

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN
DEPARTEMENT PSYCHOLOGIE
CENTRUM VOOR ORGANISATIE- EN PERSONEELSPSYCHOLOGIE
ONDERZOEKSGROEP HOGERE COGNITIE EN INDIVIDUELE VERSCHILLEN
TIENSESTRAAT 102 – 3000 LEUVEN



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

Selectie van personen met een handicap

Onderzoek naar een optimale selectieprocedure

Maarten Andriessen
Dr. Michel Meulders
Prof. Dr. Karel De Witte
Prof. Dr. Paul De Boeck

September 2003



Een onderzoek in opdracht van minister Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, en minister Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en de Dienst Emancipatiezaken.

Dit rapport is de eindrapportage van het deelproject rond personen met een handicap, van het ruimere VIONA-onderzoeksproject “Psychologische testen en de effecten op instroom van kansengroepen in het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in de Vlaamse privébedrijven”.

Dit deelproject is een samenwerking tussen de “Onderzoeksgroep Hogere Cognitie en Individuele Verschillen” en het “Centrum voor Organisatie- en Personeelspsychologie”, beiden verbonden aan het departement Psychologie van de Katholieke Universiteit Leuven.

Contactadressen:

Dr. Michel Meulders (promotor)
Onderzoeksgroep Hogere Cognitie en Individuele Verschillen
Tiensestraat 102
B – 3000 Leuven

Tel.: 016/32 59 85
E-mail: Michel.Meulders@psy.kuleuven.ac.be

Maarten Andriessen (onderzoeker)
Centrum voor Organisatie- en Personeelspsychologie
Tiensestraat 102
B – 3000 Leuven

Tel.: 016/32 60 67
E-mail: Maarten.Andriessen@psy.kuleuven.ac.be

Inhoudstafel

| | |
|--|----|
| Inleiding en leeswijzer | 1 |
| 1 Inleiding | 1 |
| 2 Kader van het onderzoek | 1 |
| 3 Leeswijzer | 2 |
| Hoofdstuk 1: Probleemstelling en methode | 3 |
| 1. Probleemstelling | 3 |
| 2. Onderzoeksmethode | 6 |
| Hoofdstuk 2: De problematiek van redelijke aanpassingen bij selectie | 11 |
| 1. Redelijke aanpassingen in de wetgeving | 11 |
| 2. Redelijke aanpassingen binnen selectie | 11 |
| 3. Standaardisatie, aanpassingen en de mogelijke effecten | 19 |
| 4. Informatie- en gespreksronde | 22 |
| 5. Ervaringen van personen met een handicap | 29 |
| 6. Afsluitend | 36 |
| Hoofdstuk 3: Naar een gelijkwaardige procedure | 37 |
| 1. Aanloop | 37 |
| 2. Een alternatieve procedure | 38 |
| 3. Besprekingsronde van het voorstel | 39 |
| 4. Afsluitend | 44 |
| Hoofdstuk 4: Synthese en beleidsaanbevelingen | 45 |
| Synthese | 45 |
| Beleidsaanbevelingen | 46 |
| Referenties | 51 |
| Bijlage 1 | 54 |
| Bijlage 2 | 55 |
| Bijlage 3 | 56 |

Inleiding en leeswijzer

1 Inleiding

Het onrechtmatig achteruitstellen of discrimineren van een bepaalde groep mensen kan in geen geval gerechtvaardigd worden. Het bewustzijn hierover is in de laatste decennia sterk toegenomen. De gelijke-kansen- en discriminatieproblematiek heeft op verschillende domeinen, zoals onder andere onderwijs en tewerkstelling, ingang gevonden. Dit heeft ondermeer geleid tot de invoering van verschillende wetten: Op federaal niveau de Wet Mahoux (ook wel antidiscriminatiewet genoemd) en op Vlaams niveau het decreet Mahasinne. Het is aansluitend bij deze maatschappelijke ontwikkelingen dat de onderzoeksvragen van deze studie geformuleerd zijn.

Deze studie kan gesitueerd worden binnen het kader van de zorg om onterechte discriminatie. De selectie is het contactmoment bij uitstek tussen een werkgever en een sollicitant – een potentiële werknemer – waarbij beiden op zoek gaan naar een ‘match’ die idealiter zou moeten leiden tot wederzijdse verbintenissen. Langs de kant van de werkgever worden in een selectiecontext instrumenten ingezet die bijkomende en gefundeerde informatie dienen te leveren over het al of niet geschikt zijn van een kandidaat. Selectie heeft als doel om op basis van functierelevante criteria een uitspraak te doen over het al dan niet geschikt zijn van een kandidaat voor een bepaalde job. Discriminatie treedt op als personen die in feite evengoed voldoen aan de functierelevante criteria toch systematisch negatiever geëvalueerd worden door de selectie procedure.

Bijvoorbeeld, in het geval van personen met een handicap spreken we over discriminatie indien deze personen omwille van hun handicap worden afgewezen hoewel ze in principe de functie even goed zouden kunnen uitoefenen. Discriminatie kan zowel bewust als onbewust spelen. Bewuste discriminatie zou dan een doelbewuste actie van de werkgever impliceren, terwijl onbewuste discriminatie tot stand komt omdat een onderdeel van de selectieprocedure, waarop men te goeder trouw de selectiebeslissing baseert, voor een bepaalde groep een systematische achteruitstelling betekent. Een voorbeeld van onbewuste discriminatie is de culturele bias die kan optreden in de test scores van een bepaald meetinstrument en die ervoor kan zorgen dat allochtonen die eigenlijk even goed scoren op de vaardigheid die de test *beoogt* te meten toch systematisch slechter scoren dan autochtonen.

2 Kader van het onderzoek

Dit deelproject met betrekking tot selectie van personen met een handicap situeert zich binnen het ruimer VIONA-project “Psychologische testen en de effecten op instroom van kansengroepen in het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in de Vlaamse privébedrijven”. In dit project wordt de mogelijke discriminatie van kansengroepen (allochtonen, vrouwen en personen met een handicap) met betrekking tot intelligentietesten bestudeerd. Omwille van methodologische redenen (zie verder) werd een apart deelproject opgezet om de situatie voor personen met een handicap te onderzoeken.

3 Leeswijzer

Dit deelrapport bestaat uit vier hoofdstukken.

Een eerste hoofdstuk geeft een inleiding op de context en probleemstelling binnen dit onderzoek omtrent het selecteren van personen met een handicap. Er wordt kort aandacht besteed aan de principes van standaardisatie die ten grondslag liggen aan selectieprocedures en de daaraan verbonden grenzen. Vervolgens worden de specifieke onderzoeksvragen en de gebruikte methodologie uiteengezet.

In een tweede hoofdstuk wordt de neerslag gegeven van de literatuurstudie en de verschillende gesprekken die met experts en personen met een handicap werden gehouden. Op deze manier wordt een overzicht geboden van bestaande richtlijnen en onderzoeken in de literatuur rond het selecteren van personen met een handicap, en worden ervaringen en aanbevelingen uit de praktijk weergegeven.

In een derde hoofdstuk wordt een alternatief voorstel van procedure ontwikkeld, op basis van de bevindingen uit het vorige hoofdstuk. Naast het beschrijven van het voorstel wordt ook gerapporteerd over de suggesties en bevindingen die in een tweede gespreksronde met verscheidene partijen naar boven kwamen.

Een vierde en laatste hoofdstuk bevat een synthese van het onderzoek en de beleidsaanbevelingen die op basis hiervan werden geformuleerd. Hierin zitten voorwaarden en actiepunten ter implementatie vervat.

Hoofdstuk 1: Probleemstelling en methode

1. Probleemstelling

1.1 Standaardisatie van de selectieprocedure

Bij selectie tracht men op basis van informatie over de persoonskarakteristieken van kandidaten en op basis van (functierelevante) jobcriteria te bepalen welke kandidaten geschikt zijn voor een bepaalde job. Hierbij worden meestal procedures aangewend waarin een geheel van testmethoden¹ vervat zitten zodat op een vergelijkende manier een weloverwogen keuze kan gemaakt worden. Het is hierbij van belang om het vergelijkende karakter van de procedure voor ogen te houden omdat dit bepaalde eisen stelt aan de gebruikte methodes. Een belangrijke eis is de standaardisatie van de testafname zodat scores van verschillende personen (eventueel verkregen op verschillende testmomenten) vergelijkbaar zouden zijn. Een zorgvuldige standaardisatie laat toe om testcores van verschillende personen met elkaar te vergelijken en om groepsnormen op te stellen zodat men mensen kan positioneren in verhouding met een referentiegroep. Een zorgvuldige standaardisatie is, met andere woorden, cruciaal voor een correcte interpretatie van testcores en voor de validiteit van de beslissingen die hierop gebaseerd zijn.

Standaardisatie wil niet per definitie zeggen dat voor een bepaalde test de lat voor iedereen even hoog moet liggen. Zo kunnen er bijvoorbeeld normgroepen bestaan voor verschillende leeftijdscategorieën of doelgroepen omdat men ervan uitgaat dat er de verdeling van de scores in principe anders is. Bijvoorbeeld, eenzelfde ruwe score op een intelligentietest heeft voor een 17-jarige en een 51-jarige een andere betekenis als men ze vergelijkt met de verdeling van de testcores van hun leeftijdsgenoten. De bedoeling van standaardisatie is om potentieel beïnvloedende factoren onder controle houden zodanig dat de uiteindelijk verkregen scores op een test zo zuiver mogelijk het te meten criterium voor een welbepaalde kandidaat X weergeven. Als intelligentie bijvoorbeeld het criterium is, dan zou de score op een IQ-test de intelligentie moeten meten. Een mogelijke storende variabele bij het oplossen van een intelligentietest is de tijd die men nodig heeft om de test op te lossen. De snelheid waarmee men iets oplost kan immers samenhangen met de intelligentie. Vandaar dat men bij intelligentietests meestal de testduur standaardiseert met een tijdslimiet zodat deze factor de testcore niet kan beïnvloeden.

1.2 Anders dan standaard?

De moeilijkheid bij standaardisatie is dat men dient te weten wat men moet standaardiseren. Indien men geen zicht heeft op potentieel storende factoren, dan is de kans op (positieve of negatieve) discriminatie reëel. Toegepast op de situatie van personen met een handicap, stelt zich dan de vraag of er op test- of itemniveau karakteristieken zijn waarvoor personen met een handicap systematisch en ten onrechte zouden achteruitgesteld worden in vergelijking met personen zonder handicap. Testuitslagen mogen met andere woorden enkel bepaald worden door de werkelijke intellectuele capaciteiten en niet door visuele, auditieve of motorische capaciteiten of daarmee verbonden thema's.

Voorbeeld 1: De score op een tijdsgebonden intelligentietest kan voor een slechtziende kandidaat lager uitvallen dan zijn/haar werkelijke intelligentiescore omdat er meer leestijd van de instructies nodig is. De score wordt dan niet alleen bepaald door de werkelijke intellectuele capaciteit van de kandidaat maar ook door de handicap.

¹ Zoals daar onder andere zijn: interview, cognitieve vaardigheidstest, assessment center, persoonlijkheidsvragenlijst,....

Voorbeeld 2: Een item dat peilt naar de prijs van een tramkaartje kan discriminerend zijn voor een rolstoelgebruiker omdat deze nooit de tram neemt. Dit is een onrechtstreekse beïnvloeding van de resultaten door de handicap.

Discriminatie kan ook optreden als eventuele aanpassingen in de testprocedure (bijvoorbeeld voor personen met een handicap) niet systematisch op dezelfde manier worden aangeboden. Nog belangrijker dan de vraag of mogelijke aanpassingen al dan niet systematisch op dezelfde manier verleend worden is de vraag welk effect deze aanpassingen ressorteren op niveau van de standaardisatie. Zo kan een aanpassing als gevolg hebben dat de test niet langer aan de standaardisatie voldoet zodat de testcores niet langer vergelijkbaar zijn met de normen die voorhanden zijn. Het al of niet interveniëren via het toepassen van aanpassingen kan, met andere woorden, de waarde van normen en het standaardisatieprincipe in het gedrang brengen.

1.3 De definitie van ‘handicap’

Een beschrijving van het begrip ‘handicap’ en een aanduiding van de verschillende types van handicaps die worden weerhouden in dit onderzoek is van belang om het onderzoek verder richting te geven. We zullen hier niet ingaan op fundamentele discussies in terminologie en typologie, maar eerder op zoek gaan naar een werkbaar kader voor dit onderzoek. Deze zoektocht naar een definitie is niet verder opgenomen als specifieke onderzoeksvraag, gezien dit eerder een vertrekpunt voor het onderzoek vormt.

Een werkbare definitie voor het begrip ‘handicap’ is vermeld in het oprichtingsdecreet (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap) van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (verder ook aangeduid als VFSIPH of als Vlaams Fonds):

‘Elke langdurige en belangrijke beperking van de kansen tot sociale integratie van een persoon ten gevolge van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden’

Deze definitie wordt gebruikt als leidraad om personen met een handicap te erkennen. De evaluatie van een persoon gebeurt door een multidisciplinair team en overstijgt dus de louter medische component van de handicap. Of een concreet persoon al dan niet voldoet aan de hoger vermelde definitie is echter niet altijd evident².

Het is immers niet duidelijk in welke mate de hierboven vermelde categorieën meer gedetailleerd dienen beschreven te worden. Het graduele karakter van sommige handicaps en het feit dat een bepaald persoon meerdere handicaps tegelijk kan hebben maakt dat men een zeer lange lijst met specificaties zou nodig hebben. Zo blijkt de registratielijst van het Vlaams Fonds (VFSIPH, 1999) reeds een hele opsomming van aandoeningen. Op het internationale niveau lijkt de Internationale Classificatie van Stoornissen, Beperkingen en Handicaps³ een zeer grondige maar enorm uitgebreide classificatie die omwille van zijn complexiteit moeilijk hanteerbaar is.

Een andere term die in de arbeidscontext gebruikt wordt is: *personen met een arbeidshandicap* of *arbeidsgehandicapten*. Hiermee bedoelt men mensen die omwille van bepaalde functionele stoornissen problemen ondervinden om een plaats op de arbeidsmarkt te vinden of te behouden (Samoy & Sannen, 2002, 3). In enge zin wordt deze term soms gebruikt voor mensen die volgens de definitie van het Vlaams Fonds gehandicapt zijn. Gezien dit begrip dus voor interpretatie vatbaar is zullen we het niet in dit onderzoek gebruiken en steeds spreken over personen met een handicap.

Buiten de specifieke definities eigen aan een specifiek type van handicap, blijken andere, werkbare definities over of indelingen van ‘handicap’ niet meteen voor de hand te liggen. Ook in de wet

² Zie voor randbemerkingen op <http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/begriphandicap.html>

³ Zie voor meer informatie op www.who.int/classification/icf/

Mahoux (Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2002) en in het decreet Mahassine (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002) wordt de term 'handicap' niet verder gespecificeerd.

De vier categorieën van handicap zoals geformuleerd in de definitie van het Vlaams Fonds zouden verder kunnen gebruikt worden als leidraad voor dit onderzoek.

Bij wijze van bijkomende informatie geven we hier ook de typologie die in Canada wordt gebruikt bij de screening in hun selectieprocedure (zie ook hoofdstuk 4). In de federale overheid van Canada zijn er richtlijnen voorzien die een meer uitgebreide typologie als grondslag hebben (Public Service Commission, 2002). Meerbepaald worden de volgende categorieën gebruikt:

- Zicht
- Horen
- Mobiliteit
- Leerstoornis
- ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder)
- Psychiatrische handicap
- Chronische Vermoeidheid
- Tijdelijke handicaps (bijvoorbeeld: herstellende van operatie, gebroken arm, ...) en omgevingsfactoren (zoals o.a. allergie, astma,...)

De laatste categorie toont de diversiteit en de uitgebreidheid aan van de types van handicaps die kunnen bestudeerd worden. Hier zal verder op ingegaan worden als de case van Canada wat verder wordt toegelicht.

Met deze definities willen we kort de moeilijkheid van een duidelijke definitie aanstippen. In dit project wordt geen onderscheid gemaakt naar type handicap en zal over handicaps heen gekeken worden naar richtlijnen voor de selectieprocedure.

1.4 Onderzoeksvragen

Zoals reeds aangegeven kadert dit onderzoek naar discriminatie van personen met een handicap in een ruimer VIONA-project rond de discriminatie van kansengroepen op basis van intelligentietesten. Zoals uitgelegd in de projectaanvraag kan de methodologie die gebruikt wordt om te onderzoeken of intelligentietesten mogelijks een bias vertonen in het nadeel van vrouwen/allochtonen niet gebruikt worden bij de doelgroep gehandicapten omdat het niet haalbaar is om voor voldoende grote aantallen personen met dezelfde handicap gegevens te verzamelen.

Op basis van de eerste gespreksronde kwam echter het belang van de ganse selectieprocedure bij personen met een handicap naar voor. De problematiek zoals hiervoren geschetst draait wezenlijk om het principe van standaardisatie en in welke mate aanpassingen of tegemoetkomingen hiervan een afwijking zouden betekenen. In dat opzicht kadert deze problematiek binnen het bredere debat rond 'redelijke aanpassingen' dat nu gaande is met als gevolg de initiatieven op wetgevend vlak.

De probleemstelling wordt in volgende onderzoeksvragen scherper gesteld:

1. Wat zijn (theoretische) evidenties voor het effect van redelijke aanpassingen op de testscore binnen een selectiecontext? Is er een alternatief voor het maken van redelijke aanpassingen?
2. Welke richtlijnen kunnen opgesteld worden als leidraad voor de selectiepraktijk?

In wat volgt trachten we op elk van deze vragen een antwoord te geven.

1.5 Kritische opmerking

Het is hierbij van belang om steeds het breder kader van dit onderzoek in het oog te blijven houden. Discriminatie van personen met een handicap op basis van de selectieprocedure is maar één aspect van de hele problematiek. Men moet echter ook de instroom van personen met een handicap in selectieprocedures onderzoeken. Als deze problematisch laag is, dan is het wegnemen van discriminatie in de selectieprocedure maar een gedeeltelijk oplossing. Ook de fases na de selectie verdienen de nodige aandacht: hoe worden personen met een handicap begeleid en opgevangen? Wat zijn de reacties van de collega's en hoe wordt hiermee omgegaan? Dit zijn allemaal pertinente vragen die ruimer zijn dan de vraag naar discriminatie bij selectie.

Factoren van instroom, retentie en doorstroom zullen in de loop van het rapport ook nog besproken worden, gezien het belang ervan. Selectie is een belangrijk aspect van het personeelsbeleid, maar kan niet los gezien worden van andere fasen in de tewerkstelling.

2. Onderzoeksmethode

2.1 Literatuurstudie

Een eerste verkenning in de literatuur gaf inzicht in de verscheidenheid van concepten en onderzoeken, zowel op Vlaams als op internationaal niveau. Hiervoor werd zowel literatuur gezocht uit een arbeids- als uit een studiecontext.

Aansluitend hierbij werd ook gekeken naar richtlijnen in het bredere domein van testing (uitgevaardigd door specifieke federaties), zodat kan nagegaan worden hoe concreet de bestaande richtlijnen zijn. Om verder inzicht te verwerven in deze problematiek werd een case uit Canada gedocumenteerd. In navolging van de antidiscriminatiewetgeving daar, heeft het "Personnel Psychology Centre" (PPC) van de federale overheid richtlijnen opgemaakt voor het testen van personen met een handicap.

2.2 Eerste ronde: Informatie- en gespreksronde

Om meer inzicht te krijgen in selectieprocedures bij gehandicapten en bestaande praktijken terzake in kaart te brengen, werd een informatie- en gespreksronde met mensen uit het veld gehouden. Deze mensen werden gekozen op basis van hun expertise in het werkveld, zowel vanuit organisaties als vanuit belangenorganisaties. Tijdens een kort open interview werd eerst het project voorgesteld en daarna werden de volgende vragen gesteld:

- Wat is uw visie op het uitvoeren van 'redelijke aanpassingen' in selectieprocedures bij gehandicapten?
- Wat zijn volgens u de bestaande praktijken in het veld? Hoe bent u hierin betrokken?
- Hebt u bijkomende informatie die nuttig kan zijn voor dit project?

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van personen en organisaties die geïnterviewd werden.

We vermelden telkens de contactvorm (ontmoeting, telefonisch) en de achtergrond van het gesprek.

| Persoon / organisatie | Contactvorm | Achtergrond |
|---|--------------------|---|
| Johan Vermeiren | Ontmoeting | <ul style="list-style-type: none"> - Dienst Emancipatiezaken (Vlaamse Overheid) - voortraject van het VIONA-project: “test de test” |
| Herman Janssens | Ontmoeting | <ul style="list-style-type: none"> - Katholieke Vereniging Gehandicapten (KVG) - initiatief ‘De Werkbank’ |
| Eva Skonieckie | Ontmoeting | <ul style="list-style-type: none"> - CBO29 – Zonhoven - coördinator opleidingen |
| Jos Huys | Ontmoeting | <ul style="list-style-type: none"> - onderzoeker aan ‘Institute for Social Law’ – Faculteit Rechten, K.U.Leuven |
| Dienst Studie-advies K.U.Leuven | Ontmoeting | <ul style="list-style-type: none"> - aanpassingen voor personen met handicap in examensituaties - sollicitatietrainingen als voorbereiding op toetreding arbeidsmarkt |
| Bea Maes | Ontmoeting | professor aan afdeling orthopedagogie, K.U.Leuven |
| Federatie van Consultatiebureaus | Ontmoeting | <ul style="list-style-type: none"> - werkgroep ‘inhoud’ van de federatie van CB’s - experts in screening van personen met handicap en inschatting naar type arbeid |
| David Pappaerts | Telefonisch | consulent bij ASCENTO |
| Inge Vanhove | Telefonisch | consulent bij Jobpunt Vlaanderen |
| Vlaamse Federatie van Gehandicapten (VFG) | Telefonisch | belangenvereniging voor personen met een handicap |
| Blindenzorg Licht en Liefde | Telefonisch | belangenvereniging voor blinden en slechtzienden |
| Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties (Fevlado) | Telefonisch | belangenvereniging voor doven |

Deze informatie werd aangevuld met documenten uit de voorbereidende contacten die in het voortraject van het onderzoek plaatsvonden.

2.3 Bevraging van testontwikkelaars/selecteurs

Om de informatie uit de vorige ronde verder aan te vullen, werd met enkele testontwikkelaars contact opgenomen om na te gaan in hoeverre zij richtlijnen voorzien bij het testen van personen

met een handicap. Omdat we vooral geïnteresseerd zijn in de *selectie* van personen met een handicap werden testontwikkelaars gecontacteerd die ook ervaring hebben met selectie. Meerbepaald werden drie Vlaamse selectiebureaus gecontacteerd die de combinatie selectie en testontwikkeling als kernactiviteit hebben.

De volgende vragen werden gesteld:

- Zijn er richtlijnen voorzien voor de afname van tests bij personen met een handicap? Welke aanpassingen zijn er concreet voorzien voor elk type handicap?
- Wordt er rekening gehouden met de selectie van gehandicapten bij de constructie van tests? Welke zijn de aanpassingen die concreet gebeuren?
- Wordt de bestaande normering nog steeds gebruikt of zijn hier ook aanpassingen voorzien?

2.4 Bevraging van personen met een handicap

Via de belangenverenigingen krijgen we enkel indirect zicht op ervaringen binnen concrete selectieprocedures van personen met een handicap. Omdat we rechtstreekse indrukken wilden krijgen over hun ervaringen, de drempels waar ze mee te maken hebben en de aanpassingen die ze wensen en/of verleend hebben gekregen, organiseerden we een telefonische rondvraag bij personen met een handicap. Hierbij was het de bedoeling om van een kleine, niet-representatieve steekproef van personen met een handicap telefonische interviews of interviews via tolk (voor doven) te houden. Er werd een vragenlijst opgesteld die als leidraad diende voor de interviews (zie bijlage 1). Op deze semi-gestructureerde manier laten we ruimte voor voldoende interactie met de bevroegde respondent. De analyse gebeurde kwalitatief door op een systematische wijze de antwoorden te verzamelen en hierin weerkerende patronen te zoeken. De gegevens en bevindingen hieruit zijn exploratief.

Bij de bevraging beperkten we ons tot personen met een visuele, auditieve en fysieke handicap. De respondenten worden geselecteerd via de belangenverenigingen die, omwille van privacy redenen, aan de personen eerst om toestemming voor deelname aan het onderzoek vroegen en, bij instemming, de gegevens aan ons overmaakten zodat we ze konden contacteren.

Omdat bij deze bevraging slechts een klein aantal personen met een auditieve en fysieke handicap werd bereikt, werd een bijkomende oproep gelanceerd via de Dienst Emancipatiezaken binnen de Vlaamse Overheid. Dit leverde enkele extra kandidaten voor bevraging op.

2.5 Tweede ronde: Voorstel tot alternatieve procedure

Op basis van de eerste informatie- en gespreksronde en de resultaten verkregen uit de andere bronnen werd besloten om een aanpassing in de zin van een alternatieve procedure voor te stellen. Om amendementen, suggesties en bedenkingen op dit voorstel te krijgen werden de personen uit onderstaande tabel opgebeld om te peilen naar hun reacties op dit voorstel. Hiervoor werd een begeleidende mail verstuurd waarin het voorstel werd uiteengezet (zie bijlage 2) en waarin enkele vragen werden gesteld. Deze waren als volgt:

- Is dit een haalbaar alternatief?
- Met betrekking tot de experts:
 - In welke fase(s) zouden expertinstanties moeten ingeschakeld worden?
 - Wie kan voor u expertinstantie zijn? (kan ook een niet-bestaande organisatie zijn)
 - Bijkomende eisen/ eigenschappen waar de expert aan moet voldoen?
- Welke hinderpalen kunnen in deze procedure aan de orde zijn? (praktisch, juridisch, ethisch,...)
- Wat zijn voordelen van een dergelijke procedure?
- Welke andere thema's zouden in dit kader aan bod moeten komen?

Vermits het thema betrekking heeft op de arbeidsrelatie tussen werkgever en een potentiële werknemer werd in deze ronde ook geopteerd om, naast de belangenorganisaties, tevens de

werknemers- en werkgeversorganisaties te bevragen. In totaal werden volgende personen bevraagd (sommigen gaven aan hun standpunt ook getoetst te hebben bij andere leden van de organisatie):

| Organisatie | Persoon |
|---|---|
| Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (VCSPPO) | Wouter Vandersteene |
| Vlaams Economisch Verbond (VEV) | Steven Van Muylder |
| Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) | Jan Sap |
| Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) | Sandra Rosvelds |
| Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) | Jean-Marie De Baene |
| Liberaal Vakbond (ACLVB) | Hugo Engelen |
| Katholieke Vereniging van Gehandicapten (KVG) | Herman Janssens |
| Vlaamse Federatie van Gehandicapten (VFG) | Yves Verschaeren |
| Brailleliga | Agnes De Muer, Sandra Thijs, De heer Vrijdag |
| Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties (Fevlado) | Carla Kinnaer |
| Federatie van Consultatiebureaus | Greet Bonner |
| Inclusie Vlaanderen | Lieve Vijverman |
| SELOR | Katrien Brysse en Kato Simons |
| K.U.Leuven – Departement Antropologie | Patrick De Vliegheer |
| K.U.Leuven – Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) | Steven Vos |
| Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP) | Severine Appelmans (projectmedewerker GRIP), Johan Vermeiren (voorzitter denktank ‘redelijke aanpassingen’) |
| Belgische Confederatie voor Blinden en Slechtzienden (BCBS) | Harry Geyskens |

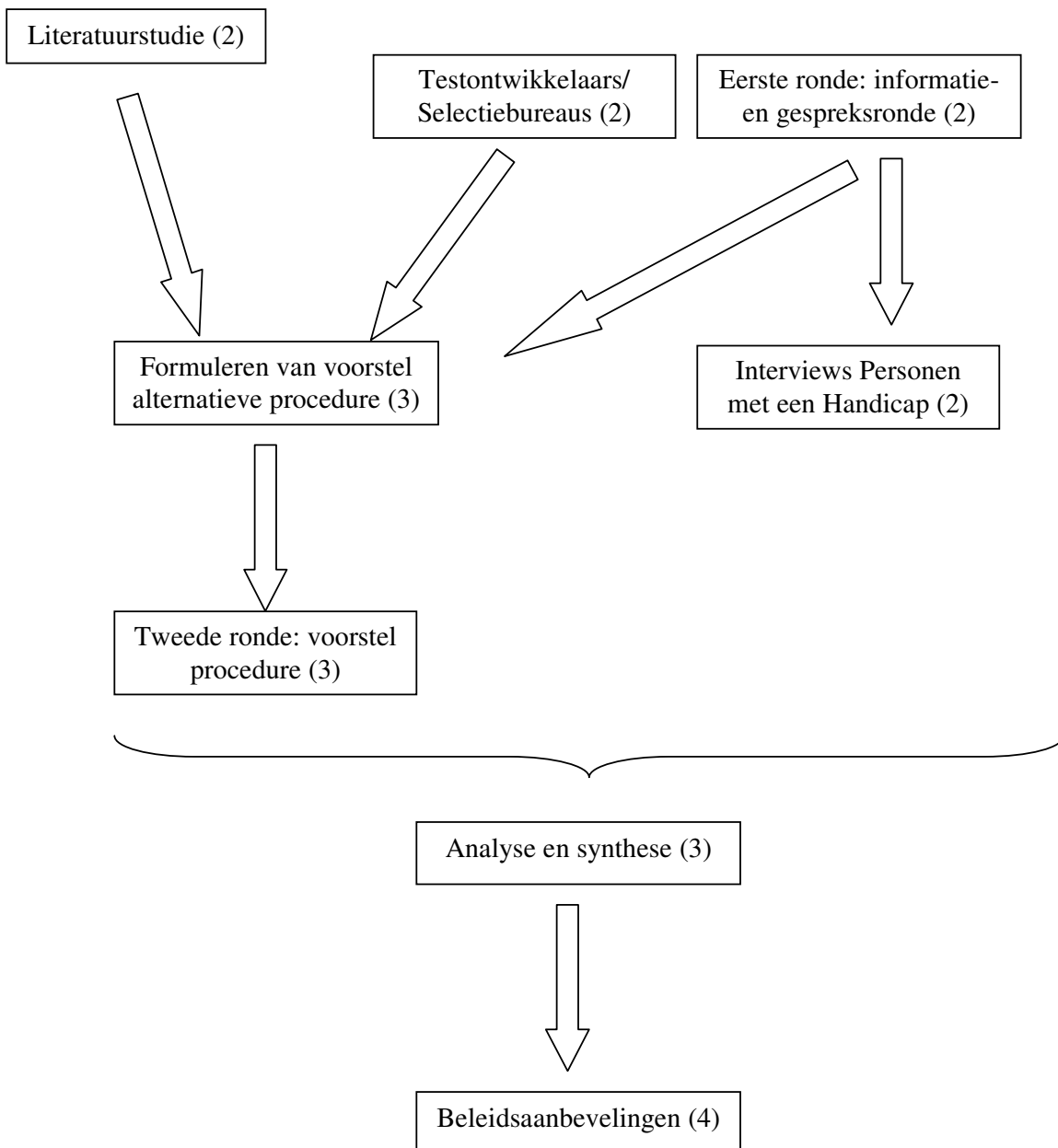
2.6 Analyse en synthese van de resultaten

De gegevens die we doorheen de bevragingen en de verscheidene contacten verkregen, betroffen voornamelijk ervaringen, percepties en visies op het onderwerp. Deze dienen dan ook gepast geanalyseerd te worden met respect voor het specifieke karakter ervan. Zoals reeds aangehaald, werden de gegevens op een systematische manier bijgehouden en werd gezocht naar mogelijke patronen en antwoordtendensen aangaande het onderwerp.

In relatie tot de gegevens bekomen uit de literatuur zullen aan het einde van dit rapport, op basis van een synthese, enkele verdere conclusies en aanbevelingen aangedragen worden.

2.7 Methodologie: synthese

Om de ondernomen stappen bij wijze van samenvatting duidelijk te illustreren, zetten we ze in de volgende figuur uiteen. Er wordt telkens tussen haakjes het hoofdstuk bij vermeld waarin een bepaalde stap besproken wordt.



Hoofdstuk 2: De problematiek van redelijke aanpassingen bij selectie

1. Redelijke aanpassingen in de wetgeving

Met het in voege treden van de wet Mahoux (Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2003), kwam de term ‘redelijke aanpassingen’ officieel in voege in het kader van antidiscriminatiebepalingen. Werkgevers dienen ervoor te zorgen dat er geen directe of indirecte discriminatie kan gebeuren voor een aantal kenmerken (zoals ras, handicap, geslacht,...). In artikel 3 van de wet wordt aangegeven dat het ontbreken van redelijke aanpassingen voor de persoon met een handicap een vorm van discriminatie is zodat een werkgever die niet in redelijke aanpassingen voorziet eigenlijk strafbaar is. De hamvraag is echter wat men precies bedoelt met de term ‘redelijke aanpassingen’. In de wet wordt een redelijke aanpassing gedefinieerd als “...de aanpassing die geen onevenredige belasting betekent, of waarvan de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen”. De inhoudelijke invulling hiervan wordt niet verder afgebakend en wordt overgelaten aan het juridisch bestel. De rechter bepaalt dus met andere woorden wat in deze of gene situatie kan beschouwd worden als een redelijke aanpassing.

De reacties hierop zijn niet onverdeeld. Belangenorganisaties voor personen met een handicap zijn tevreden dat het begrip ‘redelijke aanpassingen’ is opgenomen in de wetgeving. Werkgeververtegenwoordigers zijn het eens met de algemene idee van antidiscriminatiebepalingen maar wijzen op de vaagheid van de term ‘redelijke aanpassingen’. De onzekerheid van de rechtbanken voor de invulling van het begrip maken dat het Verbond van Belgische Ondernemingen (verder aangeduid als VBO) en het Vlaams Economisch Verbond (verder aangeduid als VEV) in hun persberichten terughoudend reageren (VBO, 2003; VEV, 2003). Het VEV dringt er zelfs bij de wetgever op aan om zelf de grenzen af te bakenen in plaats van dit aan de rechtbanken over te laten.

De burgerrechtenorganisatie ‘Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap’ (verder aangeduid als GRIP) heeft een werkgroep opgericht om het begrip ‘redelijke aanpassing’ te verduidelijken. In deze werkgroep vinden belangenorganisaties een plaats om mee te denken (GRIP, 2003a). GRIP heeft ook naar de overheid de verwachting geuit om meer duidelijkheid te scheppen rond de invulling van het begrip ‘redelijke aanpassing’.

Naast de federale wetgeving is er op Vlaams niveau het decreet ‘evenredige arbeidsparticipatie’ (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002) waarin niet zozeer op redelijke aanpassingen wordt ingegaan, maar dat zich richt op discriminatie bij arbeidsbemiddeling en tewerkstelling binnen de Vlaamse Overheid.

De term ‘redelijke aanpassingen’ verwijst naar een zeer ruime context. Inzake arbeid en meer specifiek in termen van de selectieprocedure beperkt de invulling van het begrip zich tot enkele voorbeelden in nota’s of presentaties (zie bijvoorbeeld: GRIP, 2003a; Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, 2003). Er blijken in Vlaanderen nog geen gevallen bekend te zijn in de rechtspraak.

2. Redelijke aanpassingen binnen selectie

Het ontbreken van enige systematiek in de invulling van het begrip ‘redelijke aanpassingen’, doet zoeken naar een houvast dat structuur kan bieden voor de omschrijving ervan in een selectiecontext.

Voor de invulling en afbakening van het concept zijn verschillende initiatieven genomen (zie o.a. GRIP, 2003b). In de volgende paragrafen zullen we aan de hand van een overzicht van bestaande richtlijnen het begrip concretiseren voor het screeningsgebeuren binnen de selectieprocedure.

2.1 Richtlijnen vanuit Federaties

Verschillende professionele federaties beschikken vanuit hun expertisedomein over relevante informatie in verband met het adequaat testen van personen met een handicap. De volgende federaties werden onderzocht:

- American Evaluation Association (verder aangeduid als AEA): Dit is een internationale professionele vereniging van beoordelaars die zich voornamelijk bezighouden met het toepassen en uitdenken van programma-evaluaties, personeelsevaluaties, en andere vormen van evaluatie. De AEA heeft als doel de bestaande praktijken en methodes te verbeteren en de evaluatiepraktijk aan te moedigen (AEA, 2003).
- Internationale Testcommissie (verder aangeduid als ITC): Deze commissie bestaat uit afgevaardigden van nationale psychologenverenigingen, uitgevers van tests, en andere organisaties en individuen die betrokken zijn bij de promotie van ethisch testgebruik. Ze waakt over kwaliteitsregels inzake ontwikkeling en gebruik van psychologische tests (ITC, 2001).
- Society for Industrial and Organizational Psychology (verder aangeduid als SIOP): Dit is een divisie van de American Psychological Association (APA) die de wetenschap, praktijk en het onderwijs in verband met arbeids- en organisatiepsychologie promoot voor beter welzijn en prestaties in organisaties en werkcontexten (SIOP, 2003).

2.1.1 American Evaluation Association

Een werkgroep binnen de AEA werkte in het begin van de jaren negentig een tekst uit over de 'guiding principles for evaluators' (AEA, 1994). Deze tekst geeft een algemene beschrijving van de principes waaraan beoordelaars zich moeten houden bij het evalueren. In verband met 'respect' wordt het volgende vermeld over personen met een handicap (onze markering):

D. Respect for People: Evaluators respect the security, dignity and self-worth of the respondents, program participants, clients, and other stakeholders with whom they interact.
...
Evaluators have the responsibility to identify and respect differences among participants, such as differences in their culture, religion, gender, **disability**, age, sexual orientation and ethnicity, and to be mindful of potential implications of these differences when planning, conducting, analyzing, and reporting their evaluations.

Het respect-principe impliceert dat men verschillen tussen mensen erkent en dat men rekening houdt met de potentiële gevolgen van deze verschillen voor de evaluatieactiviteit. De tekst is echter vrij algemeen.

2.1.2 Internationale Testcommissie

Om verantwoord testgebruik te bevorderen en zogenaamde 'best practices' te verspreiden, werd binnen de Internationale Testcommissie in het midden van de jaren negentig een project opgezet om tot een gemeenschappelijk internationaal kader te komen rond testgebruik. Dit zou dan de basis vormen voor verdere locale uitwerking. Voor het Nederlandstalig gedeelte gebeurde de vertaling door de Belgische Federatie van Psychologen (BFP) en het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) (ITC, BFP & NIP, 2001, 24-25). Met betrekking tot de screening van personen met een handicap in de context van selectieprocedures, worden de volgende richtlijnen aangegeven (onze markering):

Het toepassen van tests bij personen met een handicap

Wanneer de manier van afnemen van een test moet worden aangepast aan de behoeften van personen met een handicap, dient dit met de nodige zorg en deskundigheid te gebeuren. Zoals altijd moet rekening worden gehouden met lokale en nationale wetten en gebruiken en moet het **recht op privacy** van het individu worden gerespecteerd. Wanneer informatie wordt ingewonnen betreffende de aard en de ernst van de handicap, dient men zich te beperken tot informatie die verband houdt met het vermogen van de betrokkene om de vereiste handelingen uit te voeren. Hieraan moet in het bijzonder aandacht worden besteed, wanneer het testen in een arbeidssituatie plaatsvindt (bijvoorbeeld in het kader van keuringen, bij personeelsselectie, ten behoeve van promotie, etc.).

Er zijn **geen eenvoudige algemene aanwijzingen** te geven die de zekerheid bieden dat een test op rechtvaardige wijze wordt afgenomen aan personen met verschillende soorten handicaps. Het is een kwestie van professioneel inzicht of het **beter is een alternatieve evaluatieprocedure te gebruiken, dan wel de test of de manier van afnemen aan te passen**. Hoewel het uitgangspunt zou moeten zijn dat de gewijzigde versie vergelijkbaar is met de standaardversie van de test, is het in de praktijk **zelden mogelijk een gewijzigde test te normeren op voldoende grote groepen personen met dezelfde handicap**. Bij het doorvoeren van de noodzakelijke aanpassingen zal de testgebruiker zich dan ook veelal moeten laten leiden door gegevens die al beschikbaar zijn, zoals bijvoorbeeld over de effecten van het veranderen van tijdslimieten, van het gebruik van brailleschrift of van via geluidsbanden aangeboden versies van een test. Wanneer volledige standaardisatie van een aangepaste testversie niet mogelijk is, is het **aan te bevelen om op kleine schaal proefafnames uit te voeren**.

Gegeven het gebrek aan informatie over de testprestaties (op zowel aangepaste als ongewijzigde testversies) van gehandicapten, is het **gewoonlijk beter de testresultaten op een meer kwalitatieve manier te gebruiken**. De testresultaten kunnen dan worden gebruikt als voorlopige aanwijzingen voor de gemeten eigenschap, die **aangevuld en ondersteund kunnen worden door informatie die met andere methoden wordt verzameld**.

Bij individueel onderzoek kan de testgebruiker de procedure gewoonlijk afstemmen op de mogelijkheden van de persoon die geëvalueerd moet worden. Bij collectieve testafnames (bijvoorbeeld bij personeelsselectie) ligt dit heel wat moeilijker. Er kunnen praktische problemen ontstaan, wanneer men bij een collectieve testafname de manier van afnemen voor bepaalde individuen aanpast. Daarenboven **kunnen alle betrokkenen de verschillen in behandeling als oneerlijk ervaren**. Wanneer bijvoorbeeld aan personen met een handicap een ruimere testtijd wordt gegeven, dan zullen zij zich ervan bewust zijn dat ze 'anders' worden behandeld, terwijl de anderen de extra tijd als een oneerlijk voordeel kunnen beleven.

Advies in verband met de specifieke behoeften van gehandicapten kan gewoonlijk worden ingewonnen bij de **betreffende gehandicaptenorganisaties of bij het betrokken individu zelf**. In het algemeen is het nuttig (indien de wet dit toestaat) de betrokkene rechtstreeks op een niet-bedreigende en ondersteunende wijze te vragen of er zaken zijn waarmee rekening moet worden gehouden. In veel gevallen zal uit de antwoorden blijken dat met aanpassingen van de testomgeving kan worden volstaan en dat het niet nodig is de test zelf te veranderen.

Onderstaand ontwerpprotocol vormt een algemene leidraad voor de beslissing een test al dan niet aan te passen en de wijze waarop dit kan gebeuren. Er kunnen drie, essentieel verschillende, situaties worden onderscheiden: de handicap heeft geen invloed op de testscores, de handicap draagt bij aan de variantie in de scores die relevant is voor het gemeten begrip, of de handicap draagt bij aan de variantie in de scores die niet relevant is voor het gemeten begrip. In het eerste geval is aanpassing van de test niet nodig. In het laatste geval moeten aanpassingen ertoe leiden dat de irrelevante bronnen van variantie worden geëlimineerd (door wijzigingen in de testcondities of door gebruik te maken van een meer geschikte test). In het tweede geval echter, zal elke aanpassing van de test de bruikbaarheid van de testscores aantasten.

- c1. Is het waarschijnlijk dat de handicap effect heeft op de testprestaties? Veel personen hebben beperkingen die de testprestaties niet beïnvloeden. In deze gevallen zou het onjuist zijn bijzondere maatregelen te treffen.
- c2. Wanneer er kans is dat de testprestaties worden beïnvloed door de handicap, hangt dit effect dan samen met het gemeten begrip? Bijvoorbeeld, iemand met een gewrichtsontsteking in de hand kan moeilijkheden ondervinden bij snelheidstests waarbij geschreven moet worden. Indien het vermogen om handmatige taken snel uit te voeren deel uitmaakt van hetgeen men wil meten, dan mag de test

- niet worden aangepast. Indien het daarentegen de bedoeling is te meten hoe snel de betrokkene gegevens visueel kan controleren, dan is het beter een andere antwoordvorm te gebruiken.
- c3. Wanneer de specifieke beperking slechts van ondergeschikt belang is voor het gemeten begrip en het waarschijnlijk is dat de testprestaties erdoor worden beïnvloed, moet een aanpassing van de testprocedure worden overwogen.
 - c4. Testgebruikers dienen altijd de testhandleiding te raadplegen en contact op te nemen met de testuitgever voor advies over aanpassingen van de test en voor informatie over mogelijke alternatieve versies en procedures.
 - c5. Testgebruikers dienen relevante gehandicaptenorganisaties te raadplegen over de mogelijke implicaties van bepaalde beperkingen, relevante literatuur of documentatie, en de aard van de aanpassingen of voorzieningen die nuttig zouden kunnen zijn.
 - c6. Elke aanpassing aan een test of aan de afnameprocedure van een test, alsmede de redenen om deze aanpassing door te voeren, moet zorgvuldig worden gedocumenteerd.

Belangrijke elementen die in deze richtlijnen naar voren komen, zijn:

- ❑ De afweging of er een alternatieve testprocedure moet opgestart worden, dan wel of de test of de manier van afnemen moet aangepast worden;
- ❑ Dat het zelden mogelijk is om voor een gewijzigde test normgroepen op te stellen;
- ❑ Dat het gewoonlijk beter is om de testresultaten in te schatten op een meer kwalitatieve manier;
- ❑ Dat het belangrijk is om verschillende methodes te gebruiken;
- ❑ Dat bij collectieve afnames individuele aanpassingen als oneerlijk kunnen ervaren worden;
- ❑ Dat het belangrijk is om informatie in te winnen bij gehandicaptenorganisaties en bij het individu zelf;
- ❑ Dat eventuele aanpassingen zorgvuldig gedocumenteerd moeten worden.

2.1.3 Society for Industrial and Organizational Psychology

In navolging van eerdere initiatieven werden door een werkgroep binnen SIOP principes ontwikkeld met betrekking tot de validatie en het gebruik van personeelsselectieprocedures. In een voorlopige versie staat het volgende over personen met een handicap (SIOP, 2002, 92) (onze markering):

Candidates with Disabilities
 Assessing candidates with disabilities may require special accommodations that may deviate from standardized procedures. Accommodations are made to minimize the impact of a known disability that is not relevant to the construct being assessed.
 Accommodations may include, but are not limited to, modifications to the environment (e.g., high desks), medium (e.g., Braille, reader), time limit, or content. Combinations of accommodations may be required to make valid inferences regarding the candidate's ability on the construct(s) of interest.
 Professional judgment is required on the part of the user and the developer regarding the type or types of accommodations that have the least impact on the validity of the inferences made from the selection procedure scores. Empirical research is usually lacking on the effect of given accommodations on selection procedure performance for candidates with different disabilities or varying magnitudes of the same disability.

Belangrijke elementen die in deze richtlijnen naar voren komen, zijn:

- ❑ De verschillende aspecten van een selectieprocedure die eventueel dienen aangepast te worden (omgeving, medium, tijdslimiet, inhoud)
- ❑ Er is nood aan expertise over inschatting van aanpassingen en de gevolgen ervan;
- ❑ Dat er meestal geen empirisch onderzoek voorhanden is over het effect van aanpassingen.

2.2 Praktijken en richtlijnen uit het onderwijs

2.2.1 Dienst Studie-advies K.U. Leuven

De K.U. Leuven heeft een multidisciplinaire werkgroep rond de begeleiding van studenten met een handicap. Een belangrijk aspect van studeren met een handicap is het afleggen van examens. Hiervoor bestaan volgens het examenreglement twee types van aanpassingen. Deze hebben betrekking op (1) de vorm van het examen en (2) de spreiding van de examens in de tijd. Niet elke student met een handicap komt voor één van deze aanpassingen in aanmerking. De procedure vereist dat er een inschatting gebeurt door de specifieke studiebegeleider voor studenten met een handicap (centrale dienst), door een arts van het preventief geneeskundig onderzoek, en mogelijks, afhankelijk van de handicap, ook door bijkomende experts (zoals een orthopedagoog). In deze inschatting worden ook vroegere dossiers mee opgenomen. De verschillende expertises worden bij elkaar gelegd en op basis hiervan wordt bepaald welke aanpassingen worden toegestaan voor de persoon in kwestie. Voorbeelden van aanpassingen aan de vorm van het examen zijn : examineren in een afzonderlijk lokaal, een mondeling in plaats van een schriftelijk examen, de aanwezigheid van een schrijffassistent, het voorlezen van vragen, het gebruik van computerapparatuur, enz.. Het al dan niet maken van een aanpassing wordt bepaald in samenspraak met de betrokken professoren en de ombudsdiensten van de faculteit. Deze laatste kunnen blijvend terecht bij de Dienst Studie-advies, die de kwaliteit van deze procedure bewaken.

Om te vermijden dat studenten met een handicap elk jaar opnieuw moeten getest worden, is er de laatste jaren een tendens om een attest af te leveren dat de hele studiecarière kan meegaan.

Studenten met een zware handicap melden zich meestal wel aan bij de Dienst voor Studie-advies maar er zijn waarschijnlijk ook wel studenten die dit niet doen. Blijkbaar wordt de informatie over het bestaan van de Dienst gemakkelijk doorverteld onder studenten, getuige hiervan het grotere aantal studenten die zich de laatste jaren aanmelden met dyslexie. De studenten zelf hebben geen meldingsplicht.

Wat betreft de concrete toepassing van de richtlijnen wordt aangegeven dat alles vlot verloopt, hoewel er soms wel vragen zijn naar verduidelijking. Bijvoorbeeld, als meer tijd moet gegeven worden voor het oplossen van het examen, dan rijst dikwijls de vraag hoeveel meer tijd men moet geven. Deze gevallen worden allemaal afzonderlijk beoordeeld door de studiebegeleider. Deze stelde ook dat de oplossingstijd voor de meeste examens geen cruciale factor is, behalve misschien bij vakken zoals statistiek. Verder zou het nuttig kunnen zijn om eerst een proefdraai van het examen te organiseren om zo de benodigde tijd beter te kunnen inschatten. Wat betreft het effect van concrete aanpassingen wordt soms de bedenking geuit dat hierdoor de norm zou verlaagd worden. Dit is echter niet het geval volgens de studiebegeleider.

Kort samengevat kunnen de belangrijke elementen uit de procedure van Studie-advies als volgt weergegeven worden:

- ❑ De inschatting van een bepaald geval is gebaseerd op verschillende types van expertises;
- ❑ Het verlenen van een attest voor de aanpassing van de examenvorm voorkomt dat studenten met een handicap zich telkens opnieuw moeten laten testen;
- ❑ Identificatie gebeurt door eigen aanmelding van de student;
- ❑ De centrale dienst Studie-advies bewaakt de kwaliteit van de procedure.

2.2.2 Algemene richtlijnen uit literatuur USA

Vanuit de "Americans with Disabilities Act" (ADA) kwam er in de Verenigde Staten een hele onderzoeksdynamiek in gang over de testing van personen met een handicap in het onderwijs. Geisinger en Carlson (1995) behandelen, in die onderzoekstraditie, de problematiek naar drie fases van testing, te weten: de selectie van de test, de fase van de afname van de test en de uiteindelijke interpretatie van de test. In hun artikel stipuleren ze voor elke fase enkele aandachtspunten of vragen die de fase kenmerken.

- **Selectie van de test**
 - o Indien men tests gebruikt, werden personen met dezelfde handicaps opgenomen in de normgroepen?
 - o De interpretatie moet tentatief blijven: zijn er richtlijnen ter interpretatie aanwezig?
 - o Is het gebruik van een ongevalideerd instrument gerechtvaardigd?
- **Afname van de test**
 - o Belang van informatie en advies inwinnen bij experts
 - o Er bestaan verschillende types van aanpassingen
 - o Tests kunnen aangepast worden, maar “if a counselor makes an adaptation, he or she must be aware that the scoring, norms and interpretation are compromised and cannot be used validly. To the extent that the adaptation is extremely minor, of course, it may fall within normal variation of test administrations. However, any serious adaptation does jeopardize the value of using a published measure.” (Geisinger & Carlson, 1995, 2)
- **Interpretatie van de test**
 - o Voorzichtigheid bij het interpreteren van resultaten: “results from such a measure are best interpreted by developing hypotheses as opposed to making decisions (Phillips, 1994).” (Geisinger & Carlson, 1995, 2)

2.3 Case Canada: Richtlijnen "Public Service Commission"

De Canadese federale overheid werkte in 2002 richtlijnen uit voor het testen van personen met een handicap, in samenspraak met de verschillende belangenorganisaties. In de richtlijnen worden enkele principes en mogelijke aanpassingen naar voren geschoven per gedefinieerd type van handicap. We bespreken hier kort de grondbeginselen.

2.3.1 Doel en wettelijk kader

Het doel van de richtlijnen is om het bewustzijn te verhogen en praktische begeleiding te voorzien met betrekking tot de screening van personen met een handicap in de selectieprocedure. Dit kader kan dan gebruikt worden bij concrete cases (PSC, 2002, 1). Wat betreft de definitie van de term ‘handicap’ werd in het derde hoofdstuk reeds aangehaald dat deze vrij ruim is en dat de richtlijnen ook opgesteld zijn voor tijdelijke handicaps, zoals verwondingen, zwangerschap, enzovoort.

De richtlijnen sluiten aan bij de in 1995 geformuleerde wet “Employment Equity Act”, waarin gelijkheid en rechtvaardigheid op de werkplek kernelementen zijn. De bedoeling van deze wetgeving wordt samengevat in het volgende fragment: (Department of Justice Canada, 2002, artikel 2):

The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

Belangrijk in deze doelstelling lijkt de verwoording in de laatste zin waarin onderstreept wordt dat rechtvaardige tewerkstelling meer is dan mensen op een gelijke manier te behandelen maar dat het ook speciale metingen en aanpassingen voor (bepaalde) verschillen vereist.

Naast de “Employment Equity Act” heeft de publieke sector ook haar “Standards for Selection and Assessment” (PSC, 2001), waarin bij de basisstandaarden het volgende is opgenomen voor de testing van personen met een handicap (PSC, 2001, 6):

Assessment methods must treat all candidates in an equitable and non-discriminatory manner. Equitable assessment does not necessarily require the use of the same assessment methods or sources of information for all candidates, rather, accommodation of a candidate who is a member of a designated group ensures that each candidate is assessed according to his or her own personal characteristics rather than presumed group characteristic. For example, in some circumstances, such as sometimes occur in the assessment of candidates with disabilities, equitable assessment will require the modification of usual procedures. For more information on the assessment of persons with disabilities consult the brochure, The Assessment of Persons with Disabilities, published by the PSC. In all cases, the use of different assessment methods or sources of information for different candidates must be justified on the basis that such differential usage provides for a more accurate assessment and that the information gathered from these different methods or sources is comparable. Accommodation in assessment methods must not give an undue advantage to the person receiving the accommodation. The selection board should be constituted in such a way that a fair, transparent and equitable assessment takes place.

Een belangrijk onderscheid dat ook gemaakt wordt in het “Public Service Employment Act” (PSC, 2000) heeft betrekking op het begrip ‘(intrinsieke) waarde’ (merit) in selectie. Dit principe wordt richtinggevend gebruikt in selectie en aanwerving van personeel binnen de federale publieke sector. De relatieve waarde van een persoon wordt bepaald door de rangschikking van de persoon ten aanzien van andere kandidaten. De individuele waarde van een kandidaat is gebaseerd op de vergelijking van de kandidaat met een bepaalde standaard zoals de vaardigheden die vereist zijn voor een bepaalde functie.

Naast richtlijnen voor selectieprocedures zijn er ook richtlijnen voor het verwelkomen van personen met een handicap op de werkplaats (Treasury Board of Canada, 2000).

2.3.2 Basisprincipes

Het kader met richtlijnen vertrekt vanuit een zestal basisprincipes die als grond dienen om het verlenen van aanpassingen te bekijken. We zetten ze hier kort uiteen (PSC, 2002, 7-11):

- ❑ **Gelijke kansen voor alle kandidaten om ten volle de eigen kwaliteiten te kunnen laten gelden**
Dit principe handelt over rechtvaardigheid binnen selectie waarbij rechtvaardigheid impliceert dat elke kandidaat in het proces eerlijk dient behandeld te worden.
- ❑ **Elke vraag naar een aanpassing moet individueel benaderd worden**
Dit uit zich op drie niveaus:(1) de inschatting van de persoonlijke handicap, (2) het identificeren van de kwalificatie die getest dient te worden, en, (3) het type assessment-instrument dat gehanteerd zal worden.
- ❑ **Verlaag/ verhoog de norm van de geteste kwalificatie niet**
Het is niet omdat men een aanpassing verleent dat men daarvoor de norm waaraan een persoon moet voldoen voor een gegeven functie, moet verlagen. Waakzaamheid is verder geboden bij aanpassingen omdat de aanpassing zelf een invloed kan hebben op hetgeen getest wordt.
- ❑ **Verschillende methodes of informatiebronnen moeten vergelijkbare informatie opleveren**
- ❑ **Aanpassingen dienen verleend te worden op basis van een compleet en up-to-date dossier van de handicap en op basis van de functionele beperkingen van de persoon**
- ❑ **Communicatie omtrent de aanpassingen dient tijdig te gebeuren**

2.3.3 Richtlijnen zelf

De richtlijnen beschrijven per handicap een script dat kan gevolgd worden indien een persoon met een handicap wordt gescreend in het kader van een selectieprocedure. Dit script bevat informatie die als achtergrond kan dienen bij het nemen van beslissingen omtrent het testen van personen met

een bepaalde handicap. Het document op zich omvat geen beslissingprocedures, maar er worden specifieke aandachtspunten per handicap aangeduid. De bedoeling is om ondersteuning te bieden voor selecteurs. Verder kunnen deze de hulp inroepen van 'health professionals' om een betere inschatting te maken.

Naast achtergrondinformatie worden ook per type van handicap standaardformulieren voorzien waarmee in een voorbereidend contact op de eigenlijke selectie ('intake'), zicht kan gekregen worden op de specificiteit van de handicap. Op deze manier poogt men gericht kennis op te doen over de handicap, wat van belang is bij het nemen van beslissingen rond het al of niet verlenen van aanpassingen. In bijlage 3 is een voorbeeld opgenomen van het formulier voor blinden en slechtzienden⁴.

Wat betreft testsituaties beschrijven de richtlijnen vier mogelijke types van 'redelijke aanpassingen' (PSC, 2002, 3):

- veranderingen in de testafname (bijvoorbeeld: individueel testen, extra tijd geven, ...);
- het testmateriaal in een ander formaat aanbieden (bijvoorbeeld: braille, grootprint, elektronisch,...);
- testitems of specifieke subtests veranderen die gelinkt zijn aan het type handicap (bijvoorbeeld voor een blinde persoon de items met illustraties vervangen);
- alternatieve screeningmethodes of complementaire bronnen van informatie voorzien.

2.3.4 Reflecties op Canadese richtlijnen

We zijn kort ingegaan op de bestaande documentatie rond aanpassingen binnen selectie in de Canadese overheid. Enkele belangrijke elementen zijn de volgende:

- ❑ Oog hebben voor de problematiek en een gerichte actie ondernemen;
- ❑ De betrokkenheid van belangenverenigingen bij het tot stand komen van het document;
- ❑ Het systematiseren van de informatie en de achtergrond van handicaps zodat de selecteur een zeker inzicht in het onderwerp verwerft;
- ❑ Het voorzien van standaardformulieren die kunnen dienen als basis voor een gesprek met de persoon met een handicap over de specificiteit van de handicap en over eventueel te voorziene aanpassingen;
- ❑ Het aansnijden van dit thema als deel van een diversiteitbeleid en de integratie ervan met bestaande initiatieven (zoals Standards for Selection and Assessment).

We kunnen echter nog drie bedenkingen maken bij de richtlijnen: Een eerste betreft *de toepassing ervan in de praktijk*. We hebben in het kader van dit onderzoek geen verder zicht kunnen krijgen op de toepassingsgraad van de richtlijnen, noch op de evaluatie ervan door de gebruikers. Dit is evenwel van belang om het nut en de bruikbaarheid van dergelijk instrument degelijk te kunnen beoordelen, alsook om te kunnen nagaan of de vooropgestelde doelstellingen op deze manier worden bewerkstelligd.

Een tweede bedenking is dat de *verantwoordelijkheid* voor het in rekening brengen van de aanpassingen bij de selecteur ligt. Het is de selecteur die de richtlijnen dient te hanteren en die er zelf over beslist om al of niet externen in te schakelen.

Een derde bedenking betreft de *gebruiksfrequentie* van de richtlijnen. Indien de selecteurs er slechts zelden gebruik van maken zullen ze er niet voldoende mee vertrouwd zijn zodat de betrouwbaarheid ervan in het gedrang komt.

⁴ Dit en de andere informatieformulieren zijn te vinden op http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/disability/appendix_a_e.htm .

2.4 *Korte samenvatting richtlijnen*

De bedoeling van onze zoektocht naar richtlijnen was om het begrip ‘redelijke aanpassing’ te concretiseren. Eigen aan richtlijnen en beginselen van federaties is dat ze algemeen geformuleerd zijn. Er worden geen concrete aanpassingen per type handicap opgesomd of geformuleerd, maar eerder belangrijke aandachtspunten. Een stap naar concretisering van type aanpassingen vinden we terug in de case van Canada.

Belangrijke basisbeginselen zijn terug te vinden in de richtlijnen van de vermelde federaties. Waar de AEA meer op het ethische vlak blijft via het principe van respect, gaan de ITC en SIOP een stuk verder. Beiden stellen de validiteitsproblematiek aan de orde en wijzen erop dat empirisch onderzoek naar het effect van aanpassingen meestal ontbreekt. Deze bedenkingen vinden we ook terug in de richtlijnen die Geisinger en Carlson (1995) naar voren schuiven.

Verder wordt ook door verschillende partijen gestipuleerd dat het belangrijk is om organisaties met expertise rond een bepaalde handicap bij de selectie te betrekken.

De belangrijkste elementen die we terugvinden in de verschillende richtlijnen zijn:

- Het gebruiken van *diverse methodes* voor de screening en het mogelijks herdenken van de bestaande selectieprocedure;
- *Participatie* van verschillende actoren (experten, gehandicaptenorganisaties, selecteurs en de gehandicapte zelf) in het hele selectieproces. De betrokkenheid stimuleert kennis- en ervaringsuitwisseling;
- Omdat er weinig gekend is over het effect van aanpassingen en gezien de specificiteit van aanpassingen voor een welbepaalde handicap is er de vraag naar *documentatie van de aanpassingen*;
- De vraag wie of welke instantie *verantwoordelijk* is voor het proces van toekenning van de aanpassingen. Hiermee wordt bedoeld op een duidelijke rollenverdeling terzake.

3. Standaardisatie, aanpassingen en de mogelijke effecten

In dit deel geven we een overzicht van literatuur en onderzoek in verband met redelijke aanpassingen in evaluatieve contexten en het effect van die aanpassingen op de normering. We starten met een korte situering van de problematiek en bespreken vervolgens enkele onderzoeken en belangrijke beperkingen die relevant zijn voor de context van dit onderzoek.

3.1 *Problematiek*

In hoofdstuk 1 hebben we onder de probleemstelling reeds aangegeven dat gestandaardiseerde testafnames toelaten om testcores van verschillende personen te vergelijken. Indien men evenwel voor personen met een handicap aanpassingen toelaat dan kan dit de vergelijkbaarheid in het gedrang brengen: de scores behaald op een aangepaste test kunnen niet zondermeer vergeleken worden met de normgroep. Verder kunnen ook de constructvaliditeit en de betrouwbaarheid van de test in het gedrang komen.

De onderzoeken die in dit verband verricht zijn sluiten aan bij de Americans with Disabilities Act (verder aangeduid als ADA) die sinds het begin van jaren negentig van kracht is.

Een belangrijk thema in deze literatuur heeft betrekking op karakteristieken van testcores. Zurcher en Bryant (2001) geven aan dat meestal twee karakteristieken van de testcores naar boven komen in onderzoek, de criteriumvaliditeit – de mate waarin de score samenhangt met een ander criterium, bijvoorbeeld jobperformantie – en de vergelijkbaarheid van de scores. Willingham (1989) stelt echter in een samenvattend artikel over toelatingstests (de Scholastic Aptitude Test – verder

aangeduid als SAT – en de Graduate Record Examination General Test – verder aangeduid als de GRE) dat, voor een subgroep als personen met een handicap, testvaliditeit in eerste instantie te maken heeft met ‘test fairness’, en dat deze kan aangetoond via de vergelijkbaarheid van testcores. Hij maakt een onderscheid tussen *score comparability* en *task comparability* (Willingham, 1989, 99). Hij splitst deze verder uit in 8 punten, waarvan de eerste 5 te maken hebben met de eerste vorm van vergelijkbaarheid en de volgende 3 met de laatste vorm:

- Vergelijkbare factorstructuur: eenzelfde onderliggende structuur is belangrijk voor de interpretatie van de resultaten. Indien aanpassingen maken dat een ander construct wordt gemeten dan kan de interpretatie fout zijn;
- Vergelijkbaar itemfunctioneren: ook al meten gestandaardiseerde en aangepaste tests hetzelfde construct, toch kan het zijn dat specifieke types van items iemand met een bepaalde handicap benadelen⁵;
- Vergelijkbare betrouwbaarheid van de testresultaten;
- Vergelijkbare predictieve validiteit;
- Vergelijkbare beslissingen: problematiek van identificatie/ (aan)melding van de handicap;
- Vergelijkbare testinhoud;
- Vergelijkbare testaanpassingen;
- Vergelijkbare testtijd⁶.

De noodzaak om betrouwbaarheid te bestuderen volgt uit het feit dat veranderingen in de gestandaardiseerde testafname bijkomende fouten in de testprocedure kunnen inbrengen (Geisinger, 1994). Wat betreft validiteit is het moeilijk om studies terzake te doen gezien de enorme variëteit aan mogelijke aanpassingen en handicaps. In het algemeen is het moeilijk om te differentiëren tussen valide en niet-valide testaanpassingen (Phillips, 1994).

In het kader van de ADA heeft ook de American Psychological Association haar stem laten horen via een werkgroep die een richtartikel schreef waarin psychometrische moeilijkheden bij het effect-onderzoek van aanpassingen worden aangestipt (Tenopyr e.a., 1993). Een belangrijke opmerking die ze geven over het feit dat voor personen met een handicap aangepaste tests niet zomaar dezelfde betekenis hebben als de gestandaardiseerde versies van die tests, is de volgende (Tenopyr e.a., 1993, 9):

“[...] to make the general point that altering the conditions under which tests are administered can have an impact on the nature of what is being measured. Tests are operational definitions of the constructs that they purport to measure. An integral part of any operational definition is the standardized conditions of administration. Changing the conditions changes the operational definition and may change what is being measured.”

Samenvattend kunnen we stellen dat "redelijke aanpassingen" de standaardisatie, betrouwbaarheid en validiteit van tests in het gedrang kunnen brengen. Tenzij men op basis van empirisch onderzoek de aanpassing van een concrete test voor een bepaalde handicap voldoende kan verantwoorden moet men dus erg voorzichtig zijn met het interpreteren van scores van aangepaste tests.

3.2 Onderzoeken

De onderzoeken die gebeuren binnen het kader van ADA en eerdere reguleringen, betreffen voornamelijk onderzoeken over toelatingstests voor hoger onderwijs (zoals de SAT en de GRE). Dit

⁵ Dit is wat in het ruimere project voor de doelgroepen allochtonen en vrouwen concreet onderzocht wordt.

⁶ Voor Willingham van belang omdat hij twee cognitieve vaardigheidentests onderzoekt (SAT en GRE) die tijdsgebonden zijn.

zijn meestal cognitieve vaardigheidstests waarbij het groot aantal deelnemers aan deze tests een belangrijk argument is om hierop onderzoek te doen.

Het effect op normering blijkt moeilijk te onderzoeken omdat men te maken heeft met een veelheid aan handicaps en daardoor ook aan een veelheid van aanpassingen. Willingham (1989, 100-101) geeft aan dat uit zijn vijfjarig onderzoek op de SAT en de GRE blijkt dat over het algemeen gestandaardiseerde en aangepaste versies van een test vergelijkbaar zijn met betrekking tot betrouwbaarheid, factorstructuur en itemfunctioneren. Dit zou een aanduiding zijn dat in het algemeen scores vergelijkbaar zijn. Ook inzake *task comparability* zouden de twee versies van de tests vergelijkbaar zijn. De factor tijd blijkt evenwel een probleem. Tenopyr e.a. (1993, 10) geven echter aan dat ander onderzoek andere resultaten oplevert. Zucher en Bryant (2001, 462) geven aan dat onderzoeken met betrekking tot de criteriumvaliditeit in het algemeen aangeven dat scores na aanpassingen een lagere samenhang vertonen met het criterium. Voor studenten met leerstoornissen zouden de scores met aanpassingen vergelijkbaar zijn met scores zonder aanpassingen.

De meeste onderzoeken zijn terug te vinden binnen de onderwijscontext, maar Tenopyr e.a. (1993) wijzen in hun artikel er meerdere malen op dat dergelijke onderzoeken voor de werkcontext nog problematischer zijn.

Onderzoeken naar het effect van aanpassingen geven meestal geen éénduidige resultaten komen, ook niet na jarenlang onderzoek. Dit houdt waarschijnlijk verband met de complexiteit van de materie en met het feit dat kleine wijzigingen in de condities waaronder het onderzoek plaatsvindt (meten van handicap, specifieke gebruikte test) een groot effect kunnen hebben op de resultaten.

3.3 Belangrijke beperkingen

De problematiek heeft voornamelijk met de complexiteit van de materie te maken.

Theoretisch lijkt dergelijk onderzoek haalbaar. In de praktijk heeft men echter moeite om genoeg personen te vinden om dergelijk onderzoek grondig en fundamenteel uit te voeren zodanig dat men algemene uitspraken zou kunnen maken. Zo geeft Willingham (1993, 102) aan dat *“In the course of our work over the past few years, we have come to recognize availability of data as a major problem in evaluating non-standard tests. This creates serious limitations in the extent to which comparability of non-standard tests can be established on the basis of empirical studies alone.”* Een uitweg die hij hierin ziet is te gaan kijken naar de vergelijkbaarheid van de taak in de test zelf en van daaruit beslissen of een test eerlijk is of niet (cfr. ‘test fairness’). Dit komt neer op het maken van een kwalitatieve inschatting.

Genoeg gegevens hebben is belangrijk omdat men op dergelijke manier verschillen zou kunnen nagaan voor tests waarin met en tests waarin zonder aanpassingen gewerkt werd. Belangrijk daarbij is dat de groep personen met een handicap daarbij niet homogeen is, maar zeer heterogeen gezien de variëteit en specificiteit van handicaps. Van elke handicap een significante hoeveelheid mensen testen is praktisch onbegonnen werk. Zeker in een klein landsgedeelte als Vlaanderen.

Bijkomend is er de complexiteit van tests en de veelheid van tests. Tests als de SAT en de GRE worden op grote schaal gebruikt in de USA om te screenen voor toelating naar het hoger onderwijs. In de werkcontext zijn tests specifiek en er bestaat een veelheid van tests, zodat voor elke test dergelijke analyse uitvoeren onbegonnen werk is.

Vanuit al deze belangrijke beperkingen is het dan ook de vraag of er niet beter een pragmatisch standpunt dient ingenomen te worden.

4. Informatie- en gespreksronde

Om bestaande praktijken in het screenen van personen met een handicap te achterhalen, alsook visies te onttrekken van belangenverenigingen en verdere input voor het onderzoek te krijgen, werd een eerste informatieronde opgezet. Verscheidene partijen werden hierin gecontacteerd en geïnterviewd (zie hoofdstuk 1, 2.2). Niet elke partij zal hier uitgebreid aan bod komen, gezien sommige contactpersonen voornamelijk input voor onderzoek en andere contactpersonen doorgaven en als dusdanig hun eigen visie niet gaven op de problematiek. De resultaten uit het gesprek met de Dienst Studie-advies van de K.U. Leuven zijn reeds eerder in dit hoofdstuk aan bod gekomen (zie 2.2.1).

Gezien dit deel rond bestaande praktijken gaat, zal hier ook de bevraging van enkele testontwikkelaars mee opgenomen worden (zie hoofdstuk 1, 2.3).

4.1 Belangenverenigingen

De bevroegde belangenverenigingen zijn unaniem voor het principe en de filosofie van ‘redelijke aanpassingen’ in het algemeen. De invulling ervan en de toepasbaarheid voor de selectiecontext is niet altijd even duidelijk. Op de vraag welke aanpassingen kunnen voorzien worden en op welke manier in een selectiesituatie komt over het algemeen weinig respons. Exemplarische voorbeelden over discriminatie in selectie zijn wel gekend en worden gegeven, maar het lijkt dat er bij het merendeel geen systematisch overzicht bestaat en evenmin op mogelijke aanpassingen hierop.

We zullen hier de gegevens per gecontacteerde federatie bespreken en eindigen met enkele conclusies.

Een eerste, algemene federatie ziet als haar kerntaken voornamelijk het informeren en ondersteunen naar leden toe. Zo zijn er respectievelijk de organisatie van een studiedag over ‘redelijke aanpassingen’ en wordt er in bepaalde gevallen bemiddeld tussen werkgever en de persoon met de handicap. Ze willen met hun acties op twee terreinen werken, de personen met een handicap bewust maken, en meedenken met de overheid en de werkgevers. Het thema ‘arbeid’ is op dit moment niet echt een thema voor deze federatie.

Een tweede, algemene federatie geeft aan voorstander van het principe van redelijke aanpassingen te zijn, *“maar op welke manier, daar moeten we het antwoord schuldig op blijven. Zo gaan we bijvoorbeeld ook uit van de vergelijkbaarheid van testen, maar dat idee is niet gefundeerd”*. Deze federatie heeft evenwel expertise inzake tewerkstelling. Zo geven ze ook sollicitatiecursussen aan personen met een handicap. Vanuit die expertise, brengen ze de volgende thema’s en bezorgdheden naar voren als belangrijk bij selectie:

- ❑ Aanpassingen aangepast aan de handicap;
- ❑ Het aspect ‘toegankelijkheid’ is belangrijk, waaronder begrepen de toegankelijkheid van fysieke locaties, maar ook van informatie;
- ❑ Identificatie van de handicap: het vergt assertiviteit van de persoon met een handicap indien die zelf de eigen handicap moet bekendmaken;
- ❑ Zijn criteria die door de bedrijven worden gevraagd gerechtvaardigd? Als men bijvoorbeeld flexibiliteit eist van personen, waar moet die flexibiliteit dan uit bestaan?;
- ❑ Het idee dat er een verschil bestaat tussen grote en kleine organisaties naar beleid en mentaliteit naar tewerkstelling van personen met een handicap. Personen met een handicap zouden vooral tewerkgesteld zijn in KMO’s omdat deze minder ‘geregeld’ zouden zijn dan grotere organisaties. In KMO’s zou men sneller functies en taken kunnen aanpassen aan de mogelijkheden van een persoon met een handicap.

Een specifieke federatie is op de hoogte van enkele gevallen van discriminatie in selectieprocedures waar doven in betrokken waren. Ze hameren op het belang van een tolk gezien de doven zich zo via gebarentaal zouden kunnen uitdrukken⁷. Het aantal gesubsidieerde privé-tolkuren is echter beperkt tot 18 uren per jaar zodanig dat hier heel zuinig moet mee omgesprongen worden. De Federatie zelf ziet haar voornaamste taken terzake in bemiddeling en informeren. Met bemiddeling willen ze in overleg gaan om de belangen van de doven te verdedigen, en via informatie willen ze de dovengemeenschap op de hoogte stellen van voornamelijk de antidiscriminatiewet en het aspect redelijke aanpassingen.

De belangenverenigingen voor blinden en slechtzienden blijken goed voorzien en gestoffeerd inzake aanpassingen⁸. Beide organisaties kunnen ingeschakeld worden in selectieprocedures voor aanpassingen naar braille en andere aanpassingen van tests. Ze zijn tevens in staat om belangrijke tips ten aanzien van verschillende type tests aan te brengen.

Eén van hen geeft blijk van een degelijke kennis van bijvoorbeeld de tests die in de overheid worden gebruikt en hoe die aangepast kunnen worden. Ze zijn voor het inbouwen van meer garanties voor de eerlijke screening van blinden en slechtzienden. De aanpassingen die binnen de overheid nu worden verleend, gebeuren, volgens hen, echter op individuele inschattingen die geen gelijkheid van kansen op aanpassingen naar alle personen met een handicap garanderen. Het zou nu nog teveel afhangen van de goodwill van de ambtenaar in kwestie of aanpassingen worden verleend of niet. Indien zijzelf dan als derde instantie wordt ingeroepen duiden ze op het belang dat medewerking voor de aanpassingen op tijd dient gecommuniceerd en aangevraagd te worden. Nu gebeurt dit nog te weinig.

4.2 Federatie van Consultatiebureaus

Consultatiebureaus zijn centra die gespecialiseerd zijn in de screening van personen met een handicap met daaropvolgend een diagnose naar het type arbeidscircuit voor de gescreende persoon (normale economisch circuit, arbeidszorg, beschutte tewerkstelling,...). Ze worden officieel ook aangeduid als Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB).

In het kader van het onderzoek hebben we contact gehad met de werkgroep 'inhoud' van de Federatie van Consultatiebureaus.

Het is belangrijk te vermelden dat Consultatiebureaus in de omgekeerde richting werken in vergelijking met selectie. Ze screenen nooit vanuit het standpunt van de werkgever of redeneren vanuit een vacature, maar gaan op individueel niveau de kwaliteiten en beperkingen na van een persoon met een handicap teneinde die te kunnen oriënteren naar een welbepaald arbeidscircuit⁹. De thema's, werkwijzen en bezorgdheden die ze uiten zijn dan ook vanuit dat perspectief te bekijken.

- Ze stippen het belang aan van een *multi-methodische aanpak* in de screening. Het hanteren van alternatieve informatiebronnen is van belang om een genuanceerde inschatting te kunnen maken. De aanpak is gefaseerd opgebouwd (zie o.a. PROSPECT, 1999) en vertrekt van een uitgebreide intake van de persoon met daaropvolgende diagnostische fases waarin verscheidene bronnen en testen naast elkaar gelegd worden.
- Bijkomende bronnen zijn niet altijd tests, maar kunnen ook *kwalitatieve inschattingen* zijn. Dit kan zowel naar observatie (via een zekere systematiek – zoals het criteriumgericht interview of assessment) als naar interpretatie van de resultaten.

⁷ Slechts in laatste instantie is duidelijk geworden dat deze federatie enkel de belangen van de prelinguale doven behartigt. We hebben dan ook enkel dit perspectief kunnen meenemen in dit onderzoek. Slechthorenden en mensen die pas op latere leeftijd hun gehoor zijn verloren zijn dus niet mee opgenomen.

⁸ Van één federatie beschikken we enkel over documenten die door Johan Vermeiren (Dienst Emancipatiezaken) in het voortraject werden verzameld. Bij het verder willen bevragen naar bijkomende informatie, bleek hierover geen expertise meer aanwezig. Waarschijnlijk zal dit afhangen van een specifieke persoon. Hier zijn we dus genoodzaakt ons te beroepen op documenten.

⁹ Enkel de Brailleliga als consultatiebureau wordt ook ingeschakeld in selectieprocedures.

- Verder wordt de *specificiteit* van een handicap benadrukt: elke persoon met een handicap vereist een specifieke aanpak zodat aanpassingen niet zomaar veralgemeenbaar zijn.
- Ze schuiven de vraag naar voren in welke mate iedereen op eenzelfde manier kan gescreend worden en hoever een zekere *gelijkheid* moet gaan.
- Er wordt, tot slot, gewezen naar de *ervaringdeskundigheid* van de persoon met een handicap zelf. De werkgroep geeft aan dat het belangrijk is om personen met een handicap op hun handicap aan te spreken en hen op voorhand al te identificeren in de selectieprocedure zodat op adequate wijze aanpassingen kunnen voorzien worden. Ze wijzen er tevens op dat de mogelijkheid bestaat dat personen met een handicap zelf hun handicap minimaliseren omdat ze schrik hebben hierdoor te veeleisend over te komen naar de werkgever.

4.3 Centrum voor Beroepsopleiding

Een Centrum voor Beroepsopleiding (verder aangeduid als ‘CBO’) staat in voor de opmaak en uitvoering van een individueel opleidings- en begeleidingsplan voor de persoon met een handicap met het oog op tewerkstelling van de persoon binnen het normaal economisch circuit. De bedoeling is om de gehandicapte bijkomende professionele vaardigheden aan te leren die hem/haar in staat stellen om binnen een werkomgeving te kunnen functioneren. In die hoedanigheid werken CBO’s ook samen met Consultatiebureaus in de werking van arbeidstrajectbegeleiding.

We hebben in de informatieronde voor deze studie slechts één CBO gecontacteerd vermits we in die eerste ronde voornamelijk naar aanknopingspunten en perspectieven voor het onderzoek op zoek waren. Het bevraagde CBO werd gekozen omdat hier reeds contacten mee bestonden. Ze hebben weliswaar voornamelijk een arbeiderspubliek, maar legden de nadruk op de werkingsprincipes van een CBO. In wat volgt zullen we deze algemene werking duiden en tevens de hinderpalen inzake selectie aangeven die in het gesprek met het CBO naar boven kwamen. Toch zal dit dus moeten bekeken worden in het licht van de ervaringen die de consultants met een arbeiderspubliek hebben.

Een persoon met een handicap kan, na screening (door een CB), in een CBO terecht komen voor een specifieke opleiding die inhaakt op het persoonlijke opleidingsplan van die persoon. In het CBO worden die opleidingen verzorgd en wordt de persoon individueel begeleid in het zich eigen maken van professionele vaardigheden. De bedoeling is om na een tijd (ongeveer een jaar) stage te lopen binnen een bedrijf waarbij de persoon wordt opgevolgd in zijn leertraject. Op het einde van de stage wordt een evaluatie gemaakt door de persoon, het CBO en het bedrijf wat mogelijks kan uitmonden in blijvende tewerkstelling binnen het bedrijf. In zekere zin kan men spreken over ‘stages met perspectief’.

De personen in opleiding worden door middel van sollicitatietrainingen tevens voorbereid op het solliciteren. De ervaring leert echter dat de eerste contactname met het bedrijf meestal door het CBO gebeurt waarbij de handicap reeds ter sprake wordt gebracht. Soms neemt de persoon met een handicap zelf contact op. Aanpassingen in selectieprocedures zijn, door het feit dat er een stage bestaat, niet echt gekend.

De volgende hinderpalen en bedenkingen worden met betrekking tot selectie nog gegeven:

- CBO's zijn in hun werking voornamelijk gericht op KMO's gezien deze minder uitgebreide selectieprocedures hebben en de aanpassing van functies makkelijker zou gebeuren. Grotere organisaties zouden minder open zijn voor het aanpassen van functies voor personen met een handicap.
- Organisaties die reeds eerder ervaringen hebben in het werken met personen met een handicap zouden sneller geneigd zijn om opnieuw personen met een handicap in de organisatie te brengen.

- ❑ De problematiek van fysieke handicaps is beter in te schatten (voor de werkgever) dan de problematiek van psychische handicaps. Dit laatste zou meer onvoorspelbaar zijn en ook moeilijker uit te leggen aan de werkgever.
- ❑ Een bedenking is dat er ook niet steeds rekening gehouden wordt met de expliciete keuze van de personen zelf. Als hooggeschoolde personen een functie ‘onder’ hun niveau willen omdat ze niet bestand zijn tegen stress en drukte, dan lijkt hier meestal geen begrip voor langs de kant van de werkgever.
- ❑ In een aantal gevallen is de verwerking van de handicap een bijkomend problematisch gegeven voor de persoon met een handicap. De verwerking heeft een weerslag op de persoonlijkheid van de persoon en kan dus ook tot uiting komen in persoonlijkheidstests. De verwerkingsproblematiek kan er echter ook voor zorgen dat personen in eerste instantie hun handicap nog willen minimaliseren.

Voor een groot deel blijven de drempels voor de tewerkstelling van personen met een handicap bestaan. Werkgevers zouden absoluut het risico niet willen lopen om een persoon met een handicap in dienst te nemen. Ook deels uit schrik voor reactie van anderen. Bewustmakingsacties en een diversiteitsbeleid zijn goede initiatieven maar bieden nog geen voldoende oplossing voor het probleem.

4.4 Huidige praktijken

In het voorgaande beschreven we verschillende opinies en ideeën met betrekking tot het onderwerp. In wat volgt gaan we kort in op de bestaande praktijken rond de selectie van personen met een handicap in de overheid en de ervaringen van testontwikkelaars in deze materie.

4.4.1 Selectie van personen met een handicap in de overheid

Om een zicht te krijgen op bestaande praktijken hebben we contact gehad met drie selectieinstanties in de overheid. Voor één instantie hebben we informatie kunnen putten uit verslagen met gesprekken die in het voortraject van het project plaatsvonden tussen de Dienst Emancipatiezaken van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de selectie-instantie.

Bij navraag bij een eerste instantie geeft men aan dat men personen met een handicap de hulp tracht te geven die ze nodig hebben. Deze hulp wordt gegeven indien de personen vóór het examen hebben aangegeven wat ze nodig hebben. De aangebrachte aanpassingen zijn afhankelijk van het type handicap. Hierin kan ook de expertise van een derde ingeroepen worden, zoals bijvoorbeeld de Brailleliga.

Vragend naar de huidige gang van zaken wordt het belang van het gelijkheidsbeginsel naar voor geschoven waarmee men wil aanduiden dat alle kandidaten op een gelijke manier behandeld dienen te worden, en dus dezelfde procedure dienen te volgen. Ondanks het feit dat er recent expliciet in advertenties gevraagd wordt aan personen met een handicap om deel te nemen aan de procedures, blijkt dat er voor wat statutaire aanwervingen betreft, toch veel personen met een handicap uit de boot vallen na de eerste ronde. Deze eerste ronde bestaat uit kennis- en intelligentietests. De consulente geeft aan dat personen met een handicap meestal trager zijn ondanks het feit dat de meest optimale condities gecreëerd zijn. Personen met een handicap zijn in die zin nog altijd benadeeld.

Bij een andere selectie-instantie wordt een specifieke procedure voorzien voor de selectie van personen met een handicap die rechtstreeks bij een departement solliciteren. Ze laat zich in deze procedure leiden door het resultaat van een sociale enquête die wordt uitgevoerd door een daartoe bevoegde instantie (bijv. AWIPH). De bevoegde instantie heeft eveneens een adviserende rol bij de selectie zelf.

In de klassieke selectieprocedures worden, indien mogelijk, de noodzakelijke aanpassingen toegestaan aan de personen met een handicap die er om vragen. Er wordt vooraf met de kandidaat besproken welke aanpassingen adequaat zijn, en indien nodig wordt advies en de medewerking van gespecialiseerde instellingen gevraagd.

Belangrijk hierin is dat het enkel gebeurt indien personen met een handicap ernaar vragen. Het aantal personen met een handicap die dergelijke aanpassing vragen wordt op jaarbasis geschat op een vijftal. Dit impliceert echter niet dat er zo weinig personen met een handicap deelnemen aan de procedures. Het kan evengoed zijn dat ze dit zelf niet vermelden of dat, pas op het moment van het examen zelf, de handicap door de persoon bekend wordt gemaakt. De selectie-instantie is zelf voorstander om systematischer te gaan werken en stipt het belang aan van de identificatie van de persoon met een handicap.

Ook deze instantie grijpt terug naar het belang van het gelijkheidsbeginsel in de screening van personen.

De laatste selectie-instantie gaf aan reeds verscheidene keren personen met een handicap in selectieprocedures te hebben gehad, en dan voornamelijk blinden en slechtzienden. De aanpassingen die werden toegestaan, waren van velerlei aard en werden steeds op maat voorzien van de persoon met een handicap. De aanmelding van de handicap (identificatie) gebeurde door de persoon zelf als die een zekere mate van zelfstandigheid bezat, anders gebeurde dit via een derde (o.a. de Brailleliga). In het kader van dergelijke aanpassingen formuleert hij evenwel drie hinderpalen. Een eerste hinderpaal betreft de *technische consequenties* van aanpassingen aan tests. Door een aanpassing komt de standaardisatie in het gedrang en dit zou zowel positieve als negatieve effecten kunnen hebben op de validiteit. Een tweede belemmerende factor om andere informatiebronnen te gebruiken dan enkel de bronnen die standaard voorzien zijn, betreft het *gelijkheidsprincipe* dat in de overheid objectiviteit bij examens dient te waarborgen. In de privé-sector zou men vrijer zijn om bijkomende parallelle bronnen van informatie in rekening te brengen bij de beoordeling van een persoon in een selectieprocedure. Door het gelijkheidsbeginsel kan men dit niet bij de overheid waardoor men er – verkeerdelijk – van uitgaat dat de procedure met of zonder aanpassingen vergelijkbaar zijn. Een derde en laatste hinderpaal betreft het *kostenplaatje* dat aan aanpassingen verbonden is. De kostprijs kan snel oplopen indien men een beroep moet doen op extra mensen zoals bijvoorbeeld een dovertolk of iemand die moet voorlezen. De vraag is wie dit allemaal dient te betalen.

Bijkomend worden de competenties van de consulent ook als belangrijk beschouwd bij het omgaan met een persoon met een handicap in de selectieprocedure. Niet alleen dient men op een adequate wijze de resultaten van tests te kunnen interpreteren en kaderen, ook moet men als consulent met een zekere openheid, geduld en respect de persoon met een handicap benaderen.

4.4.2 Selectiebureaus – Testontwikkelaars

Om een zicht te krijgen op bestaande praktijken en mogelijke richtlijnen bij bestaande tests voor de screening van personen met een handicap, werd contact opgenomen met drie bureaus die zowel aan testontwikkeling doen als operationeel selectie uitvoeren.

Allerdrie geven ze aan dat ze zeer zelden¹⁰ personen met een handicap tegenkomen in de selectieprocedures die ze uitvoeren. De voorbeelden die gegeven worden, duiden op een op maat gemaakte aanpak inzake aanpassingen voor de persoon met een handicap. Ze geven tevens te kennen dat er niet echt richtlijnen hieromtrent bestaan of gevolgd worden. Een consulent duidt erop dat het ontbreken van een gestructureerde aanpak niet betekent dat er geen nood aan zou zijn.

¹⁰ Eén consulent schat nog minder dan 0,5% van de kandidaten die ze screenen, een andere consulent buigt terug op 6 jaar ervaring waarin hij maar 1 keer een persoon met een handicap tegenkwam.

Een bevragee haalt aan dat ze genoeg alternatieve versies en vormen van tests bezitten om als eventuele aanpassing te dienen in de procedure.

Van onderzoek naar de effecten van aanpassingen op de validiteit en betrouwbaarheid van de tests, hebben ze geen weet. Een consulent geeft aan dat dit ook geen thema is gezien het zeer lage aantal personen dat meedoet in een selectieprocedure.

Tot slot besluit een consulent met de bedenking dat ze enkel een selectiebureau zijn en dat er mogelijks een selectieve uitval bestaat van personen met een handicap tijdens de rekruteringsfase. Gezien deze eerste fase bij de opdrachtgever gebeurt, hebben zij er als bureau minder zicht of vat op.

4.5 *Synthese en bedenkingen bij de informatie- en gespreksronde*

In de informatie- en gespreksronde hebben we verscheidene instanties gecontacteerd om visies en praktijken te achterhalen in verband met aanpassingen in selectieprocedures. Ter afsluiting vatten we de belangrijkste en meest markante samen.

Het belang van aanpassingen in het kader van de antidiscriminatiewet wordt door verschillende partijen erkend en – bijvoorbeeld door de belangenverenigingen – ook uitgedragen via onder andere vormingsmomenten. De vertaling van de algemene principes naar de selectiesituatie is nog minder uitgewerkt, en komt enkel voor bij een paar instanties, zoals bijvoorbeeld bij een federatie voor blinden en slechtzienden.

Een mogelijk argument voor de *geringe expertise* terzake kan te maken hebben met het feit dat er slechts zelden personen met een handicap worden gescreend. Een selectie-instantie van de overheid spreekt bijvoorbeeld over vijf personen op jaarbasis, en bij de kleine navraag bij testontwikkelaars worden nog lagere frequenties geschat. Een belangrijke kanttekening echter is dat die aantallen gebaseerd zijn op aanmeldingen door de persoon met de handicap zelf. Enkel wanneer de persoon in kwestie zijn/haar handicap bekend maakt, wordt de vraag naar aanpassingen overwogen. In principe krijgen personen met een handicap op die manier geen gelijke behandeling tegenover elkaar, gezien men slechts aanpassingen in overweging neemt indien de gehandicapte hier zelf naar vraagt. Een belangrijk aandachtspunt lijkt dus de aanmelding of de *identificatie* van personen met een handicap. Het feit dat gehandicapten zich zelf moeten aanmelden impliceert voldoende assertiviteit wat niet evident is. Daarnaast is er het probleem dat gehandicapten soms hun handicap onderschatten omdat ze niet te veeleisend willen overkomen naar de werkgever.

Bijkomend kan ook de nadruk gelegd worden op de *instroomfase* die mogelijks bepalend is voor het (kleine) aantal personen met een handicap in selectieprocedures. Dit valt buiten het bestek van dit onderzoek, maar heeft wel een belangrijke invloed. Dit is eerder exploratief onderzocht in het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap door Paternoster e.a. (2001). Recent ondernam de Vlaamse overheid acties om personen met een handicap te stimuleren om te solliciteren voor overheidsvacatures (actie langs instroomzijde). Een inschatting door een selectie-instantie van de overheid geeft echter te kennen dat er inderdaad meer personen met een handicap solliciteren, maar dat er – voor statutaire functies – nog altijd veel personen met een handicap in de eerste selectieronde uitvallen. Deze eerste ronde blijkt te bestaan uit kennis- en intelligentietests, maar ondanks het feit dat aanpassingen worden toegestaan, komen personen met een handicap er nog steeds niet goed uit. Slechtzienden zouden – volgens de selectie-instantie –, ondanks aanpassingen, bijvoorbeeld nog steeds trager lezen en dus meer tijd verliezen zodat ze er op de kennis- en intelligentietests minder goed uitkomen. Het is belangrijk erop te duiden dat men hier ten dele veronderstelt dat een slechtziende, om bij het voorbeeld te blijven, door aanpassingen even snel kan lezen dan een persoon die een goed zicht heeft. Dit is echter in realiteit niet altijd het geval. Slechtzienden geven aan dat ze die aanpassing broodnodig hebben om goed te kunnen lezen, maar dat dit niet veronderstelt dat ze op hetzelfde snelheidsniveau lezen. Indien de snelheid van lezen geen relevant of belangrijke karakteristiek van de job is, dan zouden slechtzienden in dit voorbeeld

door die eerste fase onterecht benadeeld worden. Twee punten zijn hier dus van belang. Ten eerste moet men zicht krijgen op de *veronderstellingen* en de *gevolgen* die ten grondslag liggen aan toegestane aanpassingen. Indien men zich hier niet van bewust is, kunnen goedbedoelde acties immers meer negatieve effecten teweegbrengen. Ten tweede is de *relevantie* van geteste karakteristieken voor de job van belang. Hierbij aansluitend komt de vanzelfsprekendheid van een *gefaseerde selectieprocedure* – waardoor men mensen kan uitfilteren doorheen de procedure – naar boven. Het gegeven dat men per fase een specifiek onderzoek voert waarbij op het einde van elke fase mensen uitvallen of verdergaan, druist in tegen het belang dat door experts in het screenen van personen met een handicap aan een *multi-methodische aanpak* wordt gehecht. Zo beargumenteert de Federatie van Consultatiebureaus – ook in onderzoek (PROSPECT, 1999) – dat het hebben van multi-pele bronnen van informatie van belang is voor een gedegen kwalitatieve inschatting van de persoon met een handicap. Slechts op die manier kan een genuanceerd en duidelijk beeld verkregen worden van de kwaliteiten en functiebeperkingen van de persoon. In een gefaseerde selectieprocedure gebruikt men wel verschillende bronnen van informatie maar deze onderzoeken gebeuren slechts serieel en niet parallel, zodat niet voor alle personen eenzelfde set van gegevens voorhanden is om een correcte inschatting te kunnen maken. Dit zou een argument kunnen zijn om een multi-methodische aanpak voor alle kandidaten – ook personen zonder handicap – te bepleiten, maar hier willen we er enkel de nadruk op leggen dat, indien reeds in een eerste fase van de selectieprocedure veel personen met een handicap uitvallen, deze doelgroep juist door de gefaseerde aanpak van de procedure wel eens benadeeld zou kunnen zijn.

Aansluitend op de multi-methodische aanpak wordt het respecteren van de specificiteit van de handicap door de verscheidene instanties ook als een belangrijk gegeven beschouwd. Steeds wordt aangehaald dat het verlenen van aanpassingen voor personen met een handicap *op maat* van die persoon dient te gebeuren of, in realiteit, gebeurt. Dit argument mag echter geen willekeurig ad hoc-beleid terzake – wat het nu lijkt te zijn – verrechtvaardigen. Een willekeurig ad hoc-beleid in het toekennen van aanpassingen biedt immers nog geen garantie voor alle personen met een handicap dat ze al of niet de gevraagde aanpassingen krijgen. Enkel een gefundeerd, systematisch beleid kan hierin garanties scheppen, en, indien gecombineerd met het werken op maat van de persoon met een handicap, een zekere flexibiliteit handhaven.

Een belangrijk gegeven dat de problematiek van aanpassingen binnen een selectieprocedure in de overheid bemoeilijkt, is het *gelijkheidsbeginsel*. De drie bevroegde selectie-instanties van de overheid beschouwen dit als een belangrijk principe bij selectie. De moeilijkheid zit vervat in de interpretatie ervan. Gelijkheid bestaat slechts, volgens de drie instanties, indien door iedereen eenzelfde procedure wordt gevolgd. Eenzelfde procedure veronderstelt daarbij dezelfde tests, afname en interpretatie ervan. Aanpassingen toestaan zou op zich al een inbreuk op het gelijkheidsbeginsel zijn. Een andere interpretatie van het gelijkheidsbeginsel zien we wel verschijnen in de gedocumenteerde case uit Canada (zie 2.3.1 en 2.3.2).

Aanpassingen overwegen en eventueel toestaan stelt tevens eisen aan de *competenties* van de consulent. Zo zouden ‘inlevingsvermogen’ en ‘respect opbrengen’ belangrijke eisen voor de consulent zijn. Eerder in het onderzoek werd ook aangeduid dat de *grootte van de organisatie* ook wel van belang kon zijn in de openheid naar het werken met personen met een handicap. KMO’s zouden in hun ervaring hiervoor meer open staan dan grotere organisaties. De discussie die hierbij naar boven komt is het feit of men de functie als statisch ziet of de persoon als statisch, en of dus respectievelijk de persoon of de functie dient te veranderen. Vanzelfsprekend dient hier een evenwicht in gezocht te worden.

Tot slot willen we hier ook het voorbeeld van de *stages* markeren omdat dit een vorm is waarbij beide partijen, de persoon en de organisatie, elkaar gedurende een periode beter kunnen leren kennen. Vanuit een selectieperspectief bekeken is dergelijke stagevorm eigenlijk een uitgebreide test langs twee kanten. Deze vorm zou minder druk zetten op personen met een handicap.

5. Ervaringen van personen met een handicap

5.1 Doel en verloop van de bevraging

Hoewel we in de informatie- en gespreksronde contacten hebben gehad met belangenverenigingen, vonden we het ook belangrijk om zicht te krijgen op ervaringen van personen met een handicap zelf in selectieprocedures. Omwille van het interactief karakter werd voor een interview gekozen dat, om pragmatische redenen, telefonisch werd gehouden. Met de doven werd, omwille van de vereiste van een tolk, een face-to-face interview gehouden.

Concreet werd een *interviewguide* opgesteld die kon gebruikt worden als leidraad bij het interview (zie bijlage 1). Dit had als voordeel dat volgens een bepaalde structuur toch interactief met de respondent kon gewerkt worden. De antwoorden werden zo letterlijk mogelijk in de bewoordingen van de respondent genoteerd tijdens het interviewen. Met het oog op de verwerking van de gegevens, werden deze vervolgens ingetypt in een volgens de vragenlijst gestructureerde tabel.

Bij de uitvoering van de interviews bleek echter snel dat de vragen over discriminatie en de uiting ervan sterk aanleunden bij het deel over de negatieve ervaringen met selectieprocedures. Vervolgens lieten we die vragen dan ook verder achterwege. De vier hoofdrubrieken waarover vragen gesteld werden, betroffen aldus:

- ❑ Mogelijke positieve en negatieve ervaringen in selectieprocedures;
- ❑ De types aanpassingen die verkregen werden;
- ❑ Verkregen hulp of de nood eraan in selectieprocedures;
- ❑ Voorstellen m.b.t. alternatieven van screening.

Het interview werd steeds afgesloten met de vraag of er nog verdere suggesties of bedenkingen waren omtrent het onderwerp of het onderzoek. Gemiddeld duurde een interview een twintigtal minuten. De bevraging werd gehouden in de periode juni-juli 2003.

In deze bevraging werden personen met een visuele, auditieve en/of fysieke handicap geïnterviewd. De respondenten werden gerekruteerd via belangenverenigingen. Gezien hier echter weinig respons op kwam, werd een tweede oproep gelanceerd via de Dienst Emancipatiezaken. Deze oproep leverde enkele extra personen op. Van de twintig personen die we in totaal hadden om te interviewen, konden er 18 bereikt worden. De twee overige personen konden door vakantie of ziekteverlof niet bereikt worden.

De verdeling van de 18 personen volgens type handicap, was als volgt:

| | |
|--------------|---|
| Blind | 2 |
| Slechtziend | 9 |
| Doof | 2 |
| Slechthorend | 1 |
| Fysiek | 5 |

Eén persoon gaf aan een multiële handicap te hebben (fysiek en slechtziend).

De beschrijving van de resultaten zal per onderwerp gebeuren en zal gegroepeerd worden volgens type handicap omdat ervaringen mogelijks handicapspecifiek zijn. Achteraf zullen gemeenschappelijke aspecten gemarkeerd worden. Het is belangrijk om te noteren dat de bevindingen zoals ze hier zullen weergegeven worden het resultaat zijn van de analyse op de ruwe gegevens.

Verder is het van belang om bij het lezen van de bevindingen steeds voor ogen te houden dat dit slechts een kleine steekproef van personen met een handicap is, zodat geen algemene conclusies

kunnen gemaakt worden. Wel kunnen door dit exploratief onderzoek enkele onderliggende topics in de verscheidene ervaringen naar boven gehaald worden die van belang zijn. Vermits het onderzoek een exploratief karakter heeft, werd in de ruwe gegevens elke significant onderwerp opgelicht. Onderwerpen die door meerdere respondenten werden verwoord, worden slechts eenmaal vermeld. Hierdoor en door op zoek te gaan naar een mogelijke systematiek in de antwoorden, wordt het louter individueel karakter van de ervaringen overstege.

Om een meer systematisch zicht op deze onderwerpen te krijgen is verder en uitgebreider onderzoek nodig. Dit kon niet binnen het bestek van dit project.

5.2 *Negatieve ervaringen binnen selectieprocedures*

Er werd aan de respondenten gevraagd of ze negatieve ervaringen hadden in selectieprocedures, en of ze deze wilden vermelden. In wat volgt worden de onderliggende thema's beschreven. De organiserende instanties of bedrijven worden hierbij niet vermeld aangezien we voornamelijk geïnteresseerd zijn in de ervaringen van de personen zelf.

Uit de interviews met *personen met een fysieke handicap*, werden volgende onderwerpen gehaald:

- Aanpassingen:
 - Weigeren van een gevraagde aanpassing,
 - Langs werkgeverszijde ten onrechte veronderstellen dat er geen aanpassingen nodig zijn;
- De persoon uitnodigen voor de procedure maar vervolgens niet testen;
- Met moeite een goedkeuring krijgen voor dienst van de bedrijfsarts;
- De misvatting van kandidaten dat het vragen naar hulp tijdens de testing voor de werkgever een negatief signaal is.

Twee antwoorden gingen over materie die niet gelinkt is aan de selectieprocedure, maar aan feiten tijdens de tewerkstelling.

Uit de interviews met *personen met een visuele handicap*, werden volgende topics gemarkeerd:

- Aanpassingen:
 - Weigeren van een gevraagde aanpassing,
 - Toestaan van de gevraagde aanpassing maar geen aanpassing van tijd toestaan,
 - Willekeur in het toekennen van de gevraagde aanpassingen,
 - Het ontbreken van de toegestane aanpassing op het moment van testing,
 - Verlenen van een standaardaanpassing die niet op maat is van de specifieke noden,
 - Twijfelen bij het verlenen van een aanpassing,
 - Het verlenen van aanpassingen hangt af van de consulent,
 - De onterechte veronderstelling van de werkgever dat er geen aanpassingen nodig zijn,
 - De veronderstelling van kandidaten dat aanpassingen zouden toegelaten zijn bij een organisatie die hen als doelpubliek heeft, maar waar dit niet het geval is.

De volgende thema's werden uit de interviews met *personen met een auditieve handicap* gehaald:

- Geen begrip opbrengen voor de problematiek;
- De veronderstelling langs werkgeverszijde dat doven enkel een bepaald (laag) niveau aankunnen;
- Het lage aantal gesubsidieerde tolkuren als hinderpaal voor goede communicatie.

Twee antwoorden gingen over materie die niets te maken hebben met de selectieprocedure, maar aan feiten tijdens en volgend op de tewerkstelling.

De negatieve ervaringen in selectieprocedures hebben voor de personen met een handicap grotendeels te maken met de topic ‘aanpassingen’. Het weigeren, ontbreken of niet consequent verlenen van aanpassingen wordt als negatief ervaren. Personen met een visuele handicap benoemen geen andere ervaringen dan negatieve ervaringen met aanpassingen. Bijkomend stippen personen met een handicap ook aan dat veronderstellingen een rol spelen binnen de selectie. In sommige gevallen gaat het in de ogen van de kandidaat om pertinente discriminatie. De meest markante citaten kunnen als voorbeeld dienen:

In bedrijf X gingen mijn zus en ik solliciteren. We waren tezamen uitgenodigd. Alleen mijn zus mocht aan de procedure deelnemen. Ik mocht niet meedoen, ze hebben me gewoon laten zitten. Als reden gaven ze aan: "je zou de job toch niet kunnen". Maar ze hebben me dus toch niet getest. Als ze dat nu wel hadden gedaan, dan kunnen ze toch zien of ik voor een andere job in aanmerking zou komen?

Ik heb op een mondelinge proef de opmerking gekregen dat er geen sprake van kon zijn dat een gehandicapte in gemeente X zou worden tewerkgesteld

Op 10 jaar tijd ben ik in 80% van de gevallen niet aangenomen omdat ik doof ben. Ik kreeg de job dus niet omwille van mijn handicap.

5.3 Positieve ervaringen binnen selectieprocedures

Er werd aan de respondenten gevraagd of ze positieve ervaringen hadden in selectieprocedures, en of ze deze wilden vermelden. In wat volgt worden de onderliggende thema's beschreven.

De volgende thema's werden gemarkeerd uit de interviews met *personen met een fysieke handicap*:

- ❑ Resultaten op een test uit de vorige ronde werden niet als doorslaggevend beschouwd maar als informatief;
- ❑ De eerlijkheid van de werkgever in de selectieprocedure;
- ❑ Het principe van respect geven en krijgen in de selectieprocedure;
- ❑ Het feit dat men geslaagd was voor het examen;

Eén antwoord ging over materie die niet rechtstreeks verband hield met de selectieprocedure, maar aan feiten tijdens de tewerkstelling.

Uit de interviews met *personen met een visuele handicap* werden volgende topics onderlijnd:

- ❑ Aanpassingen:
 - Toestaan van aanpassingen,
 - Meer tijd krijgen als aanpassing,
 - De veronderstelling dat slagen in de test impliceert dat de toegestane aanpassing een goede aanpassing is,
 - De moeite die werkgevers zich getroosten om optimale omstandigheden te creëren;
- ❑ Informatie over de procedure:
 - Dat men goed geïnformeerd werd over de selectieprocedure,
 - Dat voor elke stap van de selectieprocedure nagegaan werd of zich moeilijkheden zouden kunnen voordoen;
- ❑ De openheid en menselijkheid van de werkgever.

Uit de interviews met *personen met een auditieve handicap* werden volgende topics naar boven gehaald:

- ❑ Het principe van geven en nemen;
- ❑ De openheid van de werkgever;
- ❑ Het toestaan van een korte stageperiode;
- ❑ Dat de organisatie een tolk voorziet.

Twee duidelijke punten vallen op bij het beschouwen van de positieve ervaringen van personen met een handicap. Ten eerste hebben deze ervaringen te maken met het toestaan van gevraagde aanpassingen. Ten tweede worden situaties waarin de werkgever volgens bepaalde waarden als respect en eerlijkheid gehandeld heeft, positief benoemd.

5.4 Types aanpassingen

In het interview werd aan de respondenten gevraagd welke concrete aanpassingen ze verkregen hadden tijdens voorbije selectieprocedures. Ook hier zullen we ze per type handicap bekijken.

Voor *personen met een fysieke handicap*:

- Voor selectie zelf niet nodig, wel mobiliteitsprobleem;
- Aangepaste computer;
- Hulp van de consulent.

Voor *personen met een visuele handicap* werden volgende aanpassingen genoteerd:

- braille
- computer
- leesregel
- meer tijd
- vergroten van tekst (A3 of grotere letters op A4)
- speciale software voor vergroten van tekst op computerscherm
- groter computerscherm
- hulp van consulent
- leesloep
- mondeling afleggen in plaats van schriftelijk
- in apart lokaal gaan zitten
- de kans om lichtintensiteit van lokaal te regelen
- een combinatie van enkele bovenstaande elementen.

Voor de *doven* werd een tolk als aanpassing genoteerd.

De vermelde aanpassingen zijn vrij divers en handicapspecifiek. Als voorbeeld voor de specificiteit kan erop gewezen worden dat personen met een visuele handicap meestal een multipole aanpassing nodig hebben om een optimale conditie te krijgen. De combinatie van aanpassingen is echter verschillend van persoon tot persoon.

Volgend op de vraag van aanpassingen werd gevraagd of de respondent door deze aanpassing het gevoel had gehad zijn/haar kwaliteiten te hebben kunnen laten gelden in de selectieprocedure. Het merendeel van de respondenten gaf aan dat dit inderdaad het geval was. Door de aanpassingen konden ze duidelijk hun kwaliteiten als kandidaat laten blijken. Enkelen geven aan dat dit niet het geval was, ofwel omdat ze vonden dat hun handicap geen thema was tijdens de procedure, ofwel omdat geen volledige aanpassing voor de kandidaat voorhanden was. Sommigen refereerden tevens dat ze door hun aanpassingen misschien ongelijk maar dan wel evenwaardig behandeld werden tegenover andere kandidaten.

5.5 Hulp tijdens de selectieprocedure

Het is mogelijk dat personen met een handicap beroep doen op derden zoals personen of federaties om zich te laten bijstaan tijdens de selectieprocedure. In het interview werd gepeild naar wie deze hulp invulde, wat de mogelijke negatieve hieraan verbonden punten zijn, en, indien men geen hulp heeft gehad of gewild, of men hier nood aan heeft gehad.

Voor *personen met een fysieke handicap* noteerden we het volgende:

- Geen hulp, zelfstandig;
- Hulp van consulent;
- Gebruik van eigen positie als gemeenteraadslid.

Personen met een visuele handicap gaven het volgende aan:

- Kluwen van organisaties;
- Alles altijd zelf gedaan;
- Brailleliga:
 - Zelf Brailleliga en werkgever in contact brengen,
 - Brailleliga kent de procedures, er is know-how aanwezig,
 - Bijhouden van dossiers,
 - Bemiddelingsrol,
 - Verschaffen van materiaal,
 - Inlichten en informeren van de werkgever;
- Hulp van verwanten;
- Hulp van school.

Het feit dat nogal wat respondenten hulp vermelden van de Brailleliga, kan te maken hebben met het feit dat hun coördinaten via deze organisatie bekomen zijn. Respondenten die niet via deze weg bekomen werden, vermelden andere hulp.

Voor de *personen met een auditieve handicap* noteerden we het volgende:

- Hulp van school;
- VDAB;
- ATB-netwerk;
- Zelfstandig;
- Provinciale nazorgdienst.

De gekregen of gevraagde hulp wordt meestal positief gekwalificeerd, maar er zijn ook bedenkingen bij de verkregen hulp. Enkel personen met een visuele en personen met een auditieve handicap hadden hier bedenkingen. Deze waren als volgt:

- De conflicten en concurrentieslag tussen bestaande belangenorganisaties verhinderen goede samenwerking;
- Er is slechts een enkele instantie die zich met deze materie bezighoudt. Dit creëert wachtrijen;
- Betutteling door de helpende instantie;
- Een ondoorzichtig kluwen van allerlei organisaties;
- De veronderstelling dat werkgevers kunnen concluderen dat wanneer men geholpen wordt, men niet (genoeg) zelfstandig is;
- Niet altijd evenveel hulp ontvangen wat continu zoeken naar werk moeilijk maakte.

Enkele markante uitspraken over de kwalificatie van de hulp:

Het is zoeken. Het is een kluwen van organisaties die naar elkaar doorverwijzen. Er is advies maar niet echt begeleiding. Ook ondoorzichtigheid. Ze coördineren zogezegd allemaal en verwijzen gewoon naar elkaar door.

Ik wil geen hulp omdat ik ervoor kies. Ik wil het alleen doen omdat het uiting geeft van mijn zelfstandigheid wat tegenwoordig toch door werkgevers gevraagd wordt. Mijn bedoeling is op een eerlijke wijze aan een job te komen. Als ik anderen hoor en dingen zie, dan lijken federaties slechtzienden voor te doen als sukkelaars die je 'ocharme toch aan een job moet helpen'. Dat wil ik niet. Ik wil als serieuze kandidaat in overweging genomen worden.

Op de vraag aan de respondenten die geen hulp hadden gekregen, of ze er nood aan gehad hebben, wordt grotendeels negatief geantwoord. Men kiest ervoor om het zelf te doen. Twee personen geven aan dat hulp toch wel welkom zou geweest zijn. Welke instantie deze hulp had kunnen geven weten ze niet. Eén persoon geeft aan dat hij bij het nakende bevorderingsexamen in de overheid wel eens de hulp zou kunnen gebruiken van Dienst Emancipatiezaken of HRM.

5.6 Alternatieven in en voor de procedure

Gezien de respondenten over een zekere ervaringsdeskundigheid beschikken, werd de vraag gesteld of ze alternatieven voor screening naar voren konden schuiven. De onderkende onderwerpen in de alternatieven worden hier per type handicap weergegeven. Het betreffen niet steeds alternatieven, maar ook aandachtspunten die ze van belang vinden in selectieprocedures.

Alternatieven die *personen met een fysieke handicap* naar voren schuiven, betreffen:

- Het belang van de praktische organisatie van de procedure;
- Het belang van kleine dingen die meestal belangrijk zijn;
- Het belang van personen met een handicap een kans te gunnen op een manier waarop ze zich het beste kunnen tonen;
- Het verzamelen van informatie over de kandidaat op verschillende manieren;
- Het belang van het informeren van de werkgever.

Onderwerpen die werden aangedragen door *personen met een visuele handicap*:

- Op zoek gaan naar alternatieven van testen;
- De grenzen van vergelijkbaarheid, zoals bijvoorbeeld de vraag naar handgeschreven brieven bij de sollicitatie;
- Het belang van verantwoordelijkheid in de organisatie van de selectieprocedure indien er met verscheidene partners wordt samengewerkt;
- Het standaard voorzien van aanpassingen voor een bepaalde subgroep;
- Het bundelen van krachten van belangenverenigingen;
- Het voorzien van specifieke examens voor personen met een handicap;
- Het informeren en inlichten van zowel de werkgever als de persoon met een handicap;
- Het belang van gelijkheid:
 - Met plaats voor aanpassingen,
 - De aanpassingen standaard voor iedereen – ook validen – voorzien;
- Het sensibiliseren via de media;
- Het erkennen van instanties of personen waar men beroep op kan doen;
- Het belang van praktische dingen die meestal belangrijk zijn, zoals bijvoorbeeld toegankelijkheid.

Het aspect dat bij *personen met een auditieve handicap* te onderkennen is, betreft het voorzien van meer tolkuren.

De meest markante uitspraken die genoteerd werden tijdens het vragen naar alternatieven voor screening, zijn de volgende:

Technische hulpmiddelen als aanpassing zijn belangrijk, maar er zijn ook praktische punten aan de procedure. Bijvoorbeeld het tijdstip van begin: het kan voor sommigen onmogelijk zijn om vroeg op een procedure te zijn, omdat ze assistentie of verzorging nodig hebben. Het zijn kleine dingen maar ze zijn wel belangrijk. Dan rijst wel de vraag: “hoever kan men in assistentie gaan?”. Het is bijvoorbeeld een probleem om tijdens de testing naar toilet te gaan. Een mogelijke oplossing is de mogelijkheid krijgen om te gaan, eventueel met assistentie.

Dat is zeer moeilijk. Het hangt er vanaf wat je wil weten. Een interview kan goed zijn maar beperkend. Ik vind het bijvoorbeeld idioot dat ze naar handgeschreven brieven vragen, dat kan in

mijn geval niet. Dan ga ik in dialoog met de werkgever met de vraag of ik het ook via computer mag sturen. Dat is meteen voor mij ook een check in hoeverre ze ervoor openstaan, en of het de moeite is om verder te solliciteren.

De vraag verduidelijken wie de opdrachtgever is. Er moet voor gezorgd worden dat partijen het niet op elkaar kunnen afschuiven. Het mee standaard opnemen in de bespreking van de selectie-opdracht is nodig, want iedereen heeft recht om kans te wagen.

Op zoek gaan naar een systeem voor eerlijke testing. Bijvoorbeeld extra tijd krijgen. Zal moeilijk zijn om hierin een standaard te voorzien want het is niet voor iedereen even toepasbaar.

Op mensen/instanties beroep kunnen doen voor de testing. En die hierin ook erkennen. Zo kan bijvoorbeeld in regio 1 het ene centrum in iets gespecialiseerd zijn en voor screening moet je dan naar een ander centrum. Dit kan ook georganiseerd worden binnen een groep van W&S-bureaus bijvoorbeeld.

5.7 Suggesties en bedenkingen

Uit de ervaring met telefonische interviews blijkt dat een afsluitende vraag stellen naar bedenkingen of suggesties nog relevante, soms inhoudelijke topics kan reveleren. We zullen hier een opdeling maken naar bedenkingen en opmerkingen over onderwerpen die reeds aan de orde zijn gekomen, en een deel over nieuwe onderwerpen.

Bedenkingen die tot slot geformuleerd worden, zijn:

- De hoop op een positief effect voor de tewerkstelling van personen met een handicap;
- Aanpassingen voorzien, maar daarvoor nog geen speciale aanpak hebben;
- Het verstrekken van informatie voor personen met een handicap en werkgevers;
- Het bundelen van krachten bij belangenverenigingen;
- Goede praktische organisatie en uitvoering van de aanpassingen en selectieprocedure.

Ik kan alleen maar hopen op een positief effect voor de tewerkstelling van personen met een handicap. Het is langs twee kanten. Langs de ene kant zou het een houvast moeten geven om personen met een handicap aan te sporen, langs de andere kant zou er ook een zekere vertrouwdsheid voor de werkgever moeten komen.

Informatie verstrekken naar zowel selectiebureaus als personen met een handicap. Durf het ook, het is uw recht: wie niets vraagt, krijgt niets. Hierrond moet duidelijk geïnformeerd en gesensibiliseerd worden.

Nieuwe thema's en voorstellen die naar boven zijn gekomen, zijn:

- Het aspect van identificatie: Hoe wordt de handicap bekendgemaakt? Doe ik het wel? Wanneer doe ik dat?;
- Het duidelijk aangeven in advertenties en functiebeschrijvingen welke criteria juist vereist zijn;
- Het onderwijs kan een belangrijke rol in de voorbereiding spelen;
- Het uitvaardigen van een attest – soort geloofsbrief – waarin door een derde, neutrale partij de kwaliteiten van de persoon worden vermeld;
- Problematiek van hulp wanneer men werk zoekt als men werkloze is;
- Het mogelijk gebrek aan assertiviteit van de personen zelf;
- Aanpassingen moeten kansen gelijk maken, maar de eisen niet verlagen.

Het is een probleem als je reeds werkt en van werk wil veranderen. De VDAB helpt je niet want je bent geen werkloze: hoe los je dat op? Ofwel verwachten ze dat je eeuwig op dezelfde job blijft zitten, ofwel moet je zelf ontslag nemen.

Nationaal iets aan doen met verscheidene instanties. Personen met een handicap hebben het niet makkelijk, zeker niet in deze tijden. Nu moet je perfect zijn. Door een handicap ben je nu enigszins beperkt. Dan stelt zich de vraag: krijgen we geen kans of geloven we zelf niet in eigen potentieel?

6. Afsluitend

In dit hoofdstuk zijn we in het begin op zoek gegaan naar richtlijnen en evidenties in de literatuur rond aanpassingen en voorwaarden om aanpassingen toe te kennen en te funderen. Er is weinig bekend over het effect van aanpassingen op normering en de invloed ervan op het standaardisatieprincipe van de procedure. Een mogelijkheid is om aanpassingen te blijven testen op hun effect maar de vraag stelt zich dan terecht wat een aanpassing is én welke factoren allemaal onder controle moeten gehouden worden. Wel kunnen uit de literatuurstudie enkele interessante gedachten overgehouden worden naar de inschakeling van expertinstanties en de praktijken rond bijvoorbeeld intake zoals beschreven in de case van Canada.

Verder op zoek naar standpunten en mogelijke praktijken terzake, werd een informatie- en gespreksronde georganiseerd met tal van personen en instanties. In deze rondvraag bleek dat, de nieuwe regelgeving indachtig, de meesten te vinden waren voor redelijke aanpassingen, maar dat de concrete invulling in een selectiecontext nog niet goed is uitgewerkt. Dit blijkt ook uit de praktijken die niet echt systematisch georganiseerd zijn, maar eerder aanpassingen op incidentele basis verlenen en toestaan. Verder wordt ook de vraag gesteld of het maken van aanpassingen niet in strijd is met het gelijkheidsbeginsel dat iedereen objectief op dezelfde manier behandeld moet worden in een selectieprocedure.

De interviews met personen met een handicap geven, naast positieve en negatieve ervaringen, ook evidenties naar het slechts ad hoc toekennen van aanpassingen. Zo gaan de negatieve ervaringen voornamelijk over de problematiek van aanpassingen en de positieve ervaringen onthullen ook de aandacht en het respect die ze als persoon kregen. Het aanvaarden, vragen of gebruiken van hulp in een selectiecontext lijkt voornamelijk van de persoon zelf af te hangen. Wensen en voorstellen tot alternatieven zijn voornamelijk gericht op samenwerking, systematiek, het oog hebben voor de persoon met een handicap (bewustmaking) en de goede inhoudelijke en praktische organisatie van de selectieprocedure.

Hoofdstuk 3: Naar een gelijkwaardige procedure

In dit hoofdstuk zullen we twee luiken behandelen. Een eerste luik betreft de formulering van ons voorstel van een gelijkwaardige procedure voor personen met een handicap. Het tweede luik omvat de beschrijving van de reacties en de bedenkingen die we in de tweede ronde met verscheidene instanties gehouden hebben.

1. Aanloop

De gegevens uit het vorige hoofdstuk laten geen éénduidig beeld achter. De richtlijnen, ervaringen en praktijken zijn divers, versnipperd en niet op elkaar afgestemd. Zoals reeds aangekaart rijst hierdoor een belangrijke, fundamentele vraag naar de mate waarin alle personen met een handicap de kans krijgen op een eerlijke screening binnen de selectieprocedure. Deze vraag gaat een stuk verder dan het niveau van de redelijke aanpassingen op zich. In het deel rond de methode werd in het eerste hoofdstuk van dit rapport aangegeven dat zowel het concrete als het algemene niveau inzake selectieprocedures aan bod zou komen. Met de vraag naar eerlijke screening hebben we volledig met het bredere, algemene niveau van de selectieprocedure te maken.

Doorheen het project werd duidelijk dat er nood was aan een fundamentele onderbouw waarin basiselementen voor een eerlijke en gelijkwaardige screening voor personen met een handicap moeten vervat zitten. Dit overstijgt op zich de concrete problematiek van redelijke aanpassingen binnen testing en is een primaire en noodzakelijke voorwaarde als dusdanig. De volgende overwegingen hebben een doorslaggevende rol gespeeld in het formuleren van een ‘alternatief’ voorstel:

- ❑ De grote moeilijkheid – bijna praktische onmogelijkheid – van effectonderzoek van redelijke aanpassingen op technische componenten als validiteit en betrouwbaarheid, zeker in een landsgedeelte als Vlaanderen;
- ❑ Het principe dat iedereen eenzelfde eerlijke kans dient te krijgen binnen een selectieprocedure;
- ❑ Het achterwege blijven van een systematisch en coherent beleid terzake;
- ❑ De aanbevelingen vanuit de richtlijnen en de gesprekken om op een onderbouwde manier te werk te gaan.

Op die manier hebben we verder vorm gegeven aan een voorstel waarin het systematisch inschakelen van expertinstanties een bijkomende garantie dient te bieden voor een faire screening. De ervaring zou een cruciale rol spelen in het screenen en beoordelen van personen met een handicap. Kennis die immers enkel gebaseerd is op incidentele gevallen, kan niet voor eenzelfde onderbouw en inschattingsvermogen zorgen. De rol van deze derde expertinstantie en het beroep dat erop kan gedaan worden, kan dan in feite gezien worden als een aanpassing.

De procedure zelf zou zoveel mogelijk dienen aan te leunen bij de ‘normale’ procedure, maar omwille van het feit dat er bijna geen gegevens bekend zijn over de effecten van aanpassingen op technische componenten van de test, werd gekozen voor een meer interpretatieve benadering in de procedure.

De bedoeling kan niet zijn dat door een dergelijke procedure te hanteren de uiteindelijke beslissingsnorm voor personen met een handicap lager komt te liggen. Het is de bedoeling om via andere en bijkomende manieren een inschatting te kunnen maken van een persoon met een handicap voor dezelfde criteria waarvoor een valide persoon wordt getest met dezelfde norm.

De procedure zoals ze in de volgende paragraaf wordt uiteengezet, werd vervolgens ter bespreking voorgelegd aan verscheidene instanties teneinde hierop reactie te kunnen uitlokken.

2. Een alternatieve procedure

De procedure die we voorstellen indien een persoon met een handicap solliciteert, bestaat uit zes fasen en verloopt chronologisch zoals de bestaande procedure. Elke stap zullen we hier kort toelichten. Input werd gevonden in de literatuur of in eerder gevoerde interviews.

1. Identificatie van de persoon met een handicap

Een voorwaarde voor het opstarten van een alternatieve procedure is het weten of een persoon een handicap heeft of niet. In de praktijk blijkt dat een dergelijke bekendmaking niet altijd even gemakkelijk is. Er lijken drie manieren voorhanden waarop dit kan gebeuren:

- ❑ Op initiatief van de persoon met een handicap: de persoon neemt zelf contact op met de organiserende instantie voor de selectie om de handicap aan te geven. Zoals uit gesprekken in vorig hoofdstuk gebleken is, veronderstelt dit een zekere mate van assertiviteit van de kandidaat;
- ❑ Op initiatief van de organisatie: de organisatie zou standaard aan iedereen de vraag kunnen stellen of men een handicap heeft of niet. Op basis van een positief antwoord hierop, kan dan mogelijks overgegaan worden tot de alternatieve procedure;
- ❑ Op initiatief van een derde: een derde zou in de plaats van of samen met de persoon met een handicap de situatie aan de organisatie kenbaar kunnen maken.

Kort kan hier nog verwezen worden naar het feit dat het kenbaar maken van een handicap geen evidentie is. Zo is er een hele controverse in Amerika geweest rond het principe van 'flagging', dit is het aanduiden op tests dat die door een persoon met een handicap is afgelegd en aldus aangepast geïnterpreteerd dient te worden. Door onder andere misbruik, opwerpen van personen met een handicap zelf en discussies die in dit zog ontstaan zijn, zijn verscheidene exameninstanties van dit principe afgestapt.

2. Een expertise-instantie inschakelen

Eens de persoon met een handicap geïdentificeerd is en er gekozen is om over te gaan tot de alternatieve procedure, kan een expertinstantie ingeschakeld worden voor het vervolg van de procedure. Niet iedereen zou hiervoor zomaar in aanmerking komen. Twee criteria die we hierbij naar voren schuiven is, ten eerste, expertise hebben in testing en diagnose, en, ten tweede, de problematiek van personen met een handicap kennen en kunnen inschatten.

3. De inschatting van de handicap

Met de inschatting van de handicap wordt bedoeld om, in samenspraak met de persoon met een handicap, na te gaan wat van belang is voor die persoon opdat een faire screening kan plaatsvinden. Dit kan zich uiten in concrete aanpassingen eigen aan de handicap. Deze aanpassingen kunnen hulpmiddelen of alternatieve vormen van testaanbieding of testmethode zijn.

4. Testing van de kandidaat

Zoals reeds aangegeven is het de bedoeling om zoveel mogelijk aan te leunen bij de normale procedure. De keuze van de tests en testmethode moeten een inschatting op de belangrijke functiecriteria mogelijk maken. Indien er specifieke aanpassingen worden toegestaan waarvan men vermoedt dat ze een effect zouden kunnen hebben op de technische componenten van de tests (zoals betrouwbaarheid en validiteit), dient er interpretatief te werk gegaan worden. Meerdere methodes

moeten tegelijkertijd evidentie kunnen aandragen opdat een correcte inschatting zou kunnen gemaakt worden (cfr. o.a. Case uit Canada, 2.3.2; richtlijnen ITC, 2.1.2).

5. Testafname zelf

Dit is de operationele fase van de vorige fase. Hierbij moet men nagaan of bijkomende hulp voor de persoon met een handicap nodig is of niet. Na de afname van de test gebeurt in deze fase ook de interpretatie.

6. Beslissing van het al of niet aannemen van de kandidaat

Na het testen en interpreteren van de resultaten dient besloten te worden of de persoon al dan niet voor de specifieke functie wordt aangenomen. Deze beslissing staat niet op zich, maar dient te gebeuren in afweging ten aanzien van de overige kandidaten die voor dezelfde functie gesolliciteerd hebben. Hierin zijn twee scenario's mogelijk. Ofwel mondt deze alternatieve procedure uit waar de 'normale' procedure ook uitmondt en vergelijkt men de eindkandidaten van beide procedures met elkaar. Ofwel vergelijkt men enkel de eindkandidaten die uit de alternatieve procedure komen en selecteert men als dusdanig enkel voor functies die gecreëerd zijn voor personen met een handicap. Dit laatste kan bijvoorbeeld in het kader van quotaregelingen.

Een belangrijke problematiek hier situeert zich met name op het niveau van de rangschikking. In de case van Canada wordt hier ook naartoe verwezen met de begrippen 'relative merit' en 'individual merit' (zie 2.3.1).

3. Besprekingsronde van het voorstel

In wat volgt geven we de neerslag van de reacties die we gekregen hebben in onze rondvraag die we met betrekking tot het voorstel hebben georganiseerd. Eerst zullen concrete reacties op het niveau van de voorgestelde procedure behandeld worden, vervolgens zoomen we verder in op de voorwaarden en hinderpalen voor een dergelijke procedure om, tot slot, te eindigen met enkele fundamentele reacties.

Van alle organisaties die we hebben gevraagd om reactie (zie hoofdstuk 2, 2.5) hebben we die gekregen bij monde van hun vertegenwoordigers. Eén organisatie gaf te kennen geen verdere reacties te hebben.

3.1 Het voorstel van alternatieve procedure

We zullen de procedure stap voor stap overlopen en de gekregen reacties weergeven.

1. Identificatie van de persoon met een handicap

Twee luiken worden onderkend in de reacties.

Een eerste luik handelt expliciet over de definitie van 'handicap' zelf. Om misbruik te voorkomen en om erover te waken dat de procedure inderdaad enkel door personen met een handicap wordt doorlopen, wordt door sommigen naar voren geschoven dat een duidelijke afbakening belangrijk is. Twee organisaties willen hier de definitie zoals gebruikt door het Vlaams Fonds als afbakening zien. Een bijkomend voordeel volgens hen is dat die instantie reeds bestaat en dat het een onafhankelijke instantie is die uitmaakt wie al of niet gehandicapt is. Ook een andere instantie wijst erop dat een controle voorzien dient te worden omdat er mensen zijn die zichzelf gehandicapt vinden, maar dit niet zijn volgens de definitie van het Vlaams Fonds. Anderen geven de grenzen aan van deze definitie en wijzen erop dat deze afbakening een uitsluiting van bepaalde subgroepen met zich meebrengt. Zo zouden personen met dyslexie of mensen die in BUSO zitten, niet mee opgenomen worden.

Een tweede luik in de reacties handelt over de manier waarop de persoon met een handicap zal geïdentificeerd worden. Er wordt aangegeven dat de identificatie zo snel mogelijk in het begin van

de procedure moet gebeuren zodat gepast kan gereageerd worden. Een mogelijkheid is dat de organiserende instantie op het sollicitatieformulier ruimte laat om de handicap aan te geven zodat vervolgens per kerende een formulier kan opgestuurd worden waarop de specificiteit van de handicap en de gevraagde aanpassingen kunnen vermeld worden. Bijkomend wordt gezegd dat met een goede intake beter inzicht kan verkregen worden in de problematiek van de handicap en daaruit voortvloeiende aanpassingen. Toch wordt hieraan gekoppeld dat er wel eens weerstand bij de persoon met een handicap zou kunnen zijn als het standaard gevraagd wordt door de organiserende instantie. De persoon met een handicap zou dit mogelijks kunnen interpreteren als een soort eerste schifting.

Twee organisaties willen hier de persoon met een handicap zelf responsabiliseren omdat die, gezien de kennis van de eigen situatie, zelf het beste zal kunnen aangeven wat nodig en wenselijk is qua aanpassingen. Op die manier zou de persoon met een handicap zelf voor een drempelverlaging kunnen zorgen. Een begeleidende instantie langs kandidaatzijde zou hier ook een rol kunnen spelen. Eén organisatie geeft aan dat het er niet meteen toe doet hoe de identificatie gebeurt. Het belangrijkste is dat ze gebeurt. Hierop aansluitend vermeldt ze dat het, na identificatie, de persoon zelf is die de keuze moet maken voor een alternatieve procedure of niet. De persoon moet de keuzevrijheid krijgen om te kiezen voor een aangepaste procedure of voor de normale procedure. Dit wordt door anderen bijgetreden. Wel geven ze aan dat de mogelijkheid bestaat dat de persoon met een handicap de eigen beperkingen onderschat. Ze vinden het dan ook belangrijk dat de persoon elke keer opnieuw de mogelijkheid krijgt om al of niet voor de aangepaste procedure te kiezen.

In het begin van de procedure standaard de vraag stellen of men een handicap heeft en of men een aangepaste procedure wil doorlopen of niet, zou volgens een bevraagde instantie al een grote stap voorwaarts zijn omdat die voor een zekere systematiek zou zorgen die er nu in de realiteit niet is. Dit kan verder gesteund worden door de informatie verkregen in de interviewronde met personen met een handicap waarin het incidentele ad-hoc karakter van de toekenning van aanpassingen naar boven kwam.

2. Een expertise-instantie inschakelen

De vraag die zich hier pertinent in de reacties stelt handelt over het feit wie die expertisefunctie kan opnemen. Op de criteria van expertise in testing en kennis van de handicap worden geen verder reacties gegeven. Dit lijkt voor de bevraagde partijen wel van belang. Het is niet omdat men ervaring heeft met personen met een handicap dat men ook een goede rol kan spelen als expert in een selectiecontext.

Meerdere organisaties zien hier een rol weggelegd voor de consultatiebureaus gezien hun expertise terzake. Mogelijks bezitten zij in hun globaliteit ook expertise over alle handicaps heen. Een belangrijk argument bij deze keuze is het reeds bestaan van deze centra. Er wordt echter als randbemerking aangegeven dat deze centra nu reeds met lange wachtlijsten zitten en of ze, bij inschakeling, snel genoeg adviezen zouden kunnen verstrekken. Maar ook het gevaar voor overbevraging komt hier aan de orde. Verder wordt aangestipt dat het belangrijk is dat de expertinstantie representatief is én aanvaard wordt door de betrokken partijen.

Andere instanties die vermeld worden ter inschakeling, betreffen centrale diensten als VDAB en BGDA waarin respectievelijk volgens sommigen personen met een handicap met behulp van een aangepast instrumentarium zouden gescreend kunnen worden. Verder maakt een bevraagde de bedenking dat het misschien wel zinvol kan zijn om een wervings- en selectiebureau op te richten dat kan ingeschakeld worden bij elke vacature. Door een groter draagvlak zou men meer kennis en ervaring kunnen opbouwen. In deze reactie komt impliciet het voorstel naar voren voor het

systematiseren en bijhouden van aanpassingen en ervaringen terzake. In dit kader wordt ook het voorbeeld van de kennisondersteuningscentra aangestipt. Dit werd bijvoorbeeld ook aangestipt in de literatuur (cfr. o.a. case uit Canada, 2.3.2; richtlijnen ITC, 2.1.2).

Ook wordt vermeld dat een cel kan opgericht worden in het geheel van het ATB-netwerk, die zich dan zou toespitsen op de voorbereiding voor selectieprocedures, zoals het systeem van jobcoaches. Een andere bevragee haalt aan dat dit eigenlijk al de taak is van ATB's, maar dat die nog niet expliciet wordt ingevuld. Er worden ook bestaande initiatieven gestipuleerd in onder andere centra voor beroepsopleiding en eigen initiatieven.

Ook ergotherapeuten worden als mogelijke experts aangedragen vermits deze kennis hebben van handicap, aanpassingen en arbeid.

Tenslotte wordt ook de vraag gesteld aan welke kant deze expertise-instanties zich zullen situeren, langs de kant van de werkgever of zullen ze de kandidaat ook begeleiden? Dit wordt bijgetreden door een andere instantie die heil ziet in een samenwerking tussen de persoon met een handicap en een instantie om na analyse van de situatie een oplijsting te maken van de aanpassingen die nodig kunnen zijn in een selectieprocedure. Mogelijks kan dit gebruikt worden voor verscheidene selectieprocedures. Er wordt verder aangegeven dat de inschakeling van een expertise-instantie het best via de persoon met een handicap zelf verloopt.

Een andere bevragee ziet een systeem zoals het principe van jobcoaches als aanvullend op de inschatting die door CBO's of CB's kunnen gebeuren. Verdere begeleiding van de persoon met een handicap waarbij de persoon met een handicap zelf centraal staat is een belangrijk gegeven (cf. arbeidstrajectbegeleiding en zorgtrajectbegeleiding).

Uit de reacties en suggesties blijkt duidelijk de zorg om een meer integrale aanpak die de singuliere selectieprocedure overstijgt. Zowel langs de kant van de persoon met een handicap (bijvoorbeeld met jobcoaches) als langs de kant van de werkgever. Zo wordt ook gepleit voor een expertinstantie die alle informatie in verband met selectie en verdere tewerkstelling (bijvoorbeeld naar arbeidspostaanpassingen) kan ontsluiten.

Tot slot wordt ook het belang van een expertinstantie vermeld in haar taak om langs de kant van de werkgever mogelijke vooroordelen en veronderstellingen ten aanzien van personen met een handicap te ontcrachten.

3. De inschatting van de handicap

Hier wordt aangedragen dat dit het beste gebeurt door de instanties die de kennis en de expertise bezitten.

De vraag die zich hier stelt is in welke mate dit telkens opnieuw bij elke procedure dient te gebeuren. Zoals in vorig punt behandeld, werd de idee geopperd van een samenwerkingsverband tussen de persoon met een handicap en de instantie aan om reeds een inschatting te maken van de handicap. Vertrouwen wordt als een belangrijk kenmerk in dergelijke samenwerking aanzien.

4. Testing van de kandidaat

De problematiek die zich hier stelt betreft het voorstel om interpretatief te werken.

Door een bevragee wordt uit eigen ervaring aangegeven dat het belangrijk is om interpretatief te werk te gaan. Er wordt gepleit om af te stappen van de klassieke normering gezien deze niet op een adequate manier kan toegepast worden. Ze geven wel aan dat aan een dergelijke kwalitatieve manier van werken een degelijke kennis van de handicap ten grondslag moet liggen. Enkel als men de specifieke handicap terdege kent, kan men volgens hen de juiste interpretaties maken.

Anderen steunen ook de kwalitatieve methode. Ze geven in dat verband wel aan dat bij het ontbreken van een normgroep zoals dit met klassieke tests het geval is, het belangrijk is om informatie te halen uit verschillende bronnen. Hier pleiten ze om, voor deze alternatieve procedure, af te stappen van de klassieke, gefaseerde selectieprocedure waarin in elke fase één soort test wordt gebruikt. De combinatie van methodes is voor hen een noodzakelijke voorwaarde om tot een genuanceerd, klinisch oordeel te komen.

Toch wordt ook tot voorzichtigheid aangemaand om op dergelijke interpretatieve wijze te werk te gaan, hoewel hier verder geen argumenten voor aangedragen worden. Bijkomend wordt te kennen gegeven dat dit afwijkt van de interpretatiewijze zoals ze in de normale procedure gebeurt (via normen) zodanig dat dit een inbreuk op het gelijkheidsprincipe zou betekenen.

Tot slot wordt ook het belang aangestipt van het feit dat de procedure zoveel mogelijk aanleunt bij de normale procedure.

5. Testafname zelf

Hier wordt de bedenking gemaakt dat het inschakelen van een expert afhangt van het type test dat gebruikt wordt. Als men in de procedure bijvoorbeeld gebruik maakt van rollenspelen waarin mensen met een visuele handicap betrokken zijn, kan bij de observatie hiervan de ervaring van een expert effectief zijn. Per gebruikte methode zou dan de noodzaak van een expert moeten overwogen worden. Dit blijkt ook uit de literatuur (zie 2.2.2).

6. Beslissing van het al of niet aannemen van de kandidaat

Twee grote bedenkingen worden in deze laatste fase geopperd.

De eerste bedenking betreft het niveau van de norm die gebruikt wordt. Er wordt aangedragen dat het niet de bedoeling mag zijn om, via de alternatieve procedure, de norm voor aanwerving voor personen met een handicap te gaan verlagen.

Een tweede bedenking is de problematiek van de rangschikking van kandidaten. In de voorstelling van de alternatieve procedure hebben we reeds aangehaald dat twee scenario's mogelijk zijn. Ofwel worden de kandidaten uit de normale en de alternatieve procedure met elkaar vergeleken, ofwel worden de kandidaten uit de alternatieve procedure onderling vergeleken. De bevroegde instanties gingen in hun antwoorden van het eerste scenario uit, namelijk dat de eindkandidaten uit alle procedures met elkaar zouden vergeleken worden. Volgens één van hen bekomt men voor de persoon met een handicap eveneens via interpretatieve weg een score waardoor de betreffende persoon mee in de 'normale' rangschikking kan geplaatst worden. Eén bevroegde ziet hier echter een groter probleem in. Er wordt aangegeven dat de scores op een verschillende manier zijn verkregen en dat de metingen een zekere onzuiverheid bezitten zodanig dat ze niet zomaar met elkaar te vergelijken zijn. Een dergelijke rangschikking zou volgens hem niet sluitend zijn.

Deze redenering kan doorgetrokken worden naar de rangschikking in het algemeen, en of deze op zich sluitend kan zijn. Het probleem van rangschikking stelt zich voornamelijk in de overheid waar men verplicht is om een rangschikking op te stellen. Een bevroegde geeft vanuit ervaring aan dat lijnmanagers in de overheid meer vragende partij zijn om het systeem van rangschikking te vergemakkelijken en een simpeler ordeningssysteem te zoeken.

3.2 Voorwaarden en hinderpalen voor het alternatieve voorstel

Peilend naar *voorwaarden* om dit alternatieve voorstel te doen gedijen, worden er verscheidene opgesomd.

Een belangrijk deel van de opmerkingen over voorwaarden behelst het principe van rollenverdeling waarin elke actor zijn/haar taak krijgt toegedicht.

Een bevroegde ziet hierin als belangrijke voorwaarde de vraag wie verantwoordelijk is voor de alternatieve procedure. Deze persoon of instantie kan dan het aanspreekpunt vormen voor de organisatie van de procedure. Als we teruggrijpen naar het voorbeeld in Canada, zien we dat daar de

consulent verantwoordelijk is voor de goede gang van zaken. Ook in het geval van de Dienst Studie-advies is er een (centrale) verantwoordelijke aangesteld. Er kan eventueel ook gedacht worden om bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid in handen van een dienst als Emancipatiezaken te leggen.

Naast de verantwoordelijkheid voor de procedure, wordt ook de bevoegdheid van de expertinstantie aangekaart. Zo kwam er naar boven dat niet alle personen met een handicap zomaar een aangepaste procedure dienen te hebben. Dit is afhankelijk van de te testen criteria en van de methodes die gebruikt worden. De expertinstantie kan hierin een adviserende rol spelen.

De attitude en de openheid van werkgevers wordt door verscheidene partijen als een belangrijke voorwaarde aanzien. Verscheidene bevrageden geven expliciet aan dat dergelijke instelling van belang is, zeker ook voor de inwerking en tewerkstelling van personen met een handicap. Een bevragee ziet hier voornamelijk de weerstand van afdelingen als een hinderpaal.

Ook de manier waarop een dergelijke procedure wordt aangegeven aan organisaties en bedrijven lijkt hierbij van belang. Dergelijke procedure opleggen geeft misschien minder kans op slagen dan ze te stimuleren.

Er wordt aangekaart dat men enkel kans op slagen ziet als er wat garanties ingebouwd worden. Zo zou over het bestaan van deze procedure een standaard communicatie moeten gebeuren zodat iedereen ten allen tijde kan weten dat dergelijke alternatieve procedure bestaat.

Op zoek naar *hinderpalen* worden er door de bevragee instanties ook enkele geopperd.

De belangrijkste hinderpaal die door bijna iedereen wordt geopperd is de financiële kwestie. Verscheidene instanties maken melding van dit probleem met de vraag wie het kostenplaatje verbonden aan dergelijke alternatieve procedure dient te betalen. Een bevragee stelt hierbij dat alle 'normale' kosten die verbonden zijn aan de selectieprocedure ten laste van de werkgever vallen maar dat elk supplement voor aanpassing voor de rekening van de overheid dient te vallen. Een andere instantie geeft aan dat dergelijke dienst betalend zou moeten zijn, en dat dit tevens een erkenning zou inhouden van privé-initiatief dat reeds bestaat. Een andere bevragee geeft daarentegen te kennen dat dit advies gratis zou moeten zijn.

Verder worden bijkomende hinderpalen van deze alternatieve procedure gezien in het schenden van het gelijkheidsprincipe. Het zou op die manier ook artificieel kunnen worden. Dit moet begrepen worden als zou dergelijke procedure weerstand kunnen opwekken bij afdelingen vanuit de gedachte dat ze de persoon met een handicap een kans moeten geven, maar eigenlijk iemand anders nodig hebben. Verder zou een alternatieve procedure als deze, met inschakeling van een expert, de procedure wel kunnen verzwaren.

De tijdsinvestering wordt ook aangestipt als mogelijke hinderpaal. Hoeveel tijd dient hierin geïnvesteerd te worden, en is dergelijke tijdsinvestering te verantwoorden voor bijvoorbeeld kortdurende contracten of contractuele functies. Een bevragee geeft hierbij aan dat men moet oppassen dat in dat geval de persoon met een handicap niet zomaar mag uitvallen in het cascadesysteem.

Bijkomend worden hinderpalen naar het statuut van de experts geformuleerd. Er wordt aangedragen dat het wel eens kan duren eer men dergelijke experts gevonden heeft. Een andere bevragee duidt op de mogelijkheid dat de autoriteit van de expert wel eens door één van de partijen in twijfel kan getrokken worden.

Verder wordt als hinderpaal ook genoemd dat de persoon met een handicap geneigd kan zijn om geen aanpassingen te vragen, zelfs al zijn die nodig. Een bevragee stelt dat dit probleem zich oplost als men een standaard communicatie voert waarbij men de keuzevrijheid laat aan de persoon met een handicap zelf, waarbij die duidelijk de gevolgen van al of niet aanpassing kent. In dit kader wordt ook gezegd dat men een persoon met een handicap niet kan tegenhouden om aan een normale procedure mee te doen. Het kan, volgens de bevragee, zelfs goed zijn voor hun eigenwaardegevoel.

3.3 Fundamentele bedenkingen bij het voorstel

Een eerste fundamentele bedenking betreft de zogenaamde inbreuk op het gelijkheidsbeginsel. De discussie hieromtrent lijkt af te hangen van de interpretatie van dat beginsel. Er kan bijvoorbeeld een strikte interpretatie op nagehouden worden die erin bestaat dat alles, en ook de manier waarop de testing gebeurt, gelijk dient te zijn. Anderen, duiden op het belang van een gelijkwaardige screening dat afwijkingen of aanpassingen op de klassieke normering impliceert. Ze koppelen hier ook aan vast dat het zinvol kan zijn om reacties van andere sollicitanten op voorhand te proberen in te schatten. Mogelijke reacties van andere sollicitanten is een argument om dergelijke alternatieve procedure ook elders te organiseren.

Er wordt verder aan deze discussie toegevoegd toe dat men naar gelijkheid moet kijken vanuit het principe van gelijke kansen. De voorgestelde alternatieve procedure is geen gelijke procedure, maar dit wordt volgens hen gerechtvaardigd door het feit dat men niet met een gelijke situatie te maken heeft. Een bevragee dringt aan op een flexibele toepassing om te kijken of andere methodes kunnen ingezet worden voor de screening van personen met een handicap, zoals het voorstel hier terzake.

Verscheidene instanties duiden er expliciet op dat dit voorstel, met inachtnaam van de geopperde bedenkingen, een goed voorstel is. Op dergelijke wijze kan de persoon met een handicap een kans krijgen op een eerlijke testing.

Hierop komen wel wat kritische randbemerkingen. Een bevragee geeft aan dat men door het installeren van een dergelijke procedure op een breder maatschappelijk vlak niet tegemoet komt aan het inclusiebeginsel. Het feit dat gehandicaptenorganisaties hier voor te vinden zijn is voor de bevragee niet vreemd gezien de historiek in België. Welke weg men hier in dient te volgen is dan een politieke beslissing.

Verder stelt men zich ook de vraag of tests uiteindelijk wel goede uitsluitingscriteria vormen. Dit argument behelst de relevantie van testing. Ook een andere bevragee gaat in op deze bedenking en geeft aan dat testen als zodanig een soort van norm-mens impliceren. De fundamentele vraag is verder vervolgens hoe een maatschappij met meerdere normen kan omgaan. Deze vraag laat zich ook vertalen in: “Willen we de gelijkheid bevorderen of de norm behouden?”. Ook hier speelt de politiek vervolgens een rol.

Een organisatie oppert de vraag of het mogelijks verplichten van een dergelijke procedure geen negatief effect zou hebben op de persoon met een handicap zelf. Zou de doelgroep op die manier niet uitgerangeerd worden?

Zoals reeds aangegeven staat een selectieprocedure niet op zichzelf. Er is de mentaliteit en de cultuur van de werkgever die als belangrijk punt al werd aangegeven. Maar het is ook belangrijk om te kijken naar de instroom van personen met een handicap. Zijn er in die instroom drempels te identificeren, en, zo ja, kan daar aan gewerkt worden? Als er nu immers weinig personen met een handicap in het normaal economisch circuit instromen, dan ligt de problematiek misschien niet alleen bij het selectiegebeuren en moet de energie misschien elders in gestoken worden.

Dit sluit aan bij eerder vermelde reacties waarbij begeleiding voor en na de selectie van belang zijn. Hiertoe bestaan er reeds initiatieven.

4. Afsluitend

Op basis van de bevindingen uit het vorige hoofdstuk, hebben we geopteerd om een alternatieve vorm van screening voor te stellen voor personen met een handicap. Belangrijk in dit voorstel is dat gezocht werd naar een methode waardoor personen met een handicap meer garanties zouden kunnen krijgen op een eerlijke screening. Een bespreking van dit voorstel met verschillende partijen ontsluitte relevante suggesties en bedenkingen die mee als voedingsbodem voor de beleidsaanbevelingen kunnen dienen.

Hoofdstuk 4: Synthese en beleidsaanbevelingen

Synthese

In dit onderzoek begonnen we met een zoektocht naar aanpassingen die zouden kunnen verleend worden aan personen met een handicap bij het afleggen van cognitieve vaardigheidstests in een selectieprocedure. Hiertoe hebben we verscheidene methodes gebruikt. Na een literatuurstudie waar de klemtoon lag op reeds gevoerd onderzoek en op bestaande richtlijnen rond selectie van personen met een handicap, hielden we een eerste informatieronde met experts om informatie terzake te kunnen reveleren. Teneinde input te krijgen van personen met een handicap interviewden we 18 personen met een verschillende handicap rond hun ervaringen met selectieprocedures. Afsluitend organiseerden we een tweede gespreksronde met relevante gesprekspartners.

De literatuurstudie toonde aan dat rond het onderwerp weinig onderzoek gebeurd is en dat weinig bekend is over de effecten van aanpassingen op technische componenten van tests als betrouwbaarheid en validiteit. De experts in de eerste informatieronde drongen er in de gesprekken op aan om te zoeken naar een gedegen aanpak inzake selectie van personen met een handicap.

De huidige selectiepraktijken in de overheid en voornamelijk de ervaringen van personen met een handicap laten blijken dat er nu geen duidelijk beleid bestaat omtrent het verlenen van aanpassingen. Verscheidene personen met een handicap geven aan dat ze in de ene situatie wel en in de andere situatie geen aanpassingen toegestaan krijgen. Indien de aanpassingen toegestaan worden zijn ze meestal wel op maat van de persoon zelf.

Het niet consequent toepassen van een bepaalde strategie staat een eerlijke screening voor elke kandidaat met een handicap in de weg. Het slechts incidenteel bevragen en verlenen van aanpassingen staat immers gelijke kansen in de weg. Een kritieke factor lijkt hier de aanmelding van het al of niet hebben van een handicap.

Doorheen het project werd duidelijk dat er nood was aan een fundamentele onderbouw waarin basiselementen voor een eerlijke en gelijkwaardige screening voor personen met een handicap moeten vervat zitten. Dit overstijgt op zich de concrete problematiek van redelijke aanpassingen binnen testing, maar is een primaire en noodzakelijke voorwaarde als dusdanig. De bevindingen uit de gesprekken met experts, selectie-instanties, de personen met een handicap en de literatuurstudie hebben voor een andere aanpak gezorgd in het onderzoek. Het op zoek gaan naar aanpassingen voor de specifieke situatie van cognitieve vaardigheidstests werd ingeruild voor een alternatieve aanpak op het meer algemene niveau van de selectieprocedure. De volgende overwegingen hebben een doorslaggevende rol gespeeld in het formuleren van een ‘alternatief’ voorstel:

- De grote moeilijkheid – bijna praktische onmogelijkheid – van effectonderzoek van redelijke aanpassingen op technische componenten als validiteit en betrouwbaarheid, zeker in een klein landsgedeelte als Vlaanderen;
- Het principe dat iedereen eenzelfde eerlijke kans dient te krijgen binnen een selectieprocedure;
- Het achterwege blijven van een systematisch en coherent beleid terzake;
- De aanbevelingen vanuit de richtlijnen en de gesprekken om op een onderbouwde manier te werk te gaan.

Op deze manier werd een voorstel tot alternatieve selectieprocedure voor personen met een handicap opgemaakt dat bevestigd werd in een tweede gespreksronde met verschillende partijen. De

kanttekeningen die bij het voorstel gezet werden, zorgden voor het scherper krijgen van het voorstel.

Beleidsaanbevelingen

Het installeren van een alternatieve selectieprocedure

De aanbevelingen die hier naar voren geschoven worden, betreffen voornamelijk aanbevelingen op het niveau van de selectieprocedure zelf. Als men als overheid in haar selectieprocedure meer garanties wil bieden op gelijke kansen voor personen met een handicap dan nu het geval is, dan is een meer consequente aanpak noodzakelijk.

Het basisvoorstel vanuit dit onderzoek is om een procedure te installeren waarin personen met een handicap op een alternatieve manier kunnen gescreend worden. De kernelementen van deze alternatieve procedure betreffen de consequente inschakeling van een expertinstantie die samen met de consultant van de organisatie de procedure uitvoert en het gebruik daarbij van een multi-methodische aanpak waarbij alternatieven voor tests worden gebruikt. De expertinstantie zal doorheen enkele fases samenwerken met de consultant van de organisatie.

Dergelijke procedure zou bestaan uit zes fasen. Deze zullen hieronder uiteengezet worden, met telkens een vermelding van noodzakelijke voorwaarden voor succes die hieraan gekoppeld zijn. Bijkomend worden de te nemen beleidsacties en –keuzes expliciet toegelicht. Na deze beschrijving zullen nog enkele belangrijke voorwaarden over de hele procedure beschreven worden.

De verschillende fasen in de procedure: voorwaarden en acties

1. In een eerste fase gebeurt de identificatie van de handicap. Personen met een handicap moeten de kans krijgen om zich aan te melden als persoon met een handicap en daarmee aan de organisatie duidelijk maken dat mogelijks aanpassingen nodig zijn voor de selectieprocedure.

VOORWAARDEN

Een belangrijke *voorwaarde* hiertoe is dat de mogelijkheid tot een alternatieve procedure gekend is bij de persoon met een handicap. Dit kan door dit standaard te communiceren bij wervingsacties of door dit extra te bevragen op het sollicitatieformulier dat de kandidaten dienen in te vullen.

Een bijkomende belangrijke voorwaarde is dat de keuzevrijheid van de persoon zelf gerespecteerd wordt.

ACTIES

- Screenen en aanpassen van de huidige communicatiekanalen naar de arbeidsmarkt waarin het bestaan van een alternatieve procedure kan opgenomen worden;
- Een correcte formulering vinden van de mogelijkheid tot alternatieve procedure waarbij, door melding van coördinaten, personen met een handicap hierover meer informatie kunnen verkrijgen;
- In de communicatie het belang van keuzevrijheid van de persoon zelf onderstrepen;
- Screenen en aanpassen van de bestaande documenten, zoals sollicitatieformulieren, waarin de mogelijkheid tot deelname aan een alternatieve procedure vermeld wordt zodanig dat de persoon met een handicap zijn/haar keuze hiervoor kan bekend maken.

2. In een tweede fase zou, afhankelijk van de aangemelde handicap, een expertinstantie worden ingeschakeld door de organisatie.

VOORWAARDEN

Een belangrijke *voorwaarde* is het statuut van en het verwachtingspatroon naar de expertinstanties duidelijk te formuleren. In het onderzoek wordt gepleit voor het selecteren van expertinstanties op basis van twee basiscriteria, zijnde expert zijn in diagnose en ervaring hebben in het werken met personen met een handicap. In de gevoerde gesprekken worden meermaals de bestaande consultatiebureaus als mogelijke partners hierin aangehaald. Dit moet verder onderzocht worden. Ook wat extra criteria dienen te zijn voor expertise-instanties dient onderzocht te worden. Zo kan bijvoorbeeld onafhankelijkheid als criterium voor een expertise-instantie van bijkomend belang zijn.

Bijkomend kan gedacht worden aan een soort erkenning van expertinstanties waardoor deze geïdentificeerd worden als mogelijke partners in de alternatieve procedure.

ACTIES

- Uitklaren aan welke (bijkomende) criteria expertinstanties dienen te voldoen;
- Beslissen welke instanties voor welk type handicap als expertinstantie kunnen fungeren;
- De mogelijkheid nagaan of er een erkenning van dergelijke instanties nodig is.

3. In een derde fase maakt de expertinstantie een inschatting van de handicap, waarbij, samen met de persoon met een handicap, nagegaan wordt welke aanpassingen nodig zijn gedurende de selectieprocedure. Vermits handicaps persoonspecifiek zijn, zullen ook de aanpassingen op maat van de persoon moeten bekeken worden. Het resultaat van deze inschatting kan ook zijn dat men besluit dat er geen specifieke aanpassingen dienen te gebeuren.

VOORWAARDEN

Een belangrijke *voorwaarde* hierbij is dat de expertinstantie genoeg expertise en kennis dient te bezitten of kan inschakelen voor de correcte inschatting en de daarmee gepaard gaande handicapspecifieke aanpassingen die tijdens de verdere procedure dienen doorgevoerd te worden.

Cruciaal is verder een duidelijke afbakening te hebben van wie wel en wie niet aanspraak kan maken op de alternatieve procedure. In de gesprekken wordt enkele keren verwezen naar de Vlaams Fonds-definitie van een handicap. Hiermee vallen echter wel enkele categorieën uit de boot. Dit moet verder onderzocht worden.

Hierbij dient verder bekeken te worden of het mogelijk is om een soort attest af te leveren of een dossier te maken van de persoonlijke aanpassingen voor een persoon met een handicap zodanig dat deze niet steeds opnieuw voor elke verschillende procedure opnieuw dient ingeschat te worden.

ACTIES

- Een duidelijke afbakening en definitie van wie in aanmerking komt voor de alternatieve procedure;
- Indien een bestaande definitie, zoals de Vlaams Fonds-definitie, gehanteerd wordt, nagaan welke categorieën niet in aanmerking komen en hierbij nagaan of deze al of niet in aanmerking zouden mogen komen;
- De mogelijkheid nagaan of, binnen een bepaalde context, een soort attest kan afgeleverd worden voor persoonlijke aanpassingen.

4. In een vierde fase kan op basis van de beschikbare gegevens uit de vorige fase door de expertinstantie, voor ongewijzigde functiecriteria, een set van adequate methodes samengesteld worden. De gebruikte methodes dienen een duidelijke link met de te testen functiecriteria te behouden. Het is hierbij van belang dat precies geweten is welke criteria in de functie van belang zijn én welke kennis en vaardigheden van de persoon worden vereist om deze functie te kunnen invullen. Dergelijke functie-analyse is, zoals in elke selectieprocedure, een basisvereiste om een correcte selectie te kunnen starten.

VOORWAARDEN

Twee belangrijke *voorwaarden* zijn hieraan gekoppeld. Ten eerste dient men ervoor te zorgen dat voor eenzelfde set van functiecriteria de gestelde norm niet mag verlaagd worden. Geen verlaging van de norm betekent het niet veranderen van het uiteindelijke beslissingscriterium. Met norm bedoelen we de vereisten die verlangd worden in de functie, en de vaardigheden en kennis die daar aan kandidaatzijde tegenover moeten staan. Er dient wel rekening gehouden te worden met mogelijke aanpassingen van de job voor personen met een handicap. In dat opzicht moet kunnen nagegaan worden welke aanpassingen kunnen zorgen voor een adequaat functioneren in de functie, zoals bijvoorbeeld inschakeling van specifieke hulpmiddelen, alternatieve werkwijzen, taak- of tijdschikkingen, inschakeling van assistentie, enz. waarbij subsidies ondersteunend kunnen zijn.

Ten tweede moet hier ruimte zijn om alternatieve methodes, zoals bijvoorbeeld kwalitatieve inschattingen, te gebruiken indien de aanwezige tests niet voldoende kunnen aangepast worden.

ACTIES

- Ruimte voorzien voor het werken met alternatieve, kwalitatieve methodes (zie ook actie bij het gelijkheidsbeginsel);
- Steeds nauwgezet de functierelevante criteria in kaart brengen door middel van een degelijke functie-analyse waarbij eveneens de vereiste vaardigheden en kennis langs kandidaatzijde worden vastgelegd. De gestelde eisen en criteria mogen op zich geen discriminatie inhouden.

5. In een vijfde fase gebeurt de testafname zelf door de expertinstantie, in samenwerking met de organiserende selectie-instantie, met behulp van de gekozen methodes waarin tegemoetgekomen wordt aan de aanpassingen die nodig zijn voor de persoon met een handicap. Ook de interpretatie van de test gebeurt in deze fase.

VOORWAARDEN

Een belangrijke *voorwaarde* hierbij is dat consequent met de aanpassingen ook de interpretatie op een systematische manier verloopt. Indien dit niet gebeurt wordt de bestaansreden van de alternatieve procedure ondermijnd.

ACTIES

- De interpretatie consequent met de aanpassingen uitvoeren.

6. In de laatste, zesde fase wordt door de organisatie de beslissing genomen over wie wordt aangenomen voor de specifieke functie. In deze fase komen de eindkandidaten van de alternatieve en gewone procedure tesamen en dient er een keuze gemaakt te worden op basis van de resultaten uit de vorige fase.

VOORWAARDEN

Een belangrijk probleem is dat er bij de selectie in de overheid een strikte rangschikking gehanteerd wordt voor de ordening van de kandidaten. Vermits er in de alternatieve procedure met aanpassingen en mogelijks andere methodes wordt gewerkt dan in de normale procedure wordt het gebruik van een strikte rangschikking moeilijk. Een belangrijke *voorwaarde* is dat men uitkijkt naar een alternatief systeem voor rangordening dat meer flexibiliteit toelaat. Een mogelijkheid is om te werken met een categorieënsysteem waarin aangeduid wordt hoe geschikt de persoon is (bijvoorbeeld: zeer geschikt – geschikt – onvoldoende geschikt – niet geschikt). Dit veronderstelt echter een juridische wijziging.

ACTIES

- Het herbekijken en herformuleren van het bestaande categorieënsysteem dat een strikte rangschikking vereist;
- Een alternatief van categorisatie formuleren en dit voorstellen aan de bevoegde instanties voor wijziging.

Voorwaarden en acties op het niveau van de procedure

Naast de voorwaarden die gekoppeld zijn aan een fase, zijn er ook voorwaarden die moeten geformuleerd worden op het niveau van de selectieprocedure zelf.

Een eerste belangrijke voorwaarde voor selectie in de overheid, is de interpretatie van het gelijkheidsbeginsel scherp en duidelijk maken. Uit het onderzoek blijkt dat dit beginsel zeer strikt wordt geïnterpreteerd, zodanig dat elke vorm van aanpassing onmogelijk is. De vraag is evenwel of gelijkheid gewaarborgd wordt door een dergelijke strikte interpretatie, gezien men eigenlijk van een verschillende situatie vertrekt (met en zonder handicap). Als men gelijke kansen wil nastreven, dient men waarschijnlijk niet zozeer te kijken naar gelijkheid van middelen (in casu, de testen de procedure) maar naar gelijkheid van doel (in casu, wat een alternatieve aanpak kan verrechtvaardigen). De interpretatie van dit beginsel is ook in de rechtsleer onderhevig aan heel wat discussie, maar hierin duidelijkheid brengen voor de situatie van selectie is noodzakelijk voor de adequate invoering van een alternatieve procedure voor personen met een handicap.

ACTIE

- Duidelijkheid brengen in de interpretatie van het gelijkheidsbeginsel. Wat wordt met 'gelijkheid' bedoeld?

Een tweede belangrijke voorwaarde is het uitklaren wie de kosten van een dergelijke procedure op zich zal nemen. Dit blijkt een belangrijk struikelpunt dat aangehaald wordt door de verscheidene instanties in de tweede gespreksronde. Het voorstel is hier om er een gedeelte kost van te maken tussen de organiserende selectie-instantie en de overheid. Enkel het ruimte maken voor genoeg mensen en middelen kan dit voorstel doen slagen.

ACTIE

- Duidelijk aflijnen wie welk gedeelte van de mogelijke meerkost van de alternatieve procedure dient te bekostigen.

Een derde belangrijke voorwaarde op het niveau van de procedure is een duidelijke rollenverdeling op te maken voor de verschillende partijen die betrokken zijn. Dit zijn de organiserende selectie-instantie, de expertinstantie en de persoon met een handicap zelf. Het is van belang dat er een

eindverantwoordelijke voor de procedure wordt aangeduid die de kwaliteit van de procedure kan bewaken. Vermits de selectie-instantie en de expertinstantie direct betrokken partijen zijn, is het aangewezen om de verantwoordelijkheid te leggen bij een meer centrale instantie zoals bijvoorbeeld de Dienst Emancipatiezaken in de Vlaamse Overheid. Dergelijke verantwoordelijkheid dient niet te impliceren dat zij steeds aanwezig moeten zijn, maar dat zij wel als aanspreekpunt voor de verschillende partijen fungeren.

De Dienst Emancipatiezaken kan tevens het initiatief nemen om de procedure op regelmatige basis te evalueren en in functie daarvan verbeteringen voorstellen. Het documenteren van ervaringen met deze procedure in een soort kennisbank kan hierbij ondersteunend werken. Op die manier kan in de toekomst gewerkt worden aan een pro-actief beleid terzake.

ACTIE

- Per fase van de alternatieve procedure nagaan wie welke rol kan opnemen;
- Aanduiden van een neutrale instantie die als kwaliteitsbewaker voor de procedure kan fungeren;
- Het bijhouden van een soort kennisdatabank waarin de ervaringen met de alternatieve procedure worden bijgehouden zodanig dat deze voor evaluatie en pro-actief beleid kunnen gebruikt worden.

Tot slot is het van belang om aan te stippen dat dergelijke procedure enkel tot haar recht kan komen in een (organisatie)cultuur die ook openstaat voor het werken met personen met een handicap. In die zin staat de selectieprocedure niet op zich, maar is ze ingebakken in het hele personeelsgebeuren en de cultuur van de organisatie. Enkel als HR-domeinen als onder andere functiebeschrijvingen, instroom, opleidingen, organisatiecultuur, doorstroom, ... ook worden afgesteld op het werken met personen met een handicap, kan het onderwerp van dit onderzoek ook op een correcte manier ingang vinden. Dit vereist een integrale aanpak.

ACTIE

- Acties ondernemen (sensibilisering en informatie) teneinde de cultuur en de mentaliteit van de organisatie open te stellen voor het werken met personen met een handicap;
- De problematiek van de instroom van personen met een handicap (verder) onderzoeken.

Referenties

- American Evaluation Association (1994). Guiding principles for evaluators. Afgehaald van het WWW op 24 maart 2003 www.eval.org/EvaluationDocuments/aeaprin6.html
- American Evaluation Association (2003). About Us – News. Afgehaald van het WWW op 8 juli 2003 <http://www.eval.org/News/news.htm>
- Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers (17 maart 2003). Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, *Belgisch Staatsblad*, 12844 – 12851.
- Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (24 april 2003). *Algemene antidiscriminatiewet, wet ter bestrijding van discriminatie van 6 januari 2003*, presentatie op REVA-seminarie “Het belang en de invloed van een anti-discriminatiewetgeving op de tewerkstelling van personen met een handicap in het normaal economisch circuit in de 21^{ste} eeuw”, Gent.
- Department of Justice Canada (2002). Employment Equity Act. Afgehaald van het WWW op 9 juli 2003 <http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/48928.html#rid-48937>
- Geisinger, K. F. (1994). Psychometric issues in testing students with disabilities, *Applied Measurement in Education*, 7, 2, 121 – 140.
- Geisinger, K. F. & Carlson, J. F. (1995). *Testing Students with Disabilities*. ERIC Digest.
- GRIP (2003a). Inleidende tekst Redelijke Aanpassing, Denkdag 5 april 2003. Brussel: Auteur.
- GRIP (2003b). Algemene beleidsnota: Redelijke Aanpassing, een aanzet voor de praktijk. Brussel: Auteur. Afgehaald van het WWW op 14 juli 2003 <http://www.gripvzw.be/pdfs/Alg.%20beleidsnota%20RA.pdf>
- Internationale Test Commissie (ITC) (2001). About the International Testcommission. Afgehaald van het WWW op 8 juli 2003 <http://www.intestcom.org/>
- Internationale Test Commissie (ITC), Belgische Federatie van Psychologen (BFP) en Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) (2001). *Internationale richtlijnen voor het gebruik van tests*. Afgehaald van het WWW op 6 maart 2003 van http://www.intestcom.org/itc_projects.htm
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (27 juni 1990). *Decreet houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap*, Belgisch Staatsblad, publicatiedatum 8 augustus 1990, p. 15463.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (8 mei 2002). *Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt*, Belgisch Staatsblad, publicatiedatum 26 juli 2002, p. 33262.

- Paternoster, R.H., Billen, J., Debbaut, P. & Soirée, V. (2001). *Instroom en doorstroom van personeelsleden met een handicap in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*. Onderzoeksrapport, afgehaald van het WWW op 15 juli 2003 <http://www.emancipatiezaken.be/page.asp?page=101&doc=RAPPORTDOORSTROOMHANDICONSULT%2Ezip&refpage=63>
- Phillips, S.E. (1994). High-Stakes testing accommodations: validity versus disabled rights, *Applied Measurement in Education*, 7, 2, 93 – 120.
- PROSPECT (1999). *Methodieken voor de assessment van arbeidsvaardigheden bij personen met een handicap*. Brugge: Consultatiebureaus voor gehandicapten.
- Public Service Commission (2000). Public Service Employment Act. Afgehaald van het WWW op 9 juli 2003 http://www.psc-cfp.gc.ca/staf_dot/psea-lefp/psea_e.htm
- Public Service Commission (2001). Standards for Selection and Assessment, Section 1: Generic Standards for Selection and Assessment. Afgehaald van het WWW op 9 juli 2003 http://www.psc-cfp.gc.ca/staf_dot/stand_selec/generic_e.pdf
- Public Service Commission (2002). *Guidelines for Assessing Persons with Disabilities*. Afgehaald van het WWW op 25 maart 2003 op http://www.psc-cfp.gc.ca/ppc/disability/disability_preface_e.htm
- Society for Industrial and Organizational Psychology (2002). Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures, Fourth Edition – Draft. Afgehaald van het WWW op 25 maart 2003 op <http://www.pci-pmr.com/pdf/whiteprinciple4.pdf>
- Society for Industrial and Organizational Psychology (2003). Mission Statement. Afgehaald van het WWW op 8 juli 2003 <http://www.siop.org/siophoshin.htm>
- Tenopyr, M. L., Angoff, W. H., Butcher, J. N., Geisinger, K. F., & Reilly, R. R. [American Psychological Association Division of Evaluation, Measurement and Statistics]. (1993). Psychometric and assessment issues raised by the American with Disabilities Act (ADA). *The Score*, 15 (4), 1-2 en 7-15.
- Treasury Board of Canada (2000). Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities. Afgehaald van het WWW op 14 juli http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_852/cwwed_e.asp
- Van Hove, G. (1997). De nieuwe definitie van verstandelijke handicap volgens de American Association on mental retardation: het ei van Columbus? In: *De stem van de ouders*, 7, 3-7.
- VEV (14 mei 2003). Hiaten in discriminatiewet. WWW-document afgehaald op 23 mei 2003, www.vev.be/tekst.asp?ID=987&Rel=
- VBO (18 maart 2003). Anti-discriminatiewet in het Staatsblad: gevaarlijk voor ondernemingen. WWW-document afgehaald op 23 mei 2003, www.vbo.be/attachments/ATT5325.DOC
- Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) (1999). *Registratielijst VFSIPH*. Brussel: Auteur.

- Willingham, W. W. (1989). Standard testing conditions and standard score meaning for handicapped examinees. *Applied Measurement in Education*, 2, 97-103.
- Zurcher, R. & Bryant, D.P. (2001). The validity and comparability of entrance examination scores after accommodations are made for students with LD, *Journal of Learning Disabilities*, 34 (5), 462-471.

Bevraging Personen met Handicap

Naam:
Type handicap:
Telefoonnummer:

| Gebeld op | OK / Verdere afspraak |
|-----------|-----------------------|
| | |

Inleiding

Bevraging:

- Kadert binnen de recente problematiek van redelijke aanpassingen
- Zicht krijgen op ervaringen en percepties van personen zelf
- Telefonisch omwille van interactie
- Tijd: 15-tal minuten
- Anonimiteit van de gegevens

Type handicap

Omschrijving type handicap:

.....

Vragen in verband met selectieprocedure

Hebt u zich ooit gediscrimineerd gevoeld binnen een selectieprocedure omwille van uw handicap?
Ja / Neen

Hoe uitte die discriminatie zich?

.....

Hebt u (nog andere) negatieve ervaringen met selectieprocedures? Zoja, welke?

.....

Hebt u positieve ervaringen gehad met selectieprocedures? Zoja, welke?

.....

Zijn er aanpassingen voor uw handicap toegestaan? Zoja, welke? Vond u deze redelijk?
 (aanpassingen: in instructies, andere test, hulpmiddelen,...)

.....

Gevoel dat u uw kwaliteiten hebt kunnen laten gelden?

.....

Hebt U hulp gehad van personen/federaties tijdens de selectieprocedure? Zoja van wie en hoe uitte die hulp zich?

.....

Indien niet, hebt u er nood aan gehad? En welke persoon/instantie zou zich hiertoe het beste lenen?

.....

Hebt u mogelijks voorstellen naar alternatieven van screening toe? (bijv. experts van CB's,...)

.....

Slot

Tot slot. Hebt u nog vragen, bedenkingen, suggesties in verband met het onderwerp of naar het onderzoek toe?

Hartelijk dank voor uw medewerking.

Scenario voor screening van personen met een handicap

4.1 Aanzet

In ons project zijn we op zoek naar manieren waarop discriminatie voor personen met een handicap in een selectiesetting kunnen weggewerkt worden. Eén van de mogelijkheden hierin is het toestaan van redelijke aanpassingen zoals bijvoorbeeld het aanbieden van tests in braille, het voorzien van dovertolken, enz.. Er stelt zich echter een probleem bij het achterhalen van het effect van deze aanpassingen op de normering. Een onderzoeksprobleem dat zich met andere woorden bij elke aanpassing stelt. Uit de literatuur en uit gesprekken met mensen uit het veld, blijken de voornaamste punten terzake:

- De diversiteit van handicaps geeft een diversiteit van aanpassingen, wat enkel grootschalige onderzoeken als mogelijkheid geeft;
- De moeilijkheid om dergelijke onderzoeken te voeren (bijv.: het te kleine aantal mensen per doelgroep in Vlaanderen/ België om de testen op te valideren);
- De roep en aanbevelingen om in een screening op een individuele, aangepaste manier te werken;
- Richtlijnen voor het inschakelen van experts.

Het uittesten en hard maken van het effect van redelijke aanpassingen op het gehele standaardisatieproces is dus theoretisch mogelijk, maar kampt met heel wat praktische moeilijkheden. We willen in dit onderzoek dan ook pleiten voor een alternatieve aanpak en deze aanpak verder toetsen bij betrokkenen om te zien waar er zwaktes zijn en aanvullingen kunnen gebeuren.

4.2 Alternatieve procedure

Hieronder tekenen we het scenario uit voor een dergelijke procedure dat we ter discussie willen voorstellen. Het is een sneuvelvoorstel waaruit dan aanvullingen, verbeteringen en suggesties kunnen vloeien die verder in het onderzoek kunnen meegenomen worden.

Het voorstel is om voor personen met een handicap een alternatieve selectieprocedure in het leven te roepen waardoor op een aangepaste manier kan geselecteerd worden met bijstand van expert-instanties.

Procedure indien een persoon met een handicap solliciteert:

1. Identificatie van de persoon met een handicap: zelf, door de organisatie of via een derde
2. Een expertise-instantie inschakelen met als criteria voor expertise:
 - a. ervaren zijn in testing
 - b. de groep personen met een handicap kennen en kunnen inschatten
3. De inschatting van de handicap
4. Testing van de kandidaat, waarbij zoveel mogelijk bij de gewone selectieprocedure wordt aangeleund inzake testing en testmethodes. Wel niet de klassieke normering gebruiken, maar waar nodig interpretatief werken.
5. Testafname zelf
6. Beslissing van het al of niet aannemen van de kandidaat

Sleutelement hierin is duidelijk de inschakeling van een derde expertinstantie doorheen de procedure. Wie, wat en hoe vormt onderwerp van de volgende stappen in het onderzoek.

Vragen die we bij deze procedure willen stellen:

- Is dit een haalbaar alternatief?
- Met betrekking tot de experts:
 - o In welke fase(s) zouden expertinstanties moeten ingeschakeld worden?
 - o Wie kan voor u expertinstantie zijn? (kan ook niet bestaand zijn)
 - o Bijkomende eisen/ eigenschappen waar de expert aan moet voldoen?
- Welke hinderpalen kunnen in deze procedure aan de orde zijn? (praktisch, juridisch, ethisch,...)
- Wat zijn voordelen van dergelijke procedure?
- Andere thema's die in dit kader aan bod dienen/ moeten komen?

*Guidelines for
Assessing Persons with Disabilities*

Appendix A
Vision Loss

A. Candidates with Vision Loss

1. What **type of vision loss** does the candidate have?

- Blind (unable to access print, even with magnification)
- Partially sighted (specify particular eye condition if relevant):
- Low Vision: _____
- Lack of peripheral vision: _____
- Lack of central vision: _____
- Vision in one eye: _____
- Other: _____
- Deaf-blind
- Other vision limitations: _____

2. If the candidate is **blind**:

1) Does the candidate use **Braille**?

Yes

No

Grade of Braille used: Grade II ("abridged") Grade I ("simple")

Specify level of proficiency _____

Note: Consider whether Braille is a preferred method under 2) below.

2) What **methods (adaptive technology, format or services)** does the candidate normally use for the following? (Specify as many as apply)

For accessing textual information?

Computer screen reader:

"Jaws":

Other (specify type): _____

Reader (person reading text aloud)

Braille text

Refreshable Braille display

Other: _____

For recording short answers or taking notes?

Reader or scribe

Computer

Braille note-taker

Slate and stylus

Perkins Brailler

For writing documents and editing work?

Computer, editing document using screen reader

Computer, editing document using refreshable Braille display

Computer, editing document using Braille printer

Scribe

Combination: _____

Other: _____

3) Does the method of reading printed material involve an element of **fatigue**?

Yes

No

If yes, how often are breaks required? Every _____ minutes or _____ hours.

4) **Accommodations received in past assessments** (hardware, software, breaks, etc.)?

Include candidate's comments on effectiveness.

5) **Requested accommodations** for the current assessment:

6) Does the candidate use a **guide dog**?

Yes

No

If yes, any special arrangements:

3. If the candidate is **partially sighted (low vision)**:

1) **Extent** of vision / functional limitations:

Central vision:

Peripheral vision:

2) Is the eye condition associated with any other medical condition or disability?

Yes

No

If yes, specify: _____

3) Is the condition stable?

Yes

No

4) Does the individual read **Braille**?

Yes

No

Grade of Braille used: Grade II ("abridged") Grade I ("simple")

Specify level of proficiency _____

5) Does the individual benefit from **magnification**?

Yes

No

If yes, minimum acceptable font size: _____

Preferred format:

Electronic format

Large print text materials

Other: _____

6) **Adaptive technology** normally used (specify make and model):

ZoomText: _____

Other screen magnification software: _____

Closed-circuit television: _____

Magnifying lens: _____

Other: _____

7) **Speed of reading** using preferred format:

Normal _____ Slower _____

Speed of **writing** by hand:

Normal _____ Slower _____

Speed of **keyboarding**:

Words per minute _____

8) Does the method of reading printed materials involve an element of **fatigue**?

Yes

No

If yes, how often are breaks required? Every _____ minutes or _____ hours.

9) Is the vision affected by **lighting or glare**?

Yes

No

If yes, what accommodations are needed? _____

10) Vision affected by qualities of **print and paper**?

spacing of print?

type of paper (shiny v. matte)?

colour of paper?

colour of ink?

Accommodations:

4. If the candidate is **deaf-blind**

(Refer also to Sections A-2 and B-2 of this Appendix.)

1) Will an **intervenor for the deaf-blind** be required for this assessment?

Yes

No

Note: Arrange for an intervenor through Public Works and Government Services Canada.

2) What is the candidate's usual **mode of communication**?

May include a combination of the following, which can be provided by an intervenor:

Tactile sign language

Visual sign language

Tactile finger spelling

Braille

Large-print notes

Other:
