte op te nemen in de **Gemeente-Stadsmonitor** van het Agentschap Binnenlands Bestuur.

Voorzie in de komende legislatuur in een **tussentijdse actualisering** van de streefcijfers. Doe dit zowel voor de Vlaamse overheid als voor de lokale besturen, in samenspraak met de vertegenwoordigers van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.

## **ACTIEPUNT 26: BEVORDER DE INSTROOM VAN PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE BIJ DE VLAAMSE OVERHEID**

**Verdere inspanningen zijn noodzakelijk om het aandeel van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid te verhogen.**<sup>95</sup>

Versterk het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid op het vlak van **instroom** door een aanhoudende ondersteuning bij het instrument van voorbehouden betrekkingen, een vlot werkende EVC-procedure voor een ruim aanbod aan overheidsfuncties, een outreachende aanpak bij rekrutering en selectie.

- Zorg voor een aanhoudende ondersteuning bij het instrument van **voorbehouden betrekkingen**, opdat elke entiteit vanaf vijftig (50) VTE optimaal gebruik maakt van de optie uit het Vlaams personeelsstatuut om een (1) % van de betrekkingen uitgedrukt in VTE voor te behouden voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.
- Maak gebruik van een **vlot werkende EVC-procedure** zodat personen in een situatie van handicap of chronische ziekte met een lagere scholingsgraad dan de vereiste diplomavooraanvragen gelijkwaardige kansen krijgen voor een job bij de Vlaamse overheid. Zorg voor een aanzienlijke uitbreiding van het portfolio van overheidsfuncties waarvoor personen via een EVC-traject in aanmerking kunnen komen.

<sup>94</sup> Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen. (<https://www.vlaanderen.be/rechtspositieregeling/besluit-rechtspositieregeling>)

<sup>95</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), *Advies. Strategisch gelijkekansen- en diversiteitsplan Vlaamse overheid 2021-2025*, (online publicatie), SERV, Brussel, 12 januari 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV\\_20210112\\_GKD-plan\\_2021-2025\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20210112_GKD-plan_2021-2025_ADV.pdf))



- Stel een meer **outreachinge aanpak** voorop bij **rekrutering en selectie**. Investeer daarbij in samenwerkingen met erkende Vlaamse dienstverleners die gespecialiseerd zijn in opleiding en begeleiding van en bemiddeling voor personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, zoals het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) en de Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten (GOB's).

## **ACTIEPUNT 27: VERSTERK DE RETENTIE EN TERUGKEER NAAR WERK VAN PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE BIJ DE VLAAMSE OVERHEID EN LOKALE BESTUREN**

Versterk het gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid op het vlak van **retentie en terugkeer naar werk** door een blijvende inzet van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen en het integratieprotocol, een vernieuwde focus op aangepast werk in combinatie met een verruimd toepassingsgebied van het stelsel van deeltijdse prestaties.

- Zet blijvend in op het aanbieden en optimaliseren van de **tewerkstellingsondersteunende maatregelen** (TOM) en stimuleer het gebruik van het **integratieprotocol**. Dit zijn ontzettend belangrijke hulpmiddelen om de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte op maat te ondersteunen.
- Bouw verder aan een terug-naar-werkbeleid binnen de Vlaamse overheid dat maximaal inzet op de mogelijkheden tot **aangepast werk**. Aangepast werk verzoent de capaciteiten van de medewerker bij een terugkeer naar werk met de noden van de werkgever. Het biedt de mogelijkheid om de taakhoud en/of het werkvolume binnen de huidige functie te moduleren of om naar een andere meer passende functie door te stromen. Uitstroom is dan enkel mogelijk wanneer al de opties van aangepast werk zijn uitgeput. Het is daarbij noodzakelijk om het toepassingsgebied van **deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte** uit te breiden, zodat statutaire en contractuele persoonsleden er volgens dezelfde voorwaarden een beroep op kunnen doen. Binnen dit stelsel moet het ook mogelijk worden om aan de slag te gaan in werkregimes die minder dan 50% bedragen.

Zorg voor een meer **uniforme toepassing van de minimale voorwaarden voor werkhervatting** uit het rechtspositiebesluit door al de **lokale besturen** te verplichten om de bepalingen over 'Verlof wegens arbeidsongeschiktheid' (artikelen 62-65) te laten opnemen in hun plaatselijke rechtspositieregeling.<sup>96</sup>

<sup>96</sup> VLAAMSE OVERHEID, [Rechtspositieregeling. Afdeling 5. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid](https://www.vlaanderen.be/rechtspositieregeling/besluit-rechtspositieregeling/hoofdstuk-4-verloven-en-afwezigheden/afdeling-5-verlof-wegens-arbeidsongeschiktheid), internet, geraadpleegd op 1 augustus 2023.



## AANBEVELING 7:

### Stimuleer de wetenschappelijke onderbouw van het werkgelegenheidsbeleid met kwalitatieve data.

De Vlaamse overheid hecht groot belang aan de wetenschappelijke onderbouwing van het gevoerde werkgelegenheidsbeleid. Met het Kennisplatform Departement Werk en Sociale Economie, het VIONA-onderzoeksprogramma en het Steunpunt Werk wil de overheid de lacunes in de kennis over de werking van de Vlaamse arbeidsmarkt wegwerken en de kwaliteit van het gevoerde beleid verbeteren. Tegelijk zijn er nog tal van uitdagingen voor het statistiek- en databeleid vanuit het perspectief van de gebruikers van de overheidsdata en -statistieken.<sup>97</sup>

Voor de doelgroep van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte gelden tot op vandaag de volgende **belangrijke uitdagingen en prioritaire actiepunten voor betere arbeidsmarktdata en -statistieken**:

#### A. UITDAGINGEN

Er is sprake van een **verscheidenheid aan begrippen en definities** voor de data over personen in een situatie van handicap of chronische ziekte:

- Zo bestaan er in Vlaanderen tal van wettelijke, bestuurlijke en administratieve categorieën en definities van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte. Dat geldt bovendien ook voor Brussel, Wallonië en het federale niveau. Deze categorieën en definities liggen aan de basis van de administratieve gegevensbronnen over personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.
- Daarnaast worden er op Europees niveau bevolkingsenquêtes afgenomen in samenwerking met de nationale instituten voor statistiek, waarbij personen een indicatie handicap krijgen op basis van zelfdefiniëring.

Deze uitdaging is al langer gekend. Daarom ging Statistiek Vlaanderen tegen 2021 een oplossing uitwerken in het kader van het 'Vlaams Statistisch Programma 2021'. Een van de doelen was om een overeenstemming te bereiken over de te gebruiken definities en te komen tot een onderliggend conceptueel kader van handicap voor de statistische productie.<sup>98</sup>

Het resultaat op dat vlak valt tegen. De werkgroep beperkte zich namelijk tot een verwijzing naar de gekende definitie uit het VN-Verdrag Handicap. Hoewel we toejuichen dat deze definitie wordt vooropgesteld als conceptueel kader, is ze echter niet bruikbaar om statistische gegevens te verzamelen.

Verder bevestigde de werkgroep enkel de welgekende **statistische hiaten** en het ontbreken aan een regelmatige coherente jaarlijkse rapportering. Op dat vlak blijven onder andere de volgende uitdagingen bestaan:

- De administratieve gegevensbronnen verschaffen alleen informatie over een populatie waarvan de handicap erkend is of die daadwerkelijk steun ontvangt en zijn bijgevolg onvolledig.

<sup>97</sup> RAAD VOOR VLAAMSE OPENBARE STATISTIEKEN (RVOS), [Besluiten RVOS 7 februari 2023](#). (online publicatie), internet, geraadpleegd op 31 maart 2023. ([https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1679905691/RVOS\\_20230207\\_besluiten\\_kmxldq.pdf](https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1679905691/RVOS_20230207_besluiten_kmxldq.pdf))

<sup>98</sup> V. MAGHE en I. WERTZ, [Stand van zaken betreffende de statistieken over handicaps in België](#). (artikel), nieuwsbrief (online publicatie), Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS), n°3, oktober 2022, (p. 6). ([https://bisa.brussels/sites/default/files/publication/documents/IIS\\_Newsletter\\_3\\_NL.pdf](https://bisa.brussels/sites/default/files/publication/documents/IIS_Newsletter_3_NL.pdf))





- De enquêtegegevens geven dan weer een subjectieve beoordeling van de handicap, aangezien het om een zelfbeoordeling door de respondent gaat. In dat kader kan de perceptie van een verlies van autonomie sterk verschillen van persoon tot persoon.

## B. ACTIEPUNTEN 28 TOT 30

### ACTIEPUNT 28: ZORG VOOR EEN GEHARMONISEERDE EN BRUIKBARE DEFINITIE

**Zet dringend zeer concrete stappen op het vlak van de gehanteerde definities voor statistische doeleinden.**

- Binnen de **interfederale context**, en over de **administratieve** en **bestuurlijke instanties** heen, moet een geharmoniseerde en bruikbare definitie worden uitgewerkt. Die is nodig om een samenhangende en voor vergelijkingsdoeleinden statistische productie mogelijk te maken over de doelgroep van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.
- Deze definitie moet in alle gevallen in lijn liggen met de definitie van het **VN-Verdrag Handicap** en geen enkele vorm van discriminatie toelaten in de ontwikkeling en toepassing van beleid.

### ACTIEPUNT 29: INVESTEER IN HET KOPPELEN VAN DATABRONNEN

**Investeer in het koppelen van gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH ABM & SB) met andere administratieve databronnen en in meer up-to-date cijfers.<sup>99</sup>**

- Verrijk het Datawarehouse met **informatie over personen in een situatie van handicap of chronische ziekte** die **aan het werk** zijn door er gegevens aan te koppelen afkomstig van de VDAB, bijvoorbeeld over het gebruik van tewerkstellingsondersteunende maatregelen en gegevens van het Departement Werk en Sociale Economie, bijvoorbeeld over het gebruik van de Vlaamse ondersteuningspremie en individueel maatwerk.
- Krijg meer zicht op de **aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt** en op de **diversiteit** binnen het **onderwijspersoneel**. Koppel daarvoor de gegevens over opleiding en onderwijs aan de gegevens uit het Datawarehouse. Investeer verder in meer up-to-date cijfers over de schoolloopbanen, inclusief over het hoger onderwijs, naar gelang de diverse kenmerken van de leerlingen en studenten, zoals een beperking, chronische ziekte of aandoening.

### ACTIEPUNT 30: REALISEER EEN STABIELE JAARLIJKSE MONITORING EN RAPPORTERING

**Zet verdere stappen in het realiseren van een stabiele jaarlijkse monitoring door voldoende fijnmazige data te ontsluiten en te voorzien in één coherente jaarlijkse rapportering.**

- Investeer specifiek voor de doelgroep van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte in een monitoring en rapportering die de arbeidsmarktpositie op jaarlijkse basis ontsluit binnen respectievelijk, de **sociale economie**, de **Vlaamse overheid** en de **lokale besturen** en de **privésector**. Er is specifieke aandacht nodig voor het **doorstroombeleid** vanuit de sociale naar de reguliere economie

<sup>99</sup> COMMISSIE DIVERSITEIT SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (SERV), *Advies. Actielijst arbeidsbeperking 2030*. (online publicatie), SERV, Brussel, 24 november 2021. ([https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20201124\\_Actielijst\\_arbeidsbeperking\\_2030\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20201124_Actielijst_arbeidsbeperking_2030_ADV.pdf))



- Zorg voor een **sectorale benadering** bij de statistische productie, waarbij fijnmazige statistische gegevens worden geproduceerd over bijvoorbeeld het gebruik van tewerkstellingsondersteunende maatregelen, redelijke aanpassingen, individueel maatwerk en werkplekieren.

# HANDICAP EN ARBEID



## Samen maken we werk inclusief

Handicap en Arbeid zet zich in voor het recht van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte op inclusief werk. We bundelen daarvoor de krachten van verschillende (leden-)organisaties in een open overlegplatform.

Handicap en Arbeid ontwikkelt activiteiten op het vlak van **beleidsparticipatie** en **sensibilisering** in het domein Werk en Werkgelegenheid. We focussen op het Vlaamse arbeidsmarktbeleid en leggen waar nodig de brug met het federale. We werken daarbij altijd vanuit een gedeelde mensenrechtvisie, beleidsexpertise en ervaringskennis.

## Vertegenwoordigerswerk Handicap en Arbeid

Als erkend vertegenwoordiger van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, zetelt Handicap en Arbeid in verschillende beleidsfora, zoals de Commissie Diversiteit van de SERV, de bestuursorganen van GTB, het Stakeholdersforum en de Heroverwegingscommissie van VDAB. Daarnaast brengt Handicap en Arbeid hun expertise in talrijke andere initiatieven, waaronder de intersectorale werking van de SERV en de verschillende programma's van Europa WSE.

U vindt hierna een overzicht met links naar **adviezen** om u verder te inspireren in uw beleidswerk:

- [Naar een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt. Stappen naar een meer inclusieve arbeidsmarkt tegen 2024.](#)
- [Actielijst Arbeidsbeperking 2030.](#)
- [Re-integratie arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering.](#)
- [Ondernemerschap bij personen met arbeidshandicap.](#)

We hopen van harte dat onze inzichten en aanbevelingen u mogen inspireren om nieuwe stappen te zetten naar een inclusieve beleidsparticipatie en een duurzame inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen graag werkt.

We kijken er verder naar uit om samen met u en uw medewerkers verder vorm te geven aan het toekomstige beleid in het domein Werk en Werkgelegenheid.

Met hartelijke groeten

Handicap en Arbeid

**Het beleidsmemorandum is tot stand gekomen in samenwerking met GRIP, Kando, Kom op tegen Kanker, Ouders voor Inclusie en Vlaams Patiëntenplatform.**

## IV. Bijlage I



### SLEUTELPRINCIPE I:

#### Realiseer een inclusieve arbeidsmarkt volgens het VN-Verdrag Handicap

U leest hieronder een aantal fundamentele beginselen, verplichtingen en artikelen uit het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VRPH) die centraal staan voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt met personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.<sup>100</sup>

#### Het VN-Verdrag Handicap over de randvoorwaarden en het netwerk als bepalende factoren om te kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt (preambule, lid t en lid n, VRPH)

“Met nadruk wijzend op het feit dat de meerderheid van personen met een handicap in **armoedige omstandigheden** leeft en in dit verband erkennend dat het zeer noodzakelijk is dat de negatieve gevolgen van armoede voor personen met een handicap worden aangepakt,” (cf. artikel 28, VRPH voor de bijbehorende verplichtingen)

“De noodzaak erkennend van een toegankelijke fysieke, sociale, economische en culturele omgeving, de **toegang tot gezondheidszorg, onderwijs en tot informatie en communicatie**, teneinde personen met een handicap in staat te stellen alle mensenrechten en fundamentele vrijheden ten volle te genieten,” (cf. artikelen 9, 19, 20, 21, 24, 25, VRPH voor de bijbehorende verplichtingen)

“Ervan overtuigd dat het **gezin** de natuurlijke hoeksteen van de samenleving vormt en recht heeft op bescherming door de samenleving en de Staat en dat personen met een handicap en hun gezinsleden de nodige **bescherming en ondersteuning** dienen te ontvangen, teneinde hun gezinnen in staat te stellen bij te dragen aan het volledige genot van de rechten van personen met een handicap en wel op voet van gelijkheid met anderen.” (cf. artikel 23, VRPH voor de bijbehorende verplichtingen)

#### Het VN-Verdrag Handicap over de noodzaak tot het bevorderen van een inclusieve kijk en beeldvorming ten aanzien van personen met een handicap (artikel 8, VRPH)

“De Staten die Partij zijn verplichten zich onmiddellijke, doeltreffende en passende maatregelen te nemen:

- a) teneinde binnen de gehele maatschappij, waaronder ook op gezinsniveau, de bewustwording te bevorderen ten aanzien van personen met een handicap, en de eerbiediging van de rechten en waardigheid van personen met een handicap te stimuleren;
- b) om op alle terreinen van het leven **stigmatisering, vooroordelen en schadelijke praktijken** ten opzichte van personen met een handicap te **bestrijden**, met inbegrip van die gebaseerd op grond van geslacht en leeftijd;
- c) om de bewustwording van de mogelijkheden en bijdragen van personen met een handicap te bevorderen.”

“Maatregelen daartoe omvatten:

<sup>100</sup> U vindt de integrale Nederlandstalige versie van het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap terug op de website van de FOD Sociale Zekerheid op de volgende webpagina: [Over het VN-verdrag](#). internet, geraadpleegd op 24 juli 2023.



- a) het opzetten en handhaven van effectieve bewustwordingscampagnes om:
  - i. een ontvankelijke houding voor de rechten van personen met een handicap te bevorderen;
  - ii. een **positieve beeldvorming** van, en grotere sociale bewustwording ten opzichte van personen met een handicap te bevorderen;
  - iii. de **erkenning** van de **vaardigheden, verdiensten en talenten** van personen met een handicap en van hun bijdragen op de **werkplek** en **arbeidsmarkt** te bevorderen;
- b) het aanmoedigen van de media om personen met een handicap te portretteren op een wijze die overeenstemt met het doel van dit Verdrag;
- c) het aanmoedigen van het organiseren van programma's voor bewustwordingstrainingen met betrekking tot personen met een handicap en de rechten van personen met een handicap."

### **Het VN-Verdrag Handicap over de organisatie van inclusief werk en werkgelegenheid** (artikel 27, VRPH)

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 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 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.”

**SLEUTELPRINCIPE II:  
Creëer een samenleving zonder drempels**

Het VN-Verdrag Handicap heeft voor een paradigmashift gezorgd in het denken over beperkingen, chronische ziekten en aandoeningen. Voor de afbakening van de groep personen met een handicap of chronische ziekte wordt niet langer vanuit een medisch model naar mensen gekeken, wel vanuit een **sociaal mensenrechtenmodel**.

Zo spreekt het Verdrag over “personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen **in wisselwerking met diverse drempels** kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.” (artikel 1, VRPH).

Dit model legt duidelijk een link tussen de medische situatie van een persoon op individueel niveau (de medische dimensie) en de drempels die de persoon daardoor mogelijk ervaart in de omgeving en de samenleving als geheel (de sociale dimensie). In de praktijk kan een bepaalde aandoening (bijvoorbeeld, een probleem met de oogzenuw) ervoor zorgen dat een persoon kampt met een beperking (bijvoorbeeld, een gebrekkig gezichtsvermogen). Die beperking wordt dan pas een handicap als die persoon daardoor botst op maatschappelijke drempels en niet volwaardig kan participeren aan de samenleving (bijvoorbeeld, niet zelfstandig naar het werk kan gaan).

Het VN-Verdrag Handicap erkent bijgevolg dat de **onaangepastheid** van de omgeving en de maatschappij **aan de noden van personen** met een beperking, een chronische ziekte of een aandoening ervoor zorgt dat zij hun grondrechten niet kunnen doen gelden. Zo belanden mensen ongewenst in een situatie van handicap.

Dat betekent in de praktijk dat bij de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van beleid met een belangrijke impact op personen in een situatie van handicap of chronische ziekte er continue gestreefd moet worden naar het wegwerken en voorkomen van drempels om een gelijkwaardige participatie mogelijk te maken.

**SLEUTELPRINCIPE III:  
Zorg voor beter beleid dankzij ervaringskennis en -deskundigheid**

Het VN-Verdrag Handicap is vooruitstrevend op het vlak van inclusieve beleidsparticipatie. Zo loopt het principe van **'niets over ons, zonder ons'** als een rode draad door het Verdrag.



De beleidsparticipatie van de personen in een situatie van handicap of chronische ziekte zelf en van de organisaties die hen vertegenwoordigen wordt daarbij als noodzakelijk omschreven om tot een **doeltreffende toepassing** van het **VN-Verdrag Handicap** te komen en de **kwaliteit** van het **beleid** te **bevorderen** in de domeinen die een rechtstreekse impact hebben op de levenskwaliteit van de personen in een situatie van handicap of chronische ziekte.<sup>101</sup>

Het voornaamste doel van inclusieve beleidsparticipatie is dus om dankzij de **ervaringskennis** en – **deskundigheid** van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte te komen tot een beter beleid en toepassing ervan.

In de beleidsdomeinen van Werk en Werkgelegenheid is het nodig om continue te ijveren voor die gelijkwaardige participatie van personen in een situatie van handicap of chronische ziekte, en hun vertegenwoordigers, zowel in de ontwikkeling als in de toepassing van het beleid.

---

<sup>101</sup> Artikel 4, Lid 3, VRPH, over de algemene verplichtingen stelt: "Bij de ontwikkeling en tenuitvoerlegging 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."



**Handicap & Arbeid**

SAMEN MAKEN WE WERK INCLUSIEF