



Vlaanderen
is werk

HANDICAP EN ARBEID

DEEL II

BELEIDSONTWIKKELINGEN

UPDATE maart 2015

Erik Samoy

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

Inhoudsopgave

1. Het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van mensen met een handicap	5
2. Regulerende sturing	7
2.1 De Federale Overheidsdiensten	7
2.2 De Vlaamse Gemeenschap	10
2.3 De lokale besturen	16
2.4 Antidiscriminatiewetgeving en 'Redelijke aanpassingen'	17
2.5 Handicap en het EAD-beleid	23
2.6 Het VN-Verdrag	25
3. Compenserende sturing	27
3.1 (Beroeps-)revalidatie	27
3.2 De Trajectwerking voor arbeidsgehandicapten	28
3.3 De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)	45
3.4 Aanpassingen aan de arbeidsomgeving	53
4. Vervangende sturing	55
4.1 De beschutte werkplaatsen	55
4.2 Sociale Werkplaatsen	59
4.3 Arbeidszorg	60
4.4 Arbeidsgehandicapten in andere programma's	61
4.5 Ontwikkelingen in de vervangende sturing	64
5. Besluit	67
Bibliografie	69

Lijst van gebruikte afkortingen

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

Inleiding

Al sinds enkele jaren brengt het Departement Werk en Sociale Economie regelmatig verslag uit over de stand van zaken inzake Handicap en Arbeid. In het eerste deel van de nota Handicap en Arbeid is informatie bijeengebracht over de situatie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt. In het voorliggende tweede deel wordt het beleid beschreven en geanalyseerd.

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

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

De traditionele maatregelen zoals screening en assessment, trajectbegeleiding en beroepsopleiding hebben sinds 2008 heel wat nieuwe ontwikkelingen doorgemaakt, evenals de loonkostensubsidieregelingen. Het sluitstuk van het beleid, de beschutte tewerkstelling blijft een zeer belangrijke plaats innemen, maar enkele andere programma's in de sociale economie bieden ook kansen aan mensen met een handicap.

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

1. Het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van mensen met een handicap

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

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

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

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

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

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

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

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

Het beleid met het oog op arbeidsmarktintegratie van gehandicapten werd geconcipeerd in de jaren vijftig van de vorige eeuw en is tussen de jaren zestig en de jaren negentig geleidelijk aan uitgewerkt, zonder dat er fundamentele koerswijzigingen optraden. Het was een mix van de verschillende vormen van sturing, waarin de integratie op de reguliere arbeidsmarkt, vooral via compenserende sturing, voorop stond in het discours. Er werd van uitgegaan dat gehandicapten die door revalidatie en scholing (opnieuw) arbeidsgeschikt zijn gemaakt en op een gerichte wijze worden geplaatst, eventueel met financiële en materiële ondersteuning, zich vlot integreren zonder dat (veel) dwingende regelingen nodig zijn. Indien deze strategie toch niet slaagt, was er nog de beschutte tewerkstelling als laatste toevluchtsoord. In de praktijk werd de beschutte tewerkstelling echter een in verhouding erg zwaar sluitstuk, terwijl andere vormen van interventie lange tijd onderontwikkeld bleven (voor een uitvoerige analyse van de hele ontwikkeling, zie : Samoy, 1998). Vanaf het begin van de jaren negentig, maar vooral na 2000, komt een ander discours op de voorgrond, met nieuwe begrippen zoals 'evenredige participatie', 'gelijke rechten en antidiscriminatie' en 'diversiteitbeleid'. Dit heeft tot enkele nieuwe regelingen en initiatieven geleid, die de traditionele aanpak aanvullen en het geheel van de interventies in een nieuw kader plaatsen. Bovendien is het hele institutionele kader waarbinnen vele maatregelen uitvoering krijgen sinds 2006-2008 grondig gewijzigd. Zoals we zullen zien markeert dit de overgang van een categoriaal naar een inclusief beleid.

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

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

2. Regulerende sturing

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

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

2.1 De Federale Overheidsdiensten

Sinds 1999 is de wettelijke basis voor de verplichte tewerkstelling in (sommige) Federale overheidsdiensten niet langer art. 21 van de Wet op de sociale reclassering van de mindervaliden uit 1963 en het Koninklijk Besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de Rijksbesturen, maar de Wet houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken (22-03-1999). Die wet preciseert in art. 25 dat sommige Federale overheidsdiensten een aantal gehandicapten in dienst moeten nemen, zonder het aantal aan te geven, noch de nadere regels voor de indienstneming en de arbeidsvoorwaarden. De Federale ministerraad van 25-02-1999 had in uitvoering van die wet een ontwerp van Koninklijk Besluit goedgekeurd tot actualisering van het aanwervingsbeleid van gehandicapten in Rijksbesturen. Ten minste 2,5% van het totale aantal statutaire betrekkingen moesten bestemd zijn voor gehandicapten die bovendien een beroep zouden kunnen doen op een begeleidingsambtenaar die moet toezien op de aanpassing van hun arbeidspost en de toegankelijkheid van de lokalen. Dit Besluit is echter nooit in het Staatsblad gepubliceerd waardoor de oude regeling uit 1972 nog van kracht bleef. Het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingselectie en met betrekking tot de stage bepaalt wel voorwaarden voor de indienstneming. Het schrijft voor dat personen met een handicap naar aanleiding van examens bij SELOR op een afzonderlijke lijst kunnen worden geplaatst, wat het de openbare diensten mogelijk moet maken hun verplichtingen ten opzichte van hen na te komen. Hiermee was echter slechts ten dele uitvoering gegeven aan art. 25 van voornoemde de wet uit 1999. In januari 2005 heeft de Federale minister van ambtenarenzaken een actieplan (2005-2007) gelanceerd voor meer diversiteit in het Federaal openbaar ambt. Daarin waren ook allerlei acties voorzien om de tewerkstelling van mensen met een handicap te verhogen, aangezien uit een onderzoek gebleken was dat slechts 0,8% van het personeel tot die groep behoort (Binamé et al., 2004). Eén van die acties was het bijwerken van de reglementering betreffende de quota door voor de Federale overheidsdiensten een streefcijfer te bepalen van 3% van de betrekkingen voorbehouden aan personen met een handicap (FOD Personeel en Organisatie, 2005).

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

Dit KB bepaalt dat elke (federale) overheidsdienst verplicht is personen met een handicap¹ tewerk te stellen ten belope van 3% van zijn effectief. Het effectief is het aantal voltijdse equivalenten (statutair of contractueel) opgenomen in de inventaris van het personeelsplan waarin per niveau het aantal personen met een handicap wordt vermeld. Voor de berekening van het aantal voltijdse equivalenten telt de arbeidstijd van een personeelslid dat in het bezit is van een attest dat is afgeleverd door de Directie-generaal Personen met een handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid waarop een autonomieverlies van ten minste negen punten vermeld staat, dubbel. Eveneens dubbel tellen personen voor wie de hulp van derde als noodzakelijk werd erkend door het RIZIV, het Fonds voor Arbeidsongevallen, het Fonds voor Beroepsziekten of door enige andere bevoegde dienst.

Vanuit Vlaanderen bekeken was het een probleem dat enkel "ingeschreven zijn in het VAPH" als doelgroep wordt vermeld in het KB. Immers, personen met een handicap die enkel ondersteuning vragen op het domein Werk kunnen zich sinds 2006 niet meer inschrijven in het VAPH maar moeten zich tot de VDAB richten.

De Ministerraad van 7 november 2013 keurde een ontwerp van koninklijk besluit goed dat het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 (houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage) wijzigt.

In dit ontwerp wordt de bijzondere lijst van personen met een handicap uitgebreid met de personen met een handicap die een attest 'Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)' hebben, afgeleverd door de VDAB. Uiteraard moeten deze personen in aanmerking komen voor de functie waarop de selectie betrekking heeft en ze moeten geslaagd zijn voor de selectieproef.

¹ Onder persoon met een handicap wordt verstaan :

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

De naleving van de bepalingen van dit besluit wordt verzekerd aan de hand van de personeelsplannen en zolang het quotum niet bereikt wordt, zijn sancties mogelijk door het weigeren van aanwervingen. Een begeleidingscommissie brengt sinds 2009 verslag uit over de toepassing van dit besluit (zie : Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt, Evaluatieverslag 2013 op :

http://www.fedweb.belgium.be/nl/binaries/Verslag%20BCAPH%202013%20NL_tcm120-248442.pdf

Uit een enquête die in opdracht van deze commissie wordt uitgevoerd blijkt dat de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap 1,28% bedroeg in 2010. In 2011 is dit gestegen tot 1,37%, tot 1,54% in 2012 en 1,57 in 2013. De zeer lichte vooruitgang met 0,03% percent tussen 2012 en 2013 verhult echter een afname in absolute aantallen (van 905 personen in 2012 naar 869 in 2013; deze cijfers staan niet in het commissieverslag). De commissie formuleert ook een hele reeks aanbevelingen om de kloof met het streefcijfer van 3% te verkleinen. Om dit proces te ondersteunen werden nieuwe maatregelen genomen (KB van 6 december 2012 tot wijziging van het KB van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen m.b.t. de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage). In een persmededeling van Hendrik Bogaert (Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten) en Philippe Courard (Staatssecretaris voor Personen met een Handicap) zijn die als volgt toegelicht :

“Personen met een handicap die slagen voor een examen komen, als ze dat willen, op een bijzondere lijst terecht. Die lijst wordt echter te weinig geraadpleegd door de diensten die een openstaande vacature hebben. Dat komt omdat de lijst onbeperkt geldig is. Wie op de lijst staat, heeft ondertussen misschien al een andere job of voldoet niet meer aan de vereisten voor de functie. De lijst zal daarom maar 4 jaar meer geldig blijven.

Diensten die een nieuwe medewerker willen aanwerven en het quotum van 3% niet halen, zullen voortaan verplicht worden om de bijzondere lijst te raadplegen en bij gelijke competenties de voorkeur moeten geven aan de laureaat van op de bijzondere lijst. Die verplichting vervalt eens het quotum bereikt is.

De nieuwe regeling geldt voor de hele federale overheid, het Ministerie van Defensie en de federale politie. Ze treedt in werking vanaf 2013 behalve voor diensten die op die datum al 2% personen met een handicap te werk stellen. Daar geldt de regel pas vanaf 2014.”

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

Personen met een handicap kunnen aan het selectiebureau SELOR vragen om te genieten van redelijke aanpassingen bij de selecties. Sinds het begin van deze procedure in 2005 kregen reeds meer dan 1000 personen een aanpassing van een (gewone) selectieproef.

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

2.2 De Vlaamse Gemeenschap

Het besluit van de Vlaamse Regering van 24-12-2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, bepaalt de grote lijnen van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid als werkgever. In het Besluit van de Vlaamse Regering van 13-01-2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (het VPS of 'Vlaams Personeelsstatuut') werd de oude quota regeling (2% op niveau D) vervangen door streefcijfers. De Vlaamse Regering bepaalt sindsdien op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein (Art. 1 5 §3) en door de entiteiten zelf omgezet worden naar entiteit specifieke streefcijfers. Door de meeste entiteiten van de Vlaamse administratie zijn ondertussen dergelijke streefcijfers vastgesteld.

In een regeringsbeslissing van maart 2004 werd voor personen met een arbeidshandicap reeds een algemeen streefcijfer vastgelegd van 4,5% aanwezigheid in de Vlaamse Overheid in 2010. De volgende stap is dat de functionele ministers dit algemeen cijfer omzetten in een cijfer (hoger of lager of hetzelfde) dat opgenomen wordt in de aansturinginstrumenten, zoals afspraken tussen de Minister en de houders van een managementfunctie van N-niveau, een planningsdocument, een beheersovereenkomst, een managementcontract, een samenwerkingsovereenkomst of gelijkaardige instrumenten (BVR van 24-12-2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitbeleid in sommige diensten van de Vlaamse overheid). Zo werd in de VDAB-beheersovereenkomst 2005-2010 bepaald dat 4% van de nieuw aangeworven personeelsleden arbeidsgehandicapt moeten zijn. In de huidige VDAB-beheersovereenkomst wordt het dat : “het aandeel personen met een arbeidshandicap in het totale personeelsbestand 2,6 % bedraagt in 2015” (een lager percentage, maar niet meer enkel gericht op instroom).

Gezien de wijziging in het gebruik van management- en beheersovereenkomsten, wordt het vernieuwde ondernemingsplan nu gebruikt als aansturinginstrument om het streefcijfer op te nemen.

Het BVR bepaalt ook op grond van welke kenmerken iemand als arbeidsgehandicapt kan worden aangemerkt.² Voor de entiteiten die gebruik maken van het digitale personeel-

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

- a) Personen ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- b) personen die hun hoogste getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon secundair onderwijs;
- c) personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een handicap;
- d) personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

systeem Vlimpers loopt sinds de zomer van 2006 een aanpak met vrijwillige zelfregistratie, dat de basis legt voor een nulmeting en de verdere monitoring. Ook de meeste andere entiteiten hebben een dergelijk systeem opgezet. Het jaarlijkse actieplan gelijke kansen en diversiteit van de dienst Diversiteitsbeleid (voordien dienst Emancipatiezaken), dat zowel aan de Vlaamse Regering als aan het Vlaamse Parlement wordt voorgelegd, geeft de evolutie per entiteit weer op basis van de personeelscijfers verkregen uit de monitoring. Globaal zien we een stijging voor heel de Vlaamse overheid van 0,1% per jaar. Terwijl de stijging tot 2012 vooral te danken was aan nieuwe instroom, zien we vanaf 2012 dat het saldo instroom-uitstroom negatief is en de stijging met 0,1% te verklaren is door verhoogde zelfregistratie van de personeelsleden als personen met handicap of chronische ziekte.

2006	0,7%	2010	1,2%
2007	0,8%	2011	1,2%
2008	0,9%	2012	1,3%
2009	1,0%	2013	1,4%
		2014	nb

De cijfers voor 2013 meer in detail zijn de volgende :

- Op 31/12/2013 werkten er 597 personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid
- 67% is statutair benoemd
- 52% zijn mannen en 48% vrouwen
- Niveau D: geen diploma: 39%
Niveau C: diploma secundair onderwijs: 29%
Niveau B: bachelor niveau: 20%
Niveau A: universitair niveau: 12%
- Bijna een kwart van de medewerkers met een arbeidshandicap is ouder dan 55 jaar (23%). Dat is meer dan het gemiddelde bij de Vlaamse overheid (19%) en leidt tot een verhoogde uitstroom de volgende jaren. De verdeling is verder gelijkmatig: 21% is jonger dan 35 jaar, 25% is tussen 35 jaar en 44 jaar en 31% is tussen 45 jaar en 54 jaar.
- 13 entiteiten behalen het streefcijfer van 3%

Voor een overzicht van de cijfers zie :

<http://www.bestuurszaken.be/diversiteit-gelijke-kansen-personeelsleden-met-een-arbeidshandicap>)

Voor het gelijkekansen- en diversiteitsplan van dienst Diversiteitsbeleid zie:

<http://www.bestuurszaken.be/gelijkekansen-en-diversiteitsplannen>

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

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

Omdat het streefcijfer van 4,5% tegen 2010 niet meer haalbaar was, werd het eind 2011 teruggebracht naar **3% tegen 2015**. Dit werd al volgt gemotiveerd (Dienst Emancipatiezaken, 2012 : 26):

- De huidige realiteit op de Vlaamse arbeidsmarkt leert dat de meeste werkzoekenden met een arbeidshandicap kortgeschoold zijn en dus bij de Vlaamse overheid alleen in aanmerking komen voor functies op de niveaus D en C. Daar staat tegenover dat de Vlaamse overheid vooral aanwerft op de niveaus B en A.
- Het cijfer van 3% staat ook gelijk aan het gemiddelde van alle entiteit specifieke streefcijfers bij de Vlaamse overheid. Dat zijn de specifieke streefcijfers voor diversiteit die de entiteiten zichzelf opleggen in de beheers- en managementovereenkomsten.
- De bijsturing van het streefcijfer voor arbeidshandicap houdt rekening met de vaststelling dat de Vlaamse overheid geen beschutte of sociale werkplaatsen in haar organisatie telt.
- De helft van de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid gebeurt in Brussel. Dat betekent een grote drempel voor een aanzienlijke groep van werkzoekenden met een handicap die moeilijk kunnen pendelen. Hun mobiliteitsprobleem is niet altijd oplosbaar, zelfs niet met redelijke aanpassingen. Zo loopt de Vlaamse overheid heel wat mogelijke kandidaten uit die kansengroep mis.

Het is nu al duidelijk dat recente en nieuw aangekondigde besparingen een nefast effect hebben op de instroom en uitstroom van personen met handicap of chronische ziekte. Het streefcijfer voor 2015 zal niet behaald worden. In het nieuwe regeerakkoord 2014-2019 legt de Vlaamse Regering opnieuw het streefcijfer van **3%** vast, te bereiken in **2020**.

In de toelichting op het BVR van 24-12-2004 maakt de Regering duidelijk dat de streefcijfers geen quota zijn, maar een beleidsondersteunend instrument om de vorderingen in kaart te brengen. De verschillende entiteiten moeten jaarlijks een voortgangsrapport en een actieplan maken die betrekking hebben op de streefcijfers maar ook op alle andere acties ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname, gelijke kansen en diversiteit. Sinds 2012 vraagt de dienst Diversiteitsbeleid aan de entiteiten om, in plaats van een apart gelijkekansen- en diversiteitsplan, hun geleverde en geplande inspanningen op te nemen in de jaarlijkse ondernemingsplannen. Sinds 2013 monitort de dienst Diversiteitsbeleid de vorderingen van de entiteiten door middel van de "diversiteitsscan". De resultaten uit deze scan kunnen op de website van de dienst geraadpleegd worden (<http://www.bestuurszaken.be/de-diversiteitsscan>). De diversiteitsscan maakt een benchmarking tussen de entiteiten mogelijk, zowel van diversiteitscijfers als van de acties in het kader van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.

Naast de algemene streefcijfers voor arbeidsgehandicapten en die per entiteit wordt in het VPS ook nog de mogelijkheid geschapen om personen met een arbeidshandicap, die recht hebben op langdurige loonkostensubsidies, vrij te stellen van het vergelijkende wervingsexamen en een aantal betrekkingen voor te behouden (art. I 5, §4). De Vlaamse regering heeft in haar vergadering van 23 mei 2008 goedkeuring gehecht aan een concrete regeling die wordt opgenomen in het VPS: "In elk beleidsdomein wordt 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE) voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostensubsidie in de reguliere of sociale economie.

Dit zijn mensen in één van de volgende situaties :

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

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

De concrete uitwerking is geregeld in een omzendbrief van 11-12-2008.

Deze voorbehouden betrekkingen kunnen zowel statutaire betrekkingen, als contractuele betrekkingen van onbepaalde duur zijn. De vacatures worden verplicht gepubliceerd op de website van Jobpunt Vlaanderen (www.jobpunt.be > info sollicitant > voorbehouden betrekkingen), en in de toekomst door het Agentschap voor Overheidspersoneel dat de taken van Jobpunt Vlaanderen in 2015 zal overnemen. De maatregel werd operationeel in 2009. De cijfers waarover de dienst Diversiteitsbeleid beschikt in het kader van deze maatregel, verschillen:

- Volgens de gegevens in de diversiteitsscan werden de voorbije jaren in het totaal 36 voorbehouden betrekkingen opengesteld en meer specifiek 6 in 2013.

- Volgens de gegevens van Jobpunt Vlaanderen werd er 1 voorbehouden betrekking uitgeschreven in 2013. Naast Jobpunt zijn er echter nog andere selectoren.

- Uit de rondvraag bij de entiteiten van januari 2014 kwamen naar voren dat in 2013 zeven functies zijn opengesteld als voorbehouden betrekking waarvan er zes werden ingevuld.

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

- De dertien Vlaamse ministeries hebben een centraal budget en inhoudelijke dienstverlening voor arbeidspostaanpassingen .

Aantal dossiers/personen en ingezet budget :

2006 : 23 personen - € 47.476

2007 : 31 personen - € 59.638

2008 : 36 personen - € 84.836

2009 : 29 personen - € 63.440

2010 : 26 personen - € 54.021

2011: 27 personen - € 65.427

2012 : 28 personen - € 55.284

2013 : 39 personen - € 70.827

2014: 45 personen - € 53.799

- Personen met een handicap of chronische ziekte die niet met het openbaar vervoer kunnen reizen en aan bepaalde voorwaarden voldoen (in aanmerking komen voor een parkeerkaart of voor een Vlaamse Ondersteuningspremie), krijgen een financiële vergoeding voor hun verplaatsingen naar het werk met privévervoer.
- Bij beleidsmatige maatregelen en in HRM-vraagstukken zoals bv. werving en selectie, rendementsondersteuning, inzetbaarheid, re-integratie en arbeidspostaanpassingen wordt regelmatig een beroep gedaan op de kennis en ervaring van de dienst Diversiteitsbeleid met de doelgroep personen met een handicap of chronische ziekte.
- De begeleiding van individuele dossiers is midden 2014 van de dienst Diversiteitsbeleid overgegaan naar de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB).
- De Vlaamse overheid voert een doorgedreven beleid in het toegankelijk maken van haar gebouwen en informatie. Voor de gebouwen werd dit in het verleden opgenomen door

het Agentschap Facilitair Management. Vanaf 2015 zal dit in samenwerking met het extern verzelfstandigd Agentschap Toegankelijk Vlaanderen gebeuren. Voor het toegankelijk maken van informatie is er het project Toegankelijk Web. Dit project (een monitoring van de toegankelijkheid van de websites van de Vlaamse overheid) zal in 2015 voor de laatste keer door de dienst Diversiteitsbeleid doorgevoerd worden. In de toekomst krijgt het nieuwe Agentschap Informatie Vlaanderen de opdracht om de toegankelijkheid van de digitale informatie te garanderen.

- Er staat een lijst van relevante organisaties ter beschikking voor de personeelsdiensten en selectoren zodat zij vacatures gericht kunnen verspreiden naar organisaties die met de doelgroep personen met een handicap of chronische ziekte werken.
- In 2008 werd door de toenmalige dienst Emancipatiezaken een interne sensibiliseringscampagne gevoerd. Met de externe campagne 'www.steljeeensvoor.be' werden personen uit kansengroepen aangemoedigd om te solliciteren bij de Vlaamse Overheid. Deze campagne werd in beperkte mate hernomen in 2009 en 2010. De campagne werd opgevolgd door de "alleen jammer" campagne, die de personeelsleden van de Vlaamse overheid vertrouwd moest maken met diversiteit.
- Bij de VDAB worden sinds 2010 consultants specifiek voor de Vlaamse overheid toegewezen om de doelgroepen in het werkzoekendenbestand beter toe te leiden naar vacatures die de personeelsdiensten bij hen aanmelden.
- Op vraag van de kandidaat worden redelijke aanpassingen voorzien in selectieprocedures. Hieromtrent is er een handleiding beschikbaar op de website van de dienst Diversiteitsbeleid (<http://www.bestuurszaken.be/redelijke-aanpassingen-bij-werving-en-selectie>).
- Voor jobstudenten is via een rondzendbrief extra aandacht gevraagd voor personen met een handicap of chronische ziekte en er is een streefcijfer van 6% (het dubbele van het algemene streefcijfer) vooropgesteld.
- Vanuit het Agentschap voor Overheidspersoneel is er een programma voor het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan leerlingen uit het deeltijdonderwijs met extra aandacht voor de kansengroepen.
- Er wordt op aangedrongen dat de startbaan-budgetten prioritair dienen gebruikt te worden voor het aantrekken van jonge personeelsleden uit de kansengroepen.
- Ook voor de invulling van stageplaatsen wordt erop aangedrongen om personen met een handicap of chronische ziekte extra kansen te bieden.
- Indien gewenst door de werkgever en de werknemer, kan de eerste zes maanden na indiensttreding via de VDAB (in de praktijk meestal via een gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- of bemiddelingsdienst, kort GOB) een jobcoach aangevraagd worden. Dit systeem wordt gepromoot bij de personeelsdiensten.
- In het VPS is opgenomen dat, zolang de streefcijfers niet gehaald zijn, bij gelijkwaardigheid van kandidaten, de sollicitant uit de ondervertegenwoordigde kansengroepen voorrang moet krijgen. Dit geldt ook voor personen met een handicap of chronische ziekte.
- Een aantal personen met een handicap kan enkel deeltijds werken. In het overleg met de vakorganisaties werden voorstellen geformuleerd om een deeltijdse statutaire tewerkstelling voor personen met een handicap mogelijk te maken. Tot op heden werd dit niet gerealiseerd.
- In het project modern HR, waarbij de Vlaamse overheid haar eigen beleid wil moderniseren, is het thema 're-integratie van mensen met langdurige gezondheidsproblemen' een apart deelproject. De entiteiten worden gestimuleerd om

sterker in te zetten op re-integratie van personeelsleden van de Vlaamse overheid die langdurig afwezig zijn, bijvoorbeeld omwille van een verworven handicap. Want niet enkel nieuwe instroom is belangrijk, ook behoud van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte is een domein waar nog veel acties nodig zijn. Sinds kort bestaat er een centrale dienstverlening re-integratie binnen het Departement Bestuurszaken (Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming) en wordt het opzetten van een re-integratiebeleid op entiteitsniveau gestimuleerd. Voor de advisering van concrete re-integratiedossiers zijn in de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming (GDPB) twee re-integratieadviseurs aangesteld en is er recent een sociaal medisch team opgericht waarin experts uit verschillende disciplines samenkomen voor de opvolging van re-integratiedossiers.

- De Commissie Diversiteitsbeleid (vroegere Commissie Emancipatiezaken) is een netwerk van diversiteitsambtenaren op entiteitsniveau, voorgezeten door de Vlaamse Diversiteitsambtenaar, met als doel de uitwisseling van expertise en informatie met betrekking tot instroom- en tewerkstellingsbeleid van de doelgroepen. De Commissie komt vijf keer per jaar samen.
- De dienst Diversiteitsbeleid zal in 2015 met elk beleidsdomein bekijken op welke manier personen met een handicap of chronische ziekte kunnen beschermd worden tegen de effecten van de besparingen (doelgroep uit de besparingen halen, ondersteunen via jobcreatie of jobcrafting, inzetten op re-integratie, aanbieden van extra ondersteuning, etc.).
- Via de bezoeken van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren, stimuleert de dienst Diversiteitsbeleid het gebruik van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, rendementsondersteuning, integratieprotocol, enz.) en ondersteunt de entiteiten. Sinds 2007 is er rendementsondersteuning voor instromende personeelsleden met een handicap en voor personeelsleden die in dienst zijn en deze ondersteuning nodig hebben om goed te kunnen blijven functioneren. Het toepassingsgebied is bijna heel de Vlaamse Overheid, namelijk alle entiteiten die streefcijfers moeten bepalen. Een rendementsondersteuning gaat gepaard met een integratieprotocol ter ondersteuning van de inschakeling van de persoon met een handicap. In de beginfase waren twee derde van de dossiers nieuwe instroom, een derde waren re-integratiedossiers. Door de personeelsbesparingen is deze verhouding ondertussen omgedraaid.

Tabel 1 geeft de evolutie van de maatregel weer:

Tabel 1 : Rendementsondersteuning in de Vlaamse Overheid :

	Gerealiseerde uitgaven							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Bedragen €	186.898	324.356	530.683	718.167	756.081	774.929	799.620	795.000
aantal dossiers	32	56	79	107	142	157	173	173
€ per dossier	5.841	5.792	6.718	6.712	5.325	4.936	4.622	4.595

In 2012 werd onderzocht of de Rendementsondersteuning kon worden geïntegreerd in de VOP-regeling voor de particuliere sector. De Minister voor bestuurszaken besliste om dit spoor niet te volgen wegens de kostprijs en omdat het geen verlichting van de administratieve last zou meebrengen.

In 2013 werd de natuurlijke groei van het budget beperkt door strengere toegangscriteria voor de re-integratiedossiers en een lineaire besparing van 3,4% om binnen het beschikbare budget van € 800.000 te blijven. In 2014 werd het beschikbare budget verder beperkt tot € 795.000, met als gevolg een verdere daling van het gemiddeld bedrag per dossier. Door de besparingen valt niet te verwachten dat het oorspronkelijke groeipad van het budget in de nabije toekomst hernomen zal worden. Om een verdere uitholling van de maatregel te vermijden, zal de rendementsondersteuning in 2015 daarom hervormd worden. De maatregel in haar huidige vorm wordt in 2015 voor de laatste keer toegepast.

Zoals voor heel de arbeidsmarkt en ook andere overheden, vraagt een verbetering van de tewerkstellingscijfers van personen met een handicap of chronische ziekte volgehouden inspanningen. Welke dit kunnen zijn leert het onderzoek van het Instituut voor de Overheid (KU Leuven) uit 2014 over de instrumenten voor instroom en tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid :

[http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Eindrapport Instrumenten%20voor%20tewerkstelling%20van%20personen%20met%20een%20handicap Vlaamse%20overheid.pdf](http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Eindrapport%20Instrumenten%20voor%20tewerkstelling%20van%20personen%20met%20een%20handicap%20Vlaamse%20overheid.pdf)

2.3 De lokale besturen

Reeds van in de jaren zeventig bestaan er verplichtingen ten aanzien van de tewerkstelling van personen met een handicap in lokale besturen (1 op 55 betrekkingen). Op 7 december 2007 heeft de Vlaamse regering een besluit goedgekeurd over de rechtspositie van het gemeentepersoneel, dat ook van toepassing is op provinciepersoneel en op 1 januari 2008 in werking trad. Het bevat nieuwe bepalingen over de tewerkstelling van personen met een handicap.

Art. 28 bepaalt dat ten minste 2% van het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur vervuld moet worden door personen met een arbeidshandicap.³ De gemeente of provincieraad kan ervoor kiezen bepaalde betrekkingen of een aantal betrekkingen voor te behouden aan gehandicapten. Voor alle selecties dienen de hinderpalen die verbonden zijn aan de handicap, met redelijke aanpassingen worden verholpen. Voor gereserveerde

³ Personen met een arbeidshandicap in het kader van dit besluit voldoen aan minstens één van de volgende voorwaarden :

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

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

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

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

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

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

functies kan een aangepaste functiegerichte selectieprocedure worden gebruikt. Dit nieuwe besluit is (nog) niet van toepassing op OCMW's, politiediensten en openbare ziekenhuizen. Voor de OCMW's geldt dus nog steeds het quotum van 1 op 55 statutaire personeelsleden. Naar aanleiding van de parlementaire schriftelijke vragen nr. 352 van Mevrouw Helga Stevens en nr. 419 van mevrouw Cindy Fransen werd in de maand april 2010 een bevraging georganiseerd bij de gemeenten, OCMW's en provincies.

In de volgende tabel wordt, per provincie, het aantal besturen die de norm (2% voor gemeenten en provincies en 1,8% voor de OCMW's) hebben behaald afgezet tegen het totale aantal besturen.

Tabel 2 : Lokale besturen die de quota-norm behalen

Provincie	Gemeentebesturen	OCMW-besturen	Provinciebesturen
Antwerpen	40 van 71 of 56,3%	19 van 71 of 26,76%	1 van 1
Limburg	25 van 44 of 56,8%	12 van 44 of 27,27%	Geen info
Oost-Vlaanderen	35 van 65 of 53,85%	15 van 65 of 23,07%	0 van 1
Vlaams-Brabant	19 van 65 of 29,23%	12 van 65 of 18,46%	Geen info
West-Vlaanderen	43 van 64 of 67,18%	21 van 64 of 32,81%	0 van 1

Bron : Gecoördineerd antwoord van Philippe Muylers op vraag nr 622 van 23 september 2010 van Peter Reekmans

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

Tenslotte is ook van belang dat sinds oktober 2008 de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP, een loonkostensubsidie voor de tewerkstelling van personen met een handicap) ook van toepassing werd op de lokale besturen. Op het eind van het eerste kwartaal 2009 waren er 59 goedgekeurde VOP-dossiers bij lokale besturen. Dit is daarna per kwartaal aangegroeid. Eind augustus 2010 liepen er op Vlaams niveau 216 VOP's bij 45 steden en gemeenten, 28 OCMW's, 2 provinciebesturen en 17 aan steden of gemeenten gelieerde diensten of intercommunales. Eind 2010 liepen er in totaal 212 en eind 2013 was dit al aangegroeid tot 352.

2.4 Antidiscriminatiewetgeving en 'Redelijke aanpassingen'

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

Een eerste regeling vinden we in de CAO nr. 26 van 15 oktober 1975 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld, waarin bepaald werd dat aan gehandicapten geen lagere lonen mogen worden betaald dan gebruikelijk is voor niet-gehandicapten. Om dit mogelijk te maken is een stelsel van loonkostensubsidies uitgewerkt voor werkgevers die gehandicapten tewerkstellen, dat bekend werd onder de naam CAO-26 (zie verder onder punt 3 Compenserende sturing).

Deze CAO werd in 2009 (20 februari) vervangen door de CAO nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap. De nieuwe CAO heeft tot doel

werknemers met een handicap lonen te waarborgen die, in de zin van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gelijkwaardig zijn met de lonen die zijn vastgesteld door op centraal, sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door het gebruik, die of dat van toepassing zijn of is op de personeelscategorie waartoe de gehandicapte werknemer behoort.

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

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

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

De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die een eerdere wet van 25-2-2003 vervangt, bevat het algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van (o.a.) huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, of een fysieke of genetische eigenschap met betrekking tot (o.a.) een hele reeks aangelegenheden inzake de arbeidsbetrekkingen (waaronder toegang tot arbeid, selectie, promotie, enz.) de arbeidsvoorwaarden en beloning en de bepalingen en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking (art.5).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personen met een handicap kunnen een rechtszaak aangaan indien zij van oordeel zijn dat ze volgens de bepalingen van deze wet gediscrimineerd werden en ze kunnen zich daarbij laten bijstaan door het Centrum voor gelijke Kansen en Racismebestrijding. Het jaarverslag 2013 van dat Centrum vermeldt dat er 66 nieuwe dossiers waren i.v.m. handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand en die betrekking hebben op werk (selectieprocedures, arbeidsongeschiktheid, ...). Tot dusver konden de meeste problemen door bemiddeling worden bijgelegd. Eén van de klachten heeft tot een rechtszaak geleid waarin de werkgever veroordeeld werd omdat een kandidaat-werknemer afgewezen werd op grond van een gezondheidsprobleem (epilepsie) zonder bewijs dat er een reëel beletsel was om de functie (ergotherapeut in een rusthuis) goed uit te oefenen.

Eind 2013 waren er twee nieuwe veroordelingen. De arbeidsrechtbank van Brugge heeft de zaakvoerster van een computerspecialzaak veroordeeld die een verkoper niet had aangenomen vanwege een aangeboren vergroeiing van de vingers. De arbeidsrechtbank van Leuven heeft de uitbater van een fitnesszaak veroordeeld die één van zijn managers ontslagen had vanwege de handicap van diens jongste kind. Het gaat in dit laatste geval over zogenoemde 'discriminatie door associatie'. Daarvan is er sprake wanneer iemand gediscrimineerd wordt vanwege zijn nauwe band met iemand die door de antidiscriminatie wetgeving beschermd wordt.

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

De hoger vermelde Europese richtlijn werd in Vlaanderen al uitgewerkt in het kader van het Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt waarin gesteld wordt dat het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en gelijke behandeling (art.5, §1). In het decreet zijn deze principes als volgt omschreven :

"*Evenredige participatie* houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd - *Gelijke behandeling* houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in."

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

Die bepalingen zijn van toepassing op de intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling, op de Vlaamse diensten en het Vlaamse overheidspersoneel en onderwijspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden en op de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van personen met een handicap.

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

Om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgevers, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever en onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt

gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd (art. 5 §4)

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

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

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

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

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

In de Memorie van Toelichting worden indicatoren opgesomd, ontleend aan hogervermeld Protocol Redelijke Aanpassingen, in het licht waarvan de (on)redelijkheid moet worden beoordeeld: "de financiële impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen; de organisatorische impact van de aanpassing; de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door een of meerdere personen met een handicap; de impact van de aanpassing op de participatie van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap; de impact

van de aanpassing op de veiligheid en gebruiksmogelijkheden voor ander gebruikers; het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven; het verzuim van wettelijk of decretaal verplichte normen." En er wordt verder nog verduidelijkt dat zowel materiële maatregelen (zoals de aanpassing van een arbeidspost) als immateriële maatregelen (zoals het aanpassen van het uurrooster van een persoon met een handicap in functie van transportmogelijkheden) een redelijke aanpassing kunnen uitmaken.

Met klachten op basis van dit decreet kan men terecht in 13 regionale meldpunten. In 2010 waren er in totaal 746 meldingen waarvan 511 tot een door de meldpunten opgevolgd dossier hebben geleid. Van die dossiers had 15% betrekking op handicap, 20% op arbeid en werkgelegenheid. Uit de gepubliceerde statistieken valt niet op te maken hoeveel op handicap én arbeid betrekking hebben (Gelijke kansen in Vlaanderen, 2012). Wel bekend is dat 9 dossiers werden overgemaakt aan de (Vlaamse) Inspectie Werk.

Vanaf 2014 zijn de meldpunten geïntegreerd in het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme. Informatie over de ontwikkelingen daaromtrent is te vinden op <http://www.gelijkekansen.be/Home.aspx>

Het decreet creëert afdwingbare rechten waarvoor zowel burgerrechtelijke als strafrechtelijke procedures en sancties zijn voorzien maar op basis van dit decreet zijn ook maatregelen van positieve actie mogelijk, "voor zover die maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn".

Een uitvoerige behandeling van alle wettelijke aspecten van discriminatie op basis van handicap en gezondheidstoestand in de arbeidsverhouding is te vinden in de publicatie van Rahmé et.al (2009) en die van het CGKR (2009).

Voor recente en geplande initiatieven inzake de bestrijding van discriminatie (inclusief het Geactualiseerd Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie – ABAD) verwijzen we naar de Beleidsbrief Werk – Beleidsprioriteiten 2013-2014 van Minister P. Muyters (punt 3.3.4).

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

2.5 Handicap en het EAD-beleid

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

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

In het VESOC-actieplan 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' (BVR van 19-07-2002) is in een geïntegreerde aanpak van de verschillende kansengroepen, waaronder personen met een handicap, een stimulans gegeven voor de ontwikkeling van *diversiteitplannen* op het niveau van ondernemingen, openbare instellingen en andere arbeidsorganisaties uit de profit en non-profit sector. Dit impulsbeleid wordt jaarlijks hernieuwd. Het wordt ondersteund door een netwerk van projectontwikkelaars van de SERR's en RESOC's en door andere netwerken van diversiteitconsulenten bij de sectorfondsen, de vakbonden, de werkgeversorganisaties en de eigenorganisaties van kansengroepen. Zoals vooropgesteld richten de meeste plannen zich tot meerdere kansengroepen. In 1999 werden er 60 diversiteitplannen goedgekeurd, in 2011 waren er 758. Aanvankelijk (1999-2001) was de focus gericht op allochtonen, maar in 2002 werden al 72 plannen goedgekeurd waarin ook arbeidsgehandicapten gevisieerd worden. Dit aantal is in de loop der jaren aangegroeid tot enkele honderden. Er is nog geen volledige evaluatie van de effectieve realisaties van al die plannen.

Voor streefcijfers i.v.m. doorstroom, retentie en opleiding van arbeidsgehandicapten zie :

http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Beleid_in_cijfers/Werk/2013_diversiteitsplannen_2.pdf

Sedert 2003 wordt in het kader van het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit ook de inzet van diversiteitconsulenten, toegevoegd bij de drie erkende vakbonden, ondersteund. Het is hun taak vakbondskernen, vrijgestelden en militanten in bedrijven en organisaties te sensibiliseren rond het bewerkstelligen van een evenredige participatie van kansengroepen (waaronder arbeidsgehandicapten). Daartoe worden zij in de bedrijven ingezet om militanten te begeleiden en te ondersteunen bij het creëren van een draagvlak bij de werknemers, het wegwerken van weerstanden en het stimuleren van diversiteitplannen en het voeren van diversiteitbeleid. En tenslotte is er het initiatief 'Jobkanaal' met als doel werkgevers te overtuigen om vacatures toegankelijk te maken voor leden van kansengroepen en betere matching te organiseren tussen de vraag naar

arbeidskrachten van werkgevers en het vaak onderbenutte aanbod van talent onder de kansengroepen. Jobkanaal werd in 2006 een gezamenlijk initiatief van UNIZO, VERSO en VOKA en is uitgebreid tot 40 consultants en medewerkers (zie <http://www.jobkanaal.be/>).

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

<http://www.werk.be/onderzoek/onderzoeksprojecten/onderzoeksprojecten-2012-2015/onderzoeksproject-2014-evaluatie-loopbaan-en-diversiteitsplannen-idea-consult>

Eind 2003 is een belangrijke stap gezet tijdens de Rondetafelconferentie 'Evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Engagements voor meer en duurzame werkgelegenheid voor mensen met een handicap'. Op 2 december 2003 hebben de Vlaamse Regering (vertegenwoordigd door de Minister van Werkgelegenheid en Toerisme en de Minister van Binnenlandse aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken), de Vlaamse sociale partners, gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties voor personen met een handicap een gemeenschappelijke platformtekst ondertekend betreffende 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010'.

De doelstelling van een evenredige arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap in 2010 werd vertaald in drie concrete en kwantificeerbare objectieven, die bij de opvolging en evaluatie van dit gemeenschappelijk engagement expliciet aan bod zullen komen :

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

Anno 2003 was 45,7% van de arbeidsgehandicapten tussen 15 en 64 jaar aan het werk, tegenover 63,5% in de totale bevolking (cijfers gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten, 2002). Om deze aanzienlijke kloof tegen 2010 substantieel te verminderen was een jaarlijkse toename van minstens 4 500 tot 9 000 jobs voor arbeidsgehandicapten noodzakelijk. De platformtekst bevat een reeks concrete engagements van de diverse partners om deze doelstellingen te bereiken. In het voorjaar van 2004 heeft de SERV-commissie Diversiteit een actieplan opgemaakt ter uitvoering van die engagements op zeven actiedomeinen : de doelgroepafbakening - een stimulerend beleid ten aanzien van bedrijven en organisaties - trajectwerking, opleiding en bemiddeling, inschakelingpremies, instroom en doorstroom, redelijke aanpassing, loopbaanontwikkeling en begeleiding. In juli 2005 heeft de werkgroep personen met een handicap van de commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), samen met de administratie Werkgelegenheid een evaluatierapport gefinaliseerd waarin de acties die voorzien waren in de Gemeenschappelijke Platformtekst van 2 december 2003 worden geëvalueerd. De werkgroep personen met een handicap blijft tot op vandaag de ontwikkelingen in het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap opvolgen en brengt regelmatig adviezen uit.

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

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

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

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

2.6 Het VN-Verdrag

De Verenigde Naties keurden het **VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap** goed op 13 december 2006 en België ratificeerde (bekrachtigde) dit verdrag op 2 juli 2009. We vermelden hier in extenso het artikel dat betrekking heeft op werk en werkgelegenheid.

Artikel 27 Werk en Werkgelegenheid

1. De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk, met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, teneinde o.a.
 - a. discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder voorwaarden voor de werving, aanstelling en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;
 - b. het recht van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te beschermen op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;
 - c. te waarborgen dat personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen;
 - d. personen met een handicap in staat te stellen effectieve toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuzevoorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding en vervolgoopleidingen;
 - e. de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar werk;
 - f. de kansen te bevorderen om te werken als zelfstandige, op het ondernemerschap, het ontwikkelen van samenwerkingverbanden en een eigen bedrijf te beginnen;
 - g. personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;
 - h. de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;
 - i. te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;
 - j. te bevorderen dat personen met een handicap werkervaring kunnen opdoen op de vrije arbeidsmarkt;
 - k. de beroepsmatige en professionele re-integratie van en programma's ten behoeve van het behoud van hun baan en terugkeer naar werk voor personen met een handicap te bevorderen.
2. De Staten die Partij zijn waarborgen dat personen met een handicap niet in slavernij worden gehouden of anderszins worden gedwongen tot het verrichten van arbeid en op voet van gelijkheid met anderen worden beschermd tegen gedwongen of verplichte arbeid.

Deze bepalingen geven de richting aan die het beleid dient uit te gaan. België (en dus ook Vlaanderen) dient hierover te rapporteren aan de VN. Het eerste periodiek rapport werd in juli 2011 aan de VN overgemaakt. De aanbevelingen van de VN op basis van dit verslag worden in 2015 verwacht.

3. Compenserende sturing

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

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

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

3.1 (Beroeps-)revalidatie

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

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

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

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

Om een zicht te krijgen op wat er allemaal gebeurt op het vlak van beroepsrevalidatie - wie verstrekt welke prestaties, aan wie, in welke instellingen, tegen welke kost, en met welk resultaat - is een studie vereist die het kader van deze nota ver te buiten gaat. De laatste jaren is er wel toenadering tussen de wereld van de revalidatie en die van werk, o.a. in het kader van de ontwikkeling van "Disability management" (zie <http://www.w.disability-management.be/>) en er zijn nieuwe ontwikkelingen in het kader van de ziekteverzekering zoals de geplande opleiding van een vijftigtal "disability managers" die de adviserend geneesheren zullen bijstaan (zie ook 3.2.6).

3.2 De Trajectwerking voor arbeidsgehandicapten

3.2.1 Het vernieuwde kader (2008)

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

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

- ✓ De *trajectwerking* is het geheel van ondersteuningsmaatregelen dat wordt georganiseerd door de VDAB, als regisseur in samenwerking met actoren, en dat erop gericht is de kansen op de arbeidsmarkt van werkzoekenden te verhogen door middel van trajectbepaling, trajectbegeleiding en trajectuitvoering.
- ✓ De *trajectbegeleiding* is het geheel van adviezen en diensten dat erop gericht is een niet-werkende werkzoekende te begeleiden met het oog op de verdere ontwikkeling van zijn of haar loopbaan en/of het participeren aan een traject waarin de meting van competenties centraal staat.
- ✓ De *trajectbepaling* is het formuleren van een of meer van de stappen en de (tussentijdse) doelstellingen van het traject.
- ✓ De *gespecialiseerde trajectbepaling en –begeleidingsdienst (GTB)* is een door de VDAB erkende vereniging zonder winstoogmerk die gespecialiseerde trajectbepaling en trajectbegeleiding aanbiedt aan de werkzoekende met een arbeidshandicap.

De organisatie van de trajectwerking voor arbeidsgehandicapten verloopt als volgt :

- ✓ Niet-werkende werkzoekenden met een indicatie van arbeidshandicap⁴ kunnen enkel via de basisdienstverlening van de VDAB een beroep doen op de trajectwerking in het algemeen en deze zoals aangeboden door de GTB in het bijzonder.
- ✓ De trajectbegeleiding vertrekt van het individuele competentieprofiel van de niet-werkende werkzoekende met een arbeidshandicap in relatie tot de relevante levensdomeinen. Daartoe maakt de trajectbepaler in overleg met de niet-werkende werkzoekende, indien nodig op basis van bijkomend gespecialiseerd arbeidsonderzoek, de trajectbepaling op.
- ✓ Op basis van de trajectbepaling sluit de trajectbegeleider met de te begeleiden niet-werkende werkzoekende een trajectovereenkomst af met daarin een actieplan, een tijdslijn en de wederzijdse rechten en plichten. De trajectovereenkomst wordt in

⁴ Personen met een arbeidshandicap zijn in het VDAB-decreet gedefinieerd als personen met "een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren." (Decreet van 21-11-2008 houdende bepalingen tot begeleiding van de tweede aanpassing van de begroting 2008, art.77). De volgende **indicaties** geven aan dat men met zulke personen te maken heeft :

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

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

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

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

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

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

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

twee exemplaren ondertekend, waarvan één exemplaar voor de trajectbegeleider en een voor de niet-werkende werkzoekende.

- ✓ Tijdens de hele duur van de trajectuitvoering kan de niet-werkende werkzoekende een beroep doen op het advies en de ondersteuning van de trajectbegeleider. Indien tijdens de trajectuitvoering blijkt dat het traject niet beantwoordt aan de verwachtingen, kan een trajectbijsturing noodzakelijk zijn. Indien het gaat om fundamentele wijzigingen wordt dit ter goedkeuring voorgelegd aan de trajectbepaler.
- ✓ De trajectbepaler en de trajectbegeleider doen een beroep op de diensten en organisaties die volgens hun oordeel best geplaatst zijn om een bijdrage te leveren aan de trajectbepaling, respectievelijk de trajectuitvoering. De trajectbepaler en de trajectbegeleider zien erop toe dat de diensten en organisaties die betrokken worden bij de trajectbepaling, respectievelijk de trajectuitvoering, alle gemaakte afspraken met de niet-werkende werkzoekende naleven.

De VDAB kan slechts één GTB in Vlaanderen erkennen en financieren. Dit heeft ertoe geleid dat de vijf bestaande ATB's in 2008 zijn samengesmolten. De Raad van Bestuur van de VDAB bepaalt jaarlijks het minimum aantal trajectbepalingen en het minimum aantal nieuw startende trajectbegeleidingen dat de GTB dient uit te voeren in het tweede jaar dat volgt op het jaar waarin de bepaling gebeurt en financiert deze op basis van een jaarlijkse enveloppe. De Raad van Bestuur bepaalt ook jaarlijks de uitstroomresultaten die de GTB moet behalen in het tweede jaar dat volgt op het jaar waarin de bepaling gebeurt en ook de wegingsfactoren (sommige types arbeidsgehandicapten tellen voor meer dan één eenheid). In 2013 waren 26 902 personen met een indicatie van arbeidshandicap in trajectbegeleiding. Iets minder dan één vierde (23%) zijn personen met een VAPH-indicatie. GTB is niet de enige maar wel de belangrijkste uitvoerder.

Tabel 3 : Deelname aan trajectbegeleiding van personen met indicatie arbeidshandicap (2013)

Uitvoerder	Totaal Bereik	
	N	%
VDAB	7 118	26,5
GTB	17 189	63,9
Andere	2 595	9,6
Totaal	26 902	100

Bron : VDAB

De begeleiding van personen met een arbeidshandicap door GTB of door een "gewone" trajectbegeleider indien geen gespecialiseerde begeleiding vereist is, wordt ingepast in het begeleidingsmodel van de VDAB dat tot 2010 inhield dat aan alle werkzoekenden tot 50 jaar die zich bij de VDAB kwamen (her)inschrijven voor hun zesde maand werkloosheid een gepast begeleidings- en bemiddelingsaanbod werd gedaan (*sluitende aanpak*). Met de invoering van het *sluitend maatpak* begin 2010 is een stap verder gezet. Het begeleidingsmodel dat alle werkzoekenden op eenzelfde gestandaardiseerde manier behandelt, werd verlaten en er wordt gestreefd naar een begeleiding op maat van de werkzoekende. Systematische screening vanaf de inschrijving zorgt voor een vroege detectie van problemen: taalkennis Nederlands, laaggeletterdheid, arbeidshandicap, onvoldoende basisvaardigheden ICT,... Dergelijke problemen kunnen zowel door de Servicelijn als door de contactdiensten (VDAB en partners) via knipperlichtscreening en met behulp van de Jobindicator gedetecteerd worden.

De Jobindicator geeft per werkzoekende weer hoeveel vacatures hij/zij kreeg in de laatste maanden via de verschillende kanalen (consulent, automatische matching, mail op maat ...). Zo kan ingeschat worden waar de werkzoekende staat op de hitparade van de arbeidsmarkt, of hoeveel vraag er is naar zijn of haar profiel. De klant wordt tevens van op afstand (mail, telefoon, sms) opgevolgd door een trajectbegeleider, die de werkzoekende ondersteunt in zijn zoektocht naar werk en feedback vraagt over de toegestuurde vacatures en de sollicitatiegesprekken. De intensiteit van de begeleiding wordt daarbij aangepast aan de behoefte(n) van de klant. De meer zelfredzame klanten krijgen geen intensieve trajectbegeleiding. Voor hen volstaat een bemiddelingstraject met coaching. Op die manier blijft er meer ruimte over voor klanten die wel nood hebben aan intensieve begeleiding, zoals veel personen met een arbeidshandicap.

Het hele begeleidingsmodel omvat de volgende trappen en modules :

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

Trap 2 : telefonische screening (=Module 2a)

Trap 3 : trajectbegeleiding

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

Module 3 : sollicitatietraining en begeleiding

Module 4 : beroepsspecifieke opleiding, meestal in een centrum

Module 5 : persoonsgerichte vorming

Module 6 : opleiding en begeleiding op de werkvloer

Module 7 : trajectbegeleiding

3.2.2 Screening en oriëntering

Het in kaart brengen van de arbeidscapaciteiten van een persoon staat aan het begin van een traject naar de arbeidsmarkt, maar kan ook in de loop van dit traject worden herhaald. Bij het eerste contact met een werkzoekende is de VDAB-consulent attent voor elementen die op problemen kunnen wijzen (knipperlichten) en de consulent heeft verschillende instrumenten ter beschikking om dieper te graven.

Externe instanties zoals de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (oude benaming, nu GA) verrichten zo nodig grondige screenings. De oorsprong van die CGVB gaat al terug tot de jaren zestig, en in de jaren negentig werden ze de geprivilegieerde centra voor Vlaams-Fonds onderzoeken in verband met arbeidsvragen. Er zijn 17 nog door het Vlaams Fonds erkende centra. Zeven zijn in de provincie West-Vlaanderen gelegen, vier in Oost-Vlaanderen, 3 in Brabant en Brussel, twee in Antwerpen en één in Limburg. Sinds 1 april 2006 worden de CGVB gefinancierd en aangestuurd door de VDAB.

In het BVR van 15 februari 2008 worden ze Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten genoemd. Een GA is een door de VDAB erkende vereniging met rechtspersoonlijkheid of publiekrechtelijke rechtspersoon die basisscreening en gespecialiseerd arbeidsonderzoek aanbiedt. Een gespecialiseerd arbeidsonderzoek is het in kaart brengen van het functioneren van de werkzoekende op de arbeidsmarkt door middel van testen en onderzoeksmethodieken die opgenomen zijn in een repertorium, waar nodig vanuit een multidisciplinaire beoordeling. Het BVR bepaalt aan welke voorwaarden een GA moet

voldoen om erkend en gefinancierd te worden. De Raad van Bestuur van de VDAB bepaalt jaarlijks per provincie het aantal basisscreenings en gespecialiseerde arbeidsonderzoeken dat moet worden uitgevoerd in het tweede jaar dat volgt op het jaar waarin de bepaling gebeurt.

In 2014 werden de GA's en de GTB organisatorisch geïntegreerd.

3.2.3 De gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling

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

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

- De opleiding in een centrum bestaat ondermeer uit het bijbrengen van competenties, het geven van persoonsvorming en sollicitatietraining, op een locatie bedoeld voor beroepsopleiding.
- Jobhunting is het gericht zoeken van een job ten behoeve van de werkzoekende door een individuele benadering van de werkgever voor het prospecteren van (nieuw te ontwikkelen) vacatures, vertrekkende van de competenties van de werkzoekende.
- Jobcoaching is de tijdelijke ondersteuning op de werkplek ten behoeve van de werknemer met een arbeidshandicap en de werkgever in functie van een duurzame tewerkstelling.
- De oriënterende stage georganiseerd door een GOB is een stage zoals bepaald in het BVR van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, maar met gespecialiseerde begeleiding vanuit het GOB en met een maximum van 800 stage-uren.
- De GIBO is een IBO (Individuele Beroepsopleiding) zoals bepaald in het BVR van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, met begeleiding door een GOB, een maximale duurtijd van 12 maanden, en kosteloos voor de onderneming, VZW of administratieve overheid waar de GIBO wordt georganiseerd.

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

De capaciteit van de GOB's wordt uitgedrukt in aantal Modulair Opgebouwde Opleidingspakketten (MOO's) die elk kunnen bestaan uit : opleiding in het centrum, opleiding op de werkvloer, een gespecialiseerde oriënterende stage (max. 800 uren) en een GIBO. Die worden gerealiseerd door een 240-tal medewerkers (FTE) van de 12 centra.

Lang niet alle opleidingen van arbeidsgehandicapten worden verstrekt door een GOB, er zijn daarnaast ook veel opleidingen in de VDAB-competentiecentra of door andere derden. In 2013 waren er in totaal 10198 arbeidsgehandicapten die deelnamen aan competentieversterkende modules (sollicitatietraining, beroepspecifieke vorming, persoonsgerichte vorming en "opleiding en begeleiding" op de werkvloer).

Tabel 4 : Deelname van personen met indicatie arbeidshandicap aan competentieversterkende modules* (2013)

Uitvoerder	Totaal	
	N	%
VDAB	2362	23,2
GOB	2582	25,3
SBW	2141	21,0
GTB	924	9,1
GA	276	2,7
BUSO	520	5,1
Derden	1093	10,7
Andere	300	2,9
Totaal	10198	100

Bron : VDAB

*Deze modules zijn : sollicitatietraining, beroep-specifieke vorming, persoonsgerichte vorming en opleiding en begeleiding op de werkvloer. Niet elke uitvoerder biedt alle modules aan.

De opleidingen nemen diverse vormen aan. Zo zijn er naast opleidingen in competentiecentra van de VDAB of in centra van Syntra en opleidingen in GOB ook Individuele Beroepsopleidingen in een Onderneming.

In 2013 werden 17030 IBO's opgestart en 6,7% daarvan (823) waren voor arbeidsgehandicapten (in 2012 was dit 6,6%, in 2011 was het 6,7%, ook 6,7% in 2010 , 6.8% in 2009, 6.6% in 2008, 6.0% in 2007, 5.5% in 2006 en 5.0% in 2005). Van de 823 opgestarte IBO's in 2013 voor arbeidsgehandicapten waren er 402 "gewone" IBO's en 421 GIBO's.

Van de personen die met een GIBO of een gewone IBO startten in 2013 worden in de volgende tabel enkele kenmerken vermeld.

Tabel 5 : Arbeidsgehandicapten die met een GIBO of een gewone IBO zijn gestart in 2013

	GIBO		IBO	
	Aantal	%	Aantal	%
Man	266	63,2	296	73,6
Vrouw	155	36,8	106	31,7
Leeftijd				
-25 jaar	138	32,8	187	46,5
25 - 29 jaar	58	13,8	62	15,4
30 - 39 jaar	84	20,0	80	19,9
40 - 49 jaar	111	26,4	61	15,2
50 jaar en +	30	7,1	12	3,0
Opvoeding				
Laag	218	51,8	295	73,4
Midden	164	39,0	87	21,6
Hoog	39	9,3	20	5,0
Herkomst				
Autochtoon	386	91,7	361	89,8
Allochtoon	35	8,3	41	10,2
Totaal	421	100	402	100

Bron : VDAB

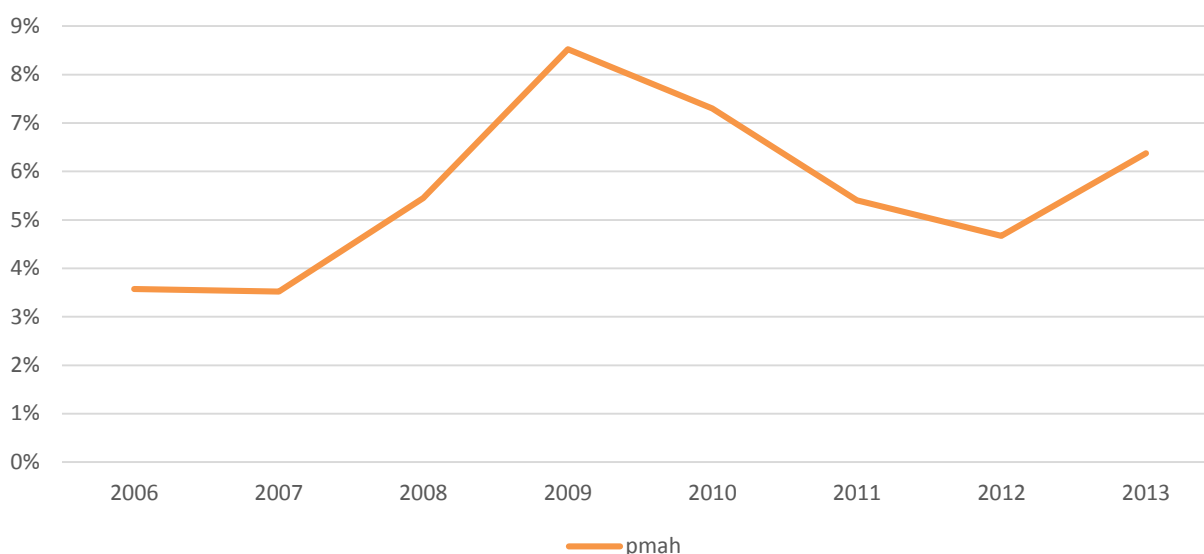
In 2009 en 2010 werd een nieuwe vorm van opleiding uitgetest in het kader van een ESF-project : een GOP of een geïntegreerd opleidingspakket. Dit houdt in dat een persoon met een indicatie van arbeidshandicap een opleiding volgt bij een reguliere opleidingsverstrekker (zoals een VDAB Competentiecentrum of een Syntra opleidingscentrum) met extra ondersteuning van een GOP-coach die verbonden is aan een GOB. Gedurende de experimentperiode werden 27 GOP's gerealiseerd. Dit model werd daarna opgenomen in de reguliere VDAB-werking en na de experimentperiode en tot eind oktober 2011 (1/11/2010 – 31/10/2011) werden 120 GOP gerealiseerd.

Zonodig worden jobcoaches door de VDAB ingezet die, voor beperkte duur, op de werkvloer hulp en advies bieden ter ondersteuning van de inschakeling van de werknemer. Ze worden o.a. ingezet bij plaatsingen via Jobkanaal en bij gewone IBO's. Alle jobcoaches worden toegeleverd door derden-organisaties.

Van de 2 706 personen die in de loop van 2013 instroomden in het programma Werkervaring waren er 6,4% (173) met een arbeidshandicap.

Het aantal deelnemers met een arbeidshandicap aan het Ervaringsbewijs schommelt tussen 4% en 9%. (Jaarrapport ervaringsbewijs Departement Werk en Sociale Economie in samenwerking met het ESF-agentschap 1 januari 2013-31december 2013 , pag. 19)

Figuur 1 : Evolutie bereik van kansengroepen bij deelnemers aan het ervaringsbewijs (2006-2013)



Bron: CVS (jaar gestart bij lopende en gerealiseerde trajecten) (Bewerking Departement WSE)

3.2.4 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen

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

Vanaf oktober 2008 wordt de toegang geregeld volgens het BVR van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap. De VDAB bepaalt of een persoon met een indicatie van arbeidshandicap (zie voetnoot 4) recht heeft op één of meer tewerkstellingsondersteunende maatregelen en dit recht kan van bepaalde of van onbepaalde duur zijn. De VDAB kent de rechten toe op basis van drie soorten informatie :

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

Een persoon met een indicatie van arbeidshandicap die recht krijgt op een BTOM wordt een persoon met een arbeidshandicap genoemd. Binnen de VDAB-administratie is er een dienst die de aanvragen voor BTOM's (gesteld in het kader van de trajectbegeleiding of uitgaande van werkgevers) onderzoekt en beoordeelt.

Ongeveer 70% van de rechten op BTOM's worden toegekend op basis van de criterialijsten, ongeveer 25% op basis van een GA-onderzoek en de resterende kleine fractie op basis van een Multi-elementen advies.

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

3.2.5 Arbeidshandicap en MMPP

In dezelfde periode waarin de dienstverlening voor de personen met een handicap die "erkend" waren door het VAPH werd overgedragen kwam de VDAB, via screenings van de "curatieve doelgroep" van langdurig werkzoekenden, mensen op het spoor die vaak al heel lang als 'gewone werkzoekende' waren ingeschreven, maar waarbij zich "*niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen*" voordoen, die hun inschakeling sterk verhinderen of zelfs onmogelijk maken. Een relatief grote subgroep daarvan heeft te maken met ernstige *Medische, Mentale, Psychische of Psychiatrische problemen (MMPP)*.

Deze werkzoekenden konden theoretisch wel gevat worden onder het begrip arbeidshandicap zoals dit is opgenomen in het VDAB-decreet⁵ maar lang niet allen hadden een attest van "indicatie van arbeidshandicap".

De nieuw ontdekte groep is men de MMPP-groep gaan noemen, wat gezien de overlap met het theoretisch begrip arbeidshandicap verwarrend is. Voor sommigen kon via de toekenning van het label "indicatie van arbeidshandicap" de nodige ondersteuning worden verstrekt in hun traject naar de arbeidsmarkt maar er bleef een groot deel die voor zo'n traject nog helemaal niet "klaar" waren en voor wie eerst andere soorten dienstverlening nodig waren. Deze dienstverlening was niet mee overgedragen vanuit het VAPH, wat wel was overgedragen zijn allemaal instrumenten voor mensen die op de arbeidsmarkt terecht kunnen, zij het de reguliere of de beschutte. In het VAPH had men deze nieuwe groep misschien kunnen opvangen in dagcentra of via ambulante begeleiding, maar vooral wanneer het gaat om psychische problematiek was daar ook geen ruimte voor, want volwassenen met een dergelijke problematiek waren en zijn niet "inschrijfbaar" in het VAPH. De VDAB zag zich dus genoodzaakt om een nieuwe vorm van dienstverlening te ontwikkelen die de vorm aannam van activeringsbegeleidingen, dit zijn begeleidingen die worden opgezet met partners uit het domein Werk (meestal GTB zelf of GTB als regisseur) én uit het domein Welzijn-Gezondheid (bv. centra voor drugverslaafden, revalidatiecentra, enz.) en een "empowerment"-partner (bv. een patiëntenvereniging). Die trajecten worden ook W² -trajecten genoemd (Steenssens et.al. 2008).

De aanpak van de MMPP-problematiek en de Werk-Welzijn trajecten is in grote lijnen uitgetekend in de nota "Van arbeidszorg naar een geïntegreerd beleidskader W²" die op 1 juli 2011 goedgekeurd werd door de Vlaamse Regering. Op 14 juni 2013 keurde de Vlaamse Regering daarop de conceptnota W²-decreet goed, die de basis vormde voor het "Decreet houdende de werk- en zorgtrajecten" dat op 23 april 2014 werd aangenomen in de plenaire vergadering van het Vlaams Parlement. Er zijn drie ministers bij betrokken, die

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

respectievelijk bevoegd zijn voor Werk, voor Sociale Economie en voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Art. 3 van het decreet omschrijft de doelgroep van werk- en zorgtrajecten als “ Personen voor wie betaalde beroepsarbeid tijdelijk niet mogelijk is door een of meer belemmeringen van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard.”

Het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 voorziet in de verdere uitvoering van het decreet, samen met het beleidsdomein Welzijn, op een geleidelijke manier en binnen de bestaande budgettaire mogelijkheden. Aanvang 2015 zijn er wel nog geen uitvoeringsbesluiten van het decreet maar de acties die al liepen in het kader de Tenders activeringszorg (TAZ1 sinds september 2009 en daarna TAZbis) en de projecten Doorstroom Arbeidszorg (DAZ) worden verder uitgevoerd.

Recent werd het begrip **participatieladder** geïntroduceerd. Het is de bedoeling om personen naar die trede of dat niveau toe te leiden wat het best overeenstemt met hun capaciteiten en beperkingen én groeimogelijkheden biedt. We vinden die ladder terug in art.8 van het decreet. Deelname aan een activeringstraject is niveau 4.

Art. 8. De VDAB schat zowel de huidige als de bereikbare participatiegraad van de kandidaat-deelnemer in, waarbij de VDAB rekening houdt met de gegevens, vermeld in artikel 5 (*dit betreft de diagnostische gegevens*).

De participatiegraad, vermeld in het eerste lid, omvat de hiernavolgende niveaus:

niveau 1: de sociale contacten van de kandidaat-deelnemer zijn beperkt tot de huiselijke kring of tot de welzijns- en zorgvoorziening waar hij verblijft;

niveau 2: de sociale contacten van de kandidaat-deelnemer zijn buitenshuis en er is deelname aan georganiseerde activiteiten van sociaal-culturele en andere verenigingen of organisaties;

niveau 3: de kandidaat-deelnemer is in staat om arbeidsmatige activiteiten te verrichten;

niveau 4: de kandidaat-deelnemer is in staat om deel te nemen aan activeringstrajecten, bepaald in artikel 24;

niveau 5: de kandidaat-deelnemer is in staat om betaalde beroepsarbeid met ondersteuning te verrichten;

niveau 6: de kandidaat-deelnemer is in staat om betaalde beroepsarbeid zonder ondersteuning te verrichten.

De **toeleiding naar een activeringsbegeleiding** volgt op een screening en indicering waarbij sinds juli 2014 een nieuw instrument wordt gehanteerd dat gebaseerd is op de Internationale Classificatie van het menselijk Functioneren (ICF). Tevoren gebeurde de toeleiding op basis van een multi-elementen-adviesverslag (MEA).

In de eerste zes maanden van 2014 werden 4547 adviezen gegeven op basis van MEA's. Iets meer dan een derde (36%) kreeg het advies niet-toeleidbaar naar de arbeidsmarkt, 21% kreeg een advies Normaal Economisch Circuit, 16% activeringsbegeleiding, 14% arbeidszorg, 7% arbeidszorg in de optiek van doorstroom en 6% Beschutte of sociale werkplaats.

Sinds januari 2013 zijn er tenders activeringszorg waardoor jaarlijks iets meer dan 1000 **activeringsbegeleidingen** mogelijk worden gemaakt. Activeringsbegeleiding is een vorm van gespecialiseerde trajectbegeleiding met een maximumduur van 18 maanden en omvat een opstart via een groepsmodule, empowerment, herstelgerichte zorg en een activeringsstage van maximaal 520 uren. De doelstelling is het in kaart brengen en remediëren van MMPP-drempels en een oriëntatie naar en voorbereiding op een geadviseerd vervolgtraject. Dit

advies richt zich naar de maximaal haalbare activering van de deelnemer gaande van duurzame plaatsing in een reguliere baan over beschutte arbeid tot toeleiding naar arbeidszorg. Personen die niet naar betaald werk kunnen worden toegeleid, worden georiënteerd naar een vervolgtraject welzijn en eventueel naar een aangepast uitkeringsstatuut.

De ICF biedt een gemeenschappelijk kader om over de kenmerken van personen in activeringsbegeleiding te communiceren. Hun meest voorkomende problemen situeren zich op de volgende domeinen : werkervaring en werktempo, maatschappelijke attitudes, omgaan met stress, psychische stabiliteit, vertrouwen, besluiten nemen en problemen oplossen, energieniveau, copingstijl, organisatie en planning en inzicht en cognitieve flexibiliteit.

Uit een meting midden 2014 van de afgesloten activeringsbegeleidingen (ongeveer 2350) blijkt dat er bij 35% voldoende drempels weggewerkt waren om betaald werk aan te kunnen en de helft van die groep was effectief aan het werk in een reguliere job (2/3) of in de sociale economie (1/3). Eén op de vijf (19%) had het arbeidszorgniveau bereikt. Bijna de helft is niet-toeleidbaar en heeft nood aan langdurige hulpverlening en eventueel een gepast uitkeringsstelsel.

Het verrichten van arbeidsmatige activiteiten (arbeidszorg genoemd) is ook een van de tredes op de participatieladder die een opstap naar een hogere trede kan zijn. Om dit te stimuleren werd in september 2012 het project **Doorstroom Arbeidszorg (DAZ)** opgestart om 400 arbeidszorgmedewerkers te ondersteunen bij hun voorbereiding naar betaald werk. Tijdens die begeleiding wordt ondersteuning geboden door het arbeidszorginitiatief, een partner empowerment en een partner zorg. De trajectbegeleider van GTB begeleidt de klant doorheen dit proces. In het najaar 2013 werd een tweede DAZ-project opgestart met opnieuw 400 begeleidingen.

Eind 2014 waren 152 DAZ-begeleidingen uitgevoerd en het eindadvies voor deze groep was voor 30% beschutte arbeid, voor 13% een reguliere job, voor 39% arbeidszorg (andere dan gericht op doorstroom naar werk) en 18% werd niet toeleidbaar geacht. Hoeveel er effectief aan het werk waren gegaan is (nog) niet bekend.

De verschillende screenings en begeleidingen kunnen uitmonden in een advies “**niet-toeleidbaar**”, wat betekent dat een persoon, zelfs met intensieve begeleiding, niet kan worden ingezet op de reguliere of de beschutte arbeidsmarkt en dit omwille van niet arbeidsmarktgerelateerde problematieken van medische, mentale, psychische en/of psychiatrische aard. Eind juni 2014 waren er 4609 nwwz met een advies niet-toeleidbaar gekend in de VDAB. De meerderheid (41%) is 50 jaar en ouder, 34% behoort tot de leeftijdscategorie 40-49 jaar. Slechts 25% is jonger dan 40 jaar. Van de hele groep niet-toeleidbaren (4609) heeft 82% een indicatie arbeidshandicap.

Een ander uitkeringsstatuut, zoals een invaliditeitsuitkering of een tegemoetkoming aan gehandicapten, wordt voor (een deel van) die groep als een oplossing naar voor geschoven. Dit lijkt wat paradoxaal op een moment dat juist binnen de uitkeringsstelsels de roep naar activering toeneemt (zie volgende punt).

3.2.6 Vernieuwing in de acties t.a.v. gerechtigden op een ziekteuitkering

In de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling werd een sectie gewijd aan beroepsherinschakelingsprogramma's die gedeeltelijk steunen op federale regelingen (zoals de ziekteverzekering) en gedeeltelijk op maatregelen van gemeenschaps- of gewestoverheden. In een KB van 30 maart 2009 werd hieraan een eerste uitvoering gegeven, met nieuwe bepalingen omtrent beroepsherschelingen ten laste van het RIZIV. Sinds 1 juli 2009 werd de Hoge Commissie van de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit van de Dienst voor Uitkeringen van het RIZIV bevoegd voor de socio-professionele re-integratie via opleiding en begeleiding. Vanaf juli 2010 is er een cel "socio-professionele inschakeling" werkzaam binnen de Dienst voor Uitkeringen, enerzijds om de geneesheren-adviseurs van de ziekenfondsen bij te staan voor individuele re-integratiedossiers en anderzijds om partnerships te vormen met de voor opleiding en werk bevoegde organen van de gewesten en de gemeenschappen. In dit kader werd reeds een intentieverklaring ondertekend door de ziekenfondsen de VDAB en GTB omtrent 'samen werken' aan 'maatwerk' voor personen met een arbeidshandicap, op 26-11-2009 (*Een partnerschap voor werk*, 2009). In januari 2011 is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de VDAB (inclusief GTB) en het RIZIV. Op 25-02-2011 is het pilootproject VDAB-RIZIV opgestart : 100 arbeidsongeschikt erkende gerechtigden, zowel werknemers als zelfstandigen, krijgen actieve begeleiding naar werk. Deelnemen aan het project gebeurt op vrijwillige basis. De doelgroep bestaat uit arbeidsongeschikt erkende gerechtigden die door hun arbeidshandicap hun oorspronkelijk beroep niet meer kunnen uitoefenen. Zij krijgen een opleiding en begeleiding naar een nieuw referentieberoep.

De totale groep van erkend arbeidsongeschikten die werk zoekt via de VDAB is evenwel veel groter. Bij de VDAB stijgt jaar na jaar het aantal werkzoekenden, die erkend arbeidsongeschikt zijn in het kader van de ZIV en zich inschrijven om stappen naar werk te zetten (= categorie 32). Midden 2013 waren er 1525 uit cat. 32 in een lopend traject. Het aantal personen die op 31-12-2014 ingeschreven waren in categorie 32 bedroeg 4996 (54% mannen, 46% vrouwen; 2% jonger dan 25 jaar, 72% tussen 25 en 50 en 26% van 50 en meer). Velen verkrijgen langs die weg recht op een VOP, op arbeidspostaanpassingen, op toegang tot een BW etc.

De actuele gemeenschappelijke aanpak wordt geregeld door een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst (15 juni 2012) tussen de Vlaamse verzekeringsinstellingen, het RIZIV, GTB en de VDAB. Daarbij hoort ook een visie- en afsprakennota waarin procedures worden geregeld en monitoringsindicatoren zijn vastgelegd.

Op 29 nov 2013 werd een overeenkomst afgesloten tussen het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV), de verzekeringsinstellingen, de Brusselse en Vlaamse diensten voor arbeidsbemiddeling (Actiris, de VDAB, PHARE en Bruxelles Formation) om arbeidsongeschikte mensen geschikt werk te helpen vinden. Het samenwerkingsproject zal dertig arbeidsongeschikt erkende gerechtigden actief begeleiden naar werk. Mensen die door gezondheidsproblemen hun referentieberoep niet meer kunnen uitoefenen, krijgen begeleiding en beroepsopleiding om zo een nieuw beroep te kunnen uitoefenen.

Informatie van het RIZIV over arbeidsongeschiktheid en re-integratie is te vinden op :

<http://www.inami.fgov.be/nl/themas/arbeitsongeschiktheid/Paginas/Kenniscentrum.aspx>

Tot dusver is er nog geen gezamenlijk optreden van de VDAB en de Administratie van de tegemoetkomingen aan gehandicapten maar ook in dit uitkeringsstelsel klinkt de roep naar

activering. Zo wordt in de beleidsbrief van de nieuwe staatssecretaris voor personen met een beperking (2014) een gestroomlijnd systeem aangekondigd van cumulatie van inkomsten uit een beroepsactiviteit en een uitkering (zowel voor ZIV-uitkeringen als voor tegemoetkomingen aan gehandicapten) en initiatieven zoals die in het “Back To Work” plan voor mensen met een ziekteuitkering zullen worden uitgebreid naar de gerechtigden op een tegemoetkoming aan gehandicapten.

3.2.7 De trajectwerking in cijfers

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

Tabel 6 : De kansengroep Arbeidsgehandicapten in de trajectwerking

	2010	2011	2012	2013
Totaal bereik in de trajectwerking	25 558	23 852	24 546	29 902
<i>Bereikt in competentieversterkende acties*</i>	<i>8 691</i>	<i>9 878</i>	<i>10 857</i>	<i>10 198</i>
Arbeidsgehandicapten (cumulatief)	48 437	47 572	43 894	46 768

*Deze zijn : sollicitatietraining, beroepsspecifieke vorming, persoonsgerichte vorming en “opleiding en begeleiding” op de werkvloer.

Bron : VDAB

De basis voor de cijfers in de tabel zijn alle arbeidsgehandicapten die in de loop van een jaar "Niet-werkende werkzoekende" zijn geweest (=cumulatief aantal arbeidsgehandicapten). De daling vanaf 2011 t.o.v. 2010 kan zeker voor een deel worden verklaard door de herdefinitie van de categorie arbeidshandicap, eind 2011 (zie Deel I van deze nota). Het aantal van 46 768 is heel wat meer dan het gemiddeld aantal arbeidsgehandicapten onder de NWWZ op het eind van elke maand in 2013, namelijk 29 220. Dat wijst erop dat er ook onder de groep arbeidsgehandicapten heel wat in- en uitstroom is.

In de Beheersovereenkomst van de VDAB 2005-2010 was een doelstelling opgenomen betreffende het bereik van de kansengroep arbeidsgehandicapten in de trajectwerking, waarbij een bepaalde oververtegenwoordiging werd nagestreefd (voor die cijfers zie de vorige edities van deze nota). In de Beheersovereenkomst 2011-2015 was er een nieuwe doelstelling die te maken heeft met de uitstroom naar werk (zie punt 3.2.8).

3.2.8 De uitstroom naar werk

Voor allen die instromen in de werkloosheid als Niet-Werkende-Werkzoekende (NWWZ) met een arbeidshandicap wordt 12 maanden na de instroom(maand) de uitstroom gemeten. Sommigen blijven Niet-Werkende-Werkzoekende, anderen stromen uit naar werk en de Rest is wel uitgestroomd uit de werkloosheid, maar niet naar werk.

Tabel 7 : Uitstroom naar werk van NWWZ met een arbeidshandicap 2010-2013 (jaargemiddelden)

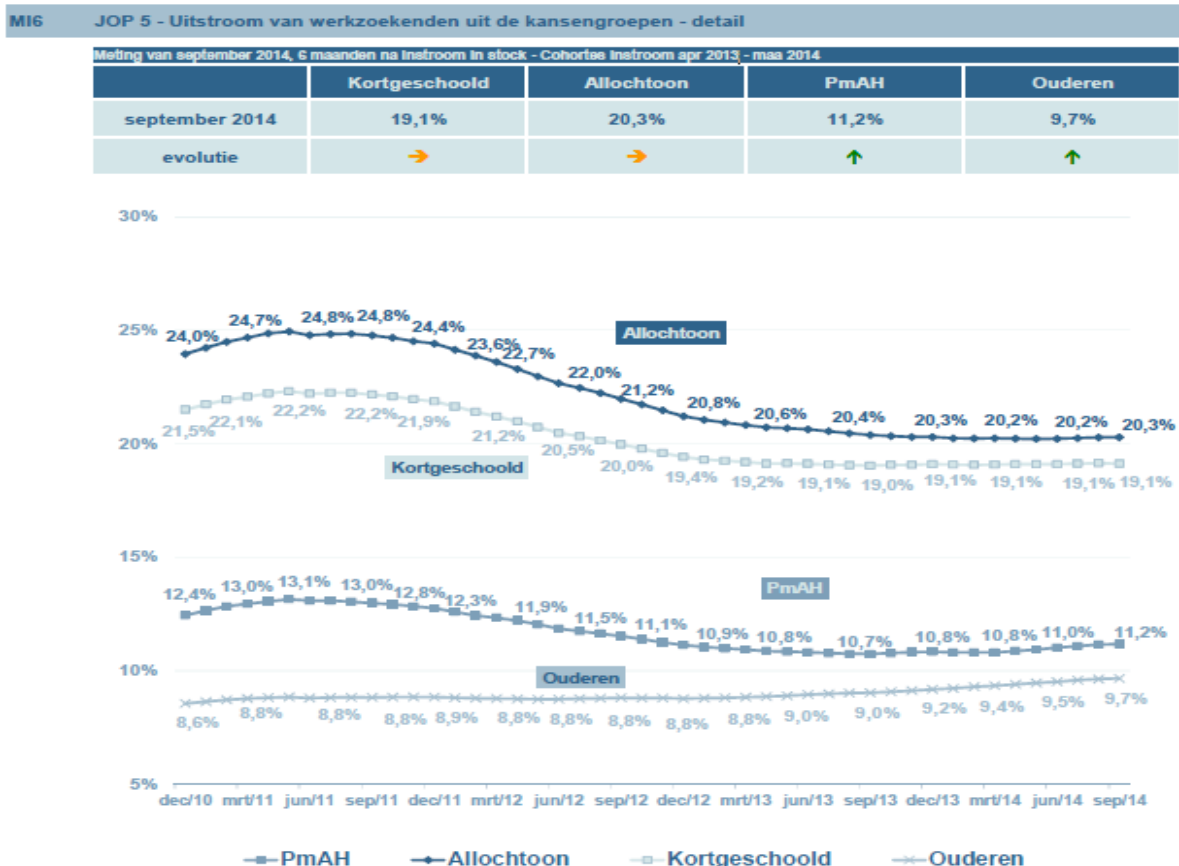
Instroom-jaar	NWWZ		Uitstroom naar Werk		Rest		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
2010	5619	44	4857	38	2354	18	12830	100
2011	5967	47	4288	34	2384	19	12639	100
2012	5949	51	3558	31	2050	18	11557	100
2013	6526	53	3765	30	2136	17	12427	100

Bron: VDAB

De cijfers tonen een dalende trend van de uitstroom naar Werk. Meer informatie over die cijfers in tabel 7 (opdeling naar sekse, scholingsniveau en provincie) is te vinden in het antwoord op de Schriftelijke Vraag nr. 242 van 15 januari 2015 aan Philippe Muyters, de Minister van Werk, ingediend door Robrecht Bothuyne.

Elk kwartaal wordt erover gerapporteerd aan de Raad van Bestuur van de VDAB . Hierna ziet men de rapportering tot september 2014 (meting van de uitstroom 6 maand na de instroom).

Figuur 2 : Uitstroom van werkzoekenden uit de kansengroepen



Werkzoekend worden vanuit een werksituatie en als werkzoekende aan het werk geraken

Maandelijks wordt de instroom in de werkloosheid en de uitstroom uit de werkloosheid gemeten voor alle nwwz-arbeidsgehandicapten (niet enkel zij die ingestroomd zijn x maand tevoren zoals bij de meting die we hierboven hebben vermeld). Een deel van de instroom is instroom uit werk en een deel van de uitstroom is uitstroom naar werk. De kwartaalgemiddelden van die maandelijkse metingen tonen de effecten van de crisis eind 2008 begin 2009 (negatief saldo). In 2010 tot midden 2011 komt de uitstroom terug op het niveau van voor het begin van de crisis. Eind 2011 werd de categorie arbeidsgehandicapt geherdefinieerd (zie Handicap en Arbeid Deel I) wat zich laat zien in de lagere cijfers voor zowel in- als uitstroom. Men kan deze cijfers per kwartaal opvolgen op www.werk.be

Tabel 8 : Aantal arbeidsgehandicapten die werkzoekend worden vanuit een werksituatie (instroom) of vanuit de werkloosheid aan het werk gaan (uitstroom) – Kwartaalgemiddelden.

Jaar	Kwartaal	Instroom vanuit werk	Uitstroom naar werk	Uit - In
2014	4	-	-	-
	3	991	1073	82
	2	779	1130	351
	1	955	980	25
2013	4	962	971	9
	3	976	1057	81
	2	754	980	226
	1	863	818	-45
2012	4	919	880	-39
	3	903	955	52
	2	690	954	264
	1	930	822	-108
2011	4	946	985	39
	3	1272	1352	81
	2	1023	1375	352
	1	1150	1290	140
2010	4	1211	1242	31
	3	1144	1419	275
	2	945	1343	398
	1	992	1306	314
2009	4	1296	1049	-247
	3	1052	1329	277
	2	936	1116	180
	1	1259	1033	-226
2008	4	1348	1206	-142
	3	1312	1437	125
	2	1080	1413	333
	1	1189	1366	178

2007	4	1272	1341	69
	3	1197	1512	315
	2	988	1383	395
	1	1078	1391	313

Bron : VDAB – Departement WSE (cijfers op www.werk.be)

Op basis van de uitstroomcijfers kan een "kans op werk" worden berekend, door de (gemiddelde) maandelijkse uitstroom naar werk van werkzoekende arbeidsgehandicapten te delen door het (gemiddeld) aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden in eenzelfde periode.

Nwwz met een arbeidshandicap hebben een zeer lage kans op werk. In 2013 bedroeg deze amper 3,3%, dat is wel iets meer dan in 2012 maar minder dan in 2011 en zelfs lager dan in het crisisjaar 2009 (3,6). Voor het uitbreken van de crisis was de kans op werk van nwwz met een arbeidshandicap echter ook al laag (5%). Het is dan ook niet verwonderlijk dat personen met een arbeidshandicap oververtegenwoordigd zijn in de langdurige werkloosheid (zie VDAB, 2010).

Tabel 9 : Kans op werk

NWWZ-categorie	Kans op werk (%)		
	2011	2012	2013
Alle NWWZ	11,1	8,8	9,1
Met arbeidshandicap	4,4	3,1	3,3
Zonder arbeidshandicap	12,2	9,6	10,0

Bron : VDAB – Departement WSE (cijfers op www.werk.be)

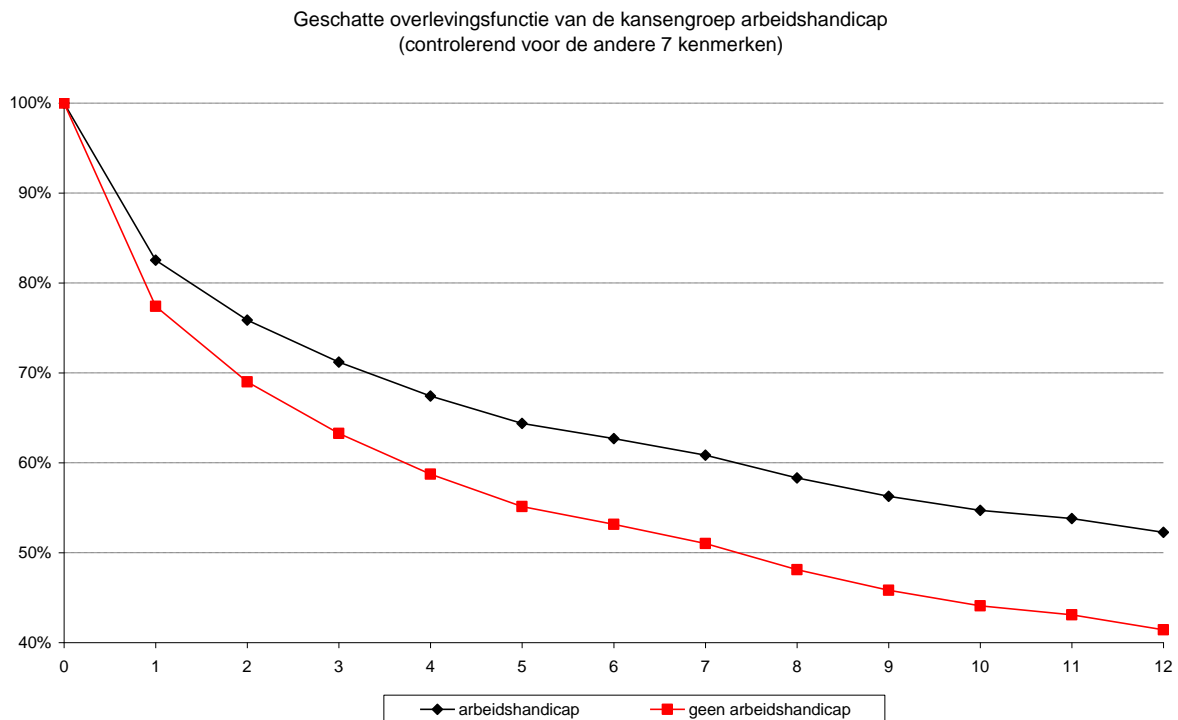
De invloed van een arbeidshandicap op transitie naar werk

Maandcijfers over de uitstroom naar werk tonen aan dat werkzoekende arbeidsgehandicapten in verhouding veel minder transitie maken naar werk dan het geheel van de werkzoekenden en als groep dus langer werkzoekend blijven. Maar er zijn zo nog wel groepen die langer werkzoekend blijven, zoals laaggeschoolden of ouderen. En onder de arbeidsgehandicapten zijn er relatief veel ouderen, laaggeschoolden, enz. De vraag is dan of er wel een autonoom effect is van de arbeidshandicap en zo ja, hoe groot dit dan wel is.

In studies van de VDAB-studiedienst werd dit onderzocht (Degraeve & Holderbeke, 2008a en 2008b). Voor drie cohorten werkzoekenden (nieuw) ingeschreven in de arbeidsreserve in januari 2003, 2005 en 2007 is nagegaan hoe snel ze uitstromen naar werk en welke de determinerende factoren zijn.

De in de bibliografie vermelde papers bespreken de uitstroom van ouderen en allochtonen maar er is ook een analyse verricht waarbij de uitstroom van arbeidsgehandicapten vergeleken wordt met de uitstroom van alle niet-arbeidsgehandicapten, onder controle van 7 andere kenmerken (scholing, leeftijd, geslacht, al dan niet allochtoon, al dan niet leefloner, de cohorte 2003, 2005 of 2007 en een indicatie of de persoon in een periode van 4 jaar voor de instroom in de cohorte reeds werkzoekend is geweest). De cohorte is een belangrijke variabele omdat hiermee de effecten van de conjunctuur en wellicht ook van sommige activeringsmaatregelen onder controle worden gehouden. Het resultaat van de analyse kan worden voorgesteld als een overlevingsfunctie. (figuur 3).

Figuur 3 : Overlevingsfunctie van werkzoekende arbeidsgehandicapten



Bron : Studiedienst VDAB (2008)

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

Loopbaandienstverlening

In Vlaanderen waren 19 centra voor loopbaandienstverlening erkend volgens het BVR van 24 augustus 2004 en gefinancierd via het Europees Sociaal Fonds. In 2005 tot en met 2011 gingen respectievelijk 224, 294, 230, 368, 340, 312 en 389 arbeidsgehandicapten in dit kader van start met loopbaanbegeleiding. Dit vertegenwoordigt respectievelijk 10,5%, 8,0%, 6,3%, 7,3%, 6,4%, 6,3% en 6,6% van het geheel van het cliënteel. Vandaag de dag is de loopbaandienstverlening grondig gereorganiseerd en werkt voortaan via loopbaancheques. Van de 3429 personen die effectief al gestart zijn met een eerste pakket cheques (uiterlijk eind 2014) zijn er 68 (2%) met een arbeidshandicap.

3.3 De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)

3.3.1 De maatregel

Tot 1 oktober 2008 waren er in Vlaanderen twee types loonkostensubsidies voor werkgevers die personen met een handicap in dienst nemen. Enerzijds was er de tegemoetkoming aan werkgevers in het kader van de CAO-26 die al sinds het eind van de jaren zeventig wordt toegekend, anderzijds was er de recentere Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). Beide waren tegemoetkomingen in het loon en de sociale lasten, maar bij de CAO-26 was er een variabele tegemoetkoming (5 tot 50%) terwijl de VIP een vast percentage was (30%) en ook het in aanmerking genomen loon verschilde (respectievelijk de volledige loonkost en de kost voor het sectoraal minimumloon). Beide waren enkel van toepassing op ondernemingen in de private sector en voor personen met een handicap die erkend waren door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. De CAO-26 tegemoetkoming werd toegekend voor één jaar maar kon worden verlengd, de VIP was van onbepaalde duur.

Tot april 2006 werden de subsidies toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, daarna heeft de VDAB deze taak overgenomen. Vanaf 1 oktober 2008 zijn beide premies vervangen door de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en de vroegere begunstigten werden overgedragen naar dit nieuwe stelsel.

De procedures om te bepalen welke personen rechtgevend zijn op een VOP, zijn vastgelegd in het BVR van 18-07-2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap. Hetzelfde BVR bepaalt de modaliteiten van de VOP, die vanaf oktober 2010 gewijzigd zijn (BVR van 17-09-2010). Gedurende het eerste jaar bedraagt de VOP 40% van de loonkost, het jaar daarop 30% en daarna 20%. Na vijf jaar eindigt de subsidie, maar de werkgever kan een verlenging aanvragen die na een evaluatie kan worden toegekend op een niveau dat blijkt uit de evaluatie. Op aanvraag en na onderzoek kan op elk moment een hogere tussenkomst worden verleend (tot max. 60%). Het toepassingsgebied van de VOP omvat de private sector (inclusief uitzendarbeid), het onderwijs en de lokale besturen (dit laatste enkel voor nieuwe indienstnemen). Er is ook een VOP voor zelfstandige arbeid.

3.3.2 Ontwikkelingen in de VOP

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

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

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

Tabel 10: Aantal personen (< 65 jaar) met "recht op VOP"

Type VOP		2012 Kw4	2013 Kw4	Index 2013 – 2012
B2	Totaal	11106	12062	108
B21	Regulier	10449	11137	107
	Voorheen CAO26 of VIP	3187	3177	99
	Toegekend door VDAB	7964	8916	112
B211	Privé	9662	10237	106
	Openbaar bestuur	380	439	116
	Onderwijs	433	481	111
B213	Werkenden (geen nwwz bij aanvraag)	1194	1357	114
B22	Interim	677	948	140
B23	Zelfstandigen	66	84	127

Bron: VDAB

De overgedragen CAO-VIP dossiers zijn een slinkende groep. Het aantal nieuwe door de VDAB toegekende VOP's stijgt snel. De CAO en de VIP regelingen waren niet van toepassing in het onderwijs en bij openbare besturen, de VOP is dit wel en er zijn al een behoorlijk aantal rechthebbenden. Het aantal VOP's bij personen met een arbeidshandicap die al in dienst waren bij een werkgever neemt toe. De grootste aangroei is er bij Interim-kantoren. De VOP voor zelfstandigen blijft beperkt in aantal, maar neemt toch wel toe.

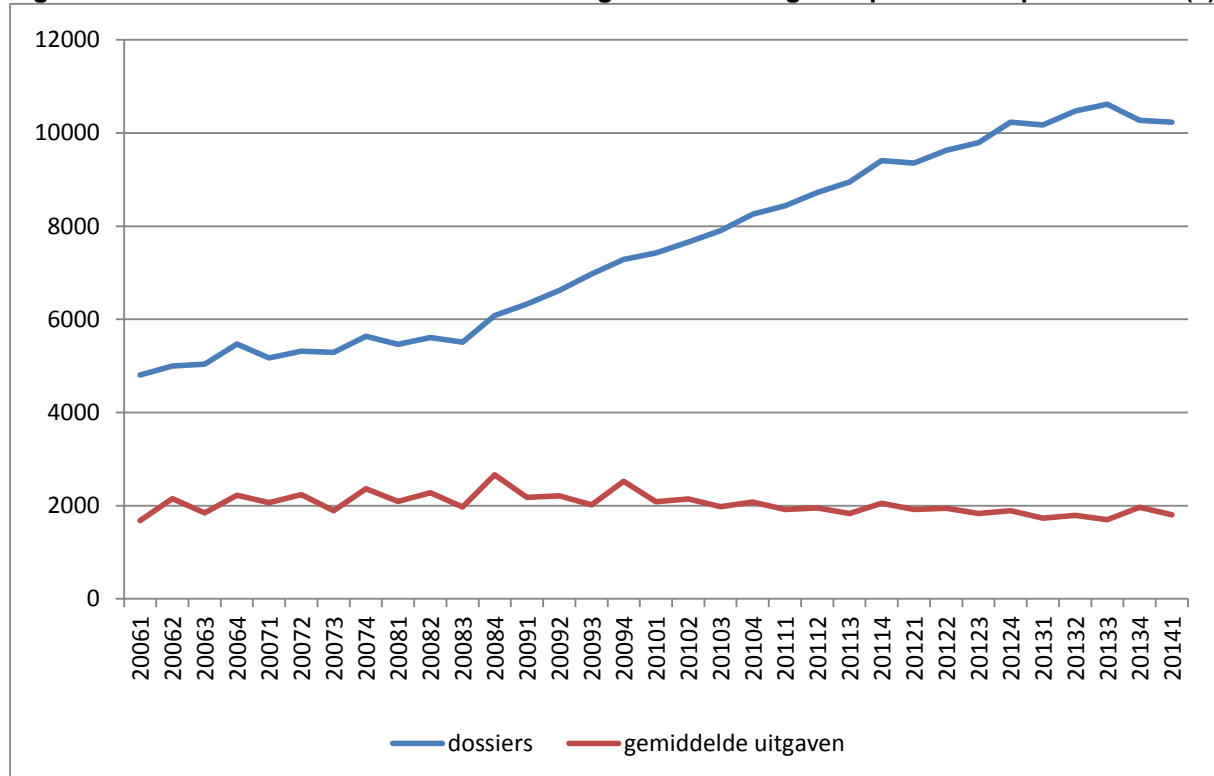
In cijfers over **het gebruik van het recht op een VOP voor werknemers** zijn er drie meetniveau's :

- een (premie)dossier = een 1 op 1 relatie tussen een persoon en een werkgever. Op technisch niveau is dit een relatie tussen een rijksregisternummer en een ondernemingsnummer. Een persoon die in verschillende vestigingen van een onderneming werkt wordt dus maar één keer geteld wanneer die vestigingen hetzelfde ondernemingsnummer hebben.
- de persoon met een arbeidshandicap voor wie een recht op VOP is toegekend
- de werkgever aan wie een VOP wordt uitgekeerd.

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

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

Figuur 4 : Betaalde CAO-VIP-VOP-dossiers en gemiddelde uitgaven per dossier per kwartaal (€)



Bron: VDAB.

Het aantal betaalde dossiers (t.e.m. het derde kwartaal 2008 gaat het om VIP en CAO-dossiers) stijgt van 4 805 in het eerste kwartaal 2006 naar 10 234 in het eerste kwartaal 2014 (x 2,1). Dossiers waarbij een werknemer nog onder contract is, maar zonder loon (bv. wegens ziekte) en dus ook geen premie in dat kwartaal worden niet als 'betaald' dossier geteld (gemiddeld is dat voor 5% van de dossiers het geval).

In de 9 laatste kwartalen van de VIP/CAO-26 regeling steeg het aantal dossiers maar met 10% (5001 in KW2 van 2006 naar 5507 in KW3 van 2008). Vanaf KW3 2008 tot KW4 2010 (ook 9 kwartalen) is er een stijging van 5507 naar 8223 (+49%). Die sterke stijging blijft ook daarna aanhouden maar vanaf eind 2013 is er een daling merkbaar.

De gemiddelde uitgaven per dossier variëren binnen eenzelfde jaar van kwartaal tot kwartaal wegens de samenstellende loonelementen (bv. vakantiegeld). Ze schommelen in de beschouwde periode tussen 1676 € (KW1 2006) en 2662 € (KW4 2008)

De totale uitgaven stijgen van 40,3 mio € in 2006, over 45,9 mio € in 2007, 51,1 mio € in 2008, 60,9 mio € in 2009, 64,6 mio € in 2010 en 68,9 mio € in 2011 en 73,5 mio € in 2012 naar 74,4 mio € in 2013.

De dossiers van VOP's voor zelfstandigen zijn niet begrepen in bovenstaande of de hiernavolgende cijfers, die alle werknemers betreffen.

3.3.3 Diversiteit

De personen voor wie een VOP wordt toegekend zijn uiteraard allemaal personen met een arbeidshandicap. Er zijn geen gegevens over de aard van de handicap voor het geheel van de VOP-populatie, maar er is wel een onderzoek bij een representatieve steekproef dat een goed beeld geeft van de diversiteit naar aard van de handicap. We citeren hierna uit het onderzoeksverslag.⁶

Tabel 11 : Aard van de handicap of chronische ziekte (N=616)

	N	%
Enkelvoudig	508	85,8
Verstandelijke handicap	96	16,2
Lichamelijke handicap	173	29,2
Sensoriële handicap	74	12,5
Communicatieve handicap	10	1,7
Chronische ziekte	55	9,3
Psychische aandoening	23	3,9
Andere	77	13,0
Meervoudig	84	14,2
Lichamelijk+chronische ziekte	20	3,4
Lichamelijk+sensorieel	7	1,2
Lichamelijk+Verstandelijk	6	1,0
Lichamelijk+communicatief	3	0,5
Overige meervoudig*	48	8,1
Totaal	592	100

*48 is de som van de overige meervoudige handicaps met max. 2 respondenten per combinatie

"85,8% van de respondenten heeft een enkelvoudige handicap, 14,2% heeft een meervoudige handicap. Binnen de groep van personen met een enkelvoudige handicap, stellen we vast dat bijna 30% (van het totaal) een lichamelijke handicap heeft. Deze deelgroep is met voorsprong de grootste gevolgd door de verstandelijke handicaps en de sensoriële handicaps met respectievelijk 16,2% en 12,5%. 13% van de respondenten met een enkelvoudige handicap kon zijn/haar handicap niet onderbrengen in een van de opgegeven deelgroepen.

Wat de respondenten met een meervoudige handicap betreft, zien we dat de grootste groep (3,4%) bestaat uit mensen die zowel een lichamelijke handicap als een chronische ziekte hebben. Wat vooral opvalt is dat de groep van mensen met een meervoudige handicap uit veel verschillende deelgroepen bestaat, waar telkens maar één of twee respondenten deel van uitmaken. We kunnen algemeen besluiten dat de groep van werknemers die werken met een Vlaamse Ondersteuningspremie enorm divers is naar de aard van de handicap of chronische ziekte. Niet alleen kunnen we heel wat verschillende deelgroepen

⁶ Roosens, B, R. Huys, M. Van Gramberen, G. Van Hootegeem (2010) Werken met een VOP, Flanders Synergy vzw - Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), Leuven , pag 23. (ook op www.werk.be)

onderscheiden, ook binnen deze deelgroepen bemerken we grote verschillen naar de aard en de ernst van de handicap." (einde citaat)

De VDAB verzamelt ook gegevens over de aard van de gezondheidstoornis (in het kader van de trajectbegeleiding en via het VAPH) maar die zijn onvolledig. Stoornissen kunnen meervoudig voorkomen, maar in tabel 3 geven we enkel weer hoeveel elk van de afzonderlijke stoornissen voorkomen (waardoor de percentages tot meer dan 100% sommen). Ook uit deze cijfers blijkt het overwicht van de lichamelijke gezondheidstoornissen en de chronische ziektes. Kijken we enkel naar de instroom dan blijkt dat de psychische aandoeningen sterk aan belang toenemen.

Tabel 12 : Totaal bereik van de VOP in 2013 naar aard van de gezondheidstoornis (% berekend op alle personen met een gekende stoorniscode)

VOP	Instroom		Totaal
	Ja	neen	
<i>Totaal Bereik (N)</i>	2 903	9524	12427
Met gekende stoorniscode	1577	4399	5 976 (=48%)
Stoornis *:			
Oor	6.6	8.4	7.9
Oog	5.1	6.6	6.2
Mentaal	14.8	15.0	14.9
Zwakbegaafd	7.4	5.7	6.2
Psychisch	36.7	29.4	31.3
Fyschro	51.4	55.2	54.2

Bron : VDAB * Oor = auditieve stoornissen, Oog = visuele stoornissen, Mentaal = verstandelijke handicap, Psychisch = psychische stoornis, Fyschro = lichamelijke aandoeningen en chronische ziektes

De volgende tabellen bevatten gegevens over de leeftijd en de sekse van wie begin 2013 aan het werk was met een VOP, van wie er in 2013 instroomde, wie er in 2013 uitstroomde en wie er eind 2013 aan het werk was met een VOP.⁷

Tabel 13: Verdeling naar leeftijd en sekse van personen met een VOP (stock begin 2013)

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	950	16.0	447	12.5	1397	14.7
25-49	3762	63.4	2460	68.5	6222	65.3
50 en +	1226	20.6	683	19.0	1909	20.0
Totaal	5938	100	3590	100	9528	100
	5938	62.3	3590	37.7	9528	100

Bron: VDAB

Het percentage vrouwen (37.7%) is heel wat lager dan het aandeel vrouwen onder alle werkenden in de bevolking 20-64 jaar (EAK 2013: 46,1%). Het percentage vijftigplussers (20%) is ook veel lager dan hun aandeel onder de werkenden in de hele bevolking 20-64 jaar (EAK 2013: 26,9%).

⁷ Op basis van het bestand met de financiële gegevens werden 3 deelbestanden gemaakt:

- bestand1: aantal personen met betaling in KW4 2012
- bestand2: aantal personen met betaling in 2013 (KW1+KW2+KW3+KW4)
- bestand3: aantal personen met betaling in KW1 2014

Stock begin 2013: al wie zowel in bestand1 als in bestand2 voorkomt.

Instroom 2013: wie in het bestand2 voorkomt maar niet in bestand1

Uitstroom 2013: wie in bestand2 voorkomt maar niet in bestand3

Stock einde 2013 : wie zowel in bestand 2 als bestand 3 voorkomt

In de loop van 2012 zijn er 2 977 personen in de VOP-regeling ingestroomd (tabel 5). In vergelijking met de stock begin 2013 zijn er onder de instromers veel meer jongeren en iets meer vrouwen.

Tabel 14: Verdeling naar leeftijd en sekse van personen met een VOP, instroom 2013

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	700	38.7	357	30.5	1057	35.5
25-49	936	51.8	697	59.6	1633	54.9
50 en +	171	9.5	116	9.9	287	9.6
Totaal	1807	100	1170	100	2977	100
	<i>1807</i>	<i>60.7</i>	<i>1170</i>	<i>39.3</i>	<i>2977</i>	<i>100</i>

Bron: VDAB

In de loop van 2013 zijn er 3197 personen uit de VOP-regeling uitgestroomd (tabel 6). In vergelijking met de stock begin 2013 zijn er onder de uitstroom veel meer jongeren en iets meer vrouwen. In vergelijking met de instroom zijn er minder jongeren en evenveel vrouwen.

Tabel 15: Verdeling naar leeftijd en sekse van personen met een VOP, uitstroom 2013

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	449	22.8	258	21.0	707	22.1
25-49	1155	58.7	759	61.8	1914	59.9
50 en +	365	18.5	211	17.2	576	18.0
Totaal	1969	100	1228	100	3197	100
	<i>1969</i>	<i>61.6</i>	<i>1228</i>	<i>38.4</i>	<i>3197</i>	<i>100</i>

Bron: VDAB

Op het eind van 2013 zijn er 274 personen minder met een VOP dan in het begin. Zowel het aandeel jongeren als het aandeel vrouwen is lichtjes gestegen t.o.v. van het begin van het jaar.

Tabel 16: Verdeling naar leeftijd en sekse van personen met een VOP, stock eind 2013

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	1201	20.8	546	15.5	1747	18.8
25-49	3543	61.3	2398	67.9	5941	63.8
50 en +	1032	17.9	588	16.6	1620	17.4
Totaal	5776	100	3532	100	9308	100
	<i>5776</i>	<i>62.0</i>	<i>3532</i>	<i>38.0</i>	<i>9308</i>	<i>100</i>

Bron: VDAB

Onder de personen met een VOP eind 2013 zijn er 4,1% allochtonen (VDAB-Arvastat definitie) t.o.v. 1,8 % niet EU-27 of 5,6 % (niet EU-27 geboren) onder de werkenden in de bevolking 20-64 (EAK 2013).

Van alle VOP-gerechtigden eind 2013 zijn er 60% laaggeschoold, 27% middengespoold en 13% hooggeschoold. Ten opzichte van de werkenden in de hele bevolking 20-64 zijn er heel veel meer laaggeschoolden (EAK 2013: 18% laaggeschoold).

3.3.4 Spreiding naar dimensieklasse van de onderneming, regio en sector

Tabel 17 : VOP's naar dimensieklasse van de ondernemingen (Vlaams Gewest)

Dimensieklasse van de ondernemingen	RSZ –werknemers (op 30/06/2013)		VOP (stock einde 2013) *		Pro mille VOP/RSZ
	Aantal	%	Aantal	%	
<5	165.327	7.9	1478	20.5	8.9
5-9	120.446	5.8	737	10.2	6.1
10-19	138.467	6.6	752	10.4	5.4
20-49	224.528	10.8	1202	16.7	5.3
50-99	159.172	7.6	642	8.9	4.0
100-199	157.616	7.6	649	9.0	4.1
200-499	208.601	10.0	574	8.0	2.8
500-999	149.311	7.2	371	5.2	2.5
1000+	762.499	36.6	798	11.1	1.0
<i>Totaal</i>	<i>2.085.967</i>	<i>100</i>	<i>7203</i>	<i>100</i>	<i>3.4</i>

Bron : VDAB - RSZ

* voor de vergelijking met de RSZ-cijfers (voor de privésector) zijn de personen met een VOP in het onderwijs (399) en bij openbare besturen (352) en die in interim (477) niet in de tabel opgenomen en voor 877 VOP's in de privé is de dimensieklasse van de onderneming niet bekend.

Eén vijfde van de VOP-werknemers treffen we aan in ondernemingen met minder dan 5 werknemers, en goed de helft (58%) in ondernemingen met minder dan vijftig werknemers.

De verhouding werknemers met een VOP ten opzichte van het totaal aantal werknemers in ondernemingen van een bepaalde dimensieklasse daalt van 8.9 promille voor de heel kleine ondernemingen naar 1 promille in de heel grote. Kleine ondernemingen maken dus in verhouding tot hun aantal werknemers veel meer gebruik van de VOP dan grote.

Zowel de verdeling naar dimensie als naar sector (tabel 9) en regio (voor dit laatste zie de interactieve applicatie op www.werk.be) is het resultaat van een jarenlange praktijk, aangezien er nog steeds veel VOP's zijn die in de loop van de laatste twintig jaar als CAO-26 of VIP werden toegekend.

Voor verklaring van de verschillen dient men rekening te houden met factoren zoals het aantal ondernemingen en de omvang ervan in de diverse sectoren, de regionale verdeling van die ondernemingen en van de werkende bevolking, maar ook met de verdeling van het aantal personen met een handicap die in aanmerking komen en met de gedifferentieerde praktijk van de gespecialiseerde diensten, en dit alles in een perspectief van een twintigtal jaar.

Tabel 18 : Verdeling van de VOP's eind 2013 naar sector (exclusief 477 in interim-arbeid)

Sector	Aantal	Percent
Maatschappelijke dienstverlening	1316	14,9
Bouw	845	9,6
Kleinhandel	597	6,8
Gezondheidszorg	528	6,0
Onderwijs	446	5,1
Groothandel en handelsbemiddeling	429	4,9
Openbaar bestuur	352	4,0
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	296	3,4
Horeca en toerisme	280	3,2
Primaire sector	279	3,2
Vervaardiging van metaalproducten	274	3,1
Overige diensten aan personen	264	3,0
Overige industrie	253	2,9
Consultancy en wetenschappelijke activiteiten	246	2,8
Garagewezen	230	2,6
Transport	183	2,1
Houtindustrie en vervaardiging van meubelen	180	2,0
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	164	1,9
Overige zakelijke dienstverlening	163	1,8
Vervaardiging van (elektrische) apparaten en werktuigen	144	1,6
Financiële diensten	144	1,6
Informaticatechnologie	116	1,3
Onderhoud van gebouwen, tuinen en landschapsverzorging	116	1,3
Grafische nijverheid	113	1,3
Belangenvertegenwoordiging	107	1,2
Logistiek	95	1,1
Vervaardiging van transportmiddelen	94	1,1
Recreatie, cultuur en sport	80	,9
Rubber- en kunststofnijverheid	63	,7
Vervaardiging van bouwmaterialen	63	,7
Metallurgie	58	,7
Afval en recyclage	55	,6
Vervaardiging van informatica en elektronische producten	55	,6
Textiel en kleding	52	,6
Chemische industrie	52	,6
Verplichte sociale verzekering	37	,4
Informatie en media	28	,3
Energie en water	13	,1
Telecommunicatie	13	,1
Post	8	,1
Totaal	8831	100,0

Bron :VDAB

Vanaf september 2011 is er een nieuwe federale “werkuitkering” voor werkzoekenden met verminderde arbeidsongeschiktheid : **Activa voor personen met een handicap**. In 2013 werden hiermee in Vlaanderen 685 personen met een handicap bereikt.

3.4 Aanpassingen aan de arbeidsomgeving

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

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

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

In 2013 werd 355 841 euro betaald voor dossiers arbeidspostaanpassing.

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

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

In 2013 werd 561 823 euro betaald voor arbeidspostaanpassingen.

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

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

De uitgaven in 2013 aan tolkuren tijdens tewerkstelling, sollicitatie of opleiding (niet in GOB) bedroegen 665 595 euro

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

De uitgaven voor reiskosten in 2013 bedroegen 341 124 euro .

4. Vervangende sturing

4.1 De beschutte werkplaatsen

Vervangende sturing houdt in dat er speciale arbeidsplaatsen worden gecreëerd die voorbehouden zijn aan personen met een handicap. In België kennen we dit onder de vorm van tewerkstelling in beschutte werkplaatsen. Ze bestonden al in de jaren vijftig, maar werden voor het eerst gereguleerd in 1963. In 1990 werd de erkenning en de financiering overgedragen aan het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (nu het Vlaams Agentschap) dat de BW's erkende en betoelaagde. Sinds april 2006 worden ze gefinancierd vanuit het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie dat in 2014 is samengevoegd met het Departement Werk en Sociale economie. Sinds 1 oktober 2008 bepaalt de VDAB welke personen met een arbeidshandicap voor subsidies in aanmerking komen. Voorts wordt ook het kaderpersoneel gefinancierd en kan een BW nog ander personeel in dienst nemen (al dan niet gesubsidieerd uit andere bronnen). Er zijn 67 erkende BW's, die werk bieden aan meer dan 16 000 werknemers met een handicap. Vanaf 2015 worden ze samen met de sociale werkplaatsen omgevormd tot maatwerkbedrijven.

Er zijn verschillende bronnen om de omvang van de tewerkstelling in de BW te meten:

Gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie in Voltijdsequivalenten (**tabel 19**) tonen aan dat de tewerkstelling van doelgroepwerknemers en ook van de omkadering tijdens de economische crisis lichtjes terugliep, maar zich ondertussen weer heeft hersteld en stabiel blijft.

Tabel 19 : Personen met een arbeidshandicap en omkadering in de BW : Ingevulde en gesubsidieerde VTE op 31/12

	2009	2010	2011	2012	2013
Doelgroep PmAh	12.794	13.225	13.272	13.550	13520
Omkadering	1.786	1.954	1.977	2.031	1991
Totaal	14.580	15.179	15.249	15.581	15551

Bron : VSAWSE : jaarverslagen

Een tweede bron zijn de gegevens die het VSAWSE elk jaar via een enquête opvraagt. Dit is de bron voor **tabel 20 en figuur 5**. Het gaat hier om alle personen die op 31/12 van het jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van een BW, ongeacht of ze gesubsidieerd worden of uit welke bron en ongeacht of ze op dat moment aan het werk waren. Dit omvat dus ook langdurig zieken (2623 personen eind 2013, waarvan 2462 PmAh).

Personen met een arbeidshandicap (PmAh) zijn zij die gesubsidieerd worden door het VSAWSE op basis van een erkenning als Persoon met een arbeidshandicap door de VDAB. De meesten werken in de productie; een kleine groep behoort tot de omkadering (met een gecombineerde subsidie als persoon met een arbeidshandicap en als kaderlid).

Voor de meeste Validen is er een omkaderingssubsidie maar er zijn ook Validen die, zonder subsidie, in de omkadering of in de productie werken.

Tot de risicogroep behoren SINE-werknemers, Gesco's, Plan Activa Werknemers en Moeilijk te Plaatsen Werklozen. Zij werken vooral in de productie.

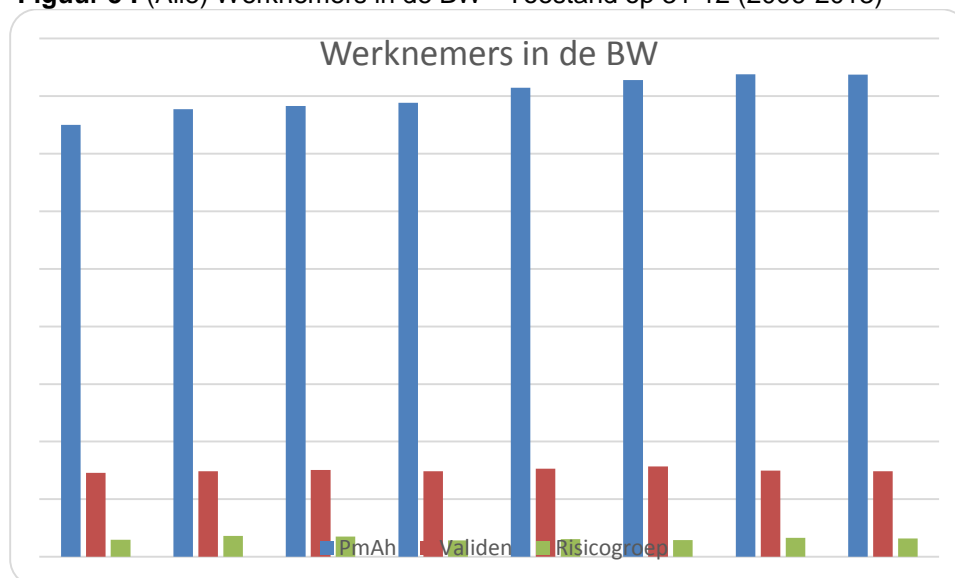
Het algemeen totaal groeide in de periode 2007-2013 met 6%, met een kleine daling in 2009. Het aantal personen met een handicap, ingeschreven in het personeelsregister, is alle jaren tot 2012 blijven stijgen, maar tijdens de crisis was er wel veel economische werkloosheid.

Tabel 20 : (Alle) Werknemers in de BW – Toestand op 31/12 (2007-2013)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Algemeen totaal		19.237	19.375	19.309	19.963	20.279	20.410	20.348
PmAh	Totaal	15.662	15.662	15.772	16.295	16.563	16.763	16.747
	<i>Omkadering</i>	319	319	333	340	348	343	367
	<i>Productie</i>	15.343	15.343	15.439	15.955	16.215	16.420	16.380
Validen	Totaal	3.011	3.011	2.967	3.060	3.134	2.993	2.968
	<i>Omkadering</i>	2.382	2.382	2.384	2.495	2.605	2.517	2.543
	<i>Productie</i>	629	629	583	565	529	476	425
Risico-groep	Totaal	702	702	570	608	582	654	633
	<i>Omkadering</i>	18	18	14	29	20	146	182
	<i>Productie</i>	684	684	556	579	562	508	451

Bron: VSAWSE-enquête

Figuur 5 : (Alle) Werknemers in de BW - Toestand op 31-12 (2006-2013)



Bron: VSAWSE-enquête

Een derde bron van gegevens zijn de betaalgegevens van het VSAWSE op basis waarvan jaarlijks een bestand wordt opgemaakt dat te raadplegen is in de interactieve monitor sociale economie op www.werk.be.

We nemen hier enkele tabellen op voor heel Vlaanderen, maar in de monitor kan dit ook op het niveau van de provincies en de Resoc's.

De volgende tabellen bevatten gegevens over de leeftijd en de sekse van **Personen met een handicap in productie** die begin 2013 aan het werk waren in een BW, die in 2013 instroomden of uitstroomden en over zij die eind 2013 aan het werk waren.⁸

Tabel 21: Verdeling naar leeftijd en sekse van PmAh in BW (stock begin 2013)

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	715	8.1	340	6.0	1055	7.3
25-49	5441	62.0	3718	65.8	9159	63.5
50 en +	2621	29.9	1596	28.2	4217	29.2
Totaal	8777	100	5654	100	14431	14431
	<i>8777</i>	<i>60.8</i>	<i>5654</i>	<i>39.2</i>	<i>14431</i>	<i>100</i>

Bron: VSAWSE

Tabel 22: Verdeling naar leeftijd en sekse van PmAh in BW (instroom 2013)

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	348	33.0	176	28.8	524	31.5
25-49	595	56.4	341	55.8	936	56.2
50 en +	112	10.6	94	15.4	206	12.4
Totaal	1055	100	611	100	1666	100
	<i>1055</i>	<i>63.3</i>	<i>611</i>	<i>36.7</i>	<i>1666</i>	<i>100</i>

Bron: VSAWSE

Tabel 23: Verdeling naar leeftijd en sekse van PmAh in BW (uitstroom 2013)

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	150	15.3	84	14.2	234	14.9
25-49	529	53.9	328	55.5	857	54.5
50 en +	303	30.9	179	30.3	482	30.6
Totaal	982	100	591	100	1573	100
	<i>982</i>	<i>62.4</i>	<i>591</i>	<i>37.6</i>	<i>1573</i>	<i>100</i>

Bron: VSAWSE

Tabel 24: Verdeling naar leeftijd en sekse van PmAh in BW (stock eind 2013)

	Man		Vrouw		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
-25	913	10.3	432	7.6	1345	9.3
25-49	5507	62.2	3731	65.8	9238	63.6
50 en +	2430	27.5	1511	26.6	3941	27.1
Totaal	8850	100	5674	100	14524	100
	<i>8850</i>	<i>60.9</i>	<i>5674</i>	<i>39.1</i>	<i>14524</i>	<i>100</i>

Bron: VSAWSE

⁸ Op basis van het bestand met de financiële gegevens werden 3 deelbestanden gemaakt:

- bestand1: personen met betaling in KW4 2012
- bestand2: personen met betaling in 2013 (KW1+KW2+KW3+KW4)
- bestand3: personen met betaling in KW1 2014

Stock begin 2013: al wie zowel in bestand1 als in bestand2 voorkomt.

Instroom 2013: wie in het bestand2 voorkomt maar niet in bestand1

Uitstroom 2013: wie in bestand2 voorkomt maar niet in bestand3

Stock einde 2013 : wie zowel in bestand 2 als bestand 3 voorkomt

Zoals verwacht is het leeftijdsprofiel van de instromers jonger dan dit van de uitstromers, en aangezien er meer instroom is dan uitstroom is het gevolg dat de globale groep op het einde van het jaar meer jongeren en minder ouderen omvat dan in het begin van het jaar. Naar geslacht is er een status quo, zes op de tien zijn mannen .

Bestedingen

Tussen 2001 en 2013 stegen de uitgaven aan loonpremies voor de doelgroep en de omkadering van 166 miljoen euro naar 254 miljoen euro.

Diversiteit

Tenzij anders vermeld zijn onderstaande gegevens berekend op de medewerkers die ingeschreven waren in het personeelsregister op 31/12 2013 (VSAWSE-enquête).

Arbeidsgehandicapten: per definitie zijn 100% van de doelgroepwerknemers personen die worden betoelaagd als personen met een handicap. Uit vroeger onderzoek weten we ongeveer drie op de vier daarvan mensen zijn met een verstandelijke (mentale) handicap. Op basis van diverse soorten attesten kan iemand aangemerkt worden als 'zwakke werknemer' wat in een hogere loonkostensubsidie resulteert. In 2013 waren 53% van die doelgroepwerknemers zwakkere werknemers.

Ouderen: 27.5% van de BW-werknemers met een handicap (in productie + in omkadering) is méér dan vijftig jaar, enkel voor de PmAH in productie is dit 27.1% (zie tabel 6). Dit loopt gelijk met het aantal oudere werknemers in de hele werkende bevolking (27% 50 jaar en meer in EAK2013 / 20-64 jaar)

Vrouwen: 40.8% van de BW-werknemers met een handicap (in productie + omkadering) zijn vrouwen, enkel voor de PmAH in productie is dit 39.1% (tabel 6) . Dit is iets minder dan het aandeel vrouwen onder alle werkenden in Vlaanderen (46% in EAK2013 / 20-64 jaar).

Allochtonen: 3.7% van alle BW-werknemers is allochtoon (niet EU-27 nationaliteit van de persoon zelf of van één ouder of minstens twee grootouders), onder de werknemers met een handicap is dit 3,6%, onder de validen 1,2% en onder de risicogroepen 18,5%. (vergelijk met 1,8% in EAK2013 op basis nationaliteit of 6,6% eind 2012 volgens cijfers van de KSZ op basis van origine).

Doorstroming

- Uit de jaarlijkse enquête van het VSAWSE bij de BW's blijkt dat er 30 doelgroepwerknemers zijn die in 2013 doorstroomden naar de reguliere arbeidsmarkt (0,2% van alle PmAh). In de voorgaande jaren was dit : 45 (2012), 68 (2011), 63 (2010), 51 (2009), 128 (2008), 119 (2007), 58 (2006), 47 (2005) en 38 (2004).

Regionale verdeling

Verdeling op basis van de gemeente waar de BW gevestigd is.

Tabel 25 : Werknemers in de BW – Toestand op 31/12-2013

		WVL	OVL	ANTW	VL-BRAB	LIM	Totaal
Algemeen totaal		5569	3793	4910	4175	1901	20348
PmAh	Totaal	4251	3199	4066	3581	1650	16747
	<i>Omkadering</i>	126	68	81	78	14	367
	<i>Productie</i>	4125	3131	3985	3503	1636	16380
Validen	Totaal	930	580	774	433	251	2968
	<i>Omkadering</i>	648	527	733	417	218	2543
	<i>Productie</i>	282	53	41	16	33	425
Andere	Totaal	388	14	70	161	0	633
	<i>Omkadering</i>	42	3	2	135	0	182
	<i>Productie</i>	346	11	68	26	0	451

Bron: VSAWSE-enquête (VL-BRAB omvat ook één werkplaats die in Brussel gevestigd is)

Voor de regionale verdeling van de PmAh in productie op basis van de woonplaats van de werknemer zie bestand BW in de interactieve monitor sociale economie op www.werk.be

Tabel 26 : Woonplaats en Werkplaats van de BW-doelgroepwerknemers met arbeidsprestaties eind 2013 (op basis van het bestand zoals beschreven in voetnoot 1)

Provincie werknemer	Provincie BW						Total
	Brussels H. Gewest	Provincie Antwerpen	Provincie Limburg	Provincie Oost-Vlaanderen	Provincie Vlaams-Brabant	Provincie West-Vlaanderen	
Brussels H. Gewest	69	1			77		147
Provincie Antwerpen		3463	13	11	231		3718
Provincie Henegouwen	1			8	3	41	53
Provincie Limburg	1	83	1280		305	1	1670
Provincie Luik					5		5
Provincie Oost-Vlaanderen	2	71		2601	170	24	2868
Provincie Vlaams-Brabant	60	52	14	10	2016		2152
Provincie Waals-Brabant					15		15
Provincie West-Vlaanderen		1		194	2	3698	3895
Total	133	3671	1307	2824	2824	3764	14523

4.2 Sociale Werkplaatsen

Sociale Werkplaatsen richten zich tot werkzoekenden die minsten 5 jaar inactief zijn, geen diploma hoger secundair onderwijs gehaald hebben en door een cumulatie van persoons- en omgevingsgebonden factoren geen arbeidsplaats in het reguliere arbeidscircuit kunnen verwerven of behouden, maar die onder begeleiding tot het verrichten van arbeid in staat zijn. Sommige personen met een arbeidshandicap behoren bijgevolg ook tot de doelgroep van de Sociale Werkplaatsen. De toeleiding naar de sociale werkplaatsen en naar de arbeidszorg (zie 4.3) die aansluit bij SW's en BW's verloopt via de VDAB, maar de subsidies aan die organisaties worden door het VSAWSE toegekend.

Eind 2013 waren er 4 559 doelgroepmedewerkers in de Sociale Werkplaatsen waaronder 689 (17%) arbeidsgehandicapten (= met VDAB-indicatie arbeidshandicap).

4.3 Arbeidszorg

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

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

Ook de sociale werkplaatsen organiseren arbeidszorg voor personen met een handicap. Eind 2004 waren er 422 personen met een handicap bij betrokken. In het kader van het meerbanenplan is de mogelijkheid om arbeidszorg te organiseren uitgebreid tot de BW's en tot de SW's of BW's in samenwerking met een welzijnspartner. Deze uitbreiding werd vanaf 2007 gerealiseerd. Eind 2013 waren er 1990 Arbeidszorgmedewerkers waaronder 816 (45%) mensen met een arbeidshandicap (= met VDAB-indicatie arbeidshandicap).

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

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

Een arbeidszorgtraject is een van de mogelijke adviezen voor werkzoekenden na screening door de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst GA of de dienst gespecialiseerde screening van VDAB. De andere mogelijkheden zijn regulier werk, beschermd werk, activeringsbegeleiding en niet toeleidbaar.

Als transitiegebied kent de arbeidszorg een instroom van mensen die tevoren niet werkten en van mensen die hun werk niet konden behouden. Er is een uitstroom naar volledige inactiviteit enerzijds en naar beschut of regulier werk anderzijds. Een 'verblijf' in de arbeidszorg kan van korte of van lange duur zijn. Vanuit het werkgelegenheidsbeleid staat uiteraard de doorstroom naar beschut of regulier werk voorop maar om daartoe te komen moeten problemen worden opgelost die inherent zijn aan de handicap of de gezondheid en vaak zal men ook op inactiviteitsvallen stoten. (Bogaerts et.al, 2009). Om de doorstroom naar werk te stimuleren zijn er recent projecten Doorstroom Arbeidszorg opgestart (zie punt 3.2.5).

4.4 Arbeidsgehandicapten in andere programma's

Naast de BW's waar arbeidsgehandicapten de primaire doelgroep vormen, en de SW's en Arbeidszorg waar ze een belangrijk deel van de doelgroep uitmaken, zijn er nog twee programma's, namelijk de Invoegbedrijven en de Lokale Diensteneconomie, waar arbeidsgehandicapten weliswaar niet expliciet vermeld worden als doelgroep, maar we ze in de praktijk toch aantreffen.

Het Invoegprogramma voorziet in loonkostenfinanciering voor een periode van twee jaar. Het bestaat uit twee segmenten, de Dienstenchequebedrijven en de Commerciële Invoeg. Eind 2013 bedroeg het aandeel arbeidsgehandicapten (met VDAB-indicatie arbeidshandicap) in het geheel van de Invoeg 6,1% (49 op 808).

Verschillende aparte programma's zijn sinds 2008 ondergebracht in de Lokale Diensteneconomie. Eind 2013 waren er 1951 doelgroepmedewerkers waarvan 8,3% (162) mensen met een arbeidshandicap (= met VDAB-indicatie arbeidshandicap).

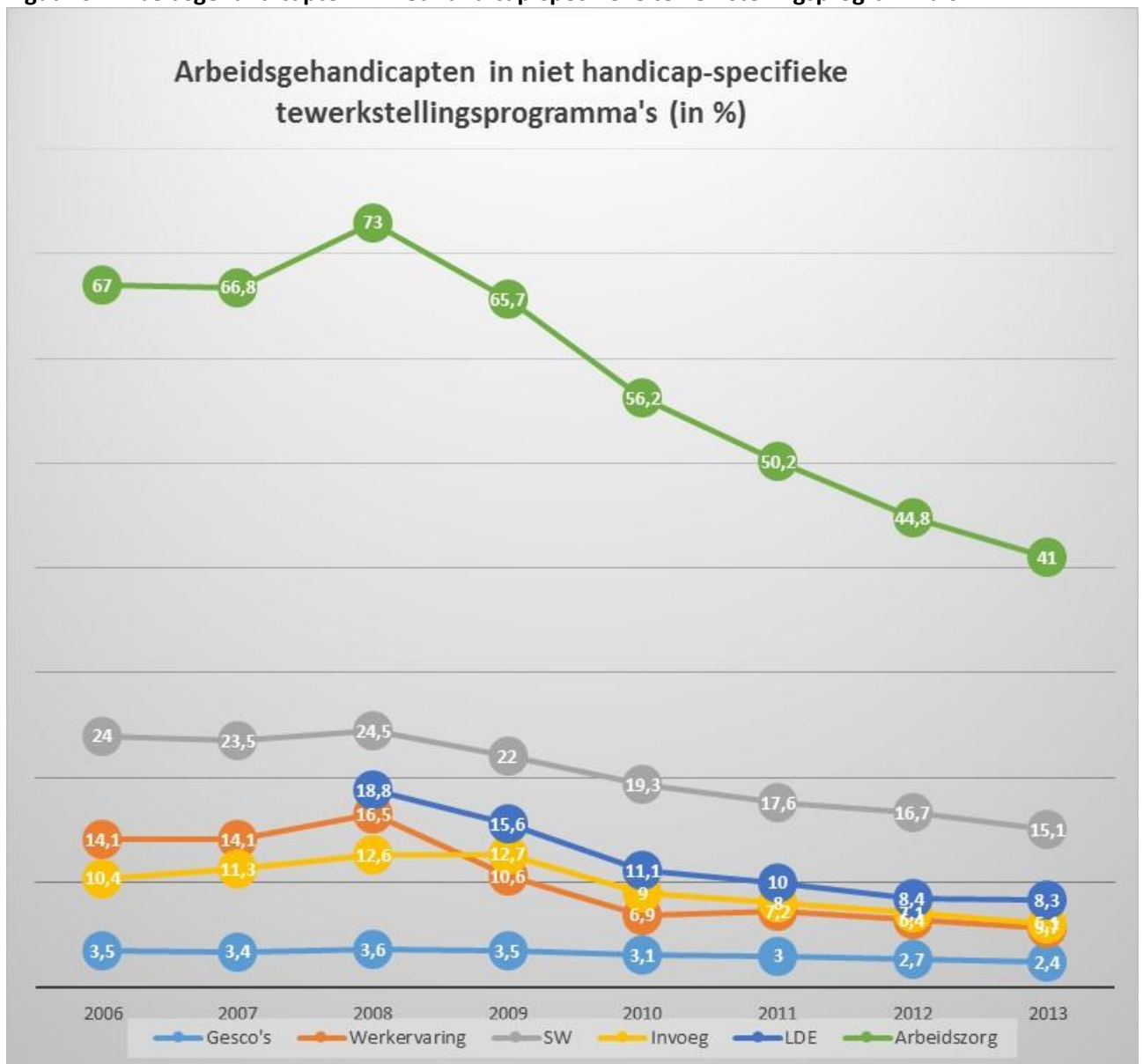
Tot slot zijn er ook nog de gesubsidieerde contractuelen (Buitenschoolse kinderopvang, klassieke gesco-projecten, onderwijsprojecten en opleidingsprojecten). Onder de 5905 deelnemers eind 2013 waren er 2,4% (143) arbeidsgehandicapten (=met VDAB-indicatie arbeidshandicap).

Personen met een arbeidshandicap in niet handicap-specifieke tewerkstellingsprogramma's

Op de website van het departement WSE (www.werk.be) wordt jaarlijks een tabel gepubliceerd met cijfers over de ontwikkeling, in de loop van het beschouwde jaar, van het aantal deelnemers aan diverse tewerkstellingsprogramma's en het aandeel daarin van specifieke groepen, zoals arbeidsgehandicapten (Pmah).

De onderstaande figuur en tabel bieden een overzicht op langere termijn, namelijk vanaf eind 2006, toen een begin werd gemaakt met de meting van de participatie van arbeidsgehandicapten aan bestaande programma's.

Figuur 6 : Arbeidsgehandicapten in niet handicap-specifieke tewerkstellingsprogramma's



De figuur toont duidelijk dat het procentuele aandeel van mensen met een arbeidshandicap in de periode 2006-2013 in alle programma's een dalende trend vertoont. Dat belet echter niet dat er in bepaalde programma's eind 2013 méér mensen met een arbeidshandicap zijn

dan eind 2006. Onderstaande tabel laat zien dat dit samenhangt met de stijging van het totale aantal deelnemers aan die programma's.

Tabel 27: Arbeidsgehandicapten (Pmah) in tewerkstellingsprogramma's (eind 2006 – eind 2013)

	31-12-2006			31-12-2013			Groei Totaal	Groei Pmah	Groei Totaal %	Groei Pmah %
	Totaal	Pmah	%	Totaal	Pmah	%				
Gesco's	6463	228	3.5	5905	143	2.4	-558	-85	-9	-37
Werkervaring	2790	394	14.1	2314	132	5.7	-476	-262	-17	-67
SW	2132	672	24.0	4559	689	15.1	+2427	+17	+114	+3
Invoeg	1615	188	10.4	808	49	6.1	-807	-139	-50	-74
LDE	-	-		1951	162	8.3	-	-	-	-
Arbeidszorg	730	489	67.0	1990	816	41.0	+1260	+327	+173	+67
Tot. (excl LDE)	13730	1971	14.4	15576	1829	11.8	+1846	-142	+14	-7

Bron: VSAWSE, VDAB (Bewerking Departement WSE)

In twee programma's, de sociale werkplaatsen (SW) en de Arbeidszorg, is het totale aantal deelnemers in de beschouwde periode meer dan verdubbeld (resp. + 114% en + 173%). Het aantal arbeidsgehandicapten is in die tijd eveneens gestegen, maar in veel mindere mate (resp. + 3% en +67%). In de SW gaat het om een toename met slechts 17 personen; de vrij grote langetermijngroei in de Arbeidszorg (+327 personen) verhult het feit dat het procentuele aandeel van de arbeidsgehandicapten al jaren scherp daalt (73% eind 2008 en nu nog maar 41%), zoals de bovenste (groene) lijn in de grafiek duidelijk laat zien.

In de overige programma's is het aantal deelnemers met een arbeidshandicap tussen eind 2006 en eind 2013 afgenomen. In aantallen personen is de daling het grootst (-262) in de Werkervaring (vroeger Wep +), waar de achteruitgang 67% bedraagt; in het Invoegprogramma zijn er 139 arbeidsgehandicapte deelnemers minder, een relatieve daling met 74%. Het verlies is het kleinst (-85 personen) in het stelsel van gesubsidieerde contractuelen (Gesco's), maar het aandeel van arbeidsgehandicapten in dit programma was altijd al zeer gering.

Voor alle programma's samen is het aantal deelnemers behoorlijk gestegen (+14%), terwijl het aandeel arbeidsgehandicapten teruggelopen is met 7%. Dat dit cijfer niet nog veel lager ligt, is vooral te danken aan het aantal arbeidsgehandicapten in de Lokale Diensteneconomie (LDE) (+162), hoewel de grafiek ook hier een dalende trend laat zien, en vooral in de Arbeidszorg (+ 327), maar dat is geen programma voor "betaald" werk.

We kunnen alleen maar concluderen dat de deelname van arbeidsgehandicapten aan de niet-handicapspecifieke tewerkstellingsprogramma's geen gelijke tred houdt met de groei van sommige van die programma's en er globaal genomen op achteruitgaat.

Programma's die uitsluitend voor gehandicapten bedoeld zijn (of waren), zoals de beschutte tewerkstelling of gespecialiseerde opleidingen, zijn in dit overzicht natuurlijk buiten beschouwing gelaten.

4.5 Ontwikkelingen in de vervangende sturing

De hele sector van de vervangende tewerkstelling voor arbeidsgehandicapten, en we mogen zowel de beschutte als de sociale werkplaatsen en arbeidszorg, daartoe rekenen, staat voor belangrijke uitdagingen (zie o.a. Van De Putte & Pacolet, 2005a en 2005b). De aanslepende economische crisis heeft aangetoond hoe o.a. problemen in de industrie een grote impact hebben op het werkvolume in de beschutte werkplaatsen.

Er werden de afgelopen jaren bijzondere inspanningen gedaan om zowel de beschutte als de sociale werkplaatsen te vatten in één regelgevend kader.

De eerste pogingen om zo'n kader te creëren gaan terug tot de jaren negentig van de vorige eeuw, maar het is pas tijdens de legislatuur 2009-2014 dat dit een concrete vorm heeft aangenomen. Nadat het er vele jaren naar uitzag dat de hervorming nooit tot stand zou komen werd op 13 januari 2009 een nieuwe impuls gegeven met het principeakkoord maatwerken dat werd ondertekend door de sociale partners en de Vlaamse regering en beoogde op termijn te komen tot een structurele verankering van het principe van maatwerken en van maatwerkbedrijven. Deze verankering betekent :

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

Het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling (Staatsblad van 2/09/2013) is de eerste belangrijke stap in de verankering van de principes.

In art.3,2° worden de categorieën doelgroepwerknemers omschreven die in aanmerking komen voor de werk-ondersteunende maatregelen waar dit decreet over gaat.

Het betreft personen met een arbeidshandicap (hetzelfde concept als in het VDAB-decreet), personen met een psychosociale arbeidsbeperking (naar analogie met het voorgaande concept maar de problemen van deelname aan het arbeidsleven vinden hun oorsprong in psychosociale factoren) en “uiterst kwetsbare personen” (werkzoekenden die voorafgaand aan hun tewerkstelling gedurende minstens 24 maanden geen betaalde beroepsarbeid hebben verricht om persoonlijke redenen die hun deelname aan het arbeidsleven verhinderen).

Aan de basis ligt de bekommernis om hiermee zeker ook de bestaande doelgroepen te vatten van de beschutte werkplaatsen, van de sociale werkplaatsen en van een deel van de doelgroep van de Invoegmaatregel.

Er komen maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen (art.4 en art.5). Een maatwerkbedrijf heeft minstens twintig gesubsidieerde VTE-doelgroepwerknemers en die maken minstens 65% uit van het gehele werknemersbestand. De meeste bestaande beschutte en sociale

werkplaatsen zullen zonder probleem maatwerkbedrijf kunnen worden, maar sommige kleine sociale werkplaatsen zullen hiervoor moeten samengaan met andere.

Maatwerkafdelingen zijn afdelingen van reguliere ondernemingen die op eenzelfde tewerkstellingsplaats aan minstens vijf VTE doelgroepwerknemers werk op maat verschaffen. Een maatwerkafdeling is een geheel nieuwe organisatievorm die verschilt van de beter bekende en reeds lang bestaande “enclave” omdat de doelgroepwerknemers in dienst zijn van de onderneming die de afdeling heeft opgericht, terwijl de enclave-werknemers doelgroepwerknemers zijn en blijven van het maatwerkbedrijf.

De ondersteuning van het collectief georganiseerd maatwerk bestaat uit loonpremies, vergoedingen voor begeleiding op de werkvloer en subsidies voor organisatie-ondersteunende maatregelen.

De VDAB bepaalt of iemand in aanmerking komt voor ondersteuning in het kader van het collectief maatwerk (er werd hiervoor een nieuwe indicatie-methodiek uitgewerkt) en evalueert hoeveel ondersteuning (loonpremie + begeleiding) een persoon behoeft.

Maatwerkbedrijven en –afdelingen dienen de doorstroom naar reguliere tewerkstelling te stimuleren. Hiervoor worden samen met de VDAB doorstroomtrajecten georganiseerd.

In het Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling (19-12-2014) worden vele aspecten meer in detail geregeld :

- De voorwaarden waaraan een maatwerkbedrijf en een maatwerkafdeling moeten voldoen inzake aantal tewerkgestelde doelgroepwerknemers (en de verhouding tot het totale werknemersbestand), het kwaliteitsbeleid, de duurzaamheidsverslaggeving, de zelfevaluatie en de kwaliteitsopvolging door het Departement WSE;
- De indicering van de doelgroepwerknemers door de VDAB (personen met een arbeidshandicap, personen met een arbeidsbeperking, uiterst kwetsbare personen);
- De evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen en wijzigingen daarin;
- De vereiste informatie voor aanmelding als kandidaat maatwerkbedrijf- of afdeling, de procedure voor de toetsing en voor de aanvraag tot toekenning van een contingent werkondersteunende maatregelen;
- De bepaling van de loonpremie en de toegelaten of verboden cumul met andere maatregelen;
- De inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de doelgroepwerknemer;
- Vereisten voor de begeleiders en opleiding van die begeleiders;
- De intensiteit van de begeleiding (coaching);
- De vergoeding voor de begeleiding;
- De subsidies voor organisatieondersteunende maatregelen;
- De beoordeling van doorstroomkansen (interne en externe doorstroom) en de organisatie van de doorstroombegeleiding;
- Het verlenen van een mandaat tot uitvoering van doorstroombegeleidingen;
- De enclavewerking
- De samenstelling en de taken van de Adviescommissie Sociale Economie;
- Overgangsbepalingen.

De nieuwe regelgeving treedt op 1 april 2015 in voege. Er is een gefaseerde overgangperiode voorzien. De eerste 2 jaar is er geen impact voor de werkplaatsen zelf, vanaf 2017 kan de nieuwe financiële ondersteuning invloed hebben op de financiering van de huidige beschutte en sociale werkplaatsen, vanaf 2019 zal de regelgeving volledig van kracht zijn. Dit geeft de sector de kans zich te organiseren op de nieuwe maatregelen en geeft het beleid de kans om de nieuwe regelgeving goed te monitoren en indien nodig bij te sturen.

Het “individueel maatwerk” is de tegenhanger van het maatwerk bij collectieve inschakeling, maar werd tot op vandaag maar bij mondjesmaat gerealiseerd. Er zijn enkele stappen gezet in de uitbouw van “supported employment”, wat vrijwel dezelfde inhoud dekt. Van juli 2005 tot december 2007 liep er een ESF-experiment waarbij zeven beschutte werkplaatsen hun deskundigheid hebben ingezet om doelgroepmedewerkers uit de BW de stap te laten zetten naar een reguliere werkomgeving, hierin begeleid door jobcoaches (VLAB, 2007). Er was een parallel project vanuit de sociale werkplaatsen. Midden 2008 werden deze experimenten in een aangepaste vorm gecontinueerd in nieuwe ESF-projecten. Welke vorm een reguliere regeling zou kunnen aannemen werd uitgetekend in het kader van een onderzoeksproject (Heylen, Bollens, 2007).

De volgende uitdaging is deze vorm van ondersteuning op een reguliere werkplek, *het individueel maatwerk*, een structurele plaats te geven in de regelgeving. Voor personen met een arbeidshandicap zijn de meeste elementen al wel aanwezig (VOP-loonkostensubsidies en aanpassing van de arbeidsomgeving) maar begeleiding op de werkvloer is enkel mogelijk voor een beperkte duur. Voor personen met een psychosociale arbeidsbeperking is er bovendien geen equivalent voor de VOP. Deze situatie legt meteen een hypotheek op de inspanningen vanuit maatwerkbedrijven en –afdelingen om personen met substantiële ondersteunings-noden te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats. Begin 2015 werd een VIONA-onderzoek opgestart, uitgevoerd aan het HIVA, naar “begeleiding op de werkvloer”. Dit project zal de bestaande vormen van begeleiding in kaart brengen en een nieuw kader uittekenen, waarin ook het individueel maatwerk een plaats krijgt. De resultaten worden midden 2015 verwacht.

5. Besluit

In de vijftientig jaar die verstreken zijn sinds het Rijksfonds voor de Sociale reclassering van Mindervaliden werd opgesplitst en de bevoegdheden voor het grootste deel overgedragen werden aan het Vlaams Fonds en in 2006 aan de VDAB is er heel wat verandering merkbaar, maar ook continuïteit. Laten we met het laatste beginnen.

Verplichtingen onder de vorm van quota spelen in het beleid een marginale rol. Ze bestaan enkel in de publieke sector en de realisatie blijft op een laag niveau. Aan de niet-naleving zijn nauwelijks sancties verbonden en het is pas sinds kort dat er serieus werk wordt gemaakt van monitoring van die naleving. De impact van de anti-discriminatie wetgeving valt moeilijk in te schatten, maar gemeten aan het aantal meldingen en rechtszaken is die niet groot. In het geheel van de maatregelen slorpt de beschutte tewerkstelling nog steeds het grootste deel van de uitgaven op.

Maar er is ook vernieuwing. Geleidelijk aan kreeg de tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt meer aandacht van de overheid en van de sociale partners. Deze aandacht was sterk verslapt in de jaren tachtig, met zeer hoge werkloosheid. Dit uit zich in de verhouding uitgaven voor integratie in de reguliere arbeidsmarkt versus uitgaven voor beschutte tewerkstelling. In 2013 bedroegen de uitgaven € 254 mio voor BW en € 106 mio voor gespecialiseerde ondersteuning in een gewoon milieu (= GTB + GOB + GA + VOP + aanpassing arbeidsomgeving + tolkuren + reiskosten). In totaal gaat het om € 360 mio waarvan dus ongeveer 70% voor BW en 30% regulier. In het jaar 2000 (via het VFSIPH) was de verhouding nog 82%-18% voor een totaal van € 206 mio. Deze gewijzigde verhouding is het resultaat van een groei van 50% voor de uitgaven BW en van 286% voor de reguliere uitgaven.

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

Er kwamen nieuwe Wetten (2003 en 2007) en Vlaamse decreten (2002 en 2008) die de discriminatie uit moeten bannen en de gelijke kansen bevorderen.

De instrumenten van compenserende sturing werden vernieuwd : volledige integratie van de diverse elementen in de VDAB-trajectwerking, versterking van de oriënteringsfunctie, herschikking van de beroepsopleidingen en de introductie van een Vlaamse Ondersteuningspremie (2008). Sinds 2013 is er een nieuwe "maatwerk" regelgeving voor de beschutte tewerkstelling, die evenwel nog moet worden uitgevoerd.

Bestuurlijk is er ook veel gewijzigd. Het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van personen met een handicap was tot voor enkele jaren vooral een categoriaal beleid aangestuurd vanuit een speciale administratie (het VFSIPH, daarna VAPH). De grote bestuurlijke reorganisatie binnen de Vlaamse Overheid (Beter Bestuurlijk Beleid) werd aangegrepen om over te stappen op een inclusief beleid. Met uitzondering van de financiering van de beschutte werkplaatsen, die een plaats kreeg binnen het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (dit Agentschap is vanaf midden 2014 geïntegreerd in het verruimd Departement WSE), is het hele instrumentarium van compenserende sturing, met inbegrip van de toeleiding van werkzoekenden naar de beschutte tewerkstelling overgedragen aan de VDAB. Dit opende nieuwe mogelijkheden,

maar hield ook gevaren in. Het belangrijkste gevaar was dat de categorie arbeidsgehandicapten zou verdund worden en uit het zicht verdwijnen. De kans dat zoiets alsnog gebeurt lijkt klein. Immers, de doelgroep arbeidsgehandicapten wordt goed in beeld gehouden door de VDAB en de gespecialiseerde instrumenten, diensten en voorzieningen zijn niet verdwenen, ze werden vernieuwd en worden in een nieuw kader ingezet dat veel dichterbij ligt bij de wereld van de arbeid dan het vroegere kader. De inpassing van het instrumentarium in de VDAB was trouwens al meerdere jaren aan de gang, voornamelijk door de inschakeling van ATB in de werkwinkels en het veralgemeend gebruik van een gezamenlijk cliëntvolgsysteem. Midden 2008 was alle regelgeving bijgesteld, zoals vooropgesteld in de 'Conceptnota trajectwerking personen met een arbeidshandicap' (VDAB, 2006) en de VESOC-nota "Inclusief beleid voor mensen met een arbeidshandicap" (VESOC, 2008).

Het actief beleid was nog maar pas op nieuwe sporen gezet toen de economische crisis in 2009 volop toesloeg. Het is niet verwonderlijk dat in die context het aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten toenam en de uitstroom naar werk haperde. De ontwikkelingen daarna tonen aan dat het vernieuwde apparaat voor actief beleid ten volle benut moet worden om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidshandicap op het peil van de 2020 doelstellingen te krijgen. (zie Handicap en Arbeid Deel I en eveneens de Trend- en Conjunctuurcijfers op www.werk.be)

Alhoewel ze niet van bijstand werden uitgesloten was er in de tijd van het VFSIPH-VAPH weinig aandacht voor de arbeidsmarktintegratie van psychisch gehandicapten. Recent zijn ze herontdekt onder andere binnen de MMPP-groep en worden er allerlei acties ondernomen om ze naar de arbeidsmarkt toe te leiden of aan het werk te houden. Samen met het beleidsdomein Welzijn en Zorg is een kader tot stand gebracht voor wie "betaalde arbeid" een heel veraf gelegen objectief is (Decreet houdende de werk- en zorgtrajecten, 2014).

We hebben in de inleiding aangekondigd dat we het passief arbeidsmarktbeleid grotendeels uit het vizier zouden houden. Als in het begin van de 21^e eeuw de arbeidsdeelname van personen met een handicap nog steeds niet op het niveau is dat tot de mogelijkheden behoort dan heeft dit ook te maken met een tekort aan activerende elementen in dat passief beleid. Er zijn wel nieuwe initiatieven, waaronder een nauwere samenwerking tussen het RIZIV, de ziekenfondsen, de VDAB en GTB, die erop wijzen dat er ook in de uitkeringstelsels voor arbeidsongeschikten een 'activerende' wind opsteekt. In de "Algemene beleidsnota van de staatsecretaris voor Sociale Zaken voor Gezinnen en voor Personen met een handicap, belast met de beroepsrisico's" (2011 en 2012), stak een 'Back to Work plan', waarvan vooral het luik herscholingen in het kader van het RIZIV uitvoering heeft gekregen. In de beleidsbrief van de Staatssecretaris voor personen met een beperking (2014) wordt een gestroomlijnd systeem van cumulatie van inkomsten uit een beroepsactiviteit en een uitkering aangekondigd (zowel voor ZIV-uitkeringen als voor tegemoetkomingen aan gehandicapten) en de initiatieven zoals die in het reeds vermelde "Back To Work" plan zullen worden uitgebreid naar de gerechtigden op een tegemoetkoming aan gehandicapten. In het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014 staat: "Ten laatste 3 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wordt een re-integratieplan en voor wie het nodig is tevens een tijdelijk herinschakelingstraject opgemaakt met prioritaire aandacht voor de (rest)mogelijkheden op de arbeidsmarkt". De Commissie Diversiteit bij de SERV roept in een recent advies op om dit soort acties te stimuleren (Commissie Diversiteit, 2015).

Bibliografie

Algemene beleidsnota van de staatsecretaris voor Sociale Zaken voor Gezinnen en voor Personen met een handicap, belast met de beroepsrisico's, 20 december 2011.

Algemene beleidsnota van de staatsecretaris voor Sociale Zaken voor Gezinnen en voor Personen met een handicap, belast met de beroepsrisico's, 21 december 2012.

Algemene Beleidsnota - Personen met een beperking van de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Bestrijding van de fiscale fraude, en Wetenschapsbeleid, toegevoegd aan de minister van Financiën (Elke SLEURS), 25 november 2014.

Bossens, N., J. Van Damme, A. Hondeghem (2014) *Een optimale inzet van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte in de Vlaamse overheid*. KU Leuven Instituut voor de Overheid, Leuven.

Beleidsnota Sociale Economie 2009-2014

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

Beleidsbrief Werk 2010-2011

Beleidsbrief Werk 2011-2012

Beleidsbrief Werk 2012-2013

Beleidsbrief Werk 2013-2014

Beleidsbrief Sociale Economie 2010-2011

Beleidsbrief Sociale Economie 2011-2012

Beleidsbrief Sociale Economie 2012-2013

Beleidsbrief Sociale Economie 2013-2014

Beleidsbarometer 2010. De Vlaamse Sociale Economie (op www.werk.be)

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

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

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

Commissie Diversiteit (2015) *Advies Inactiviteitsvallen voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap*. SERV, Brussel

De Coen, A., D.Valsamis (2014) *Evaluatie Loopbaan- en Diversiteitsplannen*. IDEA Consult. Brussel. Op : <http://www.werk.be/onderzoek/onderzoeksprojecten/onderzoeksprojecten-2012-2015/onderzoeksproject-2014-evaluatie-loopbaan-en-diversiteitsplannen-idea-consult>

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

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

Devisch, F. (2003) *Begeleid Werken in dagcentra en TNW's*. Webpublicatie op www.vaph.be

Discriminatie & Diversiteit 2007. *Jaarverslag van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding*.

Dienst Emancipatiezaken (2012) *Gelijke Kansen en Diversiteit 2012. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen bij de Vlaamse overheid. Actieplan van de dienst Emancipatiezaken (september 2011 - augustus 2012)*. Op : <http://www.bestuurszaken.be/gelijkekansen-en-diversiteitsplannen>

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

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

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

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

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

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

Gelijke kansen in Vlaanderen (2012) *Non-discriminatiebeleid in Vlaanderen. Evaluatierapport 2010*. Op <http://www.gelijkekansen.be/>

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

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

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

Roosens, B, R. Huys, M. Van Gramberen, G. Van Hootegem (2010) *Werken met een VOP*, Flanders Synergy vzw – Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), Leuven.

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

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

Samoy, E. (2011) *Beleidsbarometer 2011. Uitzichten van categoriaal werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen* (op www.werk.be)

Samoy, E. (2012). Vijftig jaar werkgelegenheidsbeleid voor mensen met een handicap in Vlaanderen: continuïteit en vernieuwing. In : K. Hermans & D. Van den Bosch (Eds), *Zorg voor welzijn. Oude vragen en nieuwe antwoorden*. Leuven: Acco, pp 83-100.

Samoy, E. L. Waterplas (2012) Designing wage subsidies for people with disabilities, as exemplified by the case of Flanders (Belgium) . *ALTER, European journal of Disability Research*, Vol 6, n°2, 94-109.

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

Steenssens, K., Sannen, L., Ory, G., & Nicaise, I. (2008). *W²: Werk- en Welzijnstrajecten op maat. Een totaalconcept*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

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

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

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

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

VDAB (2010) *Kansengroepen in Kaart. Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse Arbeidsmarkt*, VDAB-Studiedienst.

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

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

Verslag namens de commissie voor sociale zaken betreffende het wetsontwerp houdende de algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2014. Advies over sectie 24 – FOD Sociale Zekerheid. Bevoegdheden van de staatssecretaris voor Sociale Zaken, Gezinnen en Personen met een handicap, belast met Beroepsrisico's. Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers. 3 december 2013 DOC 53 3071/018.

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

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

Colofon

Samenstelling:

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

Verantwoordelijke uitgever:

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Depotnummer : D/2015/3241/080

Auteur: Erik Samoy

Uitgave : maart 2015