

1) Titel van het studieproject

Werken met een VOP

2) Vermelding van de promotoren: naam, instelling, onderzoekseenheid, contactadres, telefoonnummer en e-mailadres

Prof. Dr. G. Van Hootegem
Centrum voor Sociologisch Onderzoek
Katholieke Universiteit Leuven
Parkstraat 45 – bus 3601
B – 3000 Leuven
Tel.: 016 / 32 31 29
Mail: geert.vanhootegem@soc.kuleuven.be

Mieke Van Gramberen
Algemeen Directeur Flanders Synergy
Kapeldreef 60
B - 3001 Heverlee
Tel.: 016 / 29 83 07
Mail: mieke.vangramberen@flanderssynergy.be

3) Omschrijving van het studieproject (max. 5 blz)

Werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap

Gebaseerd op een brede consensus tussen de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners werd in 1998 een VESOC-actieplan opgesteld ter bevordering van de werkgelegenheid van allochtonen waarmee het Vlaamse beleid van evenredige arbeidsdeelname op gang werd gebracht. In de jaren die volgden werden ook actieplannen opgesteld ter bevordering van de werkgelegenheid van andere kansengroepen, waaronder personen met een arbeidshandicap.

Op 2 december hebben de Vlaamse regering, 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”. Hierin werd onder meer vooropgesteld dat het aantal banen voor arbeidsgehandicapten jaarlijks met minstens 4 500 tot 9 000 moest toenemen om de grote achterstand in arbeidsdeelname substantieel te verminderen.

Analyses op basis van de Europese Arbeidskrachtentelling (EAK) (Samoy, 2009) geven aan dat tussen 2002 en 2007 het aantal werkende personen die hinder ondervinden inderdaad gestegen is met ca. 4000 jobs per jaar. Deels volgt dit de algemene stijging van de werkzaamheid, maar er is een extra stijging van 2,7 ppt. De cijfers van de EAK 2009, waarin deze vragen ook zijn opgenomen en die in 2010 beschikbaar komen, zullen moeten aantonen of deze tendens zich kan handhaven tijdens een periode van laagconjunctuur.

Ondanks de gerealiseerde toename in de werkzaamheid, geven de cijfers van de EAK aan dat een grote kloof aanwezig blijft in de werkzaamheid tussen personen met of zonder hinder (71% tegenover 42%). Tegenover personen die in erge mate hinder ondervinden is die kloof

nog veel groter (25% werkzaam). Statistische analyses wijzen uit dat erge hinder in het dagelijks leven de sterkste voorspellende variabele is voor het hebben van werk, tegenover bv. geslacht of leeftijd. Eenzelfde analyse op andere enquêtes in Vlaanderen heeft eveneens een grote onafhankelijke invloed van handicaps op werkzaamheid aangetoond (Samoy, 2009).

Werkbaarheid van jobs voor personen met een arbeidshandicap

De kwaliteit van de arbeid, of de werkbaarheid van het werk, wordt in Vlaanderen sinds 2004 herhaaldelijk gemeten door STV Innovatie & Arbeid aan de hand van de werkbaarheidsmonitor. De resultaten zijn vervat in vier indicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress); welbevinden in het werk (motivatie); leermogelijkheden en de werk-privé-balans.

In 2007 is voor het eerst een vraag ingelast in de werkbaarheidsmonitor die toelaat de respondenten met een 'handicap' te onderscheiden. Analyses geven aan dat onder de werknemers met hinder door een handicap er veel zijn met problemen inzake de kwaliteit van de arbeid. Hoe ernstiger deze hinder door de handicap, hoe groter ook het aandeel werknemers die op meerdere domeinen van de kwaliteit van de arbeid knelpunten signaleren (STV innovatie & Arbeid, 2007).

Verband werkbaarheid – werkzaamheid voor personen met een arbeidshandicap

In het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 hebben de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners afgesproken om acties te ondernemen die leiden tot gemiddeld langere loopbanen. Ze willen daartoe het loopbaangericht denken in de onderneming stimuleren en meer werkbaar werk creëren. Uit de cijfers van de werkbaarheidsmonitor blijkt in elk geval dat kwalitatiever of werkbaarder werk maakt dat meer werknemers langer aan de slag willen blijven.

Werknemers die door een ziekte, een lichamelijke aandoening of een handicap veel hinder ondervinden zijn ook vanuit 'werkbaarheidsoogpunt' een kwetsbare groep. Analyses op basis van de EAK geven aan dat het aandeel personen die hinder ondervinden sterk toeneemt met de leeftijd, maar vooral ook dat het aandeel van deze personen met hinder dat werkt veel sterker afneemt bij stijgende leeftijd dan dit reeds het geval is bij de globale werkende bevolking (Samoy, 2009). Arbeidsgehandicapten lopen een groot risico hun job te verliezen. De administratieve gegevens over de personen die werken met een VOP geven aan dat er een omvangrijke rotatie is bij de begunstigden, wat ook wijst op een frequente stopzetting van de arbeidsovereenkomst¹. Naast de inspanningen die geleverd worden om personen met een handicap aan het werk te krijgen, is het dan ook erg belangrijk om dat werk te behouden. Blijvend werkbaar werk bieden aan deze kwetsbare groep is een uitdaging voor het beleid (VDAB, 2008).

Beleidsmaatregelen om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen

De Vlaamse overheid heeft een diversiteit aan maatregelen genomen inzake actief beleid ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Deze zijn regulerend (door stimulansen, geboden en verboden ingrijpen op de arbeidsmarkt); compenserend (bijkomende ondersteuning om aan

¹ http://www.werk.be/c-en-o/cijfers/beleidsopvolging/stimuli/453_LoonkostSubsidies.htm

werkeisen te voldoen of die eisen aan te passen) en vervangend van aard (creatie van arbeidsplaatsen speciaal voor de doelgroep) (Samoy, 2009).

Het VOP (Vlaamse Ondersteunings Premie) is een compenserende maatregel in de vorm van een loonkostsubsidie. Het verenigt sinds 1 oktober 2008 de vroegere CAO26 bedoeld om de kosten die voortvloeien uit rendementsverlies te compenseren en de vroegere VIP bedoeld om de kosten te dekken die voortvloeien uit de integratie in de arbeidsmarkt. Het toepassingsgebied is tevens verruimd van de private sector tot het onderwijs en de lokale besturen. Er is ook een VOP voor zelfstandige arbeid.

Momenteel betreft het VOP circa 6000 personen voor wie de werkgever een loonkostsubsidie verkrijgt. Het gaat om een zeer verscheiden groep, ook inzake aard van de handicap met diverse fysieke stoornissen, chronische ziekten, zowel als mentale en psychische stoornissen.

Lacunes

Hoewel de werkbaarheidsmonitor een globaal beeld verschaft van de werkbaarheid voor personen met een arbeidshandicap, is dit minder relevant voor de personen die door categoriale beleidsmaatregelen – en het VOP in het bijzonder – betrokken worden. Zoals in andere grootschalige surveys, wendt de werkbaarheidsmonitor een zelfdefinitie aan om de respondenten met een handicap af te bakenen. Dit resulteerde bij de laatste bevraging van 2007 in aandeel van 15,8%.

Eenzijds is dit aandeel te ruim. De grote meerderheid van personen die hinder ondervinden doet geen beroep op categoriale maatregelen. Een rekensom uitgevoerd door Samoy (2009) leert dat minder dan één op zes van deze personen door beleidsmaatregelen inzake arbeid en handicap bereikt worden. Bij deze maatregelen is het VOP met 6 000 betrokken dan ook nog de minst omvangrijke.

Anderzijds is dit aandeel ook te beperkt. De zelfdefinitie van hinder in de werkbaarheidsmonitor betreft enkel fysieke beperkingen en laat mentale of psychische aandoeningen buiten beschouwing. Uit de beschikbare – zij het erg onvolledige – registraties kan afgeleid worden dat bij circa 40% van de personen met een VOP mentale en psychische aandoeningen optreden (Samoy, 2009). Daarnaast is het ook waarschijnlijk dat mensen met een handicap ondervertegenwoordigd zijn in de respons van de werkbaarheidsmonitor gezien er geen specifieke maatregelen werden getroffen om deze doelgroep te bereiken (bv. slechtzienden, blinden,...).

De groep werknemers met (erge) hinder die in de werkbaarheidsmonitor kan afgebakend worden, geeft geen goed beeld van de werkbaarheid voor de werknemers met een handicap die in beleidsmaatregelen en a fortiori in het VOP betrokken zijn. Het is daarom aangewezen de werkbaarheidsmonitor bij deze specifieke doelgroep af te nemen en de bevraging aan te vullen met items die een beter beeld geven van de werkaspecten die het werk voor personen met een arbeidshandicap bemoeilijken en de rol die het VOP daarbij kan spelen.

Plan van aanpak

1: uitvoering van een survey

We stellen voor de werkbaarheidsmonitor af te nemen bij een steekproef van de personen

voor wie de werkgever een VOP verkrijgt. Gezien het gebrek aan registratiegegevens bij deze populatie kunnen we geen gestratificeerde steekproef nemen. Het is immers niet gekend hoe omvangrijk de strata zijn (bv. naar soort van aandoening) in de populatie en dus ook niet welke de verhouding van deze strata moet zijn in de steekproef. We gaan daarom uit van een aselechte steekproef met een evenredige kans voor elk persoon om getrokken te worden.

Bij afname van de werkbaarheidsmonitor in 2007 werd een respons gerealiseerd van 53%. Dit is een uitstekende score voor een postenquête, die in deze survey ook bereikt moet kunnen worden. De media-campagne die voorafgaand aan de bevraging door de werkbaarheidsmonitor gevoerd werd, kan ook voor deze doelgroep opgezet worden, bv. door middel van een aankondiging in de nieuwsbrief van overkoepelende gebruikersorganisaties voor personen met een handicap (bv. GRIP vzw).² We nemen ook specifieke maatregelen om bepaalde groepen in de steekproef die moeilijk met een schriftelijke vragenlijst bereikt worden (bv. slechtzienden, blinden, mentale stoornis,...) toch te bereiken, door middel van het aanbieden van telefonische bevraging of beantwoorden via proxy. Een aselechte steekproef met een betrouwbaarheid van 99% en een foutenmarge van 0,5 vereist een netto te realiseren steekproef van 598 eenheden. Met een respons van 50% betekent dit een bruto steekproef van 1196 personen.

De vragenlijst is echter uitgebreider dan de werkbaarheidsmonitor alleen. Naast aanvullende gegevens over de respondent en de organisatie waarin deze werkt, komen hierin ook volgende thema's aan bod:

- hoe wordt het VOP door de organisatie aangewend. Momenteel is er geen indicatie over de manier waarop organisaties de middelen die zij door het VOP verkrijgen, gebruikt worden om de tewerkstelling van de persoon met een handicap te ondersteunen.
- in welke mate is er sprake van causaliteit tussen de werksituatie en de handicap. De bevraging met de werkbaarheidsmonitor biedt enkel informatie over de aanwezigheid van hinder enerzijds en de werksituatie anderzijds, maar niet of de hinder ook door het werk of vroeger werk is ontstaan of verergerd.
- zijn er op de arbeidsplaats omgevingsaanpassingen gebeurd of ondersteunende maatregelen genomen om de job voor de werknemer meer werkbaar te maken.
- een open vraag die peilt naar suggesties en verwachtingen van betrokkenen om het werk beter werkbaar te maken en de mogelijkheden van het VOP daarbij.

Vragen over deze aanvullende topics, kunnen deels geput worden uit reeds bestaande vragenlijsten. Het EAK formuleert hieromtrent reeds enkele vragen. Een meer uitgebreide vragenlijst over arbeid en handicap werd ook reeds opgesteld en uitgevoerd door GRIP vzw.³

De rapportering van de analyses op de survey-gegevens omvat vier stappen:

- Een eerste stap van de analyse focust op de verschillen inzake werkbaarheid tussen deelgroepen in de survey (naargelang persoonskenmerken, aard van de job en organisatiekenmerken) en tussen de personen met een arbeidshandicap en de bredere werkende bevolking bevraged in de werkbaarheidsmonitor.
- Een tweede stap beschrijft in welke mate werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden een rol spelen bij het ontstaan van problemen bij de vier genoemde werkbaarheidsaspecten;
- In een derde stap van de analyse wordt voor personen die werken met een VOP een risico-

² GRIP: Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (www.gripvzw.be).

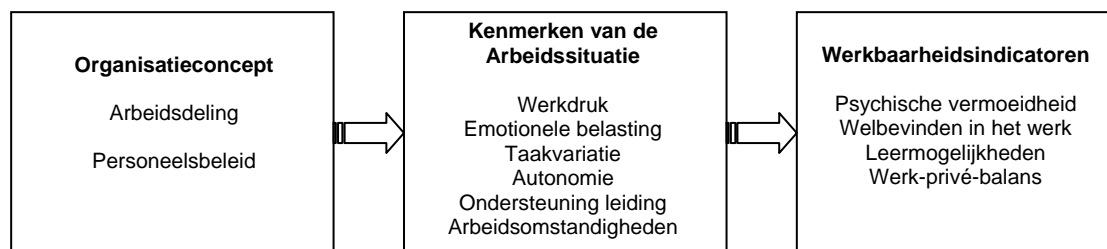
³ <http://www.gripvzw.be/pdfs/Vragenlijst.pdf>

profiel uitgetekend. Dit profiel brengt schematisch de ernst van de risico's uit de arbeidssituatie ten aanzien van het werkbaarheidsaspect in beeld.

- In een vierde stap worden de aanvullende gegevens gepresenteerd rond de aanwending van de VOP-middelen door organisaties, de aanpassing van de arbeidsposten en voorziene ondersteuning, de al dan niet werkgerelateerde oorzaken van de handicap en de wensen en verwachtingen van de personen met een handicap ten aanzien van het werken met een VOP.

2. Uitvoeren van gestructureerde interviews

De analyse van de survey resulteert in een resem cijfergegevens die in tabellen en grafieken gepresenteerd worden. Maar om ook relevante aanbevelingen te kunnen doen, moeten deze gegevens ook juist geïnterpreteerd kunnen worden. Het aanduiden van een reeks 'kenmerken van de arbeidssituatie' biedt immers op zichzelf geen verklarende kracht voor de werkbaarheidsproblemen. Deze 'arbeidssituatie' komt immers tot stand door achterliggende keuzes die in organisaties gemaakt worden inzake arbeidsdeling en personeelsbeleid.



Voor een goede interpretatie van de gegevens is het aangewezen dat de onderzoeker 'voeling' heeft met de concrete realiteit van het werken met een VOP. Dit kan door een aantal persoonlijke interviews uit te voeren met betrokkenen bij voorkeur op het werk zelf. Niet met het doel om daarvan aparte monografieën op te stellen in het onderzoeksrapport, wel om deze bagage mee te nemen in de interpretatie van de resultaten en in de formulering van de aanbevelingen.

Bovendien kan op deze manier ook een betere inbreng van personen met een handicap gerealiseerd worden. Gebruikersorganisaties van personen met handicap hebben in de afgelopen decennia onder het motto 'nothing about us, without us' een belangrijke emancipatorische strijd geleverd om betrokken te worden niet enkel bij het uitwerken van beleidsmaatregelen maar ook inzake wetenschappelijk onderzoek dat over hen wordt uitgevoerd (VGPH, 2009). Een reeks persoonlijke interviews op de 'werkvloer' van betrokkenen, doet recht aan deze evolutie.

De aansluiting van het onderzoek bij de competentiepool Flanders Synergy, de gespecialiseerde kennisinstelling in Vlaanderen inzake organisatieconcept en arbeidskwaliteit, garandeert verder dat een gedegen analyse kan gemaakt worden van de achterliggende oorzaken voor de werkbaarheidsrisico's in de arbeidssituatie. En tegelijk ook welke zinvolle maatregelen inzake arbeidsdeling (bv. verschuiving van taken binnen een afdeling om het werk voor de persoon met arbeidshandicap meer werkbaar te maken) en inzake personeelsbeleid (bv. flexibele arbeidstijden om het werk met verzorging te combineren) genomen kunnen worden om de werkbaarheid te verbeteren.

We mikken hierbij op 10 personen met wie aan de hand van een gestructureerde checklist meer in detail de arbeidssituatie wordt besproken, de werkbaarheid daarvan en de rol van het

VOP daarbij. We selecteren deze 10 personen aan de hand van een afsluitende vraag in de vragenlijst die naar de bereidheid voor een aanvullend interview peilt. Op basis van de gegevens in de vragenlijst inzake de persoon en de organisatie selecteren we 10 personen die zoveel als mogelijk de grote diversiteit weerspiegelen die aanwezig is bij personen die werken met een VOP (aard van de handicap, leeftijd, geslacht, grootte van organisatie, sector, zelfstandige,...).

Besluit

Door een combinatie van de analyse van een survey die een beschrijvende beeld biedt van de situatie inzake werkbaarheid voor personen met een VOP en een reeks interviews die bijdragen aan de analyse van de achterliggende oorzaken wordt de basis gelegd voor een reeks relevante beleidsaanbevelingen voor het werkbaarder maken van het werk voor personen met een arbeidshandicap. Op deze wijze kan een bijdrage geleverd worden aan de objectieven van het beleid inzake 'evenredige arbeidsdeelname' dat inmiddels meer dan 10 jaar geleden werd opgestart.

Referenties:

Samoy, E. (2009), *Nota Handicap & Arbeid, Deel I: Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van personen met een handicap, Deel II Beleidsontwikkelingen*, Brussel: Departement WSE.

Samoy, E. (2009), *Globaal kader van het werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van een arbeidshandicap*, Brussel: Departement WSE.

STV Innovatie & Arbeid (2008), *Werkbaar werk bij de werknemers die tijdens hun dagdagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte*, Brussel: STV Innovatie & Arbeid.

VDAB (2008), *Werken met een handicap? Moet kunnen!* in: VDAB ontcijfert, nummer 13.

VGPH (Vlaams Gebruikersoverleg voor Personen met een Handicap) (2009), *Kwaliteitsbewaking en kwaliteitsbevraging vanuit gebruikerszijde*, Brussel: VGPH.

4) Gedetailleerd tijdschema

Maand 1	Literatuuronderzoek Contacten met VDAB i.v.m. steekproefsamenstelling Contacten met STV Innovatie & Arbeid i.v.m. gebruik van de werkbaarheidsmonitor Opstellen van de aanvullende vragen, test en optimalisatie daarvan
Maand 2	Samenstellen van de steekproef Organisatie van de postenquête Versturen vragenlijsten
Maand 3	Opvolging postenquête, inclusief twee rappels Aanvullende telefonische enquête
Maand 4	Data-invoer en controle Uitvoeren diepte-interviews
Maand 5	Analyse van het databestand
Maand 6	Rapportering van de analyses en formuleren van aanbevelingen
Maand 7	Valorisatie-activiteiten: schrijven van artikelen, leveren van presentaties

Aangenomen dat het voorstel eind 2009 aanvaard wordt, kan het onderzoek vanaf 1 maart 2010 starten. Dit maakt het mogelijk enerzijds de survey en de interviews voorafgaand aan het zomerverlof door te voeren en anderzijds de valorisatie-activiteiten na deze verlofperiode te verzorgen.

5) Beschrijving van de wijze waarop de studieresultaten zullen worden gevaloriseerd en bekend gemaakt

Valorisatie is niet uitsluitend een aspect dat volledig na de uitvoering van het onderzoek aan bod komt. We voorzien reeds gedurende het onderzoek contacten met zowel gebruikersorganisaties van personen met een handicap (bv. bij het opstellen van de vragenlijst, de aankondiging van de survey via nieuwsbrief,...) zowel als met VDAB en STV Innovatie & Arbeid bij het opzetten van de survey.

Na het onderzoek voorzien we een bijkomende maand voor valorisatie. Deze valorisatie omvat de publicatie van artikels en het verzorgen van presentaties over de resultaten van het onderzoek.

We voorzien een publicatie in Over.Werk, het Tijdschrift van het Steunpunt WSE. Tevens zal het platform van de competentiepool Flanders Synergy worden aangewend om de resultaten van deze studie aan een wetenschappelijk publiek ruimer bekend te maken (www.flanderssynergy.be). Ook naar de groep van minder-validen willen de resultaten beter bekend maken. Dit kan onder meer via een publicatie van meer vulgariserende aard in de nieuwsbrief van overkoepelende gebruikersorganisaties als GRIP vzw (www.gripvzw.be) dat enkele duizenden leden bereikt.

Daarnaast zal de studie tevens voorgesteld worden op diverse overlegorganen die werken rond arbeid en handicap. We voorzien een presentatie op een bijeenkomst van het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid van het Steunpunt Handicap en Arbeid (www.handicapenarbeid.be). Deze verenigt een aantal organisaties voor personen met een handicap die in dit forum op de hoogte worden gehouden van de laatste ontwikkelingen in het tewerkstellingsbeleid voor personen met een handicap en er met elkaar in discussie teneinde standpunten en beleidsvoorstellen af te stemmen.

De studie wordt ook voorgesteld door een presentatie in het stakeholdersforum van de VDAB dat verenigingen en belangenorganisaties die een belangrijke gebruikersgroep van VDAB vertegenwoordigen en een directe of indirecte betrokkenheid hebben bij het arbeidsmarktgebeuren een adviserende rol verleent met betrekking tot de werking van de VDAB.

Ten slotte voorzien we een presentatie in de Werkgroep Personen met een Arbeidshandicap van de Commissie Diversiteit in de SERV. Deze bestaat uit werknemers- en werkgeversorganisaties en zes organisaties van personen met een handicap of chronische ziekte en staat de commissie bij in formuleren van aanbevelingen over de Vlaamse bevoegdheden die onder meer de diversiteit of de evenredige participatie van kansengroepen betreffen.