



# HANDICAP EN ARBEID

## Deel I

### Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap

(update juli 2009)

## Inhoud

<b>Deel I Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap .....</b>	<b>5</b>
1.1 Definitie van het begrip arbeidshandicap .....	5
1.2. Gehandicapten in de bevolking op werkzame leeftijd .....	8
1.3. De werkzaamheidsgraad van mensen met een arbeidshandicap .....	11
1.4. Focus op de arbeidsgehandicapten .....	12
1.5 Kwaliteit van de arbeid .....	18
1.6 Evaluatie van het groeiscenario .....	26

## Lijst van gebruikte afkortingen

APS	Administratie Planning Statistiek (nu SVR: Studiedienst Vlaamse Regering)
APS survey	Nu Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen
BuSO	Buitengewoon secundair onderwijs
BVR	Besluit van de Vlaamse Regering
CAO 26	Collectieve arbeidsovereenkomst 26
CLB	Centrum voor leerlingenbegeleiding
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
ESS	European Social Survey
FB	Functiebeperkingen
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
LKC	Lokaal klantencentrum van de VDAB
MMPP	medische, mentale, psychische, psychiatrische
NIS	Nationaal Instituut voor de statistiek (nu Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie)
NNG	Niet-normaal geschikten
NWWZ	Niet werkende werkzoekenden
PSBH	Panel Studie Belgische Huishoudens
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SEE2001	Socio-economische enquête 2001
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STV	Stichting Technologie Vlaanderen
UVW	Uitkeringsgerechtigde volledig werkloze
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIP	Vlaamse inschakelingspremie
VL	Vlaanderen
W2	Bijstandsveld W2 van het VAPH (ondersteuning op de reguliere arbeidsmarkt of beschutte tewerkstelling)
W3	Bijstandsveld W3 van het VAPH (ondersteuning op de reguliere arbeidsmarkt)
WGO/WHO	Wereldgezondheidsorganisatie
ZIV	Ziekte- en invaliditeitsverzekering

## Inleiding

De voorliggende tekst is een bijgewerkte versie van het eerste deel van de nota "*Handicap en Arbeid*" die al enkele jaren gepubliceerd wordt, eerst op de website van het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap (VAPH) en later ook op die van het Departement Werk en Sociale Economie. Het tweede deel, waarin het beleid onder de loep wordt genomen, wordt in het najaar van 2009 geactualiseerd.

Dit eerste deel biedt een overzicht van de in ons land beschikbare statistische gegevens over het voorkomen van handicaps in de bevolking. Ze zijn gebaseerd op de resultaten van groots opgezette landelijke of internationale surveys waarin, nog maar sedert een jaar of tien, ook vragen over handicaps en langdurige gezondheidsproblemen zijn opgenomen. Dit maakt het mogelijk de arbeidsmarktpositie van mensen met een handicap en de samenhang ervan met andere kenmerken zoals sekse, leeftijd en opleidingsniveau te onderzoeken. Een systematische monitoring van de arbeidsdeelname van mensen met een handicap is echter nog niet mogelijk omdat de gegevens onderling te moeilijk vergelijkbaar zijn en de analysemogelijkheden te beperkt. Er is wel overtuigend bewijs dat een handicap of een langdurige gezondheidsaandoening de arbeidsdeelname sterk negatief beïnvloedt.

De meeste niet-werkende mensen met een handicap zijn "inactieven" over wie enkel via de uitkeringsstelsels (beperkte) informatie kan worden verkregen. De niet-werkende werkzoekenden vormen een veel kleinere groep die echter via de statistieken van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) beter kan worden opgevolgd. Dat blijft wel lastig omdat zowel ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als institutionele factoren en wijzigingen van de definities de omvang van deze groep beïnvloeden. Op het gebied van handicap en arbeidshandicap is de definitieproblematiek trouwens nooit ver weg.

Over de werkende arbeidsgehandicapten is het minst bekend, maar een recente enquête over de Werkbaarheid van werk brengt nieuwe gegevens aan het licht.

Ter afronding wordt aan de hand van een vergelijking tussen de resultaten van de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) van 2002 en 2007 nagegaan of het groeiscenario van 2003 verwezenlijkt werd.

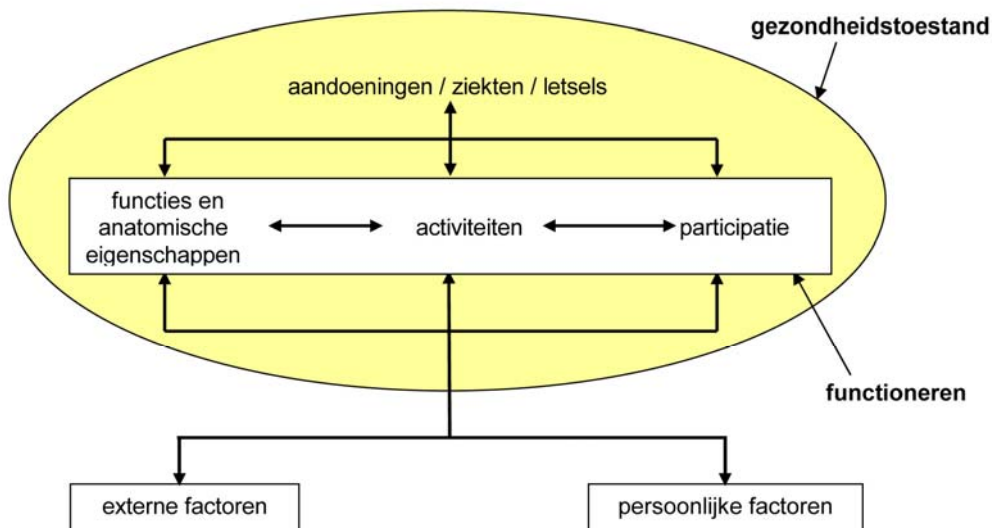
## Deel I Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap

De jongste jaren is er veel informatie over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap beschikbaar gekomen. De gegevens zijn evenwel soms moeilijk te interpreteren en te vergelijken omdat de begrippen handicap en arbeidshandicap op uiteenlopende wijze worden gedefinieerd en geoperationaliseerd.

### 1.1 Definitie van het begrip arbeidshandicap

Op grond van het model (figuur 1) dat aan de basis ligt van de in 2002 door de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) opgestelde “*International Classification of Functioning, Disability and Health*” (ICF) wordt een handicap gezien als het resultaat van het samenspel tussen functiestoornissen (bv. in de mobiliteit van de gewrichten), beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten (bv. een staande houding bewaren), persoonlijke factoren (bv. de aanvaarding van de aandoening, compenserende persoonlijke vaardigheden) en externe factoren (de fysieke en sociale omgeving). De aanwezigheid van een mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke functiestoornis is dus een noodzakelijke voorwaarde voor het ontstaan van een handicap, maar de handicap is het resultaat van het samenspel van meerdere factoren.

Figuur 1. De wisselwerking tussen de verschillende aspecten van de gezondheidstoestand en externe en persoonlijke factoren.



In het decreet tot oprichting van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) wordt handicap op dezelfde manier gedefinieerd, maar er wordt als bijkomende voorwaarde gesteld dat het participatieprobleem langdurig en belangrijk moet zijn. Op die manier wordt een doelgroep voor 'specifiek' beleid afgebakend.

*“elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren”.*<sup>1</sup>

De handicap is dus niet de medische aandoening of de functiestoornis, maar het participatieprobleem dat mede door die aandoening of die stoornis ontstaat. Omdat de term “handicap” in het dagelijkse taalgebruik vaak gelijkgesteld wordt met de stoornis is men ook de term “handicapsituatie” gaan gebruiken, die beter weergeeft dat er verschillende soorten factoren in het spel zijn.

Een arbeidshandicap is dan :

*“elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.”*

In 2008 is deze definitie ingeschreven in het decreet tot oprichting van de VDAB.<sup>2</sup>

Deelname aan het arbeidsleven omvat het verkrijgen en behouden van een baan en er vooruitgang in maken. Dit betekent dat de groep arbeidsgehandicapten enkel het vak A uit het onderstaande schema omvat, namelijk de mensen die zowel functiestoornissen en/of activiteitsbeperkingen hebben als een langdurig en belangrijk participatieprobleem op het gebied van arbeid.

#### Schema 1 Afbakening van de groep arbeidsgehandicapten

	Langdurig en belangrijk participatieprobleem op het gebied van arbeid	<b>Geen</b> langdurig en belangrijk participatieprobleem op het gebied van arbeid
Functiestoornissen en/of activiteitsbeperkingen	A	B
<b>Geen</b> functiestoornissen en/of activiteitsbeperkingen	C	D

<sup>1</sup> Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid “Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap”, art. 2, 2°.

<sup>2</sup> Decreet van 21 november 2008 houdende bepalingen tot begeleiding van de tweede aanpassing van de begroting 2008, art.77.

Om te kunnen vaststellen wie arbeidsgehandicapt is, moet de theoretische definitie in concrete, meetbare termen worden vertaald of “geoperationaliseerd”. Dat kan op verschillende wijzen.

Volgend het BVR van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (art. 3) zijn personen met een indicatie van arbeidshandicap :

1° personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

2° personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;

3° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;

5° personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;

6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

7° personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

Het is dus enkel voor personen die niet onder een van de eerste zes categorieën vallen dat er een aparte vaststelling is van een arbeidshandicap, zoals omschreven in de definitie. In de andere gevallen worden de criteria en procedures die andere instanties hanteren beschouwd als een valabele operationalisering.

De groep personen met een indicatie van een arbeidshandicap wordt ook de kansengroep arbeidsgehandicapten genoemd. Een deel daarvan komen in aanmerking voor bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen, en dan spreekt de VDAB van personen met een arbeidshandicap (zie BVR van 18-07-2008, art 1, 8°).

Daarnaast kunnen mensen zichzelf als gehandicapt bestempelen (zelfdefinities). Dit is bijvoorbeeld het geval in de Gezondheidsenquête, de Socio-economische enquête (2001) en de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) waarin de ondervraagden kunnen vermelden dat zij gezondheidsproblemen hebben en daardoor moeilijkheden ervaren in hun dagelijks leven en/of in verband met werk.

De theoretische definitie van arbeidshandicap kan dus op verschillende manieren worden geoperationaliseerd. Naargelang de context waarin ze gehanteerd worden en het beoogde doel, zijn al deze operationaliseringën legitiem. Zo kunnen de vragen die in de enquêtes worden gesteld een geldige operationalisering vormen voor het toetsen of evenredige participatie wordt bereikt.

Wil men specifieke maatregelen voor arbeidsgehandicapten nemen, dan moet deze groep eerst worden geïdentificeerd en in kaart gebracht. We beschrijven dit proces in twee stappen. Eerst proberen we te achterhalen hoeveel mensen op werkzame leeftijd belemmeringen (niet noodzakelijk op het gebied van arbeid) ervaren als gevolg van

gezondheidsproblemen en wat hun arbeidsmarktpositie is (punt 1.2 en 1.3). We doen dit op basis van zelfdefinities in enquêtes.

Binnen de groep “gehandicapten” gaan we daarna op zoek naar deelgroepen werkzoekenden en werkenden die duidelijk tot de groep “arbeidsgehandicapten” behoren (punt 1.4).

## 1.2. Gehandicapten in de bevolking op werkzame leeftijd

De schijnbaar eenvoudige vraag “Hoeveel mensen met een handicap zijn er”, is niet gemakkelijk te beantwoorden omdat er geen register van “gehandicapten” bestaat. Er zijn wel verschillende administratieve bronnen, maar die zijn zeker niet volledig 'dekkend' (zie verder). Voor algemene cijfers moeten we een beroep doen op enquêtes die vragen over handicap bevatten. We presenteren de resultaten van een aantal enquêtes bij de gehele bevolking (alle leeftijden) of bij deelpopulaties. Gezien de thematiek van deze nota, namelijk arbeid, beperken we ons tot de resultaten voor de bevolking op werkzame leeftijd.

Van het begin van de jaren negentig tot in 2002 is jaarlijks een panel van huishoudens bevraagd in de “Panel Studie Belgische Huishoudens” (PSBH) waarin ook handicaps en chronische ziektes aan bod komen. We vermelden de gegevens voor 1998 en 2000. Er zijn ook al vier Gezondheidsenquêtes gehouden (in 1997, 2001, 2004, 2007) waarin die problemen ter sprake komen. In de jaarlijkse survey in opdracht van de Vlaamse Regering (APS-survey) wordt sinds 2002 gevraagd naar handicaps en chronische ziektes en ook in de jaarlijkse Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van 2002 en 2007 is hierover een vraag gesteld (zie Samoy 2001, 2003a, 2003b en 2004 en Devisch & Samoy 2003). Sedert 2002 wordt een tweejaarlijkse Europese enquête gehouden, de *European Social Survey* (ESS), die eveneens een vraag over handicaps bevat en ook de SILC (Survey on Income and Living Conditions) bevat dergelijke vragen. De omvangrijkste enquête is de Socio-economische enquête uit 2001 (SEE2001, zie Samoy 2005). Omdat de vraagformulering erg belangrijk is om enquêteresultaten juist te kunnen interpreteren, zetten we alle relevante vragen uit de genoemde enquêtes op een rij.

### Schema 2 Handicapgerelateerde vragen in enquêtes

#### **PSBH-1998 en PSBH-2000**

*Hebt U een chronisch gezondheidsprobleem (fysisch of psychisch), een ziekte of een handicap? Ja - Neen.*

*Wordt U erdoor gehinderd in uw dagelijkse activiteiten?*

*Ja, ernstig - Ja, enigermate - Neen.*

#### **Gezondheidsenquête 1997, 2001, 2004, 2007**

*Heeft U last van één of meerdere langdurige ziekten, langdurige aandoeningen of handicaps? Ja - Neen.*

*Is U vanwege deze ziekte(n), aandoening(en) of handicap(s) belemmerd in uw dagelijkse bezigheden? Voortdurend / Af en toe / Niet of zelden*

*Is U als gevolg van deze ziekte(n), aandoening(en) of handicap(s) bedlegerig? Voortdurend / Af en toe / Niet of zelden.*

**SEE2001**

*Hebt u last van één of meerdere langdurige ziekten, langdurige aandoeningen of handicaps? Ja - Nee.*

*Indien JA, bent u door deze ziekten, aandoeningen of handicaps belemmerd in uw dagelijkse bezigheden? Voortdurend / Af en toe / Niet of zelden.*

*Indien JA, bent u bedlegerig vanwege deze ziekten, aandoeningen of handicaps? Voortdurend / Af en toe / Niet of zelden.*

**APS-survey 2002 en volgende**

*Heeft U last van één of meerdere langdurige ziekte(n), langdurige aandoening(en) of handicap(s)? Ja - Neen.*

*Is U vanwege deze ziekte(n), aandoening(en) of handicap(s) voortdurend, af en toe of zelden of niet belemmerd in uw dagelijkse bezigheden?*

*Voortdurend - Af en Toe -Zelden of Niet.*

**EAK 2002**

*Hebt u een handicap of lijdt u aan een langdurig gezondheidsprobleem? Ja - Neen.*

**EAK 2007**

*Ervaart U in uw dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder door een handicap, een langdurige aandoening of een langdurige ziekte (al dan niet werkgerelateerd). Ja, in erge mate, Ja, in zekere mate, Neen.*

**ESS 2006/2007**

*Wordt u op de een of andere manier gehinderd in het uitvoeren van dagelijkse activiteiten door een langdurige ziekte of door een handicap, of door een lichamelijke of geestelijke aandoening? Ja, erg - Ja, in zekere mate - Nee.*

**SILC 2004-2007**

*Lijdt u aan een handicap, langdurige ziekte of aandoening (gezondheidsprobleem)*

*Bent u, vanwege een gezondheidsprobleem, gedurende de laatste zes maanden of langer beperkt geweest in activiteiten die mensen gewoonlijk doen?*

*Ja, erg beperkt, Ja, beperkt, Neen, niet beperkt.*

De vraagformulering in de verschillende enquêtes is weliswaar niet identiek maar toch voldoende gelijklopend om de resultaten te kunnen vergelijken. In alle enquêtes wordt gepeild naar de aanwezigheid van zowel handicaps als van langdurige gezondheidsaandoeningen maar omdat ze in één adem worden genoemd en niet in afzonderlijke vragen worden behandeld, kan geen onderscheid tussen beide worden gemaakt. Het aspect "langdurigheid" zit in het begrip handicap zelf vervat. Voor ziektes wordt steeds gevraagd naar langdurige of chronische ziektes (of aandoeningen of gezondheidsproblemen). Kortstondige ziektes of ziektes waarvan de respondent verwacht dat ze niet lang zullen duren, zouden dus niet vermeld mogen zijn.

Door de vraagformulering wordt een breed net uitgeworpen, maar daarna wordt de "vangst" gereduceerd door te vragen naar de invloed van de ziektes en handicaps op het dagelijkse leven. In de PSBH, de Gezondheidsenquête, de APS-survey en de SILC wordt aan respondenten die een gezondheidsprobleem, ziekte, aandoening of handicap vermelden, vervolgens gevraagd of zij er hinder of belemmeringen van ondervinden in hun dagelijkse bezigheden. In de gezondheidsenquêtes en de SEE2001 kan ook bedlegerigheid als gevolg worden vermeld. In de EAK 2002 wordt alleen gevraagd naar belemmeringen in de deelname aan het arbeidsleven (daarover later meer). Deze enquêtes maken het dus

mogelijk om binnen de groep die verklaart een handicap of een langdurige ziekte te hebben, een deelgroep te onderscheiden die daar in het dagelijkse leven of in het arbeidsleven last van heeft. Op basis van de ESS en de EAK-2007 is dit niet mogelijk omdat de aspecten “aanwezigheid van een handicap, ziekte of aandoening” en “resulterende belemmeringen” samen in één vraag zitten.

Om te kunnen spreken van een arbeidshandicap, is vereist dat de gezondheidsbeperkingen gepaard gaan met belemmeringen in het arbeidsleven. In de EAK 2002 is dit rechtstreeks gemeten, maar op basis van alle andere enquêtes kan wel worden achterhaald of handicaps en langdurige gezondheidsproblemen voorkomen en of zij belemmeringen in het dagelijks functioneren tot gevolg hebben (waartoe de respondent het werk kan rekenen) Tabel 1 laat zien hoeveel mensen verklaren een handicap of langdurige ziekte te hebben en voor hoeveel mensen dat resulteert in belemmeringen in het dagelijkse leven of (enkel EAK 2002) op het gebied van arbeid. In de EAK-2007 legt de eerste vraag een relatie met hinder in de dagelijkse bezigheden en daarna volgen enkele vragen naar de ondersteuning bij het werk die men krijgt of nodig denkt te hebben. In het volgende overzicht beperken we ons tot de resultaten op basis van de eerste vraag.

**Tabel 1 : Handicapgerelateerde enquêteresultaten. Vlaams Gewest**

Enquête	leeftijd	% met handicap of langdurige ziekte	% met belemmeringen
PSBH-1998	16-64	17.8	14.0
PSBH-2000	16-64	14.0	10.3
Gezondheidsenquête 1997	16-64	22.6	14.7
Gezondheidsenquête 2001	15-64	21.0	13.0
Gezondheidsenquête 2004	15-64	19.0	12.2
SEE2001	15-64	16.0	12.3
APS-survey 2002	18-64	16.6	12.3
EAK - 2002	15-64	16.2	12.7
EAK-2007	15-64	-	12.5
ESS -2006/2007	15-64	-	17.5
SILC- 2007	16-64	17.0	15.7

Omdat het type enquête, de enquêtepopulatie en het enquêtejaar verschillen, is het niet verwonderlijk dat de vastgestelde percentages uiteenlopen. De omvangrijkste enquête, de SEE2001 met 3 475 000 respondenten tussen 15 en 64 jaar, levert de betrouwbaarste cijfers op (16% - 12.3%).

### 1.3. De werkzaamheidsgraad<sup>3</sup> van mensen met een arbeidshandicap

De PSBH, de Gezondheidsenquête, de APS-survey, de SEE2001, de ESS-2006/2007 en de EAK-2007 laten toe na te gaan hoe het gesteld is met de arbeidsdeelname van mensen die ten gevolge van een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem belemmeringen in hun dagelijks leven ervaren. Bovendien kan, zij het op basis van uiteenlopend materiaal, rekening worden gehouden met de ernst daarvan. Tabel 2 vat de bevindingen samen. Ter vergelijking zijn ook de resultaten op van de EAK-2002 vermeld, hoewel hiervoor het onderscheid naar ernst van de belemmeringen in het dagelijkse leven niet kan worden gemaakt.

**Tabel 2 : Werkzaamheidsgraad van mensen met belemmeringen (Vlaams Gewest)**

survey	totale populatie	mensen met belemmeringen	lichte belemmeringen	ernstige belemmeringen
<i>EAK-2002</i>	63.5	45.7		
EAK-2007	65.6	42.2	56.5	24.9
PSBH-1998	63.8	44.8	50.8	25.5
PSBH-2000	64.7	46.2	54.3	27.5
SEE2001	64.1	39.6	48.0	24.8
Gezondheidsenquête 1997	70.9	40.8	49.5	29.9
Gezondheidsenquête 2001	71.8	49.5	62.7	34.7
Gezondheidsenquête 2004	73.2	48.8	59.7	36.4
APS-2002	68.1	49.7	59.3	37.5
ESS – 2006/2007	64.0	45.9	52.8	16.7
SILC-2007	63.7	39.5	46.8	22.7

Niet alleen het begrip “handicap” is in de enquêtes verschillend geoperationaliseerd, ook de werkzaamheid, d.w.z. wie als “werkend” wordt beschouwd, is niet op dezelfde manier omschreven. Als we daarvan abstractie maken, en een soort gemiddelde maken voor het decennium dan ligt de werkzaamheidsgraad van mensen die belemmeringen ondervinden in de vermelde surveys gemiddeld 22% lager dan in de totale bevolking op werkzame leeftijd. Voor lichte belemmeringen is het verschil gemiddeld maar 12%, voor ernstige belemmeringen loopt het op tot 38%.

In vorige versies van deze nota hebben we een en ander meer in detail uitgewerkt op basis van de Socio-Economische enquête 2001, veruit de omvangrijkste enquête die ooit gehouden is (zie ook Samoy, 2005). Nu doen we dit op basis van de meest recente enquête, de EAK 2007.

---

<sup>3</sup> De “**werkzaamheidsgraad**” is het aandeel werkende personen in de bevolking op arbeidsleeftijd (werkzame leeftijd). De term is synoniem met netto-arbeidsparticipatie of netto-arbeidsdeelname. De bruto-arbeidsparticipatie of – deelname komt overeen met de activiteitsgraad (het aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd dat actief is op de arbeidsmarkt hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende).

## Enkele resultaten van de EAK-2007

### 1.3.1. Voorkomen van handicaps en arbeidsdeelname

Eén persoon op de acht (12.5%) zegt een handicap of een langdurige gezondheidstoornis te hebben die hinder veroorzaakt in het dagelijkse leven. Het betreft bijna een half miljoen personen (15-64 jaar). Er is een grote kloof (29%) in werkzaamheid tussen personen zonder of met hinder (71.2% - 42.2% werkenden). T.o.v. personen die in erge mate hinder ondervinden is die kloof nog veel groter (46.3%). In deze laatste groep zijn er wel veel mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en nooit aan werken toe kunnen komen (zie verder).

**Tabel 3 : Arbeidsdeelname (%) in het Vlaamse Gewest (15-64 jaar)**

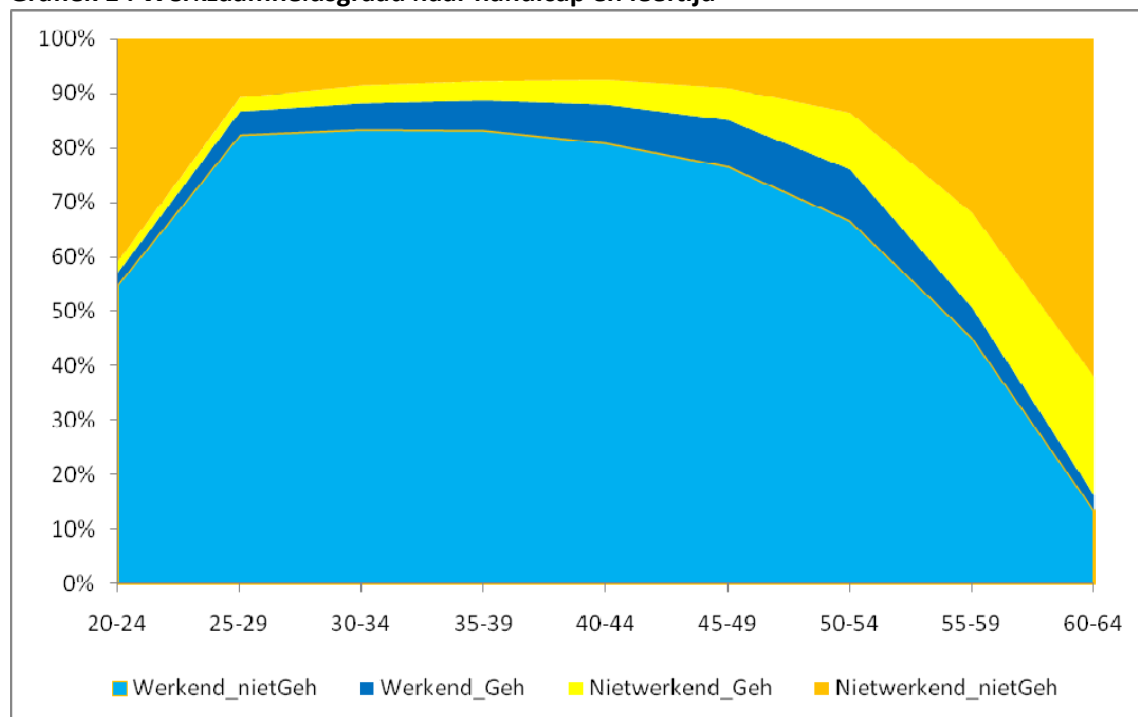
IAB-statuut	Hinder			Geen hinder	Totaal
	Erge mate (1)	Zekere mate (2)	(1) + (2)		
Werkloos	5.1	4.5	4.7	2.7	3.0
Inactief	70.0	39.0	53.1	26.1	31.4
Werkend	24.9	56.5	42.2	71.2	65.6
Totaal (N)	218 000	263 000	482 000	3 375 000	4 048 000*
% in de populatie	5.6%	6.8%	<b>12.5%</b>	87.5%	100%

Bron : FOD Economie –Algemene Directie Statistiek –EAK 2007 2<sup>e</sup> kwartaal (Vlaams Gewest). Bewerking : Departement WSE, SVR

\* Hoger aantal dan de som van de deelgroepen, wegens non-response van 191 000 op de vraag naar hinder.

Grafiek 1 toont hoe de werkzaamheid varieert naargelang de leeftijd en de handicap (of langdurige gezondheidsaandoening).

**Grafiek 1 : Werkzaamheidsgraad naar handicap en leeftijd**



Bron : FOD Economie –Algemene Directie Statistiek –EAK 2007 2<sup>e</sup> kwartaal (Vlaams Gewest). Bewerking : Departement WSE, SVR.

De oppervlakte onder de scheidingslijn tussen werkenden en niet-werkenden (tussen blauw en geel) komt overeen met het % werkenden. Dat % neemt toe tot op 25-29 jaar, blijft een tijd vrijwel gelijk en wordt kleiner vanaf 45-49 jaar. Omgekeerd vermindert de oppervlakte boven de scheidingslijn (% niet-werkenden), blijft ook een tijd constant en wordt dan groter. Op hogere leeftijden zijn er steeds meer gehandicapten (werkenden + niet-werkenden), maar vanaf 50-54 jaar zijn er steeds minder van aan het werk. De afname van de arbeidsdeelname na 50 jaar geldt echter ook voor niet-gehandicapten. Welk is dan de aparte invloed van leeftijd en handicap ? En welke rol speelt ook nog de sekse en het opleidingsniveau ?

Over de relatie tussen al deze kenmerken en de werkzaamheid kunnen de volgende vaststellingen worden gemaakt op basis van de EAK-2007 (2<sup>e</sup> kwartaal) :

- ✓ De werkzaamheidsgraad is hoger bij mannen (71%) dan bij vrouwen (60%).
- ✓ Bij 20-49 jarigen is de werkzaamheid veel hoger (72%) dan bij 50+ ers (49%).
- ✓ Bij hooggeschoolden is de werkzaamheid veel hoger (77%) dan bij laaggeschoolden (49%).

Maar diezelfde factoren staan ook in relatie tot het ervaren van hinder door handicaps of langdurige gezondheidsaandoeningen.

- ✓ Hinder komt iets meer voor bij vrouwen (12.9%) dan bij mannen (12.0%).
- ✓ Onder de 50-64 jarigen ervaart 22% hinder, onder de 20-49 jarigen slechts 9%.
- ✓ Onder de laaggeschoolden ervaart 20% hinder, onder de hooggeschoolden slechts 9%.

Als we vaststellen dat de werkzaamheid van mensen die hinder ondervinden door een handicap veel lager is dan die van niet-gehandicapten, hoe kunnen we in het kluwen van determinerende kenmerken dan nog de invloed van handicaps onderscheiden ? Om die vraag te beantwoorden werd een (binaire) logistische regressie uitgevoerd op de kans om te werken versus niet te werken, met sekse (M/V), leeftijd (20-49/50-64), opleidingsniveau (laag, hoog) en handicap (neen/ja) als voorspellende variabelen. In dit model zijn de  $\text{Exp}(B)$  coëfficiënten respectievelijk 0.55 of 1.8 / 0.43 of 2.3 / 3.5 / 0.42 of 2.4. Het opleidingsniveau heeft dus de sterkste invloed, maar wordt op een gedeelde tweede plaats gevolgd door handicap en leeftijd. Wanneer we in het model niet alle handicaps opnemen, maar enkel de handicaps die erge hinder veroorzaken, dan wordt dit de sterkste voorspellende variabele ( $\text{Exp}(B)=5.2$ ). Eenzelfde analyse op andere enquêtes in Vlaanderen heeft eveneens een grote onafhankelijke invloed van de handicaps op de werkzaamheid aangetoond (Samoy, 2005).

Onder alle mensen die hinder ondervinden (482 000) zijn er 279 000 niet-werkenden. Dit zijn in hoofdzaak inactieven (256 000) naast 23 000 werkzoekenden (IAB-definitie)<sup>4</sup>. Daarnaast zijn er 203 000 werkenden. We gaan wat dieper in op de onderscheiden groepen.

---

<sup>4</sup> In juni 2007 waren er bijna 28 000 bij de VDAB ingeschreven werkzoekende arbeidsgehandicapten. Met wat voorbehoud bij een vergelijking van cijfers uit twee erg uiteenlopende bronnen zijn er dus een 5000-tal die zichzelf in een enquête niet meer als werkzoekende (zouden) identificeren, maar als inactieve.

### 1.3.2. Niet-werkenden met hinder

De impact van een handicap of langdurige gezondheidsaandoening kan zo groot zijn dat men zichzelf geen enkele kans meer geeft op de arbeidsmarkt. Zo zegt 38% (175 000) van zij die hinder ondervinden dat ze helemaal geen betaalde arbeid meer kunnen verrichten (58% of 120 000 onder wie in erge mate hinder ondervindt maar ook 22% of 55 000 onder wie in zekere mate hinder ondervindt).

Bij respondenten die vermelden dat ze hinder ondervinden, maar zichzelf niet als volledig werkonbekwaam beschouwen, is gevraagd welke vormen van ondersteuning ze nodig denken te hebben om te kunnen werken. Eenzelfde persoon kan meerdere vormen van ondersteuning vragen.

**Tabel 4 : Ondersteuning niet-beroepsactieven met hinder (excl. volledig werkonbekwamen).**

Ondersteuning gevraagd bij ...	%	Aantal
Aanpassing van het soort taken	84	85 000
Aanpassing van de hoeveelheid werk	50	50 000
Hulp bij verplaatsing van en naar het werk	7	7 000
Hulp bij verplaatsing op het werk	3	3 000
Aangepaste uitrusting	12	12 000
Hulp van collega's	14	14 000
Totaal (minstens één vorm van steun gevraagd)	100	101 000

Bron : FOD Economie –Algemene Directie Statistiek –EAK 2007 2<sup>e</sup> kwartaal (Vlaams Gewest) Bewerking : Departement WSE, SVR

Aanpassing van de taken en de hoeveelheid werk komen op de eerste plaats, maar ook de hulp van collega's en aangepaste uitrusting is van belang. Een kleine groep niet-actieven verwacht dat ze zonder hulp niet op het werk zullen geraken.

### 1.3.3. Werkenden met hinder

Onder de werkenden zijn er 7.8% (203 000) met hinder door een handicap of een langdurige gezondheidsaandoening, maar het loopt op tot 12.1% onder de 50+ ers. Onder de werkende mannen zijn er 7.6% met hinder, onder de vrouwen 8.1%. Eén op de vier werkenden met hinder ervaart in erge mate hinder, drie op de vier in zekere mate.

Het aandeel werkenden met hinder varieert naargelang het statuut van de (hoofd)activiteit (tabel 5). Het hoogste percentage treffen we aan bij arbeiders uit de private sector, bij statutaire ambtenaren en bij Helpers. Onder de bedienden in de private sector zijn er het minst, en ook bij de zelfstandigen is het aandeel veel geringer. Contractuele ambtenaren nemen een middenpositie in.

**Tabel 5 : Beroepsactieven naar beroepsstatuut van de hoofdactiviteit en handicap**

Beroepsstatuut van de Hoofdactiviteit	Handicap / langdurige gezondheidsaandoening		Totaal
	Ja	Neen	
Private sector / Arbeider	10.0	90.0	100%
Private sector / Bediende	5.6	94.4	100%
Openbare sector / statutaire ambtenaar	10.0	90.0	100%
Openbare sector / contractueel	8.2	91.8	100%
Zelfstandige zonder personeel	5.7	94.3	100%
Zelfstandige met personeel	6.5	93.5	100%
Helper (medewerkend gezinslid zonder vergoeding)	9.9	90.1	100%
Totaal %	7.8	92.2	100%
Totaal Aantal	203 000	2 402 000	2 605 000

Bron : FOD Economie - Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS, 2007, 2<sup>e</sup> kwartaal, Vlaams Gewest (bewerking Departement WSE, SVR).

Het aandeel personen met hinder varieert ook naargelang de sector van tewerkstelling. Zowel in de primaire als in de quartaire sector zijn er relatief het meest (10%), maar het gaat respectievelijk om 5000 en 80 000 personen. Daarop volgt de tertiaire sector (7%, 73 000) en de secundaire (6%, 45 000).

Ervaren van hinder is ook gebonden aan de beroepsgroep waartoe iemand behoort (tabel 6)

**Tabel 6 : Beroepsactieven naar beroep (ISCO-classificatie) en handicap**

Beroepen	Handicap / langdurige gezondheidsaandoening		Totaal
	Ja	Neen	
Intellectuele en wetenschappelijke beroepen	5.0	95.0	100%
Uitvoerende macht, bedrijfsleiders, hoger kader	5.6	94.4	100%
Bedienden in administratieve functies	6.5	93.5	100%
Intermediaire beroepen	7.9	92.1	100%
Ambachtslieden en vakarbeiders	9.1	90.9	100%
Machine en installatiebestuurders, montagearbeiders	9.2	90.8	100%
Dienstverlenend en verkoopspersoneel	9.3	90.7	100%
Landbouwers, vissers	9.4	90.6	100%
Strijdkrachten	9.4	90.6	100%
Ongeschoolde arbeiders en bedienden	12.7	87.3	100%
Totaal %	7.8	92.2	100%
Totaal Aantal	203 000	2 402 000	2 605 000

Bron : FOD Economie - Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS, 2007, 2<sup>e</sup> kwartaal, Vlaams Gewest (bewerking Departement WSE, SVR).

Onder de ongeschoolde arbeiders en bedienden zijn er meer dan twee keer zoveel die hinder ondervinden dan onder intellectuele en wetenschappelijke beroepen, en ook veel meer dan onder bedrijfsleiders, hoger kader, en zelfs dan onder bedienden in administratieve functies.

Bij de niet-werkenden werd gevraagd welke ondersteuning men nodig denkt te hebben, bij de werkenden werd, in dezelfde termen, gevraagd naar de steun die men effectief geniet.

**Tabel 7 : Vormen van ondersteuning bij beroepsactiviteiten met hinder**

Krijgt ondersteuning bij ...	%	Aantal
Aanpassing van het soort taken	51.2	104 000
Aanpassing van de hoeveelheid werk	35.8	73 000
Hulp bij verplaatsing van en naar het werk	2.1	4 000
Hulp bij verplaatsing op het werk	0.9	2 000
Aangepaste uitrusting	13.4	27 000
Hulp van collega's	18.7	38 000
Totaal (minstens één vorm van ondersteuning)	94.2	191 000
Geen ondersteuning	5.8	12 000

Bron : FOD Economie –Algemene Directie Statistiek –EAK 2007 2<sup>e</sup> kwartaal (Vlaams Gewest) Bewerking : Departement WSE, SVR.

Aanpassingen van het soort werk en de hoeveelheid werk zijn de meest voorkomende vormen van ondersteuning om mensen die hinder ondervinden te laten participeren. Hulp van collega's, en aangepaste uitrusting zijn voor velen ook een belangrijke steun. Het is opmerkelijk dat zeer weinig werkenden met hinder geen enkele vorm van ondersteuning beweren te krijgen.

Ter afronding geven we de resultaten van de *European Social Survey* (ESS2006-2007). We bekijken het voorkomen van handicaps (tabel 8) en daarna de arbeidsdeelname (tabel 9)

**Tabel 8 : Aandeel mensen dat in de dagelijkse activiteiten beperkt wordt door een langdurige ziekte, een handicap of een lichamelijke of geestelijke aandoening, in diverse landen (ESS– 2006-2007 / 15-64jaar)**

	Beperkingen			
	Erg (1)	In zekere mate (2)	(1) + (2)	Geen
Ukraine	6.4	28.4	34.8	65.2
Russian Federation	3.2	25.7	28.9	71.1
Slovenia	7.6	17.8	25.4	74.6
Finland	5.2	19.1	24.4	75.6
Sweden	5.6	17.8	23.3	76.7
Hungary	5.8	17.3	23.1	76.9
Netherlands	4.9	16.9	21.8	78.2
Poland	4.4	17.3	21.7	78.3
Denmark	4.3	17.4	21.7	78.3
Norway	3.3	17.6	20.9	79.1
Germany	3.9	16.3	20.2	79.8
United Kingdom	7.2	12.1	19.3	80.7
Estonia	4.2	14.1	18.2	81.8
France	4.1	14.0	18.1	81.9
<b>Belgium</b>	<b>3.4</b>	<b>14.2</b>	<b>17.6</b>	<b>82.4</b>
Austria	2.2	15.0	17.2	82.8
Slovakia	2.4	14.3	16.7	83.3
Portugal	3.6	11.8	15.4	84.6
Switzerland	1.9	13.0	15.0	85.0
Bulgaria	3.0	11.8	14.7	85.3
Ireland	2.8	10.7	13.6	86.4
Spain	2.4	7.5	9.9	90.1
Cyprus	2.3	3.2	5.5	94.5

**Tabel 9 : Aandeel mensen dat in de dagelijkse activiteiten beperkt wordt door een langdurige ziekte, een handicap of een lichamelijke of geestelijke aandoening, in diverse landen en de werkzaamheidsgraad (ESS– 2006-2007/ 15-64jaar)**

	% met beperkingen	Werkzaamheidsgraad (% gewerkt in de laatste 7 dagen)		
		15-64 jarigen	Alle 15-64-jarigen (1)	met beperkingen (2)
Ukraine	34.8	53.4	46.0	7.4
Russian Federation	28.9	63.8	56.5	7.3
Slovenia	25.4	55.3	38.5	16.8
Finland	24.4	68.0	56.8	11.2
Sweden	23.3	74.6	65.8	8.8
Hungary	23.1	58.0	38.2	19.8
Netherlands	21.8	71.5	50.3	21.2
Poland	21.7	56.0	43.7	12.3
Denmark	21.7	73.0	55.2	17.8
Norway	20.9	77.7	61.8	15.9
Germany	20.2	63.0	51.8	11.2
United Kingdom	19.3	69.8	45.4	24.4
Estonia	18.2	71.4	52.9	18.5
France	18.1	64.6	51.5	13.1
<b>Belgium</b>	<b>17.6</b>	<b>61.2</b>	<b>43.8</b>	<b>17.4</b>
Austria	17.2	70.2	63.8	6.4
Slovakia	16.7	55.3	40.1	15.2
Portugal	15.4	61.9	46.9	15.0
Switzerland	15.0	71.1	58.4	12.7
Bulgaria	14.7	55.1	36.2	18.9
Ireland	13.6	65.4	50.0	15.4
Spain	9.9	67.9	40.5	27.4
Cyprus	5.5	59.7	33.3	26.4

De cijfers voor België als geheel wijken wat af van die voor Vlaanderen uit de EAK-2007 (er zijn geen gegevens over heel België uit de EAK-2007) omdat de situatie niet dezelfde is in de verschillende gewesten, zoals ook al bleek uit analyses van de EAK-2002 en de Gezondheidsenquête.

De percentages mensen met beperkingen in de verschillende landen lopen zo sterk uiteen (5% tot 34.8%) dat men zich moet afvragen of het wel over dezelfde "soort" mensen gaat. Ook in de Europese EAK-2002 stelde men dezelfde variatie vast (Samoy, Tielens, 2004). De werkzaamheidsgraad van alle mensen en die van mensen met beperkingen variëren ook heel sterk. Van belang is vooral de achterstand in werkzaamheid die varieert van 6.4% tot 27.4%. In vrijwel alle opzichten neemt België een middenpositie in.

#### 1.4. Focus op de arbeidsgehandicapten

In het Vlaamse Gewest bedraagt het aantal mensen dat in de EAK 2002 verklaart een handicap te hebben of te lijden aan een langdurig gezondheidsprobleem 16.2%, wat overeenkomt met ongeveer 640 000 personen. Op basis van de specifieke vervolgvragen voor werkenden en niet-werkenden over problemen in de arbeidssituatie of bij het zoeken naar werk, kunnen de volgende EAK-respondenten als arbeidsgehandicapten worden aangemerkt: de niet-werkenden die verklaren dat hun handicap of gezondheidsprobleem iedere beroepsactiviteit onmogelijk maakt of dat ze beperkt zijn in het soort of de hoeveelheid werk die ze zouden aankunnen en/of in de verplaatsing naar een eventuele arbeidsplaats, en de werkenden die verklaren dat hun handicap of gezondheidsprobleem beperkingen meebrengt inzake aard van het werk, hoeveelheid werk en verplaatsing naar het werkt. Op grond van deze criteria telt de EAK voor het Vlaamse Gewest 12.7% *arbeidsgehandicapten*, wat overeenkomt met ongeveer 500 000 personen. De werkzaamheidsgraad van deze groep bedraagt 37.4%, terwijl de globale werkzaamheidsgraad in het tweede kwartaal van 2002 in Vlaanderen 63.5% bedroeg.

Het is opmerkelijk dat het percentage *arbeidsgehandicapten* in de EAK-2002 (12.7%) vrijwel overeenkomt met het percentage dat in de EAK-2007 aangeeft dat ze *hinder ondervinden in hun dagelijks leven* (12.5%). Uit de vervolgvragen uit de EAK-2007 blijkt trouwens dat onder de niet-werkenden, naast een grote groep die zichzelf als volledig werkonbekoemd beschouwt, de grote meerderheid aangeeft dat ze een of andere vorm van ondersteuning nodig zouden hebben om te kunnen werken. En onder de werkenden krijgt de overgrote meerderheid een vorm van ondersteuning. Dit laat toe te stellen dat ook de 12.5% uit de EAK-2007 als *arbeidsgehandicapt* mag worden beschouwd. Hinder ondervinden in het dagelijks leven blijkt een goede proxy te zijn voor hinder bij het (kunnen) werken. Ook in de EAK-2007 gaat het om ongeveer 500 000 personen.

Het is interessant om na te gaan of we de 500 000 zelf-verklaarde arbeidsgehandicapten, van wie er grosso modo 300 000 niet en 200 000 wel werken, ook via administratieve bronnen over uitkeringsstelsels en voorzieningen in het Vlaamse Gewest kunnen terugvinden.

Een aantal **niet-werkende arbeidsgehandicapten** zijn te vinden in de arbeidsongeschiktheidsstelsels. Het gaat om ongeveer 130 000 mensen met een invaliditeitsuitkering (ZIV – werknemers + zelfstandigen op 31-12-2007), ongeveer 50 000 met een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten en naar schatting 50 000 mensen met een uitkering op grond van een arbeidsongeval of een beroepsziekte (het precieze aantal is niet bekend, zie ook Samoy, 2009b). Aangezien de uitkering in al deze stelsels gecombineerd kan worden met gedeeltelijk werken, zijn deze ramingen wellicht te hoog. Daarom nemen we aan dat er in deze regelingen samen ongeveer 200 000 niet werkende arbeidsgehandicapten zitten. Voegen we daar de 30 000 niet-werkende werkzoekende arbeidsgehandicapten van de VDAB bij (zie verder), dan komen we uit op 230 000. Van de 300 000 mensen die in de EAK verklaard hebben dat ze een arbeidshandicap hebben en niet werken, zijn er dus een 70 000 mensen die we niet in de arbeidsongeschiktheidsstelsels of in de werkloosheid terugvinden. Een deel ontvangt wellicht leefgeld of is op invaliditeit bij de overheid of in het onderwijs, maar een deel kan

ook huisvrouw of -man zonder uitkering zijn. Binnenkort zullen analyses van het datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming toelaten om al deze cijfers veel precieser te bepalen.

Van de **200 000 werkende** arbeidsgehandicapten die er op basis van de EAK zouden zijn, kennen we maar een kleine fractie, namelijk de werknemers van de beschutte of sociale werkplaatsen, de werknemers op de reguliere arbeidsmarkt met een loonkostensubsidie en/of een arbeidspostaanpassing en een aantal deeltijds werkenden (zie verder). Samen zijn dat ongeveer 40 000 mensen. De overige 160 000 blijven buiten blikveld van het categoriale gehandicaptenbeleid.

We gaan we nu nader in op de samenstelling en de kenmerken van de groep werkzoekende en de groep werkende arbeidsgehandicapten.

#### 1.4.1 Werkzoekende arbeidsgehandicapten

Werkzoekende arbeidsgehandicapten kunnen al dan niet als werkzoekend ingeschreven zijn bij de VDAB. Omdat over de niet ingeschrevenen (1.4.1.2.) weinig bekend is, behandelen we eerst de ingeschrevenen.

##### 1.4.1.1. Bij de VDAB ingeschreven werkzoekende arbeidsgehandicapten

#### **Situatie tot 31-12-2008**

Onder werkzoekende arbeidsgehandicapten verstond de VDAB ingeschreven werkzoekenden die behoren tot een van de volgende vier categorieën :

1. Werkzoekenden die bij de VDAB geregistreerd zijn met een VAPH- inschrijving, wat inhoudt dat hun verzoek om bijstand is goedgekeurd en zij toegang hebben gekregen tot een vorm van bijstand op het gebied van arbeid (een zogeheten W2- of W3-bijstandsveld).
2. Werkzoekenden die door de RVA en/of de VDAB aangemerkt zijn als “gedeeltelijk” of “zeer beperkt” geschikt. Tot voor kort werden hiertoe de volgende definities gehanteerd die nog steeds van toepassing zijn voor wie dit label heeft gekregen :

*“De werkzoekenden met **normale geschiktheid** zijn de voor de arbeidsmarkt beschikbare werkzoekenden die geschikt zijn om het beroep uit te oefenen waarin zij ingeschreven zijn; zij moeten bijgevolg over de beroepsvaardigheid en het rendement beschikken, die normaal van een werknemer van hun leeftijd in hetzelfde beroep geëist wordt.*

*Beschikken over een **gedeeltelijke geschiktheid**, de werkzoekenden voor wie de lichamelijke geschiktheid iets onder de geschiktheid ligt die in het beroep gewoonlijk verlangd wordt of voor wie karakteriele of morele factoren een ernstige handicap vormen voor hun wederinschakeling in het normale productieproces (ongeacht of het in het oorspronkelijk beroep is of in welke andere betrekking dan ook) en ook lichamenlijk gehandicapten wier wedertewerkstelling afhankelijk is van een beroepsherscholing of een revalidatie.*

*Werkzoekenden met een **zeer beperkte geschiktheid** zijn de lichamelijk of geestelijk gehandicapten die voor een beroepsherscholing en/of revalidatie niet in aanmerking komen, zodat zij slechts zeer moeilijk opnieuw in het normale productieproces kunnen ingeschakeld worden.”*

Sedert een paar jaar worden voor de categorieën “gedeeltelijke en zeer beperkte geschiktheid” de volgende nieuwe definities gehanteerd :

***Gedeeltelijke geschiktheid :***

- *Het niet kunnen uitvoeren van bepaalde functies of functietaken omwille van medische en/of psychische beperkingen (attestering van arbeidsongeschiktheid minder dan 33%), of*
- *Werkzoekenden met een VAPH inschrijving, bijstandsveld W3 (normaal economisch circuit)*

***Zeer beperkte geschiktheid :***

- *Werkzoekenden die om medische en/of psychische redenen niet tewerkgesteld kunnen worden in het normale economisch circuit en toegeleid moeten worden naar een beschermde tewerkstelling (attestering van arbeidsongeschiktheid vanaf 33% tot 66%) - de gegevens van de RVA komen automatisch op de dossiers van de werkzoekenden, of*
- *Werkzoekenden met een VAPH inschrijving, bijstandsveld W2 (beschutte tewerkstelling)*

3. Werkzoekenden met als hoogste onderwijsniveau BuSO, een onderwijsvorm voor mensen met diverse types handicap. In de praktijk gaat het vooral om mensen die opleidingsvorm 3 (beroepsonderwijs) van type 1 voor jongeren met een licht mentale handicap hebben gevolgd.

4. (Sedert oktober 2006) Normaal geschikte werkzoekenden zonder VAPH-erkenning, die geen BLO- of BuSO-afgestudeerden zijn, maar een **BuSO-studie afgebroken** hebben en als hoogste onderwijsniveau lager onderwijs, eerste graad secundair onderwijs, deeltijds beroepssecundair of tweede graad beroepsonderwijs hebben. Dat iemand door een CLB naar het BuSO werd verwezen, ook al wordt deze studie later afgebroken, is een voldoende aanwijzing voor de aanwezigheid van een handicap.

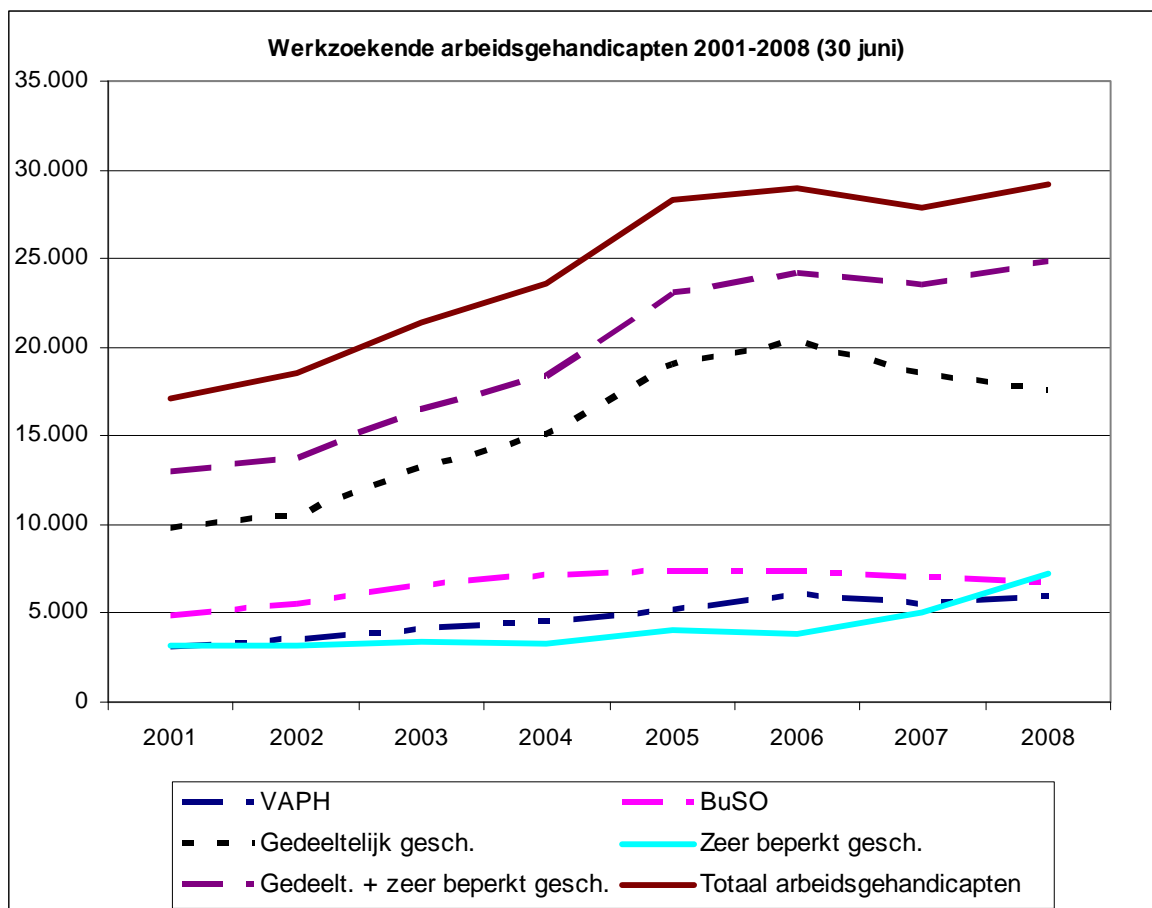
Tabel 10 en grafiek 2 tonen de ontwikkeling van het aantal arbeidsgehandicapten in Vlaanderen tot midden 2008

**Tabel 10 : Arbeidsgehandicapten (NWWZ) in Vlaanderen (VDAB)**

	Juni 2001	Juni 2002	Juni 2003	Juni 2004	Juni 2005	Juni 2006	Juni 2007	Juni 2008
VAPH-inschrijving	3 083	3 555	4 008	4 487	5 110	6 048	5 441	5930
BuSO- afgestudeerden	4 783	5 530	6 605	7 079	7 313	7 351	6 973	6648
Gedeeltelijk geschikten	9 714	10 518	13 127	15 014	18 968	20 303	18 397	17554
Zeer beperkt geschikten	3 210	3 216	3 354	3 328	4 054	3 791	5 067	7293
Gedeelt. + zeer beperkt geschikten	12 924	13 734	16 481	18 342	23 022	24 094	23 464	24 847
<b>Totaal arbeidsgehandicapt*</b>	<b>17 140</b>	<b>18 549</b>	<b>21 400</b>	<b>23 612</b>	<b>28 256</b>	<b>28 995</b>	<b>27 815</b>	<b>29 211</b>
Andere werkzoekenden.*	144 861	159 028	182 914	194 206	206 336	197 183	154 074	142 309
Totaal werkzoekenden*	162 001	177 577	204 314	217 818	234 592	226 178	181 889	171 520
<b>% arbeidsgehand.</b>	<b>10.6</b>	<b>10.4</b>	<b>10.5</b>	<b>10.8</b>	<b>12.0</b>	<b>12.8</b>	<b>15.3</b>	<b>17.0</b>

\* Inclusief personen in beroepsopleiding

**Grafiek 2 : Evolutie van het aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten (VDAB)**



Van 2001 tot 2006 ging het aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten in sterk stijgende lijn. De opvallende toename tussen juni 2004 en juni 2005 is vooral te wijten aan het feit dat oudere werkzoekenden, ingevolge de gewijzigde reglementering, opnieuw beschikbaar moesten zijn voor de arbeidsmarkt. Tussen juni 2006 en juni 2007 is er een daling (-4 %), die evenwel veel geringer is dan de daling bij de andere werkzoekenden (-22%), zodat het aandeel van de arbeidsgehandicapten onder de werkzoekenden toch toeneemt. Medio 2007 bedroeg dit al 15%. Tussen juni 2007 en juni 2008 stijgt het aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten opnieuw, terwijl het aantal andere werkzoekenden verder daalt, zodat het aandeel van de arbeidsgehandicapten oploopt tot 17%. Zoals blijkt uit de indexen in tabel 11, is de langetermijn ontwikkeling en die in het laatste jaar, niet gelijk voor alle deelgroepen.

**Tabel 11 : Aantal NWWZ arbeidsgehandicapten naar deelgroep (Indexen) (VDAB)**

	2001-2008 (2001=100)	2007-2008 (2007=100)
VAPH	193	109
BuSO	139	95
Gedeeltelijk geschikt	181	95
Zeer beperkt geschikt	227	144
Totaal	170	105

De stijging over de hele periode is het grootst voor de Zeer beperkt geschikten en het kleinst in de BuSO-groep. Ook in het recentste jaar is er een sterke toename van de Zeer beperkt geschikten.

Vergelijkingen tussen de deelgroepen arbeidsgehandicapten (ingeschrevenen in het VAPH, BuSO-afgestudeerden en niet-normaal geschikten) zijn onzuiver, omdat de deelgroepen elkaar overlappen. Zoals blijkt uit tabel 12 behoort maar 6,3% (1830/29211) tot alle drie de deelgroepen, terwijl de grootste groep bestaat uit niet-normaal geschikten die geen BuSO hebben gedaan en niet in het VAPH zijn ingeschreven (22164/29211 = 76%).

**Tabel 12 : Arbeidsgehandicapten in Vlaanderen (NWWZ) (30-06-2008) (VDAB)**

	Normaal geschikt		Niet normaal geschikt*		Totaal
	BuSO	Niet-BuSO	BuSO	Niet-BuSO	
VAPH	279	399	1830	3422	5930
Niet-VAPH	3183	<u>503</u>	853	18742	23281
Totaal	3462	902	2683	22164	29211

\*Gedeeltelijk geschikt + Zeer beperkt geschikt

De 503 arbeidsgehandicapten die normaal geschikt zijn, niet in het VAPH zijn ingeschreven en niet afgestudeerd zijn aan het BuSO, zijn laaggeschoolden met een afgebroken BuSO-opleiding.

De vergelijking van de gehele groep van 29 211 arbeidsgehandicapten met alle werkzoekenden (171 520, inclusief die in opleiding) brengt enkele opvallende verschillen aan het licht (situatie 30-06-2008). Onder de arbeidsgehandicapten zijn er meer uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW's, 92% t.o.v. 80%) en derhalve minder van de andere categorieën. Naar leeftijd zijn er bij de arbeidsgehandicapten meer boven de 50 jaar (33% t.o.v. 27%). Arbeidsgehandicapten zijn ook vaker langdurig werkloos (meer dan 2 jaar, 51% t.o.v. 29%). Naar studieniveau behoort 77% van de arbeidsgehandicapten tot de groep die hoogstens een diploma lager secundair onderwijs heeft (inclusief BuSO), terwijl dit voor alle werkzoekenden samen "slechts" 52% is.

De deelgroepen arbeidsgehandicapten verschillen ook onderling, maar men mag bij het vergelijken niet uit het oog verliezen dat iemand tot meerdere groepen kan behoren. Opvallend is dat 37.5 % van de niet-normaal geschikten 50 jaar of ouder is en dat 47% meer dan drie jaar werkloos is. Hoewel de VAPH-groep in het algemeen jonger is, is ook daarvan een derde meer dan drie jaar werkloos. Meestal gaat het om mensen die als niet-normaal geschikt aangemerkt zijn. Zoals verwacht, heeft de BuSO-groep het "jongste" leeftijdsprofiel.

### **Vanaf 01-01-2009**

De wijze van registreren van de kansengroep arbeidsgehandicapten is sinds aanvang 2009 gewijzigd, in overeenstemming met de bepaling van de personen met een indicatie van arbeidshandicap in het BVR van 18-07-2008 (art. 3). Het gaat nu om de volgende deelgroepen (die elkaar kunnen overlappen) :

1° personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

2° personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;

3° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;

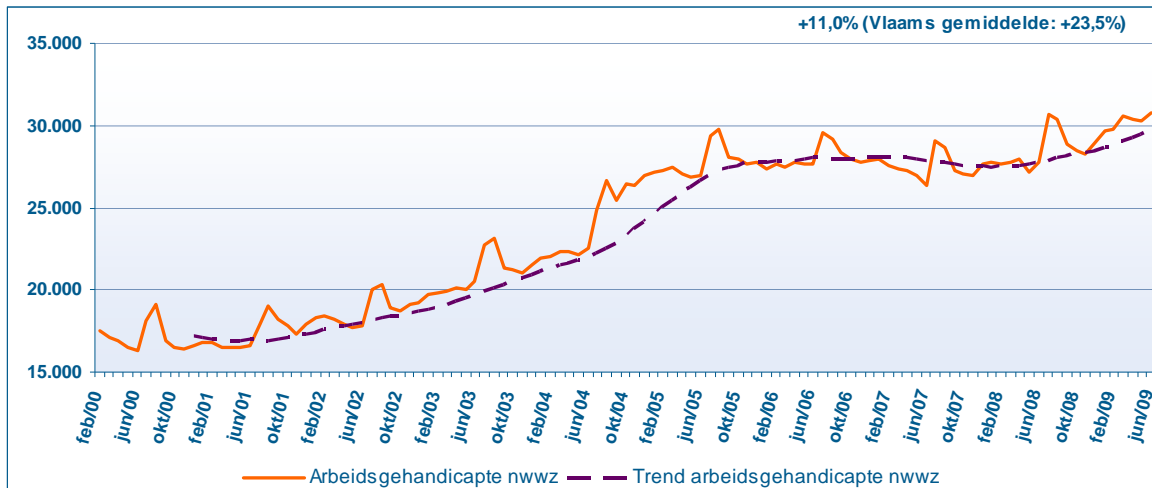
5° personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;

6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

7° personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

In de loop van 2009 zullen er nog twee ingrepen plaatsvinden die de cijfers kunnen wijzigen. De eerste betreft een verbeterde registratie van de BuSO (mét opleidingsvorm) die wellicht niet veel zal veranderen. De tweede betreft die personen waarvoor alleen bekend is dat ze als beperkt geschikt aangemerkt staan en waarvoor de grond daarvoor opnieuw zal worden onderzocht. De nieuwe definitie en telwijze heeft vooralsnog geen grote breuken veroorzaakt (eind dec. 2008 was het aantal 28 984 en eind januari 2009 bedroeg het 29 624), een stijging die gezien de economische crisis volledig in de lijn van de verwachting ligt. Sinds maart 2009 ligt het cijfer boven de 30 000 (cijfers uit Arvastat-VDAB).

**Grafiek 3 : Evolutie van de arbeidsgehandicapte NWWZ\***



\* Deze grafiek wordt elke maand bijgewerkt op [www.werk.be](http://www.werk.be) (Bron : VDAB-Arvstatat)

In de grafiek zijn werkzoekenden in beroepsopleiding niet inbegrepen (1740 in juni 2009). Ook niet inbegrepen zijn de iets meer dan 2000 gerechtigden op een invaliditeitsuitkering die als werkzoekende zijn ingeschreven. Eind juni 2009 zijn er 11% meer werkzoekende arbeidsgehandicapten dan eind juni 2008. Die stijging is minder groot dan het Vlaams gemiddelde over dezelfde periode.

De NWWZ met een arbeidshandicap (30 798 eind juni 2009) hebben een ander profiel dan de andere NWWZ (164 511 eind juni 2009). Zo zijn er bij de arbeidsgehandicapten meer vrouwen (51.5% - 47.3%), minder jongeren beneden de 25 jaar (13% - 21.9%) en meer 50+ (34.9% - 23.2%). De middenleeftijd (25-49) is ongeveer even sterk vertegenwoordigd (52.1% - 54.9%). Opvallend is het verschil naar werkloosheidsduur. Bijna de helft van de arbeidsgehandicapten zijn meer dan 2 jaar werkzoekend (48.7%) tegen 'slechts' één derde (33.1%) bij de anderen. Het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden daarentegen die nog geen jaar werkzoekend zijn, is maar de helft van het aantal bij de anderen (33.1% - 66%). Eveneens opvallend is het verschil naar studieniveau. Onder de arbeidsgehandicapten is 77.8% laaggeschoold, tegenover 47.3% bij de anderen (van alle arbeidsgehandicapten heeft 27.2% BuSO gevolgd en die groep vinden we per definitie niet bij de anderen). Het aandeel middengeschoolden is veel lager (18.8% - 36.1%) evenals het aandeel hoogschoolden (3.4% - 16.6%). Het aandeel met een niet EU nationaliteit onder de arbeidsgehandicapten bedraagt 2.1%, bij de anderen is dit 9.9%.

Als gevolg van de gewijzigde definities kunnen de deelgroepen arbeidsgehandicapten vanaf 2009 niet meer op dezelfde manier worden onderscheiden als tevoren, met uitzondering van de BuSO-afgestudeerden. In juni 2008 maakten die laatste 23% uit van de totale groep (inclusief personen in beroepsopleiding), in juni 2009 is niet alleen het absoluut aantal gestegen (van 6 648 naar 8 947) maar ook het aandeel (27.5%). De groep met een VAPH-inschrijving is niet meer goed vergelijkbaar. In juni 2008 omvatte die groep 5 930 personen of 20.3% (inclusief personen in beroepsopleiding), in juni 2009 is dit gestegen tot 7 697 of 23.7%. Deze groei is wat onverwacht aangezien een inschrijving in het VAPH sinds januari 2009 niet meer vereist is voor ondersteuning bij werk, maar er is wellicht nog een effect van lopende inschrijvingen, gekoppeld aan de effecten van de economische crisis en misschien ook van een betere registratie van de inschrijvingen in het VAPH.

1.4.1.2. Niet alle werkzoekende arbeidsgehandicapten zijn ingeschreven bij de VDAB. Sommige mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, zoals een invaliditeitsuitkering of een tegemoetkoming aan gehandicapten, zijn ook op zoek naar werk, maar als ze zich niet in de VDAB hebben ingeschreven, weten we op dit moment niet om hoeveel mensen het gaat en welke kenmerken zij hebben. Daarnaast zijn er ook nog mensen met een handicap die niet actief zijn, geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben en ook niet in de VDAB zijn ingeschreven maar die toch werkzoekend zijn. Ook van hen weten we niets.

#### 1.4.2 Werkende arbeidsgehandicapten

Volgens de EAK-2002 zijn er ongeveer 200 000 werkende arbeidsgehandicapten, wat overeenkomt met 7.5% van alle Vlaamse werkenden. Op basis van de EAK-2007 komen we tot vrijwel hetzelfde aandeel (7.8%, waaronder een kwart met zware beperkingen). Slechts een klein deel van die 200 000 zijn in administratieve gegevensbestanden terug te vinden. Het gaat om de volgende groepen :

- mensen die *werken met een loonkostensubsidie* voor gehandicapten. Begin 2009 waren er ongeveer 6 000 personen voor wie de werkgever een Vlaamse Ondersteuningspremie.
- werknemers van de *beschutte werkplaatsen*. Begin 2009 ging het om ongeveer 15 000 personen.
- gehandicapte werknemers van *sociale werkplaatsen* en *invoegbedrijven*. Op 1 januari 2009 waren dat er respectievelijk 854 en 276.
- *invaliden* (ZIV) die naast hun uitkering ook een *beroepsinkomen* hebben in het stelsel van toegelaten arbeid. In juni 2006 waren er 10 451.
- mensen met een *inkomensvervangende en/of een integratietegemoetkoming* die *tevens* een inkomen uit *arbeid* hebben. Tijdens het vierde kwartaal van 2004 waren er 9 378, tijdens het vierde kwartaal 2005 waren er 9 870.

In totaal kunnen we dus maar ongeveer 20% van de 200 000 werkende arbeidsgehandicapten terugvinden. De meerderheid maakt duidelijk geen gebruik van categoriale voorzieningen.

## 1.5 Kwaliteit van de arbeid

In 2004 en in 2007 is een onderzoek verricht naar de kwaliteit van de arbeid bij loontrekkenden (Werkbaar Werk, SERV/STV-Innovatie en Arbeid). Het betreft een schriftelijke enquête bij 20 000 loontrekkenden in het Vlaams Gewest, die met een respons van 53,3% in 2007, een representatief beeld geeft van de “werkbaarheid van werk” in Vlaanderen. De kwaliteit van de arbeid, of de werkbaarheid van het werk wordt gemeten op basis van 4 indicatoren :

- psychische vermoeidheid (werkstress)
- welbevinden in het werk (motivatie)
- leermogelijkheden
- werk-privé-balans

In 2007 is voor het eerst een vraag ingelast die toelaat de respondenten met een “handicap” te onderscheiden. Die vraag luidt als volgt :

*"Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte".*

*Ja, erg ; Ja, in zekere mate ; Nee.*

Dit is een operationalisering van het begrip handicap die refereert aan beperkingen in het dagelijkse leven, maar mensen met psychische gezondheidstoornissen niet meeneemt. Dit laatste is bedoeld om contaminatie te vermijden tussen psychische aandoeningen op het niveau van de eerste indicator van werkbaarheid en psychische aandoeningen die hun oorsprong niet in het werk zelf vinden.

Het aantal mensen dat “ja” heeft geantwoord op de handicapvraag bedraagt 15.8% (1 509 van de 9 555 respondenten), samengesteld uit 14% (1 334) die in zekere mate hinder ondervinden en 1.8% (175) die in erge mate hinder ondervinden. Het percentage van 15.8% is hoog in vergelijking met wat in andere enquêtes is vastgesteld (zie tabel 1), gegeven dat psychische aandoeningen niet meegenomen zijn en alleen werkenden zijn bevroegd.

De werkbaarheid van werk wordt opgedeeld in 5 categoriën : werkbaar (geen knelpunten), 1-2-3- of 4 knelpunten. Knelpunten zijn problemen op het domein van elk van de bovenvermelde indicatoren.

**Tabel 13 : De werkbaarheid van werk (2007) (%)**

Werkbaar	Niveau van hinder door handicap			Totale populatie
	Erg	In zekere mate	Geen	
0 knelpunten	19.2	36.2	57.8	54.1
1 knelpunt	27.6	27.8	23.2	23.9
2 knelpunten	23.1	20.2	12.7	14.0
3 knelpunten	20.5	11.7	4.9	6.1
4 knelpunten	9.6	4.1	1.8	1.8

Bron : SERV/STV, 2007

Het patroon is duidelijk. Onder de werknemers met hinder door een handicap zijn er veel met problemen inzake de kwaliteit van de arbeid, en hoe ernstiger de hinder door de handicap, hoe groter het aandeel werknemers die op meerdere domeinen van de kwaliteit van de arbeid knelpunten signaleren. Onder de ongeveer 45 000 werknemers (extrapolatie) die in erge mate hinder ondervinden zijn er in vergelijking met zij die geen hinder ondervinden, meer oudere werknemers en meer arbeiders.

Voor meer detailgegevens verwijzen we naar de publikaties van de SERV/STV over dit onderzoek op [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).

## 1.6 Evaluatie van het groeiscenario

Op 2 december 2003 hebben de Vlaamse Regering (vertegenwoordigd door de minister van Werkgelegenheid en Toerisme en de minister van Binnenlandse aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken), de Vlaamse sociale partners, gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties voor personen met een handicap een gemeenschappelijke platformtekst aangenomen, met als titel "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010". De doelstelling om uiterlijk in 2010 tot een evenredige arbeidsdeelname van mensen met een arbeidshandicap te komen, werd vertaald in drie concrete doelstellingen :

1. een substantiële vermindering van de kloof in de werkzaamheidsgraad;
2. het wegwerken van de oververtegenwoordiging in de werkloosheid (lees, ook in de inactiviteit);
3. het creëren van mogelijkheden en stimulansen voor de groep personen met een arbeidshandicap om ongeacht hun statuut gelijke rechten te waarborgen om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken en een evenredige kans te hebben om aangeworven te worden bij de invulling van vacatures.

Om de grote achterstand in arbeidsdeelname in te lopen, werd vooropgesteld dat het aantal banen voor arbeidsgehandicapten jaarlijks met minstens 4 500 tot 9 000 moest toenemen. Of deze doelstelling is verwezenlijkt, kan worden getoetst aan de hand van de EAK-enquête in het tweede kwartaal van 2002 en 2007 waarin de werkzaamheidsgraad op een uniforme manier is gemeten en vragen zijn gesteld over de aanwezigheid van handicaps en langdurige gezondheidsaandoeningen.

In **2002** werd gevraagd "*Hebt U een handicap of lijdt U aan een langdurig gezondheidsprobleem? (Ja, Neen)*". Deze vraag werd positief beantwoord door 16,2% van de ondervraagden die dus als "gehandicapt of langdurig ziek" kunnen worden aangemerkt. Daarvan werkten er 45,7%. Na de algemene vraag over handicap of ziekte peilden specifieke vervolgvragen voor werkenden en niet-werkenden naar de gevolgen ervan voor de arbeid of het zoeken naar werk. Op basis van de antwoorden daarop is een categorie '*arbeidsgehandicapt*' geconstrueerd die bestaat uit de niet-werkenden die verklaren dat hun handicap of gezondheidsprobleem iedere beroepsactiviteit onmogelijk maakt, of die melding maken van beperkingen in het soort of de hoeveelheid werk die ze zouden kunnen doen of in de verplaatsingen naar een eventuele arbeidsplaats, alsmede de werkenden die verklaren dat hun handicap of gezondheidsprobleem beperkingen met zich brengt op de genoemde gebieden (aard en hoeveelheid werk en verplaatsing naar de arbeidsplaats). Op basis van deze criteria waren er in de EAK-Vlaamse geweest 12.7% **arbeidsgehandicapt** waarvan er 37.4% werkten, terwijl de totale werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 63.5% bedroeg.

In 2007 luidde de vraag *“Ervaart U in uw dagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige aandoening of een langdurige ziekte? Ja, in erge mate, Ja, in zekere mate, Neen.”* Op basis van deze vraag zijn er in het Vlaamse Gewest 12.5% (arbeids)gehandicapten, met een werkzaamheidsgraad van 42.2%, tegenover een globale werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van 65.6%.

De vraagformulering is duidelijk niet identiek. In 2002 wordt door middel van de vervolgvragen specifiek gepeild naar hinder op het gebied van arbeid terwijl in de vraag van 2007 naar de dagelijkse bezigheden in het algemeen wordt verwezen. Toch ligt het percentage arbeidsgehandicapten in de EAK-2002 (12,7%) dicht bij het percentage mensen die hinder ondervinden in 2007 (12.5%). We hebben eerder (zie 1.5) aangetoond dat we de mensen met hinder uit de EAK-2007 mogen vergelijken met de arbeidsgehandicapten uit de EAK-2002) .

De situaties in 2002 en 2007 kunnen op twee manieren vergeleken worden. Er kan een vergelijking worden gemaakt tussen het verschil in arbeidsdeelname van de gehandicapten en van de algemene bevolking (de zogenaamde “kloof in de werkzaamheidsgraad”) en tussen de absolute aantallen werkenden op beide tijdstippen.

Als we de “kloven” vergelijken, stellen we vast dat het verschil in arbeidsdeelname tussen de arbeidsgehandicapten en de totale populatie in 2002 26.1 ppt bedraagt (63.5% – 37.4%) en in 2007 23.4 ppt (65.6% - 42.2%). In 2007 ligt de arbeidsdeelname van de totale bevolking 2,1 ppt hoger dan in 2002, maar de arbeidsdeelname van de arbeidsgehandicapten is sterker toegenomen (+4.8 ppt) waardoor de kloof met 2.7 ppt verminderd is (26.1% - 23.4%).

Bij het berekenen en vergelijken van absolute aantallen werkende mensen met een handicap op basis van de enquêtegegevens uit 2002 en 2007, dient er rekening mee te worden gehouden dat niet iedereen de vraag naar de handicap of langdurige ziekte heeft beantwoord. In 2002 bedroeg de non-respons 2.5% en in 2007, 4.7%. Om een vergelijking in absolute aantallen te kunnen maken, gaan we ervan uit dat mensen die niet geantwoord hebben op dezelfde manier gespreid zijn over de categorieën al dan niet gehandicapt en al dan niet werkend dan mensen die wel geantwoord hebben. Er zouden dan onder de non-respons relatief evenveel “werkende gehandicapten zijn” dan onder de respons. Op basis van die veronderstelling zou het aantal "werkende "gehandicapten" tussen 2002 en 2007 gestegen zijn van 187 000 naar 207 000, d.w.z. met 20 000.

De arbeidsdeelname van mensen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen tussen 2002 en 2007 is dus gestegen. Voor een deel volgen ze daardoor de algemene stijging van de werkzaamheid, maar er is een extra stijging van 2.7 ppt. In absolute aantallen zijn er in de beschouwde periode ongeveer 20 000 mensen of gemiddeld 4000 per jaar méér aan het werk. Deze ontwikkeling is positief, maar ze blijft wel aan de onderkant van het groeiscenario.

In 2009 wordt dezelfde 'handicap-vraag' als in 2007 gedurende het hele jaar toegevoegd aan de EAK-enquête in Vlaanderen. De resultaten zullen in 2010 beschikbaar zijn.

## Bibliografie

- Devisch, F., E. Samoy (2003) *Mensen met functioneringsproblemen in de APS-survey 2002*. Webpublicatie op [www.vaph.be](http://www.vaph.be)
- Samoy, E. (2001) *Arbeid en niet-arbeid bij personen met functiebeperkingen in de PSBH*, Webpublicatie op [www.vaph.be](http://www.vaph.be)
- Samoy, E (2003a) *De arbeidsdeelname van mensen met functioneringsproblemen*. Webpublicatie op [www.vaph.be](http://www.vaph.be)
- Samoy, E (2003b) 'Met één been op de arbeidsmarkt.', pp. 171-180, in : Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming - VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen Jaarboek 2003*. Tevens op [www.vaph.be](http://www.vaph.be)
- Samoy, E. (2004) 'Mensen met functioneringsproblemen in de PSBH en hun arbeidsdeelname', pp.533-549, in : Mortelmans, D., M-T. Casman, R. Doutrelepon (Eds.) *Elf jaar uit het leven in België. Socio-economische analyses op het Gezinsdemografisch Panel PSBH*. Gent : Academia Press.
- Samoy, E. (2005) 'De arbeidsdeelname van mensen met functiebeperkingen in de Socio-Economische Enquête 2001', pp. 17-27 in : Verbelen, J., E. Samoy, H.Van Geel, *Vlamingen met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem*. Stativaria nr. 34. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Administratie Planning en Statistiek.
- Samoy, E., M. Tielens (2004) 'Vlaanderen op het middenveld van gehandicapt Europa', pp. 181-191, in : Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek. Editie 2004*. Antwerpen : Garant.
- Samoy, E. (2008) 'Hinder door een handicap of langdurige gezondheidsproblemen. Een beeld vanuit de EAK. *Over-Werk*, (2), 78-82.
- Samoy, E. (2009a) Globaal kader van het werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van mensen met een arbeidshandicap. Webpublicatie op [www.werk.be](http://www.werk.be)
- Samoy, E. (2009b) Werkgerelateerde gezondheidsproblemen en arbeidsongevallen. Webpublicatie op [www.werk.be](http://www.werk.be)
- SERV/STV (2008) Focus op werkbaar werk. Juli 2008. Op [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).
- SERV/STV Innovatie & Arbeid (2008) Technische nota. Werkbaar werk bij werknemers die tijdens hun dagdagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte. Op [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).



## Colofon

### **Samenstelling**

Vlaamse overheid  
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie  
Departement Werk en Sociale Economie  
Koning Albert II-laan 35 bus 20  
1030 Brussel  
02 553 42 56  
[monitoring@vlaanderen.be](mailto:monitoring@vlaanderen.be)  
[www.werk.be](http://www.werk.be)

### **Verantwoordelijke uitgever**

Dirk Vanderpoorten  
Secretaris-generaal

### **Uitgave**

juli 2009



# HANDICAP EN ARBEID

## Deel II

### Beleidsontwikkelingen

(Update december 2009)

# Inhoud

<b>1. Het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van mensen met een handicap</b>	<b>5</b>
<b>2. Regulerende sturing</b>	<b>7</b>
2.1 De Federale Overheidsdiensten	7
2.2 De Vlaamse Gemeenschap	9
2.3 De lokale besturen	12
2.4 Antidiscriminatiewetgeving en 'Redelijke aanpassingen'	15
2.5 Handicap en het EAD-beleid	20
<b>3. Compenserende sturing</b>	<b>23</b>
3.1 (Beroeps-)revalidatie	23
3.2 De Trajectwerking voor arbeidsgehandicapten	24
3.2.1 Het vernieuwde kader (2008)	24
3.2.2 Screening en oriëntering	27
3.2.3 De trajectwerking in cijfers	27
3.2.4 De gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling	29
3.2.5 Na het traject	30
3.2.6 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen	33
3.3 De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)	34
3.3.1 De maatregel	34
3.3.2 Ontwikkelingen in de VOP	34
3.3.3 Diversiteit	37
3.3.4 Spreiding naar sector, dimensieklasse van de onderneming en regio	38
3.4 Aanpassingen van de arbeidsomgeving	40
3.5 Loopbaandienstverlening	41
<b>4. Vervangende sturing</b>	<b>42</b>
4.1 De beschutte werkplaatsen	42
4.2 Sociale Werkplaatsen	45
4.3 Arbeidszorg	45
4.4 Arbeidsgehandicapten in andere programma's	46
4.5 Recente ontwikkelingen in de vervangende sturing	47
<b>5. Besluit</b>	<b>49</b>

## Lijst van gebruikte afkortingen

AAMB	Actief Arbeidsmarktbeleid
ATB	Arbeidstrajectbegeleidingsdienst (nu GTB)
BuSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
BTOM	Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregel
BVR	Besluit van de Vlaamse Regering
BW	Beschutte Werkplaats
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CGVB	Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (nu GA)
EAD	Evenredige ArbeidsDeelname
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
FOD	Federale Overheidsdienst
GA	Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst
GIBO	Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming
GOB	Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings – en Bemiddelingsdienst
GRIP	Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap
GTB	Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst
IBO	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming
KB	Koninklijk Besluit
NACE	Europese Activiteitennomenclatuur
NWWZ	Niet werkende werkzoekenden
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RESOC	Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RSVZ	Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SELOR	Selectiebureau van de Overheid
SERR	Sociaal-Economische Raad van de Regio
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SW	Sociale Werkplaats
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VERSO	Vereniging van Social Profit Ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité
VIP	Vlaamse Inschakelingspremie
VLAB	Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen
VOKA	Vlaams Netwerk van Ondernemingen
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie
VPS	Vlaams PersoneelStatuut
VSAWSE	Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie
VTE	Voltijdsequivalent
W2	Bijstandsveld W2 van het VAPH (ondersteuning op de reguliere arbeidsmarkt of beschutte tewerkstelling)
W3	Bijstandsveld W3 van het VAPH (ondersteuning op de reguliere arbeidsmarkt)
WSE	Werk en Sociale Economie

## Inleiding

Reeds meer dan vijf jaar brengt de Vlaamse administratie regelmatig verslag uit over de stand van zaken inzake Handicap en Arbeid. In het eerste deel van de nota Handicap en Arbeid, laatst geactualiseerd in juli 2009, is informatie bijeengebracht over de situatie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt. In dit tweede deel wordt het beleid beschreven en geanalyseerd.

De bespreking van het arbeidsmarktbeleid is beperkt tot het actief beleid. Het passief beleid (in hoofdzaak uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheidsvergoedingen) wordt slechts in de marge aangeraakt. Het actief beleid ten aanzien van arbeidsgehandicapten is vooral een Vlaamse aangelegenheid, met als objectief het wegwerken van de achterstand inzake arbeidsparticipatie, in het kader van een globale verhoging van de werkzaamheidsgraad (cf. de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde en het Vlaamse pact 2020).

Op federaal vlak zijn er nieuwe acties binnen de administratie en is de wet ter bestrijding van discriminatie van belang. Ook Vlaanderen heeft antidiscriminatie regelingen, die aansluiten bij het beleid van gelijke behandeling en het waarderen van diversiteit en er is vernieuwing in de Vlaamse en de lokale administraties.

De traditionele maatregelen zoals screening en assessment, trajectbegeleiding en beroepsopleiding hebben recent heel wat nieuwe ontwikkelingen doorgemaakt, evenals de loonkostensubsidiereregelingen. Het sluitstuk van het beleid, de beschutte tewerkstelling blijft een zeer belangrijke plaats innemen, maar enkele andere programma's in de sociale economie bieden ook kansen aan mensen met een handicap.

Het beleidsinstrumentarium was nog maar pas grondig hervormd toen de economische crisis roet in het eten kwam gooien. Het is dan ook moeilijk om de impact van de vernieuwing van het beleidskader op "outcome" te evalueren aangezien de arbeidsmarkt er helemaal anders uitziet. Er kan wel worden vastgesteld dat alle instrumenten volop worden benut, waarbij men er mag vanuitgaan dat dit de negatieve effecten van de crisis kan temperen.

## 1. Het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van mensen met een handicap

Het arbeidsmarktbeleid houdt in dat er sturing is van het arbeidsmarktgebeuren door de overheid en in de Belgische en Vlaamse context is dit meestal in samenspraak met de sociale partners. Het heeft twee uitzichten die men als actief en passief betitelt.

Bij *passief* beleid wordt aan personen die (tijdelijk) geen inkomen kunnen verwerven op de arbeidsmarkt een andere bron van inkomen bezorgd. Het biedt de mogelijkheid om zich uit de arbeidsmarkt terug te trekken. Als arbeidsongeschiktheid aan de basis ligt van het onvermogen tot verdienen worden arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toegekend.

De tegenhanger is het *actief* beleid dat erop gericht is om personen te laten participeren. In wat volgt zal enkel het actief beleid in detail worden behandeld. Om de arbeidsmarktparticipatie op niveau te houden of te verhogen is het passief beleid echter van evenveel belang. Immers, het inpompen van nieuw water (arbeidskrachten) in een reservoir (de arbeidsmarkt) zal niet veel opleveren wanneer de afloop (de passieve arbeidsmarktregelingen) wijd open staat.

Het actief arbeidsmarktbeleid (AAMB of ook “ALMP” wat staat voor ‘Active Labour Market Policies’) omvat een brede waaier van instituties en maatregelen. Volgens de OESO horen daarbij zowel de bemiddelingsactiviteiten van de Publieke Arbeidsvoorziening, bij ons de RVA en de VDAB en de tegenhangers in andere regio's, als allerlei tewerkstellingsbevorderende maatregelen zoals beroepsopleidingen en loonkostensubsidies. We behandelen niet het geheel maar enkel de aspecten van de werking van instellingen en de regelingen die van belang zijn en/of specifiek zijn voor de arbeidsintegratie van arbeidsgehandicapten. Welke groepen daarmee bedoeld worden staat te lezen in Deel I van ‘Handicap en Arbeid’.

AAMB-regelingen kunnen op verschillende manieren worden geordend. Eén ordeningscriterium is de aard van overheidsturing. In navolging van G. Schmidt (1980) kiezen we voor de opdeling in regulerende, compenserende en vervangende (zie ook Samoy,1998). In de praktijk komen de verschillende types van sturing samen voor.

Regulerende sturing betreft het gebruik van instrumenten die direct of indirect ingrijpen op de verhoudingen tussen de actoren op de arbeidsmarkt. Deze verhoudingen worden gestuurd door 'geboden en verboden', door 'materiële of immateriële prikkels' en door 'procedures'.

Compenserende sturing werkt op een andere manier. Door middel van financiële of materiële transfers worden de actoren op de arbeidsmarkt in staat gesteld op de (door de overheid) gewenste manier te handelen of wordt de uitkomst van marktmechanismen achteraf gecorrigeerd. Tot deze vorm van sturing behoren beroepsrevalidatie en beroepsopleiding, aanvullende inkomensondersteuning aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, loonkostensubsidies en aanpassingen van de werkplek aan de vraagzijde, en informatie, bemiddeling en begeleiding voor beide zijden.

De overheid kan tenslotte ook afzien van het sturen van de private arbeidsmarkt en door Vervangende sturing arbeidsplaatsen scheppen voor arbeidsgehandicapten in het kader van algemene werkgelegenheidsmaatregelen of door het organiseren en/of financieren van “beschutte” tewerkstelling.

Het beleid met het oog op arbeidsmarktintegratie van gehandicapten werd geconcipeerd in de jaren vijftig van de vorige eeuw en is tussen de jaren zestig en de jaren negentig geleidelijk aan uitgewerkt, zonder dat er fundamentele koerswijzigingen optraden. Het was een mix van de verschillende vormen van sturing, waarin de integratie op de reguliere arbeidsmarkt, via regulerende en compenserende sturing, voorop stond in het discours. Er werd van uitgegaan dat gehandicapten die door revalidatie en scholing (opnieuw) arbeidsgeschikt worden gemaakt en op een gerichte wijze worden geplaatst, eventueel met financiële en materiële ondersteuning, zich vlot integreren zonder dat (veel) dwingende regelingen nodig zijn. Indien deze strategie toch niet slaagt, was er nog de beschutte tewerkstelling als laatste toevluchtsoord. In de praktijk werd de beschutte tewerkstelling echter een in verhouding erg zwaar sluitstuk, terwijl andere vormen van interventie lange tijd onderontwikkeld bleven (voor een uitvoerige analyse van de hele ontwikkeling, zie : Samoy, 1998). Vanaf het begin van de jaren negentig, maar vooral na 2000, komt een ander discours op de voorgrond, met nieuwe begrippen zoals 'evenredige participatie', 'gelijke rechten en antidiscriminatie' en 'diversiteitbeleid'. Dit heeft tot enkele nieuwe regelingen en initiatieven geleid, die de traditionele aanpak aanvullen en het geheel van de interventies in een nieuw kader plaatsen. Bovendien is het hele institutionele kader waarbinnen vele maatregelen uitvoering krijgen sinds 2006 grondig gewijzigd. Zoals we zullen zien markeert dit de overgang van een categoriaal naar een inclusief beleid.

De organisatie van de Belgische staat brengt met zich mee dat het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van gehandicapten op diverse niveaus gestalte krijgt. Het passief arbeidsmarktbeleid (regelingen inzake arbeidsongeschiktheid) is vrijwel volledig een Federale aangelegenheid. Op het vlak van actief arbeidsmarktbeleid zijn er, na de regionalisering van het begin van de jaren negentig, geen federale initiatieven meer die specifiek zijn voor gehandicapten (met uitzondering van de tewerkstellingsbevorderende regelingen in de federale administratie). Wel werden allerlei federale tewerkstellingsmaatregelen genomen (algemene of gericht op andere doelgroepen) die ook op gehandicapten van toepassing zijn. De traditionele interventies voor gehandicapten (compenserende en vervangende sturing) zijn in de tweede helft van de jaren negentig verder ontwikkeld binnen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, aangestuurd door de ministers van Welzijn. Na 2000 komt er een nieuwe aanpak inzake regulerende sturing uit Federale hoek (de wet ter bestrijding van discriminatie) en van het Vlaams Parlement en de Vlaamse Overheid (het decreet houdende evenredige participatie – diversiteitbeleid – antidiscriminatieregelingen). In Vlaanderen zijn de sociale partners, in het kader van VESOC, ook steeds meer een rol gaan spelen. In uitvoering van de operatie "Beter Bestuurlijk Beleid" werden de arbeidsmarktinterventies ten aanzien van gehandicapten in Vlaanderen overgedragen van het beleidsdomein Welzijn naar dat van Werk en vanaf 2006 onttrokken aan het Vlaams Fonds (nu het Vlaams Agentschap voor personen met een Handicap) en opgenomen in de nieuwe structuren ter uitvoering van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid (de vernieuwde VDAB, het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie en het Departement Werk en Sociale Economie). Dit laatste proces werd voltooid in oktober 2008.

We bekijken de verschillende vormen van sturing hierna meer in detail.

## 2. Regulerende sturing

De oudste vorm van regulerende sturing is dwingende sturing onder de vorm van quotaverplichtingen. Ze bestonden vroeger voor de Rijksbesturen (in 1972 vastgelegd op 1 200 personen), voor de besturen van de provincies, gemeenten en OCMW's (1 op 55 statutaire betrekkingen) en voor de administratie van de Vlaamse Gemeenschap (begin van de jaren negentig bepaald op 2% van de statutaire betrekkingen op de niveaus D en het met D gelijkgestelde niveau E). Al deze regelingen zijn ondertussen gewijzigd.

Het is nog maar de vraag hoe dwingend al deze quotaregelingen wel waren. Er waren immers nooit sancties voorzien en bijgevolg is wie er zich niet aan hield (meer regel dan uitzondering) nooit bestraft. In Vlaanderen werd de term "quota" vervangen door 'streefcijfers' waarvoor nieuwe sanctioneringmechanismen zijn ingesteld, in het kader van de aansturinginstrumenten en de monitoring van overheidsop treden (zie verder). Wel nog dwingend is de nieuwe federale regeling voor de overheid van 2007 en ook de antidiscriminatie wetgeving, zij wat dit laatste betreft onder een geïndividualiseerd sanctioneringmechanisme.

### 2.1 De Federale Overheidsdiensten

Sinds 1999 is de wettelijke basis voor de verplichte tewerkstelling in (sommige) Federale overheidsdiensten niet langer art. 21 van de Wet op de sociale reclassering van de mindervaliden uit 1963 en het Koninklijk Besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de Rijksbesturen, maar de Wet houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken (22-03-1999). Die wet preciseert in art. 25 dat sommige Federale overheidsdiensten een aantal gehandicapten in dienst moeten nemen, zonder het aantal aan te geven, noch de nadere regels voor de indienstneming en de arbeidsvoorwaarden. De Federale ministerraad van 25-02-1999 had in uitvoering van die wet een ontwerp van Koninklijk Besluit goedgekeurd tot actualisering van het aanwervingsbeleid van gehandicapten in Rijksbesturen. Ten minste 2,5% van het totale aantal statutaire betrekkingen moesten bestemd zijn voor gehandicapten die bovendien een beroep zouden kunnen doen op een begeleidingsambtenaar die moet toezien op de aanpassing van hun arbeidspost en de toegankelijkheid van de lokalen. Dit Besluit is echter nooit in het Staatsblad gepubliceerd waardoor de oude regeling uit 1972 nog van kracht bleef. Het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingselectie en met betrekking tot de stage bepaalt wel voorwaarden voor de indienstneming. Het schrijft voor dat personen met een handicap naar aanleiding van examens bij SELOR op een afzonderlijke lijst kunnen worden geplaatst, wat het de openbare diensten mogelijk moet maken hun verplichtingen ten opzichte van hen na te komen. Hiermee was echter slechts ten dele uitvoering gegeven aan art. 25 van voornoemde de wet uit 1999. In januari 2005 heeft de Federale minister van ambtenarenzaken een actieplan (2005-2007) gelanceerd voor meer diversiteit in het Federaal openbaar ambt. Daarin zijn ook allerlei acties voorzien om de tewerkstelling van mensen met een handicap te verhogen, aangezien uit een onderzoek gebleken was dat

slechts 0,8% van het personeel tot die groep behoort (Binamé et al., 2004).<sup>1</sup> Eén van die acties is het bijwerken van de reglementering betreffende de quota door voor de Federale overheidsdiensten een streefcijfer te bepalen van 3% van de betrekkingen voorbehouden aan personen met een handicap (FOD Personeel en Organisatie, 2005).

De regeling die uiteindelijk tot stand kwam is die in het KB van 5 maart 2007 tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten.

Dit KB bepaalt dat elke (federale) overheidsdienst verplicht is personen met een handicap<sup>2</sup> tewerk te stellen ten belope van 3% van zijn effectief. Het effectief is het aantal voltijdse equivalenten (statutair of contractueel) opgenomen in de inventaris van het personeelsplan waarin per niveau het aantal personen met een handicap wordt vermeld. Voor de berekening van het aantal voltijdse equivalenten telt de arbeidstijd van een personeelslid dat in het bezit is van een attest dat is afgeleverd door de Directie-generaal Personen met een handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid waarop een autonomieverlies van ten minste negen punten vermeld staat, dubbel. Eveneens dubbel tellen personen voor wie de hulp van derde noodzakelijk werd erkend door het RIZIV, het Fonds voor Arbeidsongevallen, het Fonds voor Beroepsziekten of door enige andere bevoegde dienst.

De naleving van de bepalingen van dit besluit wordt verzekerd aan de hand van de personeelsplannen en zolang het quotum niet bereikt wordt, zijn sancties mogelijk door het weigeren van aanwervingen. Een begeleidingscommissie, die in 2008 is samengesteld, zal in 2010 verslag uitbrengen over de toepassing van dit besluit (Delizée, 2009).

---

<sup>1</sup> In het antwoord op een vraag om uitleg (Senaat, Handelingen, 17-01-2008) aan de Minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven over het aantal personen met een handicap tewerkgesteld bij de federale overheidsdiensten, wordt per overheidsdienst een percentage vermeld. Volgens deze bron zou het gemiddeld percentage 1.77% bedragen (2006) en is het percentage in de algemene enquête van Binamé et.al. een onderschatting. Er wordt gezocht naar een methodiek om met respect voor de privacy een betrouwbare telling te organiseren.

<sup>2</sup> Onder persoon met een handicap wordt verstaan :

- de persoon als dusdanig ingeschreven bij het "Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, bij de "Service Bruxellois Francophone des Personnes handicapées" of bij de "Dienststelle für Personen mit Behinderung";
- de persoon die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- de persoon die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen; (...)
- het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte die het bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of de bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66% naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing;
- de persoon die in het bezit is van een invaliditeitserkenningsattest afgeleverd door zijn verzekeringsinstelling of door het RIZIV.

Ook met een 'verplichte regeling' is het niet vanzelfsprekend om de tewerkstelling van personen met een handicap te verhogen. Zij moeten immers op de hoogte zijn van vacatures, en niet afgeremd worden om aan selectieproeven deel te nemen. In die zin moeten dwingende maatregelen gepaard gaan met andere vormen van sturing. De cel diversiteit van de FOD Personeel en Organisatie voert promotiecampagnes voor de tewerkstelling van personen met een handicap, en neemt ook de kosten voor materiële aanpassingen aan de arbeidspost ten laste. Voorts zullen binnen de Human Resources diensten afdelingen 'handyjob' worden opgericht belast met coaching (Delizée, 2009)

Personen met een handicap kunnen aan het selectiebureau SELOR vragen om te genieten van redelijke aanpassingen bij de selecties. Sinds het begin van deze procedure in 2005 kregen 1 251 personen een aanpassing van een (gewone) selectieproef. Laureaten van vergelijkende aanwervingselecties die behoren tot de doelgroep personen met een handicap kunnen op hun aanvraag op een bijzondere lijst worden geplaatst en dit zonder beperking in tijd. Overheidsdiensten die het quotum nog niet bereiken mogen voorrang geven aan personen op deze lijst.

Om hun engagement ten aanzien van de tewerkstelling van o.a. personen met een handicap te bevestigen hebben de hoofden van de verschillende Federale Overheidsdiensten het 'Handvest Diversiteit van de federale overheid' ondertekend (2006).

## 2.2 De Vlaamse Gemeenschap

Eind 2002 waren in het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 157 personen met een handicap geregistreerd, dit is 1,19% op het totaal van 13 141. Op niveau D was daarmee voldaan aan de quota plicht (93 personeelsleden of 2,16% van 4 297). Er werden wel veel vragen gesteld bij een quotaregeling die enkel op het laagste niveau betrekking had, omdat de instroom van nieuwe personeelsleden op dit niveau steeds geringer wordt. In het Besluit van de Vlaamse Regering van 13-01-2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (het VPS of 'Vlaams Personeelsstatuut') wordt de quotaregeling vervangen door streefcijfers. De Vlaamse Regering bepaalt voortaan op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein (Art. 1 5 §3). In een regeringsbeslissing van 12 maart 2004 werd voor personen met een arbeidshandicap een algemeen streefcijfer vastgelegd van 4,5% aanwezigheid in de Vlaamse Overheid in 2010. De volgende stap is dat de functionele ministers dit algemeen cijfer omzetten in een cijfer (hoger of lager of hetzelfde) dat opgenomen wordt in de aansturinginstrumenten, zoals afspraken tussen de Minister en de houders van een managementfunctie van N-niveau, een planningsdocument, een beheersovereenkomst, een managementcontract, een samenwerkingsovereenkomst of gelijkaardige instrumenten (BVR van 24-12-2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in sommige diensten van de Vlaamse overheid). Zo is in de VDAB-beheersovereenkomst bepaald dat 4% van de nieuw aangeworven personeelsleden arbeidsgehandicapten moeten zijn. Door meeste entiteiten van de Vlaamse Administratie zijn ondertussen dergelijke streefcijfers bepaald.

Het BVR bepaalt ook op grond van welke kenmerken iemand als arbeidsgehandicapt kan worden aangemerkt.<sup>3</sup> Voor de entiteiten die gebruik maken van het digitale personeelsysteem Vlimpers loopt sinds de zomer van 2006 een aanpak met vrijwillige zelfregistratie, dat de basis legt voor een nulmeting en de verdere monitoring. Ook meer dan de helft van de entiteiten buiten de ministeries hebben intussen een systeem van vrijwillige registratie opgezet. Het jaarlijkse actieplan gelijke kansen en diversiteit van de dienst Emancipatiezaken, dat zowel aan de Vlaamse Regering als aan het Vlaamse Parlement wordt voorgelegd, geeft op basis van de personeelscijfers verkregen uit de monitoring de evolutie per entiteit weer. In de metingen voor 2005, 2006 en 2007 is het globaal aandeel arbeidsgehandicapten gelijk gebleven (0.7% à 0.8% of ongeveer 300 personen). Voor 2008 is er een minuscule stijging tot 0.9%.

Naast de algemene streefcijfers voor arbeidsgehandicapten en die per entiteit wordt in het VPS ook nog de mogelijkheid geschapen om personen met een arbeidshandicap, die recht hebben op langdurige loonkostensubsidies, vrij te stellen van het vergelijkende wervingsexamen en een aantal betrekkingen voor te behouden (art. 15, §4). De Vlaamse regering heeft in haar vergadering van 23 mei 2008 goedkeuring gehecht aan een concrete regeling die wordt opgenomen in het VPS: "In elk beleidsdomein wordt 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE) voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostensubsidie in de reguliere of sociale economie. Dit zijn mensen in één van de volgende situaties :

\* Mensen met een bijstandsveld W2 of W3 toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

\* Mensen met een beslissing van de VDAB dat zij voor onbepaalde duur in aanmerking komen voor toegang tot een Beschutte Werkplaats of een Vlaamse Ondersteuningspremie (zie verder).

De concrete uitwerking is geregeld in een omzendbrief van 11-11-2008.

Deze voorbehouden betrekkingen kunnen zowel statutaire betrekkingen, als contractuele betrekkingen van onbepaalde duur zijn.

---

<sup>3</sup> Art. 2, 4° : Persoon met een arbeidshandicap : persoon met een aantasting van zijn/haar mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is. Het gaat om personen uit een van de volgende categorieën:

a) Personen ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;

b) personen die hun hoogste getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon secundair onderwijs;

c) personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een handicap;

d) personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

e) personen die in het bezit zijn van een attest van minstens 66 % arbeidsongeschiktheid van federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een handicap;

f) personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing, of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, van de Administratieve Gezondheidsdienst of van het Fonds voor Beroepsziekten waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66 %;

Bij de werving moet gebruik worden gemaakt van de deeldatabank van bij de VDAB ingeschreven werkzoekenden met een arbeidshandicap (in maart 2009 ongeveer 20 000 personen) en de vacatures worden verplicht gepubliceerd op de website van Jobpunt Vlaanderen ([www.jobpunt.be](http://www.jobpunt.be) > info sollicitant > voorbehouden betrekkingen)

In de toelichting op het BVR van 24-12-2004 maakt de Regering duidelijk dat de streefcijfers geen quota zijn, maar een beleidsondersteunend instrument om de vorderingen in kaart te brengen. De verschillende entiteiten moeten jaarlijks een voortgangsrapport en een actieplan maken die betrekking hebben op de streefcijfers maar ook op alle andere acties ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname, gelijke kansen en diversiteit.

Net zoals bij de federale overheid zijn er in de Vlaamse Gemeenschap allerlei ondersteunende maatregelen om de departementen, agentschappen enz. bij te staan om de doelstellingen te bereiken. De Dienst Emancipatiezaken speelt hierin een voortrekkersrol. Hieronder volgt een lijst van acties die van daaruit zijn ontwikkeld en gestimuleerd (veel van deze acties behoren tot types sturing die we verder nog zullen bespreken).

- De dertien Vlaamse ministeries hebben een centraal budget en inhoudelijke dienstverlening voor arbeidspostaanpassingen .  
Aantal dossiers/personen en ingezet budget :  
2006 : 23 personen - € 47.476  
2007 : 31 personen - € 59.638  
2008 : 36 personen - € 84.836
- Personen met een handicap die niet met het openbaar vervoer kunnen reizen, krijgen een financiële vergoeding voor hun verplaatsingen naar het werk met privévervoer.
- Zonodig worden bij vorming de nodige aanpassingen gedaan opdat personen met een handicap deze kunnen volgen. Soms gaat er specifiek gerichte vorming door. Zo was er in december 2007 een cursus 'gebruik van PowerPoint' voor mensen met een visuele handicap.
- In individuele HRM-vraagstukken en loopbaanbegeleidingstrajecten wordt regelmatig beroep gedaan op de kennis en ervaring van de dienst Emancipatiezaken met de doelgroep personen met een arbeidshandicap.
- De Vlaamse overheid voert een doorgedreven beleid in het toegankelijk maken van haar gebouwen en informatie. Voor de gebouwen wordt dit opgenomen door het Agentschap Facilitair Management. Voor het toegankelijk maken van informatie is er het project Toegankelijk Web waarin wordt gestreefd naar een zo toegankelijk mogelijk internet en intranet.
- Elk jaar wordt door de dienst Emancipatiezaken een dialoogdag met de personeelsleden met een handicap georganiseerd. Er wordt hen informatie aangereikt maar zij geven ook hun mening en ervaringen mee aan het beleid.
- Er staat een lijst ter beschikking van de personeelsdiensten en selectoren zodat zij vacatures gericht kunnen verspreiden naar organisaties die met de doelgroep personen met een handicap werken.
- In 2008 werd door Emancipatiezaken een interne sensibiliseringscampagne gevoerd. Met de externe campagne 'www.steljeeensvoor.be' werden personen uit kansengroepen aangemoedigd om te solliciteren bij de Vlaamse Overheid
- Aansluitend publiceert de dienst Emancipatiezaken de spontane sollicitanten uit de kansengroepen op een intern forum voor personeelsdiensten.

- Op vraag van de kandidaat worden redelijke aanpassingen voorzien in selectieprocedures. Hieromtrent is er een handleiding op de website van de dienst Emancipatiezaken.
- Op vraag van de Vlaamse overheid zette de VDAB een deeldatabank op met werkzoekenden uit de kansengroepen. De personeelsdiensten kunnen hierin rechtstreeks mensen met een handicap selecteren.
- Voor de jobstudenten is via een rondzendbrief extra aandacht gevraagd voor personen met een arbeidshandicap en voor allochtonen.
- Vanuit het Agentschap voor Overheidspersoneel is er een programma voor het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan leerlingen uit het deeltijdonderwijs met extra aandacht voor de kansengroepen.
- Er wordt op aangedrongen dat de startbaanbudgetten prioritair dienen gebruikt te worden voor het aantrekken van jonge personeelsleden uit de kansengroepen.
- Met de VDAB is afgesproken dat het systeem van Jobcoaching bij indiensttreding, indien gewenst door de werkgever en de werknemer, door hen wordt opgenomen bij de Vlaamse overheid. Dit systeem wordt gepromoot bij de personeelsdiensten.
- In het VPS is opgenomen dat, zolang de streefcijfers niet gehaald zijn, bij gelijkwaardigheid van kandidaten, de sollicitant uit de ondervertegenwoordigde kansengroepen voorrang moet krijgen. Dit geldt ook voor personen met een arbeidshandicap.
- Sinds 2007 is er rendementsondersteuning voor instromende personeelsleden met een handicap en beperkte groepen van personeelsleden die in dienst zijn en deze ondersteuning nodig hebben om verder goed te kunnen blijven functioneren. Het toepassingsgebied is bijna heel de Vlaamse Overheid, namelijk alle entiteiten die streefcijfers moeten bepalen. In 2007 werden hiermee 32 personen ondersteund. In 2008 kwamen er 27 bij maar 3 personen met ondersteuning in 2007 gingen uit dienst in 2008. Het gaat hier niet enkel over een financiële stroom maar de tewerkstelling wordt ondersteund door een integratieprotocol waarin de nodige afspraken worden gemaakt tussen alle betrokken partijen om een tewerkstelling zo goed mogelijk te omkaderen. In 2007 bedroeg het gezamenlijk budget van de ministeries voor deze maatregel € 500.000. Hiervan werd € 186.898 besteed en € 332472 in 2008.

### 2.3 De lokale besturen

Op 19 maart 1997 heeft de Vlaamse Raad een resolutie goedgekeurd betreffende de optimale inschakeling van gehandicapten in het arbeidsproces. Bij die gelegenheid werd de Vlaamse Regering verzocht aan de ondergeschikte besturen (gemeenten, provincies, intercommunales) een minimumquotum van 2,5% op te leggen. Tot voor kort gold nog de verplichting gebaseerd op het KB van 23-12-1977 (1 persoon met een handicap op 55 statutaire betrekkingen). Naar aanleiding van een Parlementaire vraag heeft de Vlaamse Minister van binnenlandse aangelegenheden, ambtenarenzaken en buitenlands beleid in 2002 een enquête gehouden bij de gemeenten en OCMW's over de naleving van deze verplichting. Eind 2002 hadden 479 van de 618 lokale besturen gegevens bezorgd (78%). In 34% van die besturen was de regeling niet van toepassing (minder dan 55 voltijdse statutaire personeelsleden) en die hadden ook geen personen met een handicap in dienst. In 5% was de regeling ook niet van toepassing maar die hadden wel personen met een handicap in dienst. De grootste groep (42%) viel onder de regeling maar voldeed niet aan het quotum,

6% viel eronder en voldeed eraan en 13% viel eronder en had meer personen met een handicap in dienst dan het quotum vereist. Er waren weinig provinciale verschillen maar men stelde wel vast dat geen enkele centrumstad aan zijn verplichting voldeed.

De Vlaamse Minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering organiseerde in 2005 een nieuwe bevraging naar de tewerkstelling van personen met een handicap in lokale besturen (zie tabel 1).

Met 3.3% lijken de lokale besturen als collectief ruimschoots te voldoen aan de quotumverplichting, maar deze conclusie is onzeker omdat enerzijds 28% van de besturen niet aan de enquête hebben deelgenomen en anderzijds ook lang niet alle besturen onder de verplichting vallen (slechts 139 van de 611 die aan de enquête deelnamen hebben 55 statutaire personeelsleden). Nog van belang is dat meer dan de helft (55%) van het personeel in lokale besturen niet statutair maar contractueel was. We weten ook niet in welk statuut de hier getelde gehandicapte personeelsleden werken. Afgezet tegenover het geheel van het personeel (76 513 VTE) komen we niet aan 1 op 55 (=1.8%) maar slechts aan 1.6%.

**Tabel 1 : Personeelsbezetting (VTE) bij lokale besturen naar type en handicap (01-09-2005).**

Bestuur	Statutair	Met handicap	% met handicap
Provincie	2 914	59	2.0
Gemeente	23 132	987	4.3
OCMW	7 614	123	1.6
Dienstverlenende en opdrachthoudende verenigingen	2 194	62	2.8
OCMW-verenigingen	290	1	0.3
Autonome gemeentebedrijven	1 359	1	0.1
Autonome provinciebedrijven	184	0	0
Totaal	37 687	1 233	3.3

*Bron : Aanvullend gecoördineerd antwoord van Marino Keulen, Vlaams Minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering, op vraag nr 244 van 7 september 2005 van Helga Stevens.*

Een laatste opmerking betreft de vraag wie er in dergelijke enquêtes als gehandicapt wordt aanzien. Voor zover bekend werd dit in de enquête zelf niet gespecificeerd. In de jaren zeventig toen de quotumregeling ontstond, was het duidelijk dat men mensen bedoelde die erkend waren als gehandicapte door het Rijksfonds voor Sociale Reclassering. Later moet men daar erkend door de rechtsopvolgers, zoals het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, aan toevoegen. Of de enquête door iedereen op basis van deze criteria beantwoord werd, valt zeer te betwijfelen want sommige aantallen zijn wel erg hoog (zou zouden er in de gemeenten van de provincie Antwerpen 7% gehandicapten in statutaire dienst zijn). We trekken daarmee wel niet in twijfel dat er mensen met gezondheidstoornissen zijn opgegeven.

Op 7 december 2007 heeft de Vlaamse regering een besluit over de rechtspositie van het gemeentepersoneel goedgekeurd, dat ook van toepassing is op provinciepersoneel en op 1 januari 2008 in werking trad. Het bevat bepalingen over de tewerkstelling van personen met een handicap.

Art. 28 bepaalt dat ten minste 2% van het *totale aantal* betrekkingen binnen het bestuur vervuld moet worden door personen met een arbeidshandicap.<sup>4</sup> De gemeente of provincieraad kan ervoor kiezen bepaalde betrekkingen of een aantal betrekkingen voor te behouden aan gehandicapten. Voor alle selecties dienen de hinderpalen die verbonden zijn aan de handicap, met redelijke aanpassingen worden verholpen. Voor gereserveerde functies kan een aangepaste functiegerichte selectieprocedure worden gebruikt.

Dit nieuwe besluit is (nog) niet van toepassing op OCMW's, politiediensten en openbare ziekenhuizen. Voor de OCMW's geldt dus nog steeds het quotum van 1 op 55 statutaire personeelsleden.

Voor veel gemeente- en provinciebesturen is het nieuwe cijfers van 2% een doel dat wellicht nog niet bereikt is (het cijfermateriaal geeft niet echt uitsluitel), maar erg ambitieus kan het moeilijk worden genoemd en er is ook geen sanctioneringmechanisme bij het niet behalen van de doelstelling. Anderzijds kan elk bestuur voor zichzelf hogere normen stellen dan dit minimum.

In 2008 werd een gids gepubliceerd die alle mogelijke acties beschrijft voor de tewerkstelling van personen met een handicap in lokale besturen (Diversiteit als prioriteit, 2008)

---

<sup>4</sup> Personen met een arbeidshandicap in het kader van dit besluit voldoen aan minstens één van de volgende voorwaarden :

1° ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;

2° ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een handicap;

3° ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° ze zijn in het bezit zijn van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

5° ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 %, uitgereikt door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of door of zijn rechtsopvolger de Administratieve Gezondheidsdienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;

6° ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

## 2.4 Antidiscriminatiewetgeving en 'Redelijke aanpassingen'

Een geheel andere vorm van regulerende sturing dan verplichte indienstneming of quota, zijn antidiscriminatieregelingen. Hierbij denkt men in de eerste plaats aan door de overheid opgelegde regelingen, maar ook in het sociaal overleg worden afspraken gemaakt omtrent discriminatie die in Collectieve Arbeidsovereenkomsten worden gegoten (eventueel goedgekeurd in de Nationale Arbeidsraad). Het gaat om een vorm van 'zelfregulering' door sociale partners.

Een eerste regeling vinden we in de CAO nr. 26 van 15 oktober 1975 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld, waarin bepaald is dat aan gehandicapten geen lagere lonen mogen worden betaald dan gebruikelijk is voor niet-gehandicapten. Om dit mogelijk te maken werd een stelsel van loonkostensubsidies uitgewerkt voor werkgevers die gehandicapten tewerkstellen, dat bekend werd onder de naam CAO-26 (zie verder).

Deze CAO werd in 2009 (20 februari) vervangen door de CAO nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap. De nieuwe CAO heeft tot doel werknemers met een handicap lonen te waarborgen die, in de zin van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gelijkwaardig zijn met de lonen die zijn vastgesteld door op centraal, sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door het gebruik, die of dat van toepassing zijn of is op de personeelscategorie waartoe de gehandicapte werknemer behoort.

Het gaat in de CAO nr. 99 om een specificatie op het vlak van beloningsbeleid van de principes die zijn vastgelegd in de CAO nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie en die tot doel heeft de naleving van het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bevorderen. Onder het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep wordt verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, enz. en ook 'ziekteverleden' en 'handicap'.

Ook op een ander vlak dan de beloning bestond er reeds een specifieke CAO, namelijk nr. 38 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 6 december 1983, waarin bepaald wordt dat de aanwervende werkgever sollicitanten niet op een discriminerende wijze mag behandelen op basis van (o.a.) een handicap. Het is echter gebleken dat de sociale inspectie daarop heel moeilijk toezicht kan houden omdat de controle op naleving van de arbeidsreglementering zich veelal beperkt tot de relatie werkgever-werknemer eens deze tot stand is gekomen en niet tot de precontractuele fase van werving en selectie. Voor zover bekend heeft die CAO nog nooit tot sancties geleid.

Krachtens de Europese Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moest België en ook de Vlaamse Gemeenschap daarvoor een regeling uitwerken.

De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die de wet van 25-2-2003 vervangt, bevat het algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van (o.a.) huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, of een fysieke of genetische eigenschap met betrekking tot (o.a.) een hele reeks aangelegenheden inzake de arbeidsbetrekkingen (waaronder toegang tot arbeid, selectie, promotie, enz.) de

arbeidsvoorwaarden en beloning en de bepalingen en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking (art.5).

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap (art.14).

Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een *directe discriminatie*, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art.7). Een afwijking hiervan kan uitsluitend gerechtvaardigd worden op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten, die in art. 8 nader worden omschreven.

Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een *indirecte discriminatie*,

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,
- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden (art.9).

Onder *redelijke aanpassingen* wordt verstaan : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd (art.4, 12°).

Deze bepalingen mogen niet verhinderen dat *maatregelen van positieve actie* worden genomen, dit zijn specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk (art.4, 11).

§ 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken (art.10).

Personen met een handicap kunnen een rechtszaak aangaan indien zij van oordeel zijn dat ze volgens de bepalingen van deze wet gediscrimineerd werden en ze kunnen zich daarbij laten bijstaan door het Centrum voor gelijke Kansen en Racismebestrijding. Het jaarverslag 2008 van dat Centrum vermeldt dat er 234 meldingen zijn i.v.m. handicap waarvan 28.2% (66) betrekking hebben op werk: aanwervingmodaliteiten, selectie van kandidaten, arbeidsomstandigheden, redelijke aanpassingen en ontslag. Tot dusver konden de meeste problemen door bemiddeling worden bijgelegd. Eén van de klachten heeft tot een rechtszaak geleid waarin de werkgever veroordeeld werd omdat een kandidaat-werknemer afgewezen werd op grond van een gezondheidsprobleem (epilepsie) zonder bewijs dat een reëel beletsel was om de functie (ergotherapeut in een rusthuis) goed uit te oefenen. Het is niet bekend of er andere rechtszaken zijn geweest over handicap en arbeid op basis van de antidiscriminatieregelingen, die al dan niet via het Centrum zijn gelopen.

Onder andere in het kader van de toepassing van deze wet is het begrip redelijke aanpassingen in de belangstelling gekomen. Die aanpassingen zijn weliswaar gebonden aan de concrete situatie, maar er zijn toch wat algemene principes aan te geven, zoals in de brochure die de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daarover in 2005 heeft gepubliceerd (FOD WASO, 2005). Sinds 2007 is een protocol van kracht waarin de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten streven naar een maatschappelijke en professionele inschakeling van personen met een handicap d.m.v. redelijke aanpassingen (Belgisch Staatsblad 20 september 2007). Dit protocol biedt criteria aan die kunnen helpen bij de interpretatie van het begrip 'redelijke aanpassingen'. Alle deeloverheden dienen informatie te verzamelen over beste praktijken op het vlak van redelijke aanpassingen, de wijze waarop die aanpassingen worden gestimuleerd en waarop ze in regelgeving worden verankerd. Tweejaarlijks moet die informatie worden overgemaakt aan de minister die instaat voor het secretariaat van de Interministeriële Conferentie waarop het beleid inzake personen met een handicap wordt behandeld.

De hoger vermelde Europese richtlijn werd in Vlaanderen al uitgewerkt in het kader van het Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt waarin gesteld wordt dat het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en gelijke behandeling (art.5, §1). In het decreet zijn deze principes als volgt omschreven : "*Evenredige participatie* houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd - *Gelijke behandeling* houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in."

Het decreet bevat een hele reeks verbodsbepalingen ten aanzien van discriminatie op basis van handicaps (en op allerlei andere gronden) op het vlak van activiteiten die verband houden met arbeidsbemiddeling, werving, selectie, bieden van promotiekansen, criteria of redenen voor ontslag, beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding, en voorwaarden voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, brevetten, getuigschriften of titels.

Die bepalingen zijn van toepassing op de intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling, op de Vlaamse diensten en het Vlaamse overheids personeel en onderwijspersoneel, hun

bepalingen en arbeidsvoorwaarden en op de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van personen met een handicap.

Wie zich benadeeld acht kan een klacht indienen bij de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie, eventueel via het meldpunt Arbeidgerelateerde discriminatie op de website [www.werk.be](http://www.werk.be)

Om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgevers, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever en onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd (art. 5 §4)

De intermediaire organisaties en de Vlaamse diensten moeten jaarlijks actieplannen opstellen met doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan voor de realisatie van evenredige participatie en gelijke behandeling en er moet een voortgangsrapport worden overgemaakt aan de Vlaamse Regering en het Vlaamse parlement (art. 7 §1). Voor de beleidsdomeinen van de Vlaamse Gemeenschap wordt dit opgevolgd door de Dienst Emancipatiezaken, via een netwerk van Emancipatieambtenaren binnen de verschillende diensten, voor de intermediaire organisaties is de opvolging nog niet gerealiseerd.

De beginselen van evenredige participatie en gelijke behandeling verhinderen niet dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen mogen worden om de nadelen die verband houden met (in casu) handicaps te voorkomen of te compenseren (art 5 §3).

De Vlaamse Regering kan ondernemingen of sectoren ondersteunen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling en kan passende maatregelen nemen voor de bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers inzake het aanmoedigen van evenredige participatie en gelijke behandeling (art. 8). Dit geeft een decretale basis aan allerlei acties die sinds een tiental jaar worden opgezet binnen het impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD).

Recent werd nog een stap verder gezet in deze ontwikkelingen met het Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid (10 juli 2008). Dit decreet herneemt vele elementen uit het decreet van 2002, zoals de omschrijving van wat discriminatie inhoudt (met een uitbreiding van directe discriminatie op basis van 'vermeende of bij associatie toegekende' kenmerken). Naast handicap is ook de gezondheidstoestand een beschermd kenmerk, hetgeen van belang is voor de bescherming van o.a. chronisch zieken. Het toepassingsgebied op het domein van arbeid en beroep blijft hetzelfde als in het decreet van 2002 (het gaat om de Vlaamse bevoegdheden), maar daarbuiten is het toepassingsgebied verruimd tot bv. huisvesting, vervoer, enz. Het weigeren van redelijke aanpassingen wordt uitdrukkelijk omschreven als een discriminatie.

Artikel 19 van het decreet stelt dat er "(...) sprake is van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen. Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert."

In de Memorie van Toelichting worden indicatoren opgesomd, ontleend aan hogervermeld Protocol Redelijke Aanpassingen, in het licht waarvan de (on)redelijkheid moet worden beoordeeld: "de financiële impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen; de organisatorische impact van de aanpassing; de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door een of meerdere personen met een handicap; de impact van de aanpassing op de participatie van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap; de impact van de aanpassing op de veiligheid en gebruiksmogelijkheden voor ander gebruikers; het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven; het verzuim van wettelijk of decretaal verplichte normen." En er wordt verder nog verduidelijkt dat zowel materiële maatregelen (zoals de aanpassing van een arbeidspost) als immateriële maatregelen (zoals het aanpassen van het uurrooster van een persoon met een handicap in functie van transportmogelijkheden) een redelijke aanpassing kunnen uitmaken.

Met klachten op basis van dit decreet kan men terecht in 13 regionale meldpunten. Het decreet creëert afdwingbare rechten waarvoor zowel burgerrechtelijke als strafrechtelijke procedures en sancties zijn voorzien.

Ook op basis van dit decreet zijn maatregelen van positieve actie mogelijk, "voor zover die maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn".

Voor een uitvoeriger behandeling van alle wettelijke aspecten van discriminatie op basis van handicap en gezondheidstoestand in de arbeidsverhouding verwijzen we naar de publicatie van Rahmé et.al (2009) en die van het CGKR (2009)

De principes van gelijke behandeling en evenredige participatie gelden niet enkel voor personen met een handicap en zowel de Vlaamse decreten als de Federale wet viseren meerdere gronden die tot discriminatie aanleiding kunnen geven, zoals geslacht, ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische herkomst, seksuele geaardheid, enz. Hoewel er nog categoriale accenten worden gelegd, is het beleid in Vlaanderen de laatste jaren meer en meer op het geheel van de verschillende kansengroepen gericht. Dit gebeurt onder de noemer van *diversiteit*. Het waarderen van diversiteit, d.w.z. dat elke persoon uit elke groep eigen voordelen en bijdragen kan opleveren voor de organisatie, is een begrip dat op het niveau van de ondernemingen ingang vindt (diversiteitmanagement), maar dat eveneens richtinggevend is voor de organisatie van het geheel van het doelgroepenbeleid dat minder categoriaal en meer inclusief wordt. We hebben gezien hoe dit tot uiting komt in de wetgeving, maar het blijkt ook uit andere vormen van regulerende sturing. (Over diversiteitmanagement zie : Doyen, Lamberts, Janssens, 2002 en Verhoeven, Martens, 2002)

## 2.5 Handicap en het EAD-beleid

Het beleid inzake Evenredige Arbeidsdeelname (EAD) is uitgewerkt als een *impuls*beleid, en niet zoals de hoger besproken wettelijke regelingen onder een min of meer sterke 'dwingende' vorm. Het kan worden getypeerd als een 'persuasief' programma van regulerende sturing, maar meerdere acties in het kader van het EAD-beleid zijn vormen van compenserende sturing (zie verder).

In de jaren negentig heeft Vlaanderen inspiratie gezocht in het model dat aan de basis ligt van de Canadese 'Employment Equity Act' uit 1986 en de Nederlandse Wet Stimulering Arbeidsdeelname Etnische Minderheden ("Wet Samen") uit 1998 teneinde de arbeidsmarktkansen van diverse minderheidsgroepen te verhogen. Het EAD-beginsel, dat in Vlaanderen voor het eerst werd aangebracht in de beleidsnota van Gemeenschapsminister De Wulf (1991), is sindsdien ook als streefdoel aanvaard door de sociale partners in de SERV, en is richtinggevend voor het VESOC-akkoord van 19 juni 2000 betreffende de bevordering van werkgelegenheidskansen van personen met een handicap en daarop volgende VESOC-akkoorden. De Vlaamse regering engageerde zich om te streven naar evenredige participatie binnen de administratie, onder meer door de opmaak van positieve actieplannen met streefcijfers en een opvolgingsysteem. Er wordt ook gestreefd naar evenredige participatie binnen de social-profitsector, maar het instrumentarium voor arbeidsgehandicapten is nog niet vastgelegd.

In het VESOC-actieplan 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' (BVR van 19-07-2002) is in een geïntegreerde aanpak van de verschillende kansengroepen, waaronder personen met een handicap, een stimulans gegeven voor de ontwikkeling van *diversiteitplannen* op het niveau van ondernemingen, openbare instellingen en andere arbeidsorganisaties uit de profit en non-profit sector. Dit impulsbeleid wordt jaarlijks hernieuwd. Het wordt ondersteund door een netwerk van projectontwikkelaars van de SERR's en RESOC's en door andere netwerken van diversiteitconsulenten bij de sectorfondsen, de vakbonden, de werkgeversorganisaties en de eigenorganisaties van kansengroepen. Zoals vooropgesteld richten de meeste plannen zich tot meerdere kansengroepen. In 1999 werden er 60 diversiteitplannen goedgekeurd, in 2004 waren er al 244. Aanvankelijk (1999-2001) was de focus gericht op allochtonen, maar in 2002 werden al 72 plannen goedgekeurd waarin ook arbeidsgehandicapten geïmplementeerd werden, in 2003 waren er 106 dergelijke plannen, 103 in 2004 en 116 in 2005. Vanaf 2005 zijn er meerdere soorten plannen (diversiteitplannen, instapplannen, groeiplannen en clusterplannen). In 2008 omvatten 356 van de 572 goedgekeurde plannen acties voor arbeidsgehandicapten. De streefcijfers in de acties uit de plannen van 2008 zijn de instroom van 617 arbeidsgehandicapten, de doorstroom van 134, opleiding voor 1563 en retentie voor 629. De recente toename van acties voor arbeidsgehandicapten heeft te maken met de vaststelling dat die kansengroep te weinig vooruitgang maakt inzake arbeidsintegratie. Er is nog geen volledige evaluatie van de effectieve realisaties van al die plannen.

Sedert 2003 wordt in het kader van het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit ook de inzet van diversiteitconsulenten, toegevoegd bij de drie erkende vakbonden, ondersteund. Het is hun taak vakbondskernen, vrijgestelden en militanten in bedrijven en organisaties te sensibiliseren rond het bewerkstelligen van een evenredige participatie van kansengroepen (waaronder arbeidsgehandicapten). Daartoe worden zij in

de bedrijven ingezet om militanten te begeleiden en te ondersteunen bij het creëren van een draagvlak bij de werknemers, het wegwerken van weerstanden en het stimuleren van diversiteitsplannen en het voeren van diversiteitsbeleid. En tenslotte is er het initiatief 'Jobkanaal' met als doel werkgevers te overtuigen om vacatures toegankelijk te maken voor leden van kansengroepen en betere matching te organiseren tussen de vraag naar arbeidskrachten van werkgevers en het vaak onderbenutte aanbod van talent onder de kansengroepen. Jobkanaal werd in 2006 een gezamenlijk initiatief van UNIZO, VERSO en VOKA en is uitgebreid tot 40 consultants en medewerkers.

In al deze initiatieven van de SERR's en RESOC's, de sectoren, de vakbonden en de werkgeversorganisaties zijn meer dan honderd consultants werkzaam die allemaal een deelopdracht hebben betreffende de arbeidsintegratie van mensen met een handicap. Om die consultants inhoudelijk te ondersteunen bij hun acties betreffende arbeidsgehandicapten werd eind 2006 een project "Handicap en Arbeid" gestart door de gebruikersorganisatie GRIP ([www.handicapenarbeid.be](http://www.handicapenarbeid.be)). Voor een uitgebreid historisch overzicht van deze ontwikkelingen zie het thema "Diversiteit op het Werk" op [www.werk.be](http://www.werk.be).

Eind 2003 is een belangrijke stap gezet tijdens de Rondetafelconferentie 'Evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Engagements voor meer en duurzame werkgelegenheid voor mensen met een handicap'. Op 2 december 2003 hebben de Vlaamse Regering (vertegenwoordigd door de Minister van Werkgelegenheid en Toerisme en de Minister van Binnenlandse aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken), de Vlaamse sociale partners, gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties voor personen met een handicap een gemeenschappelijke platformtekst ondertekend betreffende 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010'. De doelstelling van een evenredige arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap in 2010 werd vertaald in drie concrete en kwantificeerbare objectieven, die bij de opvolging en evaluatie van dit gemeenschappelijk engagement expliciet aan bod zullen komen :

1. een substantiële vermindering van de kloof in de werkzaamheidsgraad;
2. het wegwerken van de oververtegenwoordiging in de werkloosheid (lees, ook in de inactiviteit);
3. het creëren van mogelijkheden en stimulansen voor de groep personen met een arbeidshandicap om ongeacht hun statuut gelijke rechten te waarborgen om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken en een evenredige kans te hebben om aangeworven te worden bij de invulling van vacatures.

Anno 2003 was 45,7% van de arbeidsgehandicapten tussen 15 en 64 jaar aan het werk, tegenover 63,5% in de totale bevolking (cijfers gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten, 2002). Om deze aanzienlijke kloof tegen 2010 substantieel te verminderen was een jaarlijkse toename van minstens 4 500 tot 9 000 jobs voor arbeidsgehandicapten noodzakelijk. De platformtekst bevat een reeks concrete engagements van de diverse partners om deze doelstellingen te bereiken. In het voorjaar van 2004 heeft de SERV-commissie Diversiteit een actieplan opgemaakt ter uitvoering van die engagements op zeven actiedomeinen : de doelgroepafbakening - een stimulerend beleid ten aanzien van bedrijven en organisaties - trajectwerking, opleiding en bemiddeling, inschakelingspremies, instroom en doorstroom, redelijke aanpassing, loopbaanontwikkeling en begeleiding. In juli 2005 heeft de werkgroep personen met een handicap van de commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), samen met de administratie

Werkgelegenheid een evaluatierapport gefinaliseerd waarin de acties die voorzien waren in de Gemeenschappelijke Platformtekst van 2 december 2003 worden geëvalueerd. De werkgroep personen met een handicap blijft tot op vandaag de ontwikkelingen in het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap opvolgen en brengt regelmatig adviezen uit.

Het duurde tot 2007 vooraleer er nog eens vragen over handicap werden opgenomen in de EAK, die toelaten om na te gaan of het groeiscenario verwezenlijkt wordt. Voor deze analyse verwijzen we naar Deel I van deze nota Handicap en Arbeid.

Ook acties die op bewustmaking en informatieverbreiding zijn gericht behoren tot het domein van de persuasieve sturing. Zo zijn er met de ondersteuning van het Vlaams Fonds en allerlei organisaties, twee goedepraktijk gidsen gemaakt (Zo wrkt ht ook !, 1999 en 2000), die ruim verspreid werden. In mei 2004 heeft de Vlaamse Administratie Werkgelegenheid in het kader van 'Diversiteit op de Arbeidsmarkt' een brochure verspreid over 'Duurzaam werk voor personen met een handicap'. De Dienst Emancipatiezaken publiceerde in 2006 een brochure 'Werken met een handicap bij de Vlaamse Overheid'. Veel van deze promotieactiviteiten gebeuren echter door de dienstverlenende organisaties en door organisaties zoals GRIP, met ondersteuning van de Vlaamse Overheid. Zo werden in 2007 en 2008 onder meer een goede praktijkengids over autisme op de werkvloer (Anders Bekeken), een brochure over tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap in lokale besturen (Diversiteit als Prioriteit) en een sensibiliserende DVD 'Werkgevers overtuigen over handicap en arbeid' uitgegeven.

In onze analyse van vijftig jaar werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap (Samoy, 1998) kwamen we tot de conclusie dat de 'regulerende' sturing in ons land zwak ontwikkeld is. Dit is nog steeds zo wat dwingende sturing via quota betreft, maar op het vlak van bestrijding van discriminatie, het bieden van gelijke kansen en de persuasieve sturing is in Vlaanderen wel veel op gang gekomen. Dit gebeurt, naar Belgische gewoonte, in een kader waarin zowel de overheid als de sociale partners een belangrijke rol spelen.

Een summiere vergelijking met het buitenland toont aan dat er vormen van regulerende sturing bestaan die wij niet kennen. Enkele voorbeelden zijn : quotaverplichtingen in de private sector (bv. Frankrijk en Duitsland), bijzondere bescherming tegen ontslag (bv. Duitsland), een 'gehandicapten-vertrouwenspersoon' op het niveau van (grotere) ondernemingen (bv. Duitsland), verplichtingen tot revalidatie van werknemers die in dienst gehandicapt worden (bv. Zweden).

### 3. Compenserende sturing

Bij compenserende sturing wordt het doel, namelijk de arbeidsintegratie van personen met een handicap, nagestreefd door hulp te bieden waar zich problemen voordoen. Daarbij wordt er van uitgegaan dat de werkgevers wel bereid zijn personen met een handicap tewerk te stellen maar daarbij ondersteuning behoeven. De instrumenten van compenserende sturing zijn financiële of zakelijke transfers en informatieverstopping waarmee diverse doelstellingen worden beoogd :

- a) de productiecapaciteiten van personen met een handicap verhogen, bv. door beroepsrevalidatie, beroepsopleiding en competentieontwikkeling;
- b) de productie-eisen aanpassen aan de mogelijkheden van personen met een handicap, bv. door steun aan werkgevers om de arbeidsvoorwaarden (zoals lonen) en de arbeidsomgeving aan te passen;
- c) het 'matching' proces tussen productiecapaciteiten en productie-eisen verbeteren, bv. door informatieverstopping aan werknemers en werkgevers, screening en oriëntering, bemiddeling, trajectbegeleiding en loopbaanbegeleiding.

De diverse voorzieningen van compenserende sturing kunnen op een continuüm worden geplaatst dat gaat van de medische revalidatie tot de ondersteuning op een arbeidsplaats. Elk van die voorzieningen heeft een plaats in trajecten van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt maar sommige, zoals loonkostensubsidies, zijn ook direct van toepassing op personen die al aan het werk zijn.

#### 3.1 (Beroeps-)revalidatie

Het eerste deel van een traject, dat wel eens uit het oog wordt verloren omdat het tot het gezondheidsbeleid behoort, kan bestaan uit medische en functionele revalidatie. Er is niet altijd een scherpe grens te trekken tussen de medisch-functionele revalidatie en de beroepsrevalidatie die in het verlengde daarvan ligt. Wel is het zo dat in revalidatiecentra geen volledige (her-)scholingen worden verstrekt, maar dat is ook niet altijd nodig want revalidanten kunnen ook zonder bij- of herscholing hun vroegere of een gelijkaardige baan hervatten. Enkele Vlaamse revalidatiecentra zijn ook betrokken in projecten voor het behoud van werk voor mensen uit hun doelgroep (bv. voor mensen met multiple sclerose en Niet aangeboren hersenaandoeningen).

De revalidatie wordt voor het grootste deel uit RIZIV- middelen gefinancierd (en additioneel uit de arbeidsongevallen- de beroepsziekten- en particuliere verzekeringen) en het beleid wordt in het kader van de Ziekte- en Invaliditeitsverzekering uitgestippeld.

In België is er geen wet die expliciet stelt dat 'herstel' voor de 'vergoeding' moet komen, maar dit principe is wel onderliggend aanwezig in de hele organisatie van het systeem dat op de volgende sequentie steunt : (acute) medische zorgen → medische en functionele revalidatie → herinschakeling in het arbeidsproces of een (langdurig) vervangingsinkomen.

Medische en/of functionele revalidatie vormt niet altijd een onderdeel van een traject naar de arbeidsmarkt of de revalidatie kan lang geleden plaatsgegrepen hebben, zoals tijdens de onderwijsloopbaan. Anderzijds kunnen sommige revalidatieprestaties doorlopend noodzakelijk zijn, ook terwijl de persoon al (weer) aan het werk is. Dit laatste zal zich vaak voordoen bij mensen met psychische handicaps, waar de integratie van de Geestelijke Gezondheidszorg en de arbeidsbegeleiding een basisprincipe is voor een succesvolle aanpak (Van Audenhove, 2009).

Om een zicht te krijgen op wat er allemaal gebeurt op het vlak van beroepsrevalidatie - wie verstrekt welke prestaties, aan wie, in welke instellingen, tegen welke kost, en met welk resultaat - is een studie vereist die het kader van deze nota ver te buiten gaat.

## 3.2 De Trajectwerking voor arbeidsgehandicapten

### 3.2.1 Het vernieuwde kader (2008)

Het *trajectwerkingsmodel* is in de jaren tachtig ontstaan uit het werken met kansengroepen, waaronder ook personen met een handicap, maar is gaandeweg overgenomen in de reguliere werking van de VDAB en eens het stadium van de basisdienstverlening (onthaal, inschrijving, etc.) voorbij, is dit het organisatiekader om werkzoekenden langs de kortste weg te brengen van niet-arbeid tot inschakeling in de arbeidsmarkt. *Trajectbegeleiding* is de methodiek van individuele begeleiding van personen tijdens de verschillende fasen van hun traject naar werk. De trajectbegeleiding voor personen met een handicap kreeg vorm binnen een categoriaal kader (ATB-diensten, erkend en gesubsidieerd door het Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap). Midden van de jaren negentig (BVR van 19-09-96) werd een experimentele ATB-regeling getroffen op basis waarvan de eigenlijke regeling (BVR van 18-12-98) tot stand kwam die van kracht bleef tot begin 2008 toen er een nieuwe werd uitgevaardigd die we verderop toelichten. De ATB-diensten functioneerden in de jaren negentig parallel aan de trajectwerking voor werkzoekenden in de VDAB, maar na 2000 werden ze geleidelijk aan geïntegreerd in de VDAB-werking, via de inbedding in de lokale werkwinkels en het gebruik van het VDAB-cliëntvolgsysteem. Het duurde tot april 2006 vooraleer de bevoegdheidsoverdracht (van het beleidsdomein "Welzijn" naar het beleidsdomein "Werk" en van het VAPH naar de VDAB) gerealiseerd werd en in 2008 werd de overgang geheel voltooid (BVR van 15-02-2008 en BVR van 18-07-2008).

In het BVR van 15 februari 2008 (tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering van de gespecialiseerde trajectbepaling- en -begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten) is het nieuwe organisatie- en financieringskader uitgetekend, waarvan de belangrijkste elementen de volgende zijn :

- ✓ De *trajectwerking* is het geheel van ondersteuningsmaatregelen dat wordt georganiseerd door de VDAB, als regisseur in samenwerking met actoren, en dat erop gericht is de kansen op de arbeidsmarkt van werkzoekenden te verhogen door middel van trajectbepaling, trajectbegeleiding en trajectuitvoering.
- ✓ De *trajectbegeleiding* is het geheel van adviezen en diensten dat erop gericht is een niet-werkende werkzoekende te begeleiden met het oog op de verdere ontwikkeling

van zijn of haar loopbaan en/of het participeren aan een traject waarin de meting van competenties centraal staat.

- ✓ De *trajectbepaling* is het formuleren van een of meer van de stappen en de (tussentijdse) doelstellingen van het traject.
- ✓ De *gespecialiseerde trajectbepaling en –begeleidingsdienst (GTB)* is een door de VDAB erkende vereniging zonder winstoogmerk die gespecialiseerde trajectbepaling en trajectbegeleiding aanbiedt aan de werkzoekende met een arbeidshandicap.

De organisatie van de trajectwerking voor arbeidsgehandicapten verloopt als volgt :

- ✓ Niet-werkende werkzoekenden met een indicatie van arbeidshandicap<sup>5</sup> kunnen enkel via de basisdienstverlening van de VDAB een beroep doen op de trajectwerking in het algemeen en deze zoals aangeboden door de GTB in het bijzonder.
- ✓ De trajectbegeleiding vertrekt van het individuele competentieprofiel van de niet-werkende werkzoekende met een arbeidshandicap in relatie tot de relevante levensdomeinen. Daartoe maakt de trajectbepaler in overleg met de niet-werkende werkzoekende, indien nodig op basis van bijkomend gespecialiseerd arbeidsonderzoek, de trajectbepaling op.
- ✓ Op basis van de trajectbepaling sluit de trajectbegeleider met de te begeleiden niet-werkende werkzoekende een trajectovereenkomst af met daarin een actieplan, een tijdslijn en de wederzijdse rechten en plichten. De trajectovereenkomst wordt in twee exemplaren ondertekend, waarvan één exemplaar voor de trajectbegeleider en een voor de niet-werkende werkzoekende.
- ✓ Tijdens de hele duur van de trajectuitvoering kan de niet-werkende werkzoekende een beroep doen op het advies en de ondersteuning van de trajectbegeleider. Indien tijdens de trajectuitvoering blijkt dat het traject niet beantwoordt aan de verwachtingen, kan een trajectbijsturing noodzakelijk zijn. Indien het gaat om

---

<sup>5</sup> Personen met een arbeidshandicap zijn in het VDAB-decreet gedefinieerd als personen met "een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren." (Decreet van 21-11-2008 houdende bepalingen tot begeleiding van de tweede aanpassing van de begroting 2008, art.77). De volgende *indicaties* geven aan dat men met zulke personen te maken heeft :

1° personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

2° personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;

3° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;

5° personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;

6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;

7° personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts. (BVR 18-07-2008)

fundamentele wijzigingen wordt dit ter goedkeuring voorgelegd aan de trajectbepaler.

- ✓ De trajectbepaler en de trajectbegeleider doen een beroep op de diensten en organisaties die volgens hun oordeel best geplaatst zijn om een bijdrage te leveren aan de trajectbepaling, respectievelijk de trajectuitvoering. De trajectbepaler en de trajectbegeleider zien erop toe dat de diensten en organisaties die betrokken worden bij de trajectbepaling, respectievelijk de trajectuitvoering, alle gemaakte afspraken met de niet-werkende werkzoekende naleven.

De VDAB kan slechts één GTB in Vlaanderen erkennen en financieren. Dit heeft ertoe geleid dat de vijf bestaande ATB's in 2008 zijn samengesmolten. De Raad van Bestuur van de VDAB bepaalt jaarlijks het minimum aantal trajectbepalingen en het minimum aantal nieuw startende trajectbegeleidingen dat de GTB dient uit te voeren in het tweede jaar dat volgt op het jaar waarin de bepaling gebeurt en financiert op deze basis via een jaarlijkse enveloppe. De Raad van Bestuur bepaalt ook jaarlijks de uitstroomresultaten die de GTB moet behalen in het tweede jaar dat volgt op het jaar waarin de bepaling gebeurt en ook de wegingsfactoren (sommige types arbeidsgehandicapten tellen voor meer dan één eenheid).

De trajectwerking is maar een deel van het getrappt begeleidingsmodel dat door de VDAB wordt gehanteerd. Veel werkzoekenden komen nooit met de trajectwerking in aanraking omdat ze vrij snel na hun inschrijving als werkzoekende een job vinden. Ook in het stadium voorafgaand aan de trajectwerking is er dienstverlening door de VDAB. Zo wordt bij de inschrijving als werkzoekende zijn/haar profiel op een geautomatiseerde manier vergeleken met de vereiste kwalificaties in het vacaturebestand en de best passende vacatures worden onmiddellijk overgemaakt en dit wordt nadien minstens wekelijks herhaald. Na 3 à 6 maand (afhankelijk van de leeftijd en het opleidingsniveau) volgt een telefonische screening die trap 2 vormt van het begeleidingsmodel. Vanaf de 6<sup>e</sup> tot de 9<sup>e</sup> maand volgt de uitnodiging tot deelname aan de trajectwerking. Op basis van een kwalificerende intake (screening, diagnose en oriëntatie) wordt een individuele trajectovereenkomst met de werkzoekende afgesloten. Als het gaat om iemand met een arbeidshandicap dan kan de kwalificerende intake uitgebreid worden met een onderzoek in een gespecialiseerd centrum (zie 3.2.2). De hier vermelde termijnen golden tot eind 2009, maar zullen in 2010 worden bijgesteld om het hoofd te bieden aan de toevloed van nieuwe werkzoekenden. Voor arbeidsgehandicapten die door de GTB worden begeleid kan de trajectbegeleiding bovendien altijd sneller van start gaan dan binnen de bovenvermelde termijnen.

Het hele begeleidingsmodel omvat de volgende trappen en modules :

**Trap 1** : inschrijving en bemiddeling (vacaturematching bij inschrijving en daarna, vrijblijvende vacaturemededelingen en verwijzingen naar vacatures die door de consulenten worden opgevolgd en die tot sancties kunnen leiden)

**Trap 2** : telefonische screening (=Module 2a)

**Trap 3** : trajectbegeleiding

Module 2b : kwalificerende intake (screening, diagnose, oriëntatie)

Module 3 : sollicitatietraining en begeleiding

Module 4 : beroepsspecifieke opleiding, meestal in een centrum

Module 5 : persoonsgerichte vorming

Module 6 : opleiding en begeleiding op de werkvloer

Module 7 : trajectbegeleiding

### 3.2.2 Screening en oriëntering

Het in kaart brengen van de arbeidscapaciteiten van een persoon staat aan het begin van een traject naar de arbeidsmarkt, maar kan ook in de loop van dit traject worden herhaald. De kwalificerende intake die enkele jaren geleden in de VDAB werd ingevoerd is een grondige screening waarbij gepeild wordt naar problemen op diverse terreinen die de arbeidsinschakeling kunnen bemoeilijken. Externe instanties (de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze) verrichten eveneens grondige screenings. De oorsprong van die CGVB gaat al terug tot de jaren zestig, en in de jaren negentig werden ze de geprivilegieerde centra voor Vlaams-Fonds onderzoeken in verband met arbeidsvragen. Er zijn 17 nog door het Vlaams Fonds erkende centra. Zeven zijn in de provincie West-Vlaanderen gelegen, vier in Oost-Vlaanderen, 3 in Brabant en Brussel, twee in Antwerpen en één in Limburg. Sinds 1 april 2006 worden de CGVB gefinancierd en aangestuurd door de VDAB.

In het BVR van 15 februari 2008 worden ze Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten genoemd. Een GA is een door de VDAB erkende vereniging met rechtspersoonlijkheid of publiekrechtelijke rechtspersoon die basisscreening en gespecialiseerd arbeidsonderzoek aanbiedt. Een gespecialiseerd arbeidsonderzoek is het in kaart brengen van het functioneren van de werkzoekende op de arbeidsmarkt door middel van testen en onderzoeksmethodieken die opgenomen zijn in een repertorium, waar nodig vanuit een multidisciplinaire beoordeling. Het BVR bepaalt aan welke voorwaarden een GA moet voldoen om erkend en gefinancierd te worden. De Raad van Bestuur van de VDAB bepaalt jaarlijks per provincie het aantal basisscreenings en gespecialiseerde arbeidsonderzoeken dat moet worden uitgevoerd in het tweede jaar dat volgt op het jaar waarin de bepaling gebeurt.

### 3.2.3 De trajectwerking in cijfers

Reeds in 2005 was de integratie van de ATB-werking in de lokale werkwinkels en het gebruik van het VDAB-cliëntvolgsysteem vrijwel voltooid. Dit laat toe om op een nieuwe manier te kijken naar de trajectbegeleiding voor arbeidsgehandicapten. Het is immers mogelijk om gegevens over de arbeidsgehandicapten uit het cliëntvolgsysteem lichten, en te vergelijken met het geheel van alle werkzoekenden of met andere kansengroepen. De hierna beschreven acties (modules) werden niet uitsluitend door ATB-diensten en gespecialiseerde opleidingscentra uitgevoerd, maar ook door andere derden en eigen VDAB trajectbegeleiders en in VDAB-competentiecentra (zie verder).

De hiernavolgende cijfers gaan over alle arbeidsgehandicapten, d.w.z. het geheel van de drie deelgroepen : personen met een VAPH-inschrijving, ex-BuSO en de beperkt geschikten (zie Handicap en Arbeid deel I). Vanaf 2009 is de (kansen-)groep arbeidsgehandicapten gelijk aan alle nwwz met een indicatie van arbeidshandicap (zie voetnoot 5).

**Tabel 2 : Arbeidsgehandicapten in de trajectwerking\***

Modules	2005	2006	2007	2008*
2a : telefonische screening	1 786	1 806	1 669	1 504
2b : kwalificerende intake	11 827	13 719	13 766	12 313
3 : sollicitatietraining	920	1 011	1 165	933
4 : beroepsspecifieke opleiding	2 970	3 541	3 790	4 020
5 : persoonsgerichte vorming	1 403	1 705	1 812	1 643
6 : opl. en begeel. op de werkvloer	4 327	5 461	6 203	5 907
7 : trajectopvolging	18 915	22 143	23 316	23 559
<i>Module 3-6</i>	<i>7 394</i>	<i>8 963</i>	<i>9 876</i>	<i>9 596</i>
Totaal bereik (module 2-7)	23 436	27 974	29 264	28 094
Populatie arbeidsgeh. (cumulatief)	41 735	44 778	46 343	47 735
<i>Populatie NWWZ (cumulatief)</i>	<i>473 069</i>	<i>454 656</i>	<i>421 247</i>	<i>411 564</i>

*Bron : VDAB \* We geven de cijfers voor 2008 volgens de nieuwe meetmethode die in 2008 werd ingevoerd, d.w.z. dat de doelgroep bepaald wordt vooraleer het traject van start gaat. Tevoren werd de doelgroep bepaald op basis van de meest recente informatie, wat voor 2008 zou geresulteerd hebben in een totaal bereik van 30 066 i.p.v. 28 094. Voor de doelgroep arbeidsgehandicapten maakt dit een vrij groot verschil omdat men de informatie over het behoren tot deze categorie bij het begin van een traject nog niet altijd heeft.*

De basis voor de cijfers in de tabel zijn alle arbeidsgehandicapten die in de loop van een jaar "Niet-werkende werkzoekende" zijn geweest (=cumulatief aantal arbeidsgehandicapten). We zien dat dit aantal van jaar tot jaar toeneemt en in 2008 waren er 47 735. Dat is heel wat meer dan het maandgemiddelde arbeidsgehandicapten onder de NWWZ voor 2008 (namelijk 28 488), wat erop wijst dat er ook onder de groep arbeidsgehandicapten heel wat in- en uitstroom is. Eveneens in 2008 werd 58.9% (28 094/47 735) van de (cumulatieve) groep arbeidsgehandicapten bereikt in de trajectwerking (een module 2-7) hetgeen veel meer is dan voor het geheel van de NWWZ (45,9%). Dit is een oververtegenwoordiging van 28,3%.

De norm die vastgelegd werd in de VDAB-beheersovereenkomst 2005-2009 bedraagt 40% oververtegenwoordiging. De resultaten voor de voorgaande jaren zijn : 33% (2005), 42.3% (2006) en 38.7% (2007). Indien voor 2008 de oude meetmethode zou zijn gebruikt dan was de oververtegenwoordiging 37.3%.

De modules 3 tot en met 6 zijn competentieversterkende modules. Eenzelfde persoon kan aan één of meerdere van die modules deelgenomen hebben. Het aantal arbeidsgehandicapten die eraan hebben deelgenomen stijgt tussen 2005 en 2007 zowel in absolute aantallen (zie tabel 2) als in verhouding tot het cumulatief aantal arbeidsgehandicapten (zie tabel 3). In 2008 lijkt er een daling te zijn, tenzij voor module 4, maar de resultaten worden vertekend door de nieuwe manier van meten.

**Tabel 3 : Deelname van arbeidsgehandicapten aan competentieversterkende modules in verhouding tot het cumulatief aantal arbeidsgehandicapten (%)**

Jaar	Alle NWWZ	Arbeitsgehandicapten			
		Module 3	Module 4	Module 5	Module 6
2005	8.8	8.4	7.7	9.3	11.1
2006	9.8	8.9	9.3	10.9	12.7
2007	11.0	9.8	10.4	11.9	14.1
2008	11.6	8.8	11.1	10.9	13.6

Bron : VDAB-Beheersovereenkomst -parameter M12

### 3.2.4 De gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling

Een belangrijk aandeel van de opleidingen in module vier en zes worden georganiseerd door de 12 Centra voor Gespecialiseerde Beroepsopleiding die reeds tientallen jaren functioneren (eerst onder het Rijksfonds voor Sociale Reclassering, daarna onder het Vlaams Fonds, en vanaf maart 2006 met de toen bestaande reglementering onder de VDAB). Het gaat al geruime tijd om opleidingen die gedeeltelijk in een centrum en minstens voor de helft van de tijd op de werkvloer worden georganiseerd.

In het BVR van 15 februari 2008 wordt een gespecialiseerde opleidings- begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB) omschreven als : de door de VDAB erkende vereniging met rechtspersoonlijkheid, publiekrechtelijke rechtspersoon of onderdeel van publiekrechtelijke rechtspersoon die gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling aanbiedt aan de werkzoekende met een arbeidshandicap. De dienstverlening van een GOB omvat onder andere een opleidings- en plaatsingsaanbod, met daarin jobhunting, opleiding in een centrum, oriënterende stage, gespecialiseerde individuele beroepsopleiding in een onderneming (GIBO) en jobcoaching voor werkzoekenden die door hen werden begeleid.

- De opleiding in een centrum bestaat ondermeer uit het bijbrengen van competenties, het geven van persoonsvorming en sollicitatietraining, op een locatie bedoeld voor beroepsopleiding.
- Jobhunting is het gericht zoeken van een job ten behoeve van de werkzoekende door een individuele benadering van de werkgever voor het prospecteren van (nieuw te ontwikkelen) vacatures, vertrekkende van de competenties van de werkzoekende.
- Jobcoaching is de tijdelijke ondersteuning op de werkplek ten behoeve van de werknemer met een arbeidshandicap en de werkgever in functie van een duurzame tewerkstelling.
- De oriënterende stage georganiseerd door een GOB is een stage zoals bepaald in het BVR van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, maar met gespecialiseerde begeleiding vanuit het GOB en met een maximum van 800 stage-uren.

- De GIBO is een IBO (Individuele Beroepsopleiding) zoals bepaald in het BVR van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, met begeleiding door een GOB, een maximale duurtijd van 12 maanden, en kosteloos voor de onderneming, VZW of administratieve overheid waar de GIBO wordt georganiseerd.

Het BVR van 15-02-2008 legt ook de regels vast voor de erkenning en financiering van de GOB en de Raad van Bestuur van de VDAB bepaalt o.a. de uitstroomnormen die gehaald moeten worden in het tweede jaar dat volgt op het jaar waarin de bepaling gebeurt.

Niet alle opleidingen van arbeidsgehandicapten worden georganiseerd door een GOB, er zijn ook opleidingen in de VDAB-competentiecentra of door andere derden. In 2008 waren er 4020 arbeidsgehandicapten die een beroepsspecifieke opleiding volgden (module 4) en 5907 die een opleiding op de werkvloer volgden (module 6)

Daarnaast zijn er nog andere opleidingen waarin we arbeidsgehandicapten kunnen lokaliseren. Zo werden 12 317 IBO's (Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming) opgestart in 2008 en 6.6% daarvan waren arbeidsgehandicapten (in 2007 was dit 6.0%, 5.5% in 2006 en 5.0% in 2005). Van die IBO's voor arbeidsgehandicapten werden er 12% gerealiseerd in de nieuwe GIBO-vorm.

Van de 5 628 personen die in de loop van 2008 deelnamen aan een WEP+ opleiding waren er 883 (15,7%) met een arbeidshandicap.

Zonodig worden jobcoaches van de VDAB ingezet die, voor beperkte duur, op de werkvloer hulp en advies bieden ter ondersteuning van de inschakeling van de werknemer. Ze worden o.a. ingezet bij plaatsingen via Jobkanaal en bij IBO's. Eind juli 2008 waren er in totaal 1 881 actieve jobcoachings (waarvan 1183 reeds in 2007 gestart). Een deel daarvan (308 = 16%) hebben betrekking op arbeidsgehandicapten (130 met een VAPH-inschrijving).

Sinds eind 2006 worden Ervaringsbewijzen uitgereikt in het kader van het Versterken van Elders Verworven Competenties. Sinds de start en tot midden 2009 waren er 2085 lopende en gerealiseerde EVC trajecten waarvan 159 (8%) van arbeidsgehandicapten.

### 3.2.5 Na het traject

De resultaten van de trajectwerking worden op verschillende manieren in kaart gebracht.

#### *Afgesloten trajecten en uitstroom uit de werkloosheid*

Er wordt gemeten hoeveel van de deelnemers aan de trajectwerking van wie het traject is beëindigd, zes maanden na de afloop van het traject niet langer werkzoekend zijn. In de VDAB-beheersovereenkomst is bepaald dat deze uitstroom van arbeidsgehandicapten uit de werkloosheid minstens 52% moet zijn.

Van 2004 tot 2007 bedroegen de uitstroompercentages respectievelijk 50.9% - 52.1% - 54.2% - 62.9%. Voor het jaar 2008 gaat het om 6 476 personen die uitgestroomd zijn, op een totaal van 9 306 beëindigde trajecten. Het percentage (69.6%) ligt heel wat hoger dan het

voorgaande jaar (+ 6.7ppt). De hogere uitstroom komt niet alleen voor bij trajecten van arbeidsgehandicapten maar geldt globaal voor alle trajecten, zij het in mindere mate (+1.9ppt).

#### *Afgesloten trajecten en uitstroom naar werk*

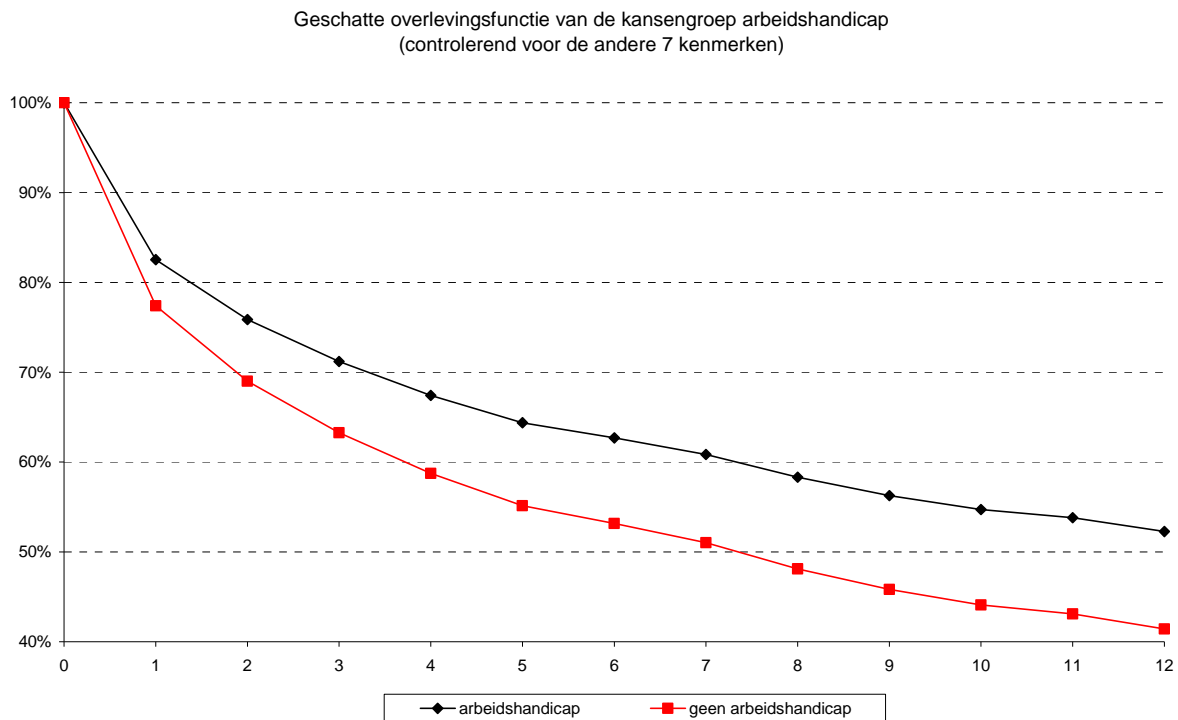
De uitstroom naar werk wordt standaard gemeten 6 maanden na de afloop van het traject op basis van de aangiften in de RSZ en de RSVZ. De norm die in de beheersovereenkomst werd bepaald bedraagt 38%. Van 2005 tot 2007 bedroeg de feitelijke uitstroom respectievelijk 39.4% - 39.9% en 45.0%. Voor het jaar 2008 gaat het om 4 550 personen die uitgestroomd zijn naar werk, op 9 291. De uitstroom in 2008 (49.0%) is hoger dan in 2007 (+ 4.0% ppt), maar ook hier geldt dat er voor alle trajecten een stijging is, zij het zwakker (+1.0 ppt).

Gedurende het hele jaar 2007 en het grootste deel van 2008 tonen de metingen van de uitstroom naar werk (zes maand na het einde van een traject) van maand tot maand hogere cijfers, maar op het einde van 2008 en de eerste maanden van 2009 zien we effecten van de crisis en gaat het in dalende lijn.

#### *Transities naar werk*

Maandcijfers over de uitstroom naar werk tonen aan dat werkzoekende arbeidsgehandicapten in verhouding veel minder transities maken naar werk dan het geheel van de werkzoekenden en als groep dus langer werkzoekend blijven. Maar er zijn zo nog wel groepen die langer werkzoekend blijven, zoals laaggeschoolden of ouderen. En onder de arbeidsgehandicapten zijn er relatief veel ouderen, laaggeschoolden, enz. De vraag is dan of er wel een autonoom effect is van de arbeidshandicap en zo ja, hoe groot dit dan wel is. In recente studies van de VDAB-studiedienst werd dit onderzocht (Degraeve & Holderbeke, 2008a en 2008b). Voor drie cohorten werkzoekenden (nieuw) ingeschreven in de arbeidsreserve in januari 2003, 2005 en 2007 is nagegaan hoe snel ze uitstromen naar werk en welke de determinerende factoren zijn. De in de bibliografie vermelde papers bespreken de uitstroom van ouderen en allochtonen maar er is ook een analyse verricht waarbij de uitstroom van arbeidsgehandicapten vergeleken wordt met de uitstroom van alle niet-arbeidsgehandicapten, onder controle van 7 andere kenmerken (scholing, leeftijd, geslacht, al dan niet allochtoon, al dan niet leefloner, de cohorte 2003, 2005 of 2007 en een indicatie of de persoon in een periode van 4 jaar voor de instroom in de cohorte reeds werkzoekend is geweest). De cohorte is een belangrijke variabele omdat hiermee de effecten van de conjunctuur en wellicht ook van sommige activeringsmaatregelen onder controle worden gehouden. Het resultaat van de analyse kan worden voorgesteld als een overlevingsfunctie.

## Grafiek 1 : Overlevingsfunctie van werkzoekende arbeidsgehandicapten



Bron : Studiedienst VDAB (2008)

Op de X-as van de grafiek staan de maanden na januari in de respectievelijke cohortejaren. Op de Y-as staat het percentage nog werkzoekenden (zij die als werkzoekende 'overleven'). Na 12 maanden bedraagt dit 52.3% van de oorspronkelijke groep arbeidsgehandicapten tegenover 41.4% van de personen zonder arbeidshandicap. Dit verschil van 11 procentpunten is het netto effect van de arbeidshandicap aangezien in het model gecontroleerd werd voor 7 andere kenmerken. Dat een arbeidshandicap een autonoom effect heeft op de tewerkstellingskansen werd ook al aangetoond in analyses op basis van surveys (zie deel I van de nota Handicap en Arbeid).

### De crisis

**Tabel 4 : Uitstroom uit werkloosheid naar Werk en Instroom in werkloosheid vanuit Werk**

Naar Werk	2007				2008				2009		
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
N	1391	1383	1512	1341	1366	1413	1437	1206	1033	1116	1329
% t.o.v. zelfde kwartaal in vorig jaar					-1.8	2.2	-5.0	-10.1	-24.4	-21.0	-7.5
Vanuit Werk	2007				2008				2009		
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
N	1078	988	1197	1272	1189	1080	1312	1348	1259	936	1052
% t.o.v. zelfde kwartaal in vorig jaar					10.2	9.3	9.6	6.0	5.9	-13.3	-19.8

De cijfers zijn kwartaalgemiddelden van maandcijfers. Bron : VDAB ([www.werk.be](http://www.werk.be) - crisisbarometer)

Maandelijks wordt de uitstroom uit de werkloosheid naar werk gemeten voor alle nwwz-arbeidsgehandicapten (niet enkel die in traject). De kwartaalgemiddelden van de uitstroommetingen naar werk tonen duidelijk de effecten van de crisis vanaf de tweede helft van 2008

en vooral in de eerste helft van 2009. De instroom in de werkloosheid vanuit werk lag in 2008 steeds hoger dan in 2007 maar begint te dalen vanaf het tweede kwartaal 2009.

Op basis van deze uitstroomcijfers kan ook een "kans op werk" worden berekend, door de gemiddelde maandelijkse uitstroom naar werk van werkzoekende arbeidsgehandicapten te delen door het gemiddeld aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden in eenzelfde periode. Voor de eerste zes maanden van 2009 is die kans op werk 3.6% voor de arbeidsgehandicapten tegenover 10.2% voor niet-arbeidsgehandicapten. In de eerste helft van 2008 was die kans nog 5% voor de arbeidsgehandicapten en 13.2% voor de niet-arbeidsgehandicapten.

### 3.2.6 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen

Bij de plaatsing in een job kunnen verschillende Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM) ingezet worden. Dit zijn loonkostensubsidies, arbeidspost-aanpassingen, arbeidsgereedschap, de inzet van doventolken, tegemoetkomingen in verplaatsingskosten of beschutte tewerkstelling. De maatregelen zijn ook van toepassing voor personen met een handicap die al aan het werk zijn, wanneer zich de nood eraan voordoet. Tot 1 oktober 2008 was de toegang voorbehouden aan mensen die ingeschreven waren in het VAPH met een positieve beslissing op het vlak van ondersteuning op het domein arbeid. De concrete modaliteiten waren bepaald in aparte regelingen per maatregel die uitgevoerd werden door de administratie van het VAPH.

Vanaf oktober 2008 wordt de toegang geregeld volgens het BVR van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap. De VDAB bepaalt of een persoon met een indicatie van arbeidshandicap recht heeft op één of meer tewerkstellingsondersteunende maatregelen en dit recht kan van bepaalde of van onbepaalde duur zijn. De VDAB kent de rechten toe op basis van drie soorten informatie :

- ✓ 1° een door de Raad van Bestuur vastgestelde lijst van aandoeningen en/of voorgeschiedenis van de persoon met een indicatie van arbeidshandicap (in de vergadering van de Raad van Bestuur van september 2008 zijn voor het eerst dergelijke lijsten voor de verschillende BTOM's goedgekeurd) (= criterialijsten)
- ✓ 2° multidisciplinaire informatie (= een Multi-elementen advies, geformuleerd in het kader van de trajectbegeleiding)
- ✓ 3° een gespecialiseerd arbeidsonderzoek, uitgevoerd door een GA.

Een persoon met een indicatie van arbeidshandicap die recht krijgt op een BTOM wordt een persoon met een arbeidshandicap genoemd. Binnen de VDAB-administratie is er een dienst Arbeidshandicapspecialisatie die de aanvragen voor BTOM's (gesteld in het kader van de trajectbegeleiding of uitgaande van werkgevers) onderzoekt en beoordeelt. De gegevens tot en met het derde kwartaal van 2009 tonen aan dat ongeveer 70% van de rechten op BTOM's worden toegekend op basis van de criterialijsten, ongeveer 25% op basis van een GA-onderzoek en de resterende kleine fractie op basis van een Multi-elementen advies

Het BVR van 18 juli omschrijft, naast de toegangscriteria, ook alle andere modaliteiten voor het gebruik van de BTOM's (duur, intensiteit, hoogte van de tussenkomsten, enz). In de volgende punten 3.3 , 3.4 en 4.1 gaan we dieper in op al deze maatregelen.

### 3.3 De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)

#### 3.3.1 De maatregel

Tot 1 oktober 2008 waren er in Vlaanderen twee types loonkostensubsidies voor werkgevers die personen met een handicap in dienst nemen. Enerzijds was er de tegemoetkoming aan werkgevers in het kader van de CAO-26 die al sinds het eind van de jaren zeventig wordt toegekend, anderzijds was er de recentere Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). Beide waren tegemoetkomingen in het loon en de sociale lasten, maar bij de CAO-26 was er een variabele tegemoetkoming (5 tot 50%) terwijl de VIP een vast percentage was (30%) en ook het in aanmerking genomen loon verschilde (respectievelijk de volledige loonkost en de kost voor het sectoraal minimumloon). Beide waren enkel van toepassing op ondernemingen in de private sector en voor Personen met een Handicap die erkend waren door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. De CAO-26 tegemoetkoming werd toegekend voor één jaar maar kon worden verlengd, de VIP was van onbepaalde duur. Tot april 2006 werden de subsidies toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, daarna heeft de VDAB deze taak overgenomen. Vanaf 1 oktober 2008 zijn beide premies vervangen door de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en de vroegere begunstigten werden overgedragen naar dit nieuwe stelsel.

De procedures om te bepalen welke personen rechtgevend zijn op een VOP, zijn vastgelegd in het BVR van 18-07-2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap. Hetzelfde BVR bepaalt de modaliteiten van de VOP. Gedurende het eerste jaar bedraagt de VOP 40% van de loonkost, de drie daaropvolgende jaren 30% en daarna 20%. Op aanvraag en na onderzoek kan een hogere tussenkomst worden verleend (tot max. 60%). Het toepassingsgebied werd verruimd van de private sector (inclusief uitzendarbeid) tot het onderwijs en de lokale besturen (dit laatste enkel voor nieuwe indienstnemen). Er is ook een VOP voor zelfstandige arbeid.

#### 3.3.2 Ontwikkelingen in de VOP

De VDAB kan aan een persoon met een indicatie van een arbeidshandicap een 'recht' op een Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregel (BTOM) toekennen. De VOP is een van die BTOM's. De VOP premie wordt echter aan de werkgever uitgekeerd. In die zin is de persoon met een arbeidshandicap eigenlijk geen rechthebbende maar een rechtgevende.

De monitoring van de maatregel door de VDAB houdt (o.a.) in dat er driemaandelijks aan de Raad van Bestuur wordt gerapporteerd over de toegekende 'rechten' op een VOP en over het gebruik dat van die rechten wordt gemaakt.

De volgende tabel gaat over de toegekende rechten aan personen met een arbeidshandicap.

**Tabel 5 : Cumulatieve aantallen goedgekeurde VOP (personen) Toestand in elk kwartaal (2009)**

		Type VOP	Kw1	Kw2	Kw3	Index Kw3-Kw1
B2		Totaal	6 488	7 321	7 472	115
	B21	Regulier	6 399	7 187	7 316	114
		Voorheen CAO26 of VIP	5 502	5 849	5 367	98
		Toegekend door VDAB	983	1 466	2 048	208
	B211	Privé	6 181	6 908	6 980	129
		Lokaal bestuur	58	85	123	212
		Onderwijs	174	216	233	134
	B212	Verhoogd op vraag werkgever	5	18	31	
		Verhoogd door VDAB	20	25	62	
	B213	Geen nwwz (werkenden)	247	306	336	136
	B22	Interim	107	168	182	170
	B23	zelfstandigen	7	7	10	

Bron : VDAB

We stellen vast dat de overgedragen CAO-VIP dossiers nog wel de grootste groep uitmaken, maar het aantal nieuwe door de VDAB toegekende VOP's stijgt snel. De CAO en de VIP regelingen waren niet van toepassing in het onderwijs en bij lokale besturen, de VOP is dit wel en op korte tijd zijn er al een redelijk aantal dossiers goedgekeurd (het budget voor de VOP's lokale besturen valt ten laste van de minister die voor die besturen bevoegd is).

Het aantal VOP's bij personen met een arbeidshandicap die al in dienst waren bij een werkgever neemt redelijk snel toe, evenals dit bij Interim-kantoren. De VOP voor zelfstandigen is nog beperkt.

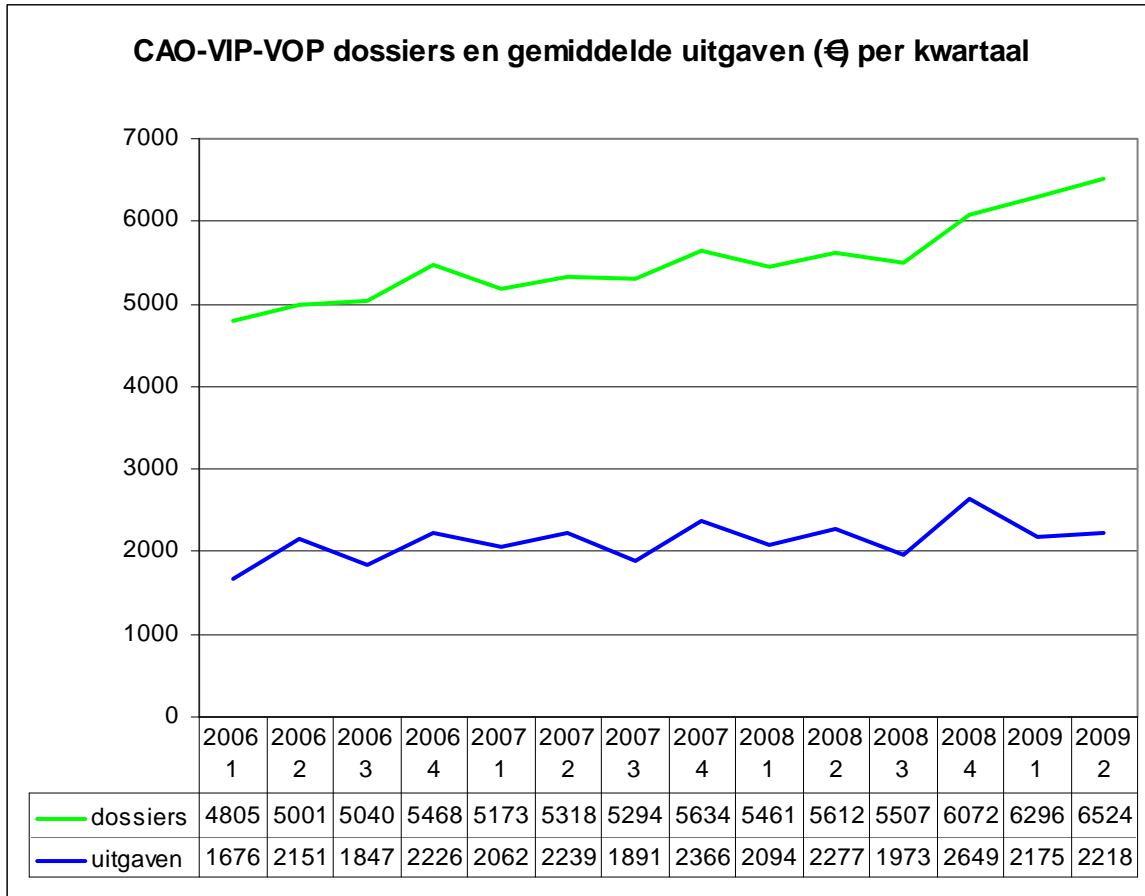
In de statistieken over het gebruik van het recht op een VOP zijn er drie niveaus te onderscheiden :

- een (premie)dossier = een één op één relatie tussen een persoon en een werkgever. Op technisch niveau is dit een relatie tussen een rijksregisternummer en een ondernemingsnummer. Een persoon die in verschillende vestigingen van een onderneming werkt wordt dus maar één keer geteld wanneer die vestigingen hetzelfde ondernemingsnummer hebben.
- de persoon (met een arbeidshandicap voor wie een recht op VOP is toegekend)
- de werkgever aan wie een VOP wordt uitgekeerd.

In de statistieken levert een telling van het aantal dossiers het hoogste aantal op, het aantal personen (gerechtigden) ligt lager want éénzelfde persoon kan bij meerdere werkgevers met een VOP tewerkgesteld zijn en ook het aantal werkgevers is lager want één werkgever kan meerdere personen met een VOP tewerkstellen.

Het verschil tussen het aantal dossiers en het aantal personen is in de praktijk klein (bv. 93 in Kw1 2009) omdat er weinig personen bij twee werkgevers met een VOP zijn tewerkgesteld.

Grafiek 2 : CAO-VIP-VOP-dossiers en gemiddelde uitgaven per kwartaal



Bron : VDAB. Toestand eind oktober 2009. Voor 2008(4) zijn nog 5 dossiers in behandeling en hier dus niet meegeteld, 13 voor 2009 (1) en 71 voor 2009 (2)

Het aantal betaalde dossiers (t.e.m. het derde kwartaal 2008 gaat het om VIP en CAO-dossiers) stijgt van 4 805 in het eerste kwartaal 2006 naar 6 524 in het tweede kwartaal 2009 (+36%). Dossiers waarbij een werknemer nog onder contract is, maar zonder loon (bv. wegens ziekte) en dus ook geen premie in dat kwartaal worden niet als 'betaald' dossier geteld (gemiddeld is dat voor 5% van de dossiers het geval).

In de tweeënhalf jaar CAO-VIP in de grafiek (2006/1-2008/3) stijgt het aantal dossiers met 702 eenheden (+15%); in de veel kortere VOP-periode (2008/3- 2009/2) is er een stijging met 1017 eenheden (+18%).

De gemiddelde uitgaven variëren binnen eenzelfde jaar van kwartaal tot kwartaal wegens de samenstellende loonelementen (bv. vakantiegeld). De gemiddelde uitgaven in het eerste en het tweede kwartaal, als we ze vergelijken over de jaren 2006-2009, gaan in stijgende lijn voor het eerste kwartaal, maar voor het tweede kwartaal is er een lichte daling in 2009.

De totale uitgaven stijgen van 40,3 mio € in 2006, over 45,9 mio € in 2007, naar 51,1 mio € in 2008.

### 3.3.3 Diversiteit

De personen voor wie een VOP wordt toegekend zijn uiteraard allemaal personen met een arbeidshandicap.

De recentste gegevens over de aard van de handicap zijn nog gebaseerd op de gerechtigden op een CAO-26 of een VIP, eind juni 2007. Veel personen voor wie een CAO-26 werd toegekend zijn al heel lang in dienst en slechts voor 40% zijn er gegevens over de aard van de handicap aanwezig in de databestanden van het VAPH. Voor die groep weten we dat 60% een lichamelijke handicap heeft, 24% een mentale, 17% een psychische, 11% een gezichtstoornis en 10% een gehoorstoornis (de verschillende soorten handicaps kunnen uiteraard samen voorkomen). Voor de VIP's zijn er gegevens voor 75% van de personen. Ook hier overwegen de lichamelijke handicaps (56%), gevolgd door de mentale handicaps (25%) en de psychische (23%); 10% heeft een gehoorstoornis en 7% een gezichtstoornis.

**Tabel 6 : Verdeling naar leeftijd en geslacht van alle personen waarvoor in het eerste kwartaal 2009 VOP-subsidies werden toegekend**

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
<20	18	0.4	4	0.2	22	0.3
20-24	450	10.1	217	10.1	667	10.1
25-29	589	13.2	329	15.3	918	13.9
30-34	545	12.2	307	14.3	852	12.9
35-39	626	14.0	357	16.6	983	14.9
40-44	724	16.2	327	15.2	1051	15.9
45-49	653	14.6	294	13.7	947	14.3
50-54	510	11.4	204	9.5	714	10.8
55-59	259	5.8	94	4.4	353	5.3
60-64	82	1.8	17	0.8	99	1.5
65+	11	0.2	1	0.0	12	0.2
<b>Totaal</b>	<b>4 467</b>	<b>100</b>	<b>2 151</b>	<b>100</b>	<b>6 618</b>	<b>100</b>
	<i>4 467</i>	<i>67.5</i>	<i>2 151</i>	<i>32.5</i>	<i>6 618</i>	<i>100%</i>

Bron: VDAB

Het percentage vrouwen (32.5%) is heel wat lager dan het aandeel vrouwen in de hele werkende bevolking (EAK2008 : 45%).

Het percentage vijftigplussers (18%) is iets lager dan het aandeel in de hele werkende bevolking (EAK2008 : 22%).

Onder de gerechtigden zijn er 2.5% alloctonen; 0.2% heeft een niet- EU-27 nationaliteit tegen 1.3% in de hele werkende bevolking (EAK2007).

Van alle gerechtigden zijn er 65.3% laaggeschoold, 24.2% middengeschoold en 10.5% hooggeschoold. Ten opzicht van de hele werkende bevolking zijn er veel meer laaggeschoolden (EAK2008 : 20% laaggeschoold).

Onder de laaggeschoolden is er een grote groep (30.7% van het totaal) van het niveau 2e graad beroepssecundair, waaronder ongetwijfeld vooral BuSO afgestudeerden. Onder de hooggeschoolden zijn er 7.1 % (van het totaal) professionele bachelor en 3.4% (van het totaal) met een asterdiploma.

### 3.3.4 Spreiding naar sector, dimensieklasse van de onderneming en regio

De hiernavolgende tabellen zijn gebaseerd op de dossiers, d.w.z. op de personen met een arbeidshandicap die rechtgevend zijn op een VOP (waarbij, zoals vermeld, een beperkt aantal personen meerdere keren worden geteld). Voor wat de verdeling naar sector en dimensieklasse betreft moet men er dus rekening mee houden dat eenzelfde onderneming of organisatie met meerdere VOP-dossiers ook meerdere keren geteld is. De regionale verdeling is gebaseerd op de locatie van de onderneming of organisatie maar de eenheden zijn ook dossiers.

**Tabel 7 : Verdeling van de goedgekeurde dossiers (31/08/09) naar sector**

sector	Aantal dossiers	%
Handel en verhuur	982	13.1
Maatschappelijke dienstverlening	955	12.7
Bouw	663	8.8
Metaal	613	8.2
Informatica en diensten aan bedrijven	455	6.1
Gezondheidszorg	427	5.7
Overige industrie	292	3.9
Dranken, voeding en tabak	284	3.8
Uitzend- en selectiekantoren	283	3.8
Land, tuin- en bosbouw	266	3.5
Transport en logistiek	260	3.5
Onderwijs	259	3.5
Hout- en meubelindustrie	233	3.1
Horeca	223	3.0
Garages	195	2.6
Diensten aan personen	189	2.5
Openbare besturen	173	2.3
Andere dienstverlening	161	2.1
Banken, verzekeringen, post en telecom	132	1.8
Grafische nijverheid, papier en karton	129	1.7
Chemie, rubber en kunststof	109	1.5
Textiel, kleding en schoeisel	77	1.0
Ontspanning, cultuur en sport	71	0.9
Productie van bouwmaterialen	55	0.7
Energie en water	12	0.2
Visserij	2	0.0
<b>Totaal</b>	<b>7500</b>	<b>100</b>

Bron : VDAB

**Tabel 8 : Verdeling van de goedgekeurde dossiers (31/08/09) naar dimensie van de onderneming**

Dimensieklasse	Aantal dossiers	% (excl. Niet gekend)
<i>Niet gekend</i>	(588)	-
< 5	1431	20.7
5-9	764	11.1
10-19	764	11.1
20-49	1256	18.2
50-99	646	9.3
100-199	567	8.2
200-499	588	8.5
500-999	342	4.9
1000 +	554	8.0
Totaal	6912 (+ 588 =7500)	100

Bron : VDAB

**Tabel 9 : Verdeling van de goedgekeurde dossiers (31/08/09) naar regio, op basis van de locatie van (het filiaal van) de onderneming**

Lokaal Klantencentrum VDAB	Aantal Dossiers	%	% excl Brussel	% Nwwz- Pmah
Antwerpen-Boom	1016	13.5	14.2	13.3
Mechelen	292	3.9	4.1	5.4
Turnhout	634	8.5	8.9	8.6
Brussel	364	4.9	-	-
Leuven	754	10.1	10.6	6.9
Vilvoorde	348	4.6	4.9	4.5
Brugge	378	5.0	5.3	4.1
Kortrijk-Roeselare	849	11.3	11.9	7.7
Oostende-Westhoek	335	4.5	4.7	6.5
Aalst-Oudenaarde	225	3.0	3.2	7.0
Gent	625	8.3	8.8	10.5
St-Niklaas-Dendermonde	297	4.0	4.2	7.7
Hasselt	1097	14.6	15.4	13.2
Tongeren	286	3.8	4.0	4.6
Totaal	7500	100	100	100

Bron : VDAB

De regionale verdeling is op het eerste zicht nogal ongelijk, maar de LKC hebben niet dezelfde omvang, wat betreft bevolking of arbeidsgehandicapte werkzoekenden. Een vergelijking met de verdeling van de Nwwz-PMAH toont nog relatief grote over-of ondervertegenwoordiging. We vergelijken dan wel (goedgekeurde en niet noodzakelijk uitbetaalde) ondernemingsdossiers enerzijds met personen anderzijds en we nemen de dossiers uit Brussel niet mee in die vergelijking. Voor zover er regionale ongelijkheden bestaan zijn die trouwens het resultaat van een jarenlange praktijk en ze kunnen met veel factoren te maken hebben, zoals de werking van de provinciale VAPH-afdelingen en van de gespecialiseerde diensten maar ook met de structuur van de werkgelegenheid (bv. al dan niet veel KMO's).

### 3.4 Aanpassingen van de arbeidsomgeving

Het BVR van 18-07-2008 bevat de modaliteiten voor de toekenning van diverse vormen van aanpassing van de arbeidsomgeving.

Aan werkgevers die een persoon met een arbeidshandicap in dienst hebben of bij hen een Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding laten volgen kan een **tegemoetkoming in de kosten van aanpassing van een arbeidspost** worden verleend, maar er zijn wel enkele voorwaarden aan verbonden. Zo moet de werkgever aantonen dat de aanpassing niet gebruikelijk is in de beroepstak waarin de persoon met een handicap werkt (of in opleiding is) en rechtstreeks noodzakelijk voor de uitoefening de beroepsactiviteit. Bovendien moet de werkgever er zich toe verbinden om de persoon met een arbeidshandicap van wie de arbeidspost is aangepast gedurende een minimumperiode van zes maand in dienst te houden. Ook moet de werkgever in de toekomst iedere met een tegemoetkoming aangepaste arbeidspost bij voorrang reserveren voor een persoon met een arbeidshandicap. De tegemoetkoming dekt de werkelijke kosten van de aanpassing van de arbeidspost, maar alleen het verschil tussen de kosten voor de inrichting van een arbeidspost voor een valide persoon en de kosten voor de aanpassing die vereist zijn vanwege de arbeidshandicap. Ook wanneer de persoon met een handicap niet in loondienst is maar als zelfstandige werkt, kan een tegemoetkoming worden verleend, onder dezelfde voorwaarden.

Enkele voorbeelden van aanpassingen waarvoor tegemoetkomingen worden verleend zijn : aanpassing van bureelmeubilair, van een bedrijfswagen, van machines, van sanitair, van een telefooncentrale, van een toegangsweg, enz.

*In 2008 werd 236 730 euro uitgegeven voor arbeidspostaanpassingen (waarvan 82 798 voor zelfstandige ondernemers). Het ging in totaal om 86 dossiers, waarvan 32 voor zelfstandigen en 54 voor werknemers.*

De tweede regeling voorziet in **tegemoetkomingen in de kosten van arbeidsgereedschap en -kleding**. Daar waar de tegemoetkoming in de kosten van aanpassing van een arbeidspost aan de werkgever wordt verleend, komt deze tweede soort tegemoetkoming toe aan de persoon met een handicap. Ook nu zijn er voorwaarden. Er moet worden aangetoond dat het arbeidsgereedschap of de arbeidskledij niet courant gebruikt wordt in de beroepstak waarin de persoon is of zal worden tewerkgesteld en rechtstreeks noodzakelijk voor de uitoefening van zijn beroep. Ook moet worden aangetoond dat de werkgever niet gehouden is zelf de kosten van het gereedschap of de arbeidskledij te dragen en dat de persoon met een arbeidshandicap van zijn werkgever het nodige gereedschap of de arbeidskledij niet kan krijgen, noch de tegenwaarde in geld voor de aankoop ervan. Net als bij de arbeidspostaanpassingen dekt de tegemoetkoming enkel de bijkomende kosten als gevolg van de arbeidshandicap.

Voorbeelden zijn : een tegemoetkoming voor een aangepast computerklavier, een aangepaste bureaustoel, een brailleleesregel, een lichtflitsstelsel, software voor beeldvergroting, een dictafoon, enz.

*In 2008 werd 699 570 euro uitgegeven aan arbeidsgereedschap voor 197 dossiers.*

Wanneer een hulpmiddel zowel onder de regeling 'arbeidspost' als onder die van 'arbeidsgereedschap' kan terugbetaald worden, dan wordt de voorkeur gegeven aan de laatste regeling aangezien de persoon met een handicap dan de eigenaar wordt.

Er is ten derde ook een **tussenkomst voor ondersteuning in arbeidsituaties door gebarentaal-, oraal – en schrijftolken**. Die arbeidsituaties omvatten zowel sollicitatiegesprekken en door de VDAB georganiseerde of erkende dienstverlening, als taken of omstandigheden tijdens het werk die technische ondersteuning door een deskundig opgeleide tolk verantwoorden.

*Het aantal tolkuren in arbeidsituaties gaat in stijgende lijn (4 203 uren in 2006; 5 331 in 2007 en 7 753 in 2008)*

*Het aantal gebruikers van tolkuren in de eerste drie kwartalen van 2009 bedraagt gemiddeld 135, die elk ook gemiddeld 13.5 uur opnamen*

*Daarnaast zijn er nog een beperkt aantal tolkuren die gefinancierd worden in het kader van de gespecialiseerde dienstverlening van GTB en GOB (74 uren in het derde kwartaal 2009).*

Tenslotte kunnen personen met een arbeidshandicap terugbetaling krijgen van hun **reiskosten** (en eventueel ook die van een begeleider) voor verplaatsingen naar de plaats waar een beroepsopleiding doorgaat of naar hun arbeidsplaats. Sinds de in het Vlaams Fonds ingeschreven personen gratis van het openbaar vervoer van 'De Lijn' mogen gebruikmaken wordt daarmee rekening gehouden voor het toekennen van een vergoeding voor reiskosten. Ook de **verblijfskosten** van personen met een arbeidshandicap tijdens een beroepsopleiding kunnen worden vergoed.

*In het vierde kwartaal van 2008 waren er voor 313 personen en voor de som van 99 970 euro tegemoetkomingen in de verplaatsingskosten bij tewerkstelling en in de verplaatsingskosten bij opleiding (dit laatste als aanvullende tegemoetkoming, omwille van gespecialiseerd vervoer).*

*Vanaf 2009 zijn er ook nog tegemoetkomingen in de gewone verplaatsingskosten en de verblijfskosten van werkzoekende cursisten met een recht op BTOM in opleiding. In het 1<sup>e</sup> kwartaal 2009 werd aan 838 cursisten met een arbeidshandicap een verplaatsingsvergoeding betaald (86 973 euro) en voor 8 cursisten die buiten hun woonplaats verbleven tijdens de opleiding werden de verblijfskosten vergoed (8 360 euro).*

### 3.5 Loopbaandienstverlening

In Vlaanderen zijn 20 centra voor loopbaandienstverlening erkend volgens het BVR van 24 augustus 2004 en gefinancierd via het Europees Sociaal Fonds (EFS). In 2005, 2006, 2007 en 2008 gingen respectievelijk 273, 321, 249 en 378 arbeidsgehandicapten in dit kader van start met loopbaanbegeleiding. Dit vertegenwoordigt respectievelijk 6.9% - 6.1% - 4.9% en 5.6% van het geheel van het cliënteel.

## 4. Vervangende sturing

### 4.1 De beschutte werkplaatsen

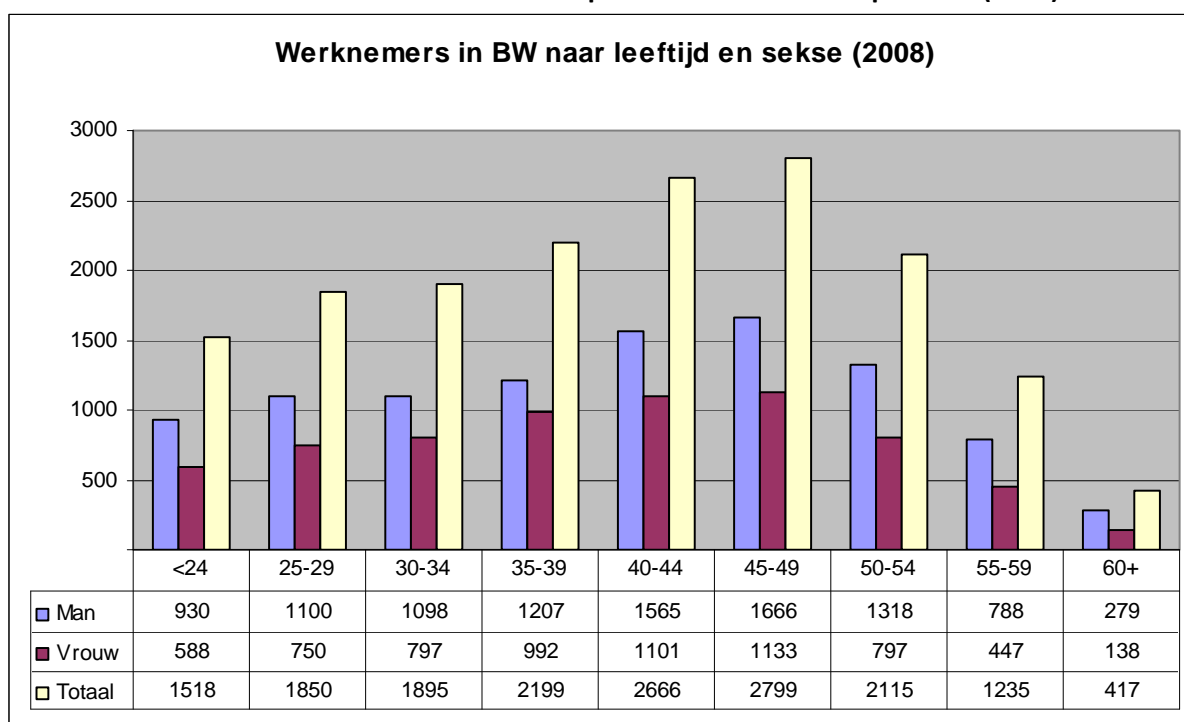
Vervangende sturing houdt in dat er speciale arbeidsplaatsen worden gecreëerd die voorbehouden zijn aan personen met een handicap. In België kennen we dit al sinds de jaren zestig onder de vorm van tewerkstelling in beschutte werkplaatsen.

In het kader van de operatie Beter Bestuurlijk Beleid is de bevoegdheid over de erkenning van beschutte werkplaatsen en de financiering ervan overgedragen van het Beleidsdomein Welzijn naar dat van Werk, met name naar het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie. Vanaf oktober 2008 is het evenwel in het kader van de VDAB dat bepaald wordt welke personen met een arbeidshandicap in aanmerking komen voor beschutte arbeid, op basis van het BVR van 18 juli 2008 en van een regeling die in september 2008 door de Raad van Bestuur is goedgekeurd.

In Vlaanderen zijn er 68 werkplaatsen waar in de loop van 2008 in totaal 16 694 personen met een handicap (door het VSAWSE gesubsidieerde) arbeidsprestaties hebben verricht. In dit cijfer zijn 165 personen met een handicap in kaderfuncties niet inbegrepen en er waren nog 2 842 niet-gehandicapten onder het gesubsidieerde kaderpersoneel. De beschutte tewerkstelling bezet al jaren een dominante plaats in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van personen met een handicap. Dit blijkt uit het aantal personen die er tewerkgesteld worden en de omvang van de subsidies die eraan worden verleend (bijna 200 miljoen euro in 2007).

Onder de 16 694 personen met een handicap voor wie in 2008 loonkostensubsidies werden toegekend voor hun arbeidsprestaties in de beschutte werkplaatsen zijn er 60% mannen en 40% vrouwen. De leeftijdsverdeling op basis van geboortjaar blijkt uit de volgende grafiek.

**Grafiek 3 : Werknemers met een arbeidshandicap in de Beschutte Werkplaatsen (2008)**



Bron : Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (VSAWSE)

Minder dan de helft van de werknemers (45%) zijn beneden de 40 jaar. De groep werknemers van meer dan 55 jaar omvat 10% van de werknemers. De leeftijdsverdeling is vrij gelijklopend voor mannen en vrouwen, maar het aandeel oudere werknemers is iets hoger bij de mannen.

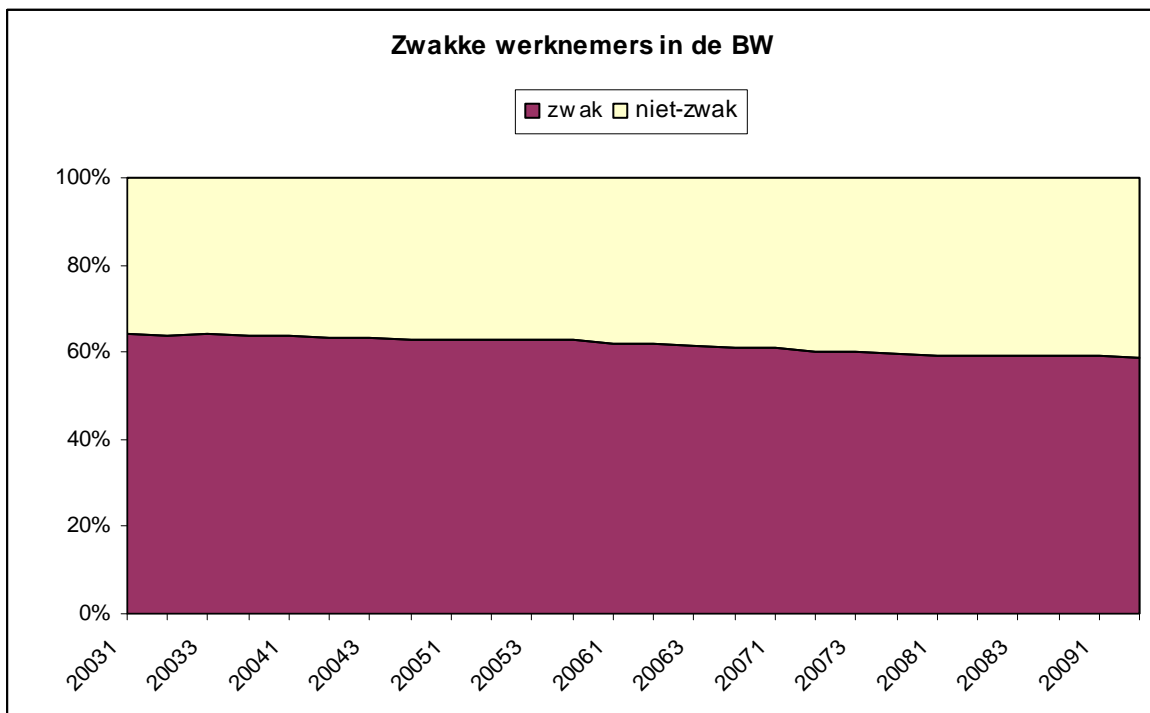
Er zijn 68 administratief erkende werkplaatsen, maar een aantal staan onder hetzelfde beheer. Als we die onder hetzelfde beheer samennemen zijn er, op basis van de cijfers voor 2007, 7 werkplaatsen met minder dan 100 werknemers (40 is het laagste aantal), 41 met tussen de 100 en de 500 werknemers, 4 met 500 tot 1000 werknemers en 3 boven de 1000 (1600 is het hoogste aantal).

Sinds het begin van 2003 stijgt het aantal werknemers met gesubsidieerde arbeidsprestaties (per kwartaal) van 12 400 naar een 13 000 begin 2005 en ongeveer 14 000 vanaf midden 2007 tot eind 2008. In de eerste twee kwartalen van 2009 zakt het een beetje onder de 14 000 ten gevolge van de hoge economische werkloosheid in die crisisperiode.

Wanneer de werkplaats voor een werknemer één van zes soorten attesten kan voorleggen dan wordt die werknemer beschouwd als een 'zwakke' werknemer en wordt een verhoogde loonkostensubsidie verleend. Op basis van metingen per kwartaal blijkt dat het percentage zwakke werknemers heel geleidelijk daalt van 64.1% in het eerste kwartaal 2003 naar 58.8% in het tweede kwartaal 2009 (grafiek 4)

Achter het algemene cijfer van zwakke werknemers gaat een heel grote spreiding per BW (administratieve eenheid) schuil. Het laagste percentage zwakke werknemers in een BW is 38%, 11 BW's hebben er minder dan 50%, 21 BW's van 50% tot 60%, 26 van 60% tot 70% en 10 meer dan 70% waarbij het hoogste 91% is (2008).

**Grafiek 4 : Zwakke werknemers in de BW (2003-2009)**



Bron : VSAWSE

Naast de (erkende) personen met een handicap werken in BW's nog verschillende andere types werknemers, zoals validen en personen uit risicogroepen.

Tabel 10 geeft hiervan een overzicht. De cijfers voor de gehandicapte werknemers (Pmh-productie) verschillen van die hierboven omdat het nu om een momentopname gaat, en niet meer om kwartaalcijfers of cijfers voor een heel jaar, en de telling gebeurt op basis van arbeidscontracten (die bv. in ziekteperiodes kunnen doorlopen) en niet van gesubsidieerde arbeidsprestaties.

**Tabel 10 : Werknemers in de BW (personen)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Groei 2003-2008
<b>Pmh</b>							
Omkadering	279	281	302	316	321	<b>319</b>	
Productie	13.852	14.194	14.415	14.685	15233	<b>15343</b>	
<b>Totaal</b>	<b>14.131</b>	<b>14.475</b>	<b>14.717</b>	<b>15.001</b>	<b>15554</b>	<b>15662</b>	11%
<b>Validen</b>							
Omkadering	1.933	2.040	2.149	2.204	2327	<b>2383</b>	
Productie	747	716	698	718	649	<b>629</b>	
<b>Totaal</b>	<b>2.680</b>	<b>2.756</b>	<b>2.847</b>	<b>2.922</b>	<b>2976</b>	<b>3012</b>	12%
<b>Risicogroep</b>							
Omkadering	14	15	16	12	17	<b>18</b>	
Productie	481	560	575	574	707	<b>684</b>	
<b>Totaal</b>	<b>495</b>	<b>575</b>	<b>591</b>	<b>586</b>	<b>724</b>	<b>702</b>	42%
<b>Alg. Totaal</b>							
	<b>17.306</b>	<b>17.806</b>	<b>18.155</b>	<b>18.509</b>	<b>19254</b>	<b>19376</b>	12%

Bron: VSAWSE , toestand op 31/12

Het gaat hier om alle personen die op 31/12 van het jaar een arbeidscontract hebben met een BW, ongeacht of ze gesubsidieerd worden of uit welke bron. Personen met een handicap (Pmh) zijn zij die gesubsidieerd worden door het VSAWSE op basis van een erkenning als Persoon met een arbeidshandicap door de VDAB. Voor een aantal Validen is er een omkaderingssubsidie van het VSAWSE maar er zijn ook Validen die, zonder subsidie, in de Productie werken en in de omkadering zijn er ook Personen met een arbeidshandicap (met een gecombineerde subsidie als Persoon met een arbeidshandicap en als kaderlid). Tot de risicogroepen behoren SINE-werknemers, Gesco's, Plan Activa Werknemers en Moeilijk te Plaatsen Werklozen. Het algemeen totaal groeide sinds 2003 met 12%. Die groei bedraagt 11% voor de Personen met een Handicap, 12% voor de Validen en 42% voor personen uit risicogroepen.

### *Diversiteit in de BW*

Berekend op alle doelgroepwerknemers buiten de omkadering en die arbeidsprestaties hadden in de loop van 2008 (16 694), krijgen we volgend beeld van de diversiteit in de BW's. Uiteraard zijn allen personen met een handicap, waaronder een meerderheid van mentaal (verstandelijk) gehandicapten. Bijna één op de vier werknemers (22.5%) is vijftig jaar of ouder. Dit loopt gelijk met het aandeel oudere werknemers in de hele werkende bevolking (22% in EAK2008). Er zijn 40% vrouwen onder de BW-werknemers, iets minder dan het aandeel vrouwen in de hele werkende bevolking (45% in EAK2008). Tenslotte zijn er in de BW's 2% allochtonen (cijfer op basis van gedeeltelijke gegevens en op basis van de meetmethode van de VDAB die rekening houdt met nationaliteit en naamherkenning).

### *Doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt*

Volgens gegevens van de koepelorganisatie VLAB zijn er 128 werknemers die in 2008 doorstroonden naar de reguliere arbeidsmarkt (0.8%). Dit is meer dan in voorgaande jaren : 119 (2007); 58 (2006) ; 47 (2005) en 38 (2004)

De beschutte tewerkstelling is verreweg de belangrijkste vorm van 'vervangende sturing' voor mensen met een handicap, maar er zijn nog andere programma's die min of meer expliciet op deze doelgroep zijn gericht.

### 4.2 Sociale Werkplaatsen

Sociale Werkplaatsen richten zich tot werkzoekenden die minstens 5 jaar inactief zijn, geen diploma hoger secundair onderwijs gehaald hebben en door een cumulatie van persoons- en omgevingsgebonden factoren geen arbeidsplaats in het reguliere arbeidscircuit kunnen verwerven of behouden, maar die onder begeleiding tot het verrichten van arbeid in staat zijn. Sommige personen met een arbeidshandicap behoren bijgevolg ook tot de doelgroep van de Sociale Werkplaatsen. Meer gegevens over het SW-programma zijn te vinden op [www.werk.be](http://www.werk.be).

De toeleiding naar de sociale werkplaatsen en naar de arbeidszorg (zie 4.3) die aansluit bij SW's en BW's gebeurt binnen de VDAB, maar de subsidies aan die organisaties worden ook door het VSAWSE toegekend.

Eind 2008 waren er 3 513 doelgroepmedewerkers in de Sociale Werkplaatsen waaronder 854 arbeidsgehandicapten (=24,3%).

### 4.3 Arbeidszorg

Strikt genomen valt de arbeidszorg niet onder vervangende sturing omdat het niet om betaalde arbeid gaat. In de arbeidszorg worden arbeidsmatige activiteiten aangeboden aan mensen die willen werken maar nog niet of niet meer in staat zijn om dit te doen in een reguliere werkomgeving en zelfs niet in een beschutte. In die zin is de arbeidszorg een transitiegebied tussen inactiviteit en beschermt of regulier werken. Voorzieningen voor arbeidszorg treffen we aan in de geestelijke gezondheidszorg, het algemeen welzijnswerk (inclusief OCMW), de sociale werkplaatsen en de gehandicaptenzorg.

Personen met een handicap zijn er in al deze voorzieningen, maar uiteraard het meest in de gehandicaptenzorg. Daar neemt de arbeidszorg de vorm aan van atelierwerking in dagcentra en tehuizen en begeleid werk in externe settings. Het aantal deelnemers in die context wordt geschat op enkele duizenden (Devisch, 2003; Hedeboom & Houtmeyers, 2006).

Ook de sociale werkplaatsen organiseren arbeidszorg voor personen met een handicap. Eind 2004 waren er 422 personen met een handicap bij betrokken. In het kader van het meerbanenplan is de mogelijkheid om arbeidszorg te organiseren uitgebreid tot de BW's en tot de SW's of BW's in samenwerking met een welzijnspartner. Deze uitbreiding werd in 2007 en 2008 gerealiseerd. Eind 2008 waren er 1039 Arbeidszorgmedewerkers waaronder 73% mensen met een arbeidshandicap.

Arbeidszorg in de geestelijk gezondheidszorg is meestal verbonden aan projecten beschut wonen voor psychisch gehandicapten. Hoeveel personen eraan participeren is niet bekend, maar er zijn indicaties dat het om een grote groep gaat. In Limburg vertegenwoordigt dit 45% van de mensen in arbeidszorg in de provincie.

Hoeveel arbeidszorgmedewerkers met een handicap er zijn in initiatieven van het Algemeen Welzijnswerk en het OCMW is niet bekend.

Het potentieel aan kandidaten voor arbeidszorg is vrij groot. In de VDAB screening van werkzoekenden met een medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek wordt bijna één vierde van die mensen naar arbeidszorg verwezen. Geëxtrapoleerd zou het om een 2000-tal werkzoekenden gaan.

Als transitiegebied kent de arbeidszorg een instroom van mensen die tevoren niet werkten en van mensen die hun werk niet konden behouden. Er is een uitstroom naar volledige inactiviteit enerzijds en naar beschut of regulier werk anderzijds. Een 'verblijf' in de arbeidszorg kan van korte of van lange duur zijn. Vanuit het werkgelegenheidsbeleid staat uiteraard de doorstroom naar beschut of regulier werk voorop maar om daartoe te komen moeten problemen worden opgelost die inherent zijn aan de handicap of de gezondheid en vaak zal men ook op inactiviteitsvallen stoten. (Bogaerts et.al, 2009).

#### 4.4 Arbeidsgehandicapten in andere programma's

Naast de BW's waar arbeidsgehandicapten de primaire doelgroep vormen, en de SW's en Arbeidszorg waar ze belangrijk deel van de doelgroepmedewerkers uitmaken, zijn er nog twee programma's, namelijk de Invoegbedrijven en de Lokale Diensteneconomie, waar arbeidsgehandicapten weliswaar niet expliciet vermeld zijn als doelgroep, maar we ze in de praktijk toch aantreffen (meer gegevens over die programma's op [www.werk.be](http://www.werk.be).)

Het Invoegprogramma voorziet in loonkostenfinanciering voor een periode van twee jaar. Het bestaat uit twee segmenten, de Dienstenchequebedrijven en de Commerciële Invoeg. Eind 2008 bedroeg het aandeel arbeidsgehandicapten in de Dienstenchequebedrijven 11.3% (op 1430 personen) en 15% in de Commerciële Invoegbedrijven (op 762 personen).

Verschillende aparte programma's zijn sinds 2008 ondergebracht in de Lokale Diensteneconomie. Eind 2008 waren er 891 doelgroepmedewerkers waarvan 20% mensen met een arbeidshandicap.

Tot slot zijn er ook nog de programma's van gesubsidieerde contractuelen (Buitenschoolse kinderopvang, klassieke gesco-projecten, onderwijsprojecten en opleidingsprojecten). Onder de 6 686 deelnemers eind 2008 waren er 244 arbeidsgehandicapten (3.6%).

## 4.5 Recente ontwikkelingen in de vervangende sturing

De hele sector van de vervangende tewerkstelling voor arbeidsgehandicapten, en we mogen zowel de beschutte als de sociale werkplaatsen evenals arbeidszorg, daartoe rekenen, staat voor belangrijke uitdagingen (zie o.a. Van De Putte & Pacolet, 2005a en 2005b). Er werden de afgelopen jaren bijzondere inspanningen gedaan om zowel de beschutte als de sociale werkplaatsen te vatten in één regelgevend kader, maar tot dusver kon dit niet worden gerealiseerd wegens knelpunten die verband houden met federale regelgeving en de Europese regelgeving op Staatssteun.

Voorts werden stappen gezet in de uitbouw van een nieuw initiatief, namelijk supported employment. Van juli 2005 tot december 2007 liep er een ESF-experiment waarbij zeven beschutte werkplaatsen hun deskundigheid hebben ingezet om doelgroepmedewerkers uit de BW de stap te laten maken naar een reguliere werkomgeving, hierin begeleid door jobcoaches (VLAB, 2007). Er was een parallel project vanuit de sociale werkplaatsen. Midden 2008 werden deze experimenten in een aangepaste vorm gecontinueerd in nieuwe ESF-projecten. Welke vorm een reguliere regeling zou kunnen aannemen werd uitgetekend in het kader van een onderzoeksproject (Heylen, Bollens, 2007). De volgende uitdaging is deze vorm van ondersteuning op een reguliere werkplek een structurele plaats te geven in de regelgeving.

In het **Vlaams regeerakkoord 2009-2014** wordt een nieuw perspectief geboden op de ontwikkeling van de sociale economie :

*"Er komt een groeipad voor de sociale economie. Tegelijk maken we werk van een hervorming van de sociale economie. Waar dat mogelijk is vereenvoudigen we de structuren en regelgeving.*

*Maatgerichte begeleiding en loonkostenondersteunende en -verlagende maatregelen zijn daarbij twee onlosmakelijk verbonden instrumenten. Met dat doel wordt de sociale economie verder vereenvoudigd tot twee pijlers: een pijler maatwerkbedrijven voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, - rekening houdend met het principeakkoord-maatwerk<sup>6</sup> - en een pijler lokale diensten voor ondersteuning in het aanbieden van maatschappelijk verantwoorde diensten die economisch niet rendabel zijn. De klaverbladfinanciering voor*

---

<sup>6</sup> Het principeakkoord maatwerken werd op 13 januari 2009 ondertekend door de sociale partners en de Vlaamse regering en beoogt op termijn te komen tot een structurele verankering van het principe maatwerken en maatwerkbedrijven. Deze structurele verankering betekent :

- een gelijke financiering van de doelgroepwerknemer met een even verre afstand tot de arbeidsmarkt, ongeacht de aard van de belemmering tot die arbeidsmarkt. Hierbij is belangrijk dat de federale tussenkomsten naar de huidige werkvormen beschutte en sociale werkplaatsen worden hervormd in functie van die gelijke financiering;
- een screening- en inschalinginstrument om los van huidige doelgroepafbakeningen te komen tot een duidelijke inschatting van het nodige ondersteuning- en begeleidingspakket;
- een kwaliteitsvolle doorstroom binnen de sociale economie en instroom in het reguliere circuit met de nodige tijdelijke of permanente werkvloerbegeleiding;
- een regelgevend kader dat de toets kan doorstaan van de Europese verordening inzake staatssteun;
- professioneel bedrijfsmatige maatwerkbedrijven die op basis van hun groeiritme en visie, waarden en objectieven kunnen gelabeld worden.

*lokale diensteneconomie binnen andere beleidsdomeinen wordt structureel verankerd. Alle werkvormen worden onder die twee pijlers (of een combinatie ervan) gepositioneerd.*

*Het ondersteuningsaanbod aan sociale economiebedrijven wordt hervormd op basis van de behoeften van de sector en met het oog op de vereenvoudiging en ondersteuning van innovatie in de sociale economie.*

*Om de doorstroming van sociale economie naar reguliere bedrijven te bevorderen wordt een beleidskader uitgewerkt voor een versterkte begeleiding op de werkvloer. We werken ook het rugzakprincipe verder uit met het oog op een optimale doorstroom van kansengroepen op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt en het rendementsverlies van de doelgroepmedewerker. Maatwerkbedrijven die voldoende doelgroepmedewerkers tewerkstellen krijgen ondersteuning. Met duidelijke afspraken tussen de reguliere en sociale economie voorkomen we concurrentievervalsing."*

In de **Beleidsnota Sociale Economie 2009-2014** wordt dit kader al wat verder uitgewerkt. Tot de pijler maatwerken behoren zeker de huidige beschutte en sociale werkplaatsen. Het zijn maatwerkbedrijven omdat hun 'core business' ligt bij de inschakeling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt waarvoor ze economische activiteiten ontwikkelen. Daarnaast zijn er ondernemingen met een andere 'core business' maar die wel bereid zijn om de weg naar een socialere economie in te slaan, door de inschakeling van een (meestal beperkt) aantal mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn bedrijven die maatwerken. Deze laatste kunnen de ruimte bieden voor mensen in een 'supported employment' programma.

## 5. Besluit

In de twintig jaar die verstreken zijn sinds het Rijksfonds voor de Sociale reclassering van Mindervaliden werd opgesplitst en de bevoegdheden voor het grootste deel overgedragen werden aan het Vlaams Fonds en recent aan de VDAB is er heel wat verandering merkbaar, maar ook continuïteit. Laten we met twee belangrijke constanten beginnen.

Verplichtingen spelen in het beleid een marginale rol : ze bestaan enkel in de publieke sector en op een laag niveau. Aan de niet-naleving zijn nauwelijks sancties verbonden en het is pas sinds kort dat er serieus werk wordt gemaakt van monitoring van de naleving.

In het geheel van de maatregelen neemt de beschutte tewerkstelling nog steeds een dominante plaats in. Over de jaren heen slorpt ze grootste deel van de uitgaven op en bedient de grootste groep personen met een handicap.

Maar er is ook vernieuwing. Geleidelijk aan kreeg de tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt meer aandacht van de overheid en van de sociale partners. Deze aandacht was sterk verslapt in de jaren tachtig, met zeer hoge werkloosheid. Dit uit zich ook in de verhouding uitgaven voor integratie in de reguliere arbeidsmarkt versus uitgaven voor beschutte tewerkstelling. Het aandeel in de (Vlaamse) uitgaven voor de gespecialiseerde diensten en de tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor de reguliere arbeidsmarkt neemt toe van 18% in 1991 over 22% in 2005 naar ongeveer 30% in 2009.

De wijze van aanpak verschilt wel van vroeger. Door overreding tracht men werkgevers tot acties aan te zetten in het kader van een globaal diversiteitbeleid dat niet beperkt is tot arbeidsgehandicapten (cf. de diversiteitsplannen). Binnen de Vlaamse overheden kiest men voor streefcijfers met extra aandacht voor ondersteunende maatregelen.

Er kwam een nieuwe Wet (2003 en 2007) en twee Vlaamse decreten (2002 en 2008) die de discriminatie uit moeten bannen en de gelijke kansen bevorderen.

De instrumenten van compenserende sturing werden vernieuwd : integratie van de diverse elementen in de trajectwerking, versterking van de oriënteringsfunctie, herschikking van de beroepsopleidingen en de introductie van een Vlaamse Ondersteuningspremie (2008).

Bestuurlijk is er ook veel gewijzigd. Het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van personen met een handicap was tot voor kort vooral een categoriaal beleid aangestuurd vanuit een speciale administratie, het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. De grote bestuurlijke reorganisatie binnen de Vlaamse Overheid (Beter Bestuurlijk Beleid) werd aangegrepen om over te stappen op een inclusief beleid. Met uitzondering van de financiering van de beschutte werkplaatsen, die nu een plaats krijgt binnen het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, is het hele instrumentarium van compenserende sturing, met inbegrip van de toeleiding van werkzoekenden naar de beschutte tewerkstelling, in 2008 overgedragen aan de VDAB. Dit opent nieuwe mogelijkheden, maar houdt ook gevaren in. Het belangrijkste gevaar is dat de categorie arbeidsgehandicapten zou verdund worden en uit het zicht verdwijnen. De kans dat zoiets gebeurt lijkt klein. Immers, de doelgroep arbeidsgehandicapten wordt goed gemonitord door de VDAB en de gespecialiseerde instrumenten, diensten en voorzieningen zijn niet verdwenen, ze zijn vernieuwd en worden in een ander kader ingezet. En dit kader ligt veel dichterbij de wereld van de arbeid dan het vroegere kader van het Vlaams Fonds. De inpassing van het instrumentarium in de VDAB is trouwens al meerdere jaren aan de gang, voornamelijk door de inschakeling van ATB in de werkwinkels en het veralgemeend gebruik

van een gezamenlijk cliëntvolgsysteem. Midden 2008 was alle regelgeving bijgesteld, zoals vooropgesteld in de 'Conceptnota trajectwerking personen met een arbeidshandicap' (VDAB, 2006) en de VESOC-nota "Inclusief beleid voor mensen met een arbeidshandicap" (VESOC, 2008).

Het actief beleid was nog maar pas op nieuwe sporen gezet toen de economische crisis in 2009 volop toesloeg. Het is niet verwonderlijk dat in die context het aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten verder toeneemt en de uitstroom naar werk hapert (zie Handicap en Arbeid Deel I en Trend- en Conjunctuurcijfers en de crisisbarometer op [www.werk.be](http://www.werk.be))

Deze ontwikkeling toont aan dat het vernieuwde apparaat voor actief beleid tenvolle benut zal moeten worden om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidshandicap op peil te krijgen (Beleidsnota Werk 2009-2014).

We hebben in de inleiding aangekondigd dat we het passief arbeidsmarktbeleid grotendeels uit het vizier zouden houden. Als in het begin van de 21<sup>e</sup> eeuw de arbeidsdeelname van personen met een handicap nog steeds niet op het niveau is dat tot de mogelijkheden behoort dan heeft dit ook te maken met een tekort aan activerende elementen in dat passief beleid. Het blijft een grote uitdaging om ook die instrumenten performanter te maken. Er zijn sinds kort echter nieuwe initiatieven, waaronder een nauwere samenwerking tussen het RIZIV, de ziekenfondsen, de VDAB en GTB, die erop wijzen dat er ook in de uitkeringstelsels een 'activerende' wind opsteekt (Een partnerschap voor werk, 2009).

## Bibliografie

*Beleidsnota Sociale Economie 2009-2014*

*Beleidsnota Werk 2009-2014. Een nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen.*

Binamé, J.P., S. Vos, J. Bollens, V. Depotter, A. De Meulenaere, M. Grawez (2004) *L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale*. Faculté Notre-Dame de la Paix de Namur, Namur.

Bogaerts, K., D. De Graeve, I. Marx, P. Vandenbroucke (2009) *Inactiviteitsvallen voor personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen*. Studie in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. (op [www.werk.be](http://www.werk.be))

CGKR-Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (2009) *Discriminatie van personen met een handicap. Wat is het en wat doe je er aan? Praktische info en tips*. Op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)

Degraeve, G., F. Holderbeke (2008a) (Meer) Ouderen aan het werk. VDAB-studiedienst. Discussiepaper 2008/1

Degraeve, G., F. Holderbeke (2008b) Allochtonen sneller aan het werk. VDAB-studiedienst. Discussiepaper 2008/2

Delizée, J-M (2009) *Algemene Beleidsnota – Personen met een handicap*. Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, Doc 52 2225/004.

Devisch, F. (2003) *Begeleid Werken in dagcentra en TNW's*. Webpublicatie op [www.vlafo.be](http://www.vlafo.be)  
Discriminatie & Diversiteit 2007. *Jaarverslag van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding*.

Diversiteit als prioriteit (2008). *Tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap in lokale besturen*. GTB-Leuven. Webpublicatie op [www.werk.be](http://www.werk.be)

De Wulf, R. (1991) *Naar een integraal en geïntegreerd beleid ten aanzien van onderliggende groepen op de arbeidsmarkt*. Brussel.

Doyen, G., M. Lamberts, M. Janssens (2002) *Diversiteitsmanagement in de praktijk*. HIVA-Departement Sociologie - KU-Leuven

*Een partnerschap voor werk* (2009) Intentieverklaring tussen de ziekenfondsen de VDAB en GTB in het kader van 'samen werken' aan 'maatwerk' voor personen met een arbeidshandicap (26-11-2009)

FOD Personeel en Organisatie (2005) *Actieplan 2005-2007 voor het bevorderen van diversiteit. De federale overheid : een diverse werkgever*. Brussel.

FOD WASO (2005) *Wegwijs in ... De redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk*. Brussel.

Hedebouw, G., N. Houtmeyers (2006) *Arbeidsmatige dagbesteding van personen met een handicap in dagcentra, tehuizen niet-werkenden en het beschermd wonen*. HIVA – KU-Leuven.

Heylen, V., J. Bollens (2007) *Supported Employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*. HIVA- KU-leuven.

Rahmé, A (ed.) (2009) *Discriminatie op basis van handicap en gezondheidstoestand in de arbeidsverhouding*. Intersentia, Antwerpen-Oxford

Samoy, E. (1998) *Ongeschikt of ongewenst ? Een halve eeuw arbeidsmarktbeleid voor gehandicapten*. Leuven : KU-Leuven-Departement Sociologie. (Proefschrift). Ook op [www.vlafo.be](http://www.vlafo.be)

Samoy, E. (1999) *Zwakkere werknemers in de beschutte werkplaats*, HIVA- KU-Leuven.

Schmid, G. (1980) *Steuerungstheorie des Arbeitsmarktes. Ein politisch-ökonomischer Ansatz gesellschaftlicher Steuerungs- und Entscheidungshierarchien und darauf bezogener Instrumente staatlicher Steuerung des Arbeitsmarktes*. Berlin: International Institute of Management - Wissenschaftszentrum Berlin.

Van Audenhove, C. (2009) *Op weg naar werk. Evidence based modellen in activering*. Presentatie op de studiedag van het Fonds Julie Renson, Brussel, 19 nov. 2009.

Van De Putte, I., J. Pacolet (2005a) *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen*. HIVA-KU-Leuven / VLAB

Van De Putte, I., J. Pacolet (2005b) *Beschutte werkplaatsen tussen markt en zorg*. HIVA-KU-Leuven / VLAB

VDAB (2006) *Conceptnota trajectwerking personen met een arbeidshandicap*, Nota aan de Raad van Bestuur van 04-10-2006, Brussel.

Verhoeven H., A. Martens (2002) *Imponerend stimuleren. De mogelijke brug tussen redelijke aanpassing en onevenredige belasting ?* Departement Sociologie - HIVA - KU-Leuven.

VLAB (2007) *De deur staat open. Ervaringen met de methodiek Supported Employment in Vlaanderen*. Tienen

VESOC (2008) *Inclusief beleid voor mensen met een arbeidshandicap*.

Vos, S., J. Bollens (2005) *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap. Een onderzoek naar de CAO-26 en de Vlaamse Inschakelingspremie*. HIVA-KU-Leuven



## Colofon

**Samenstelling:**

Vlaamse overheid  
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie  
Departement Werk en Sociale Economie

**Verantwoordelijke uitgever:**

Dirk Vanderpoorten  
Secretaris-generaal

**Depotnummer:** D/2009/3241/533

**Auteur:** Erik Samoy

**Uitgave** december 2009