



ACTIELIJST ARBEIDSBEPERKING 2030

Eigen initiatief
Goedkeuring raad
Contactpersonen

22 november 2021
Nele Vanheeswijck
Liselotte Hede bouw

nvanheeswijck@serv.be
lhede bouw@serv.be

Inhoud

| | |
|---|----|
| Krachtlijnen | 6 |
| Advies | 9 |
| 1 Inleiding | 9 |
| 1.1 Afbakening doelgroep | 9 |
| 1.2 Doelstelling | 11 |
| 1.3 Structuur | 13 |
| 2 Actielijst arbeidsbeperking | 15 |
| 2.1 Benut data en onderzoek voor een evidence-based beleid | 15 |
| 2.2 Zet blijvend in op beleidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking | 18 |
| 2.3 Werk het model van de participatieladder verder uit | 20 |
| 2.4 Maak werk van een meer structurele en doorgedreven ondersteuning van werkgevers bij tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking | 34 |
| 2.5 Ondersteun een duurzame loopbaanontwikkeling | 37 |
| 2.6 Versterk transities vanuit onderwijs naar werk | 44 |
| 2.7 Stimuleer transities naar werk vanuit een uitkeringsstatuut | 49 |

Mevrouw Hilde CREVITS
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en
Landbouw
Consciencegebouw
Koning Albert II laan 15
1210 Sint-Joost-ten-Node

Actielijst arbeidsbeperking 2030

Mevrouw de viceminister-president

'Iedereen (duurzaam) aan het werk krijgen' is een topprioriteit in het [VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek](#) dat de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners op 14 december 2020 sloten. Met de focus op duurzame inclusieve groei kan de huidige krapte op de arbeidsmarkt een belangrijk momentum zijn om hier nog extra op in te zetten. De Vlaamse Regering en de sociale partners engageren zich onder meer om zorg te dragen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, waaronder personen met een arbeidshandicap of gezondheidsproblemen, hun loopbanen te versterken en drempels weg te werken die zij op weg naar (betaald) werk ervaren.

En dat is nodig want de werkzaamheids- en werkbaarheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking ligt in Vlaanderen al jaren erg laag en kent een grote en structurele kloof met personen zonder arbeidsbeperking. De Commissie Diversiteit nam daarom het initiatief om het duurzaam verbeteren van de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidsbeperking verder te concretiseren in prioritaire acties voor de komende jaren. In deze *Actielijst Arbeidsbeperking 2030* richten een aantal acties zich op het opvolgen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Daarnaast worden de acties onderverdeeld in 7 actiedomeinen, met name:

1. Benut data en onderzoek voor een evidence-based beleid,
2. Zet blijvend in op beleidsparticipatie,
3. Werk het model van de participatieladder verder uit,
4. Maak werk van een meer structurele en doorgedreven ondersteuning van werkgevers,
5. Ondersteun een duurzame loopbaanontwikkeling,
6. Versterk transities vanuit onderwijs naar werk,
7. Stimuleer transities naar werk vanuit een uitkeringsstatuut.

De Commissie Diversiteit onderstreept dat het uitvoeren van deze acties een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van alle betrokkenen: de ministers van de beleidsdomeinen Werk, Sociale Economie, Onderwijs, Welzijn, Gelijke Kansen en Binnenlands Bestuur, de VDAB, de gespecialiseerde sector (GTB, GOB's, ...), het onderwijs, werkgevers en vakbonden, vertegenwoordigers van personen met een handicap en chronische ziekte. De commissie roept alle betrokkenen op om hier mee de schouders onder te zetten.

Wij hopen van harte dat u dit engagement wil opnemen en zijn steeds bereid om hierover met u in gesprek te gaan.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

Kopie: Ministers van Bestuurszaken en Gelijke Kansen, van Onderwijs en van Welzijn.

Krachtlijnen

'Iedereen (duurzaam) aan het werk krijgen' is een topprioriteit in het [VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek](#) van 14 december 2020. De Vlaamse Regering en de sociale partners engageren zich onder meer om zorg te dragen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, waaronder personen met een arbeidshandicap of gezondheidsproblemen, hun loopbanen te versterken en drempels weg te werken die zij op weg naar (betaald) werk ervaren. En dat is nodig want **de werkzaamheidsgraad en de werkbaarheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking ligt in Vlaanderen al jaren erg laag en kent een grote en structurele kloof met personen zonder arbeidsbeperking.**¹

De Commissie Diversiteit sluit zich aan bij de sociale benadering van handicap en ziet een **arbeidsbeperking als een interactie- of participatieprobleem, mede als gevolg van de aandoening of stoornis en de reactie van de omgeving hierop.** Meer specifiek gaat deze actielijst over alle groepen die worden gevat binnen de verschillende Vlaamse tewerkstellingsmaatregelen gepositioneerd op de participatieladder, waaronder personen met een arbeidshandicap en gezondheidsprobleem dat een impact heeft op het functioneren op de werkvloer, uiterst kwetsbare werkzoekenden, personen met een psychosociale problematiek, personen met een chronische ziekte, enzovoort. Tegelijkertijd richten niet alle acties in de lijst zich ook op deze ruime groep: **voor elke aangehaalde maatregel wordt de doelgroep zoals vastgelegd in de desbetreffende regelgeving gerespecteerd.**

In deze actielijst concretiseert de Commissie Diversiteit de doelstelling om de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidsbeperking duurzaam te verbeteren in **prioritaire acties voor de komende jaren.** Een aantal acties richten zich op **het opvolgen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.** Daarnaast worden de acties onderverdeeld in 7 actiedomeinen:

1. **Benut data en onderzoek voor een evidence-based beleid.** Wat betreft arbeidsmarktdata over personen met een arbeidsbeperking zijn er nog heel wat uitdagingen en prioriteiten, waaronder een stabiele jaarlijkse monitoring, een regelmatige publieke rapportering, een koppeling van databanken inzake onderwijs, vorming en arbeidsmarkt en het ontsluiten van beschikbare gegevens inzake handicap in alle bestaande administratieve bronnen.

¹ Zie cijfers in bijhorend informatiedossier Cijfer rapport bij actielijst arbeidsbeperking 2030 en een korte samenvatting in onderdeel 1.2.

2. **Zet blijvend in op beleidsparticipatie.** Dat is belangrijk om de ervaringskennis en -deskundigheid van personen met een arbeidsbeperking mee te nemen in de uitbouw van het (arbeidsmarkt)beleid. Het is belangrijk om de erkenning van NOOZO als advies- en beleidsparticipatie-orgaan verder uit te werken.
3. **Werk het model van de participatieladder verder uit.** Dit is voor de commissie nog steeds het model om de focus op tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt voor personen met een arbeidsbeperking te realiseren. Vlotte overgangen in beide richtingen zijn daarbij belangrijk. De arbeidsmarktkansen op de reguliere arbeidsmarkt moeten versterkt worden door in te zetten op een inclusieve dienstverlening van de VDAB, integrale toegankelijkheid en disability management in ondernemingen en organisaties, redelijke aanpassingen en het optimaliseren van tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Ook moeten de Vlaamse overheid en de lokale besturen hun voorbeeldrol nog sterker opnemen. Daarnaast moet op het vlak van sociale economie verder worden ingezet op het optimaliseren van het collectief maatwerk, het concreet uitwerken en uitrollen van het individueel maatwerk en het aanpassen van het kader van de werk- en zorgtrajecten op basis van recente evaluatieonderzoeken.
4. **Maak werk van een meer structurele en doorgedreven ondersteuning van werkgevers.** Naast sensibilisering is er nood aan een vlot toegankelijk totaalpakket van deskundige informatie en ondersteuning bij werving, selectie, tewerkstelling en retentie van personen met een arbeidsbeperking en de uitbouw van een inclusief hr-beleid. En dat ook via een meer proactief aanbod van contacteren, informeren en sensibiliseren van ondernemingen over het voeren van een inclusief hr-beleid en een meer actieve toeleiding van personen met een arbeidsbeperking naar ondernemingen.
5. **Ondersteun een duurzame loopbaanontwikkeling.** Het is belangrijk dat ondersteuning op maat gedurende de ganse loopbaan mogelijk is wanneer nodig. De commissie pleit daarbij voor een casemanager als centraal aanspreekpunt, zowel bij transitie tijdens de loopbaan als bij het schakelen tussen verschillende dienstverleners tijdens een traject naar werk. De commissie vraagt ook werk te maken van acties gericht op werkbaar werk voor personen met een arbeidsbeperking, het verbeteren van de participatie aan levenslang leren en het ondersteunen van duurzaam ondernemerschap bij deze groep.
6. **Versterk transitie vanuit onderwijs naar werk.** Redelijke aanpassingen in het reguliere onderwijs zijn daarbij belangrijk, ook bij stages. Dat moet samen gaan met het inzetten op de competentie *omgaan met diversiteit* doorheen de lerarenopleiding en in professionaliserings-trajecten voor schoolteams. Daarnaast moet ingezet worden op het versterken van het opleidingsniveau van jongeren met een beperking, onder meer door de

inzet op duaal leren voor leerlingen uit het BuSO die arbeidsbereid en arbeidsrijp zijn. Omdat stages en werkplekleren een belangrijke meerwaarde kunnen hebben bij de overgang onderwijs-arbeidsmarkt vraagt de commissie een zicht op het bereik van leerlingen met een beperking in de verschillende vormen van werkplekleren.

7. **Stimuleer transities naar werk vanuit een uitkeringsstatuut.** Er moet ingezet worden op ondersteuning van de groeiende groep personen met een erkenning arbeidsongeschiktheid die het werk wensen te hervatten. Een belangrijk deel van personen met een erkenning arbeidsongeschiktheid wenst immers terug aan de slag te gaan maar heeft daarbij, zeker na langdurig uitvallen, vaak nood aan ondersteuning. Er moet sterk worden ingezet op het goed informeren van deze personen en belangrijke stakeholders daarbij, alsook een goede afstemming met de regelgeving op het federale niveau.

De commissie onderstreept dat het uitvoeren van de acties binnen deze domeinen een **gezamenlijke verantwoordelijkheid** is van alle betrokkenen: de ministers van de beleidsdomeinen Werk, Sociale Economie, Onderwijs, Welzijn, Gelijke Kansen en Binnenlands Bestuur, de VDAB, de gespecialiseerde sector (GTB, GOB's, ...), het onderwijs, werkgevers en vakbonden, vertegenwoordigers van personen met een handicap en chronische ziekte.

**De Commissie Diversiteit roept alle betrokkenen op om mee de schou-
ders te zetten onder de uitvoering van de acties in deze lijst en zo de
arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidsbeperking duur-
zaam te verhogen.**

Advies

1 Inleiding

1.1 Afbakening doelgroep

De Commissie Diversiteit focust in dit advies op **personen met een arbeidsbeperking**. Voor de commissie is 'een arbeidsbeperking' een ruim en dynamisch begrip. De commissie sluit zich daarin aan bij de algemene evolutie in zowel de academische wereld² als het beleid³, om af te stappen van de klassieke medische benadering van 'arbeidshandicap als individuele medische aandoening of functiestoornis' naar een meer sociale benadering van 'arbeidsbeperking als interactie- of participatieprobleem, mede als gevolg van de aandoening of stoornis en de reactie van de omgeving hierop'.

Onder het containerbegrip 'arbeidsbeperking' vat de commissie een waaier aan verschillende subdoelgroepen. Ze beperkt zich met deze actielijst dus niet uitsluitend tot één van de verschillende definities van 'arbeidsbeperking' die worden gehanteerd in bv. de decreten maatwerk bij collectieve en individuele inschakeling. Meer specifiek doelt de commissie hiermee op alle groepen die worden gevat binnen de verschillende Vlaamse tewerkstellingsmaatregelen gepositioneerd op de participatieladder, gaande van personen met een (tijdelijke) MMPPS-problematiek⁴, tot personen met een arbeidshandicap⁵ of een gezondheidsprobleem dat

-
- 2 In Vlaanderen is een courante omschrijving van arbeidshandicap: *"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". Er bestaan bepaalde variaties op deze definitie naargelang de instelling of organisatie. De grondslag is echter doorgaans dezelfde met een nadruk op het langdurige aspect van de problematiek, de brede opvatting van wat een medische aandoening kan zijn en het samenspel tussen het medische en andere contextuele factoren".* Bron: Van Herreweghe, D., Lambrechts, M. (2020). [Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt: hefboomen voor een hogere werkzaamheidsgraad](#). VIONA, Leuven.
 - 3 Zie o.a. definities gebruikt in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap *"Erkendend dat het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hen belet ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving"* en het ontwerpdecreet maatwerk bij individuele inschakeling *"Personen met een arbeidsbeperking hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van factoren die in dit artikel worden opgelijst. De arbeidsdeelname van personen met een arbeidsbeperking wordt verhinderd door een samenspel van 1) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren, 2) beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en 3) persoonlijke en externe factoren. De (Europese) term handicap voelt in deze context van werkondersteunende maatregelen te eng [...] Bij de overdracht van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen van het beleidsdomein WVG naar het beleidsdomein WSE werd de doelgroep al verruimd naar personen met een arbeidshandicap, met een verwijzing naar de definitie die in het VN Verdrag Rechten van Personen met een Handicap wordt gebruikt."*
 - 4 werzoekenden met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problemen die (tijdelijk) niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten, noch in het normaal economisch circuit, noch in de sociale economie.
 - 5 Personen die moeilijk aan het arbeidsleven kunnen deelnemen door functiestoornissen, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, persoonlijke factoren of externe oorzaken.

een invloed heeft op het functioneren van de persoon in kwestie op de werkvloer, personen met een psychosociale problematiek⁶ of uiterst kwetsbare werkzoekenden⁷. Ook personen met een chronische ziekte horen voor de commissie tot de doelgroep van deze actielijst. Personen met een arbeidsbeperking zijn voor de commissie niet gelinkt aan een bepaald statuut en kunnen zowel schoolverlaters, werkenden, (uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden of inactieve personen met verschillende types van uitkeringen (bv. van het RIZIV, de FOD SZ,..) behelzen (zie Figuur 1).

Figuur 1 Afbakening doelgroep actielijst arbeidsbeperking 2030



De verschillende acties in dit advies zullen zich dan ook niet altijd richten op de gehele groep, maar vaak specifiek van toepassing zijn op één of een combinatie van deze verschillende subgroepen. Daarbij wordt voor elke aangehaalde maatregel steeds de doelgroep gerespecteerd zoals die werd vastgelegd in de desbetreffende regelgeving. Inclusie op de arbeidsmarkt van deze diverse groep moet volgens de commissie worden gezien als een spectrum. Voor de commissie is het model van de participatieladder nog steeds een goed model om dit spectrum in kaart te brengen en verder te realiseren (zie onderdeel 2.3) ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) kan daarbij nog veel breder dan vandaag worden ingezet als 'taal' om, vertrekkend vanuit een talentbenadering, te bepalen wie nood heeft aan welke ondersteuning om (verdere) stappen op de arbeidsmarkt te kunnen zetten.

6 Personen die moeilijk aan het arbeidsleven kunnen deelnemen door het samenspel tussen psychosociale factoren, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, persoonlijke factoren of externe oorzaken

7 Werkzoekenden die om persoonlijke redenen al minstens 24 maanden niet aan het (betaalde) arbeidsleven hebben kunnen deelnemen.

1.2 Doelstelling

De Vlaamse Regering legde in het *Regeerakkoord 2019-2024* de doelstelling van een algemene werkzaamheidsgraad van 80% vast. Met een huidige algemene werkzaamheidsgraad van 74,7% in Vlaanderen (2020)⁸ veronderstelt dit een forse verhoging van de algemene werkzaamheidsgraad met 5,3 procentpunt. Om dat te realiseren is élk talent belangrijk en wil men onder meer inzetten op het activeren van kwetsbare groepen en inactieven. De werkzaamheidsgraad van kansengroepen, waaronder personen met een arbeidsbeperking (46,0%⁹), ligt in Vlaanderen al jaren erg laag. Het zijn bovendien net deze groepen die ook oververtegenwoordigd in de potentiële arbeidsreserve. **In het VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek¹⁰ van 14 december 2020 is 'Iedereen (duurzaam) aan het werk krijgen' een topprioriteit. De Vlaamse Regering en de sociale partners engageren zich onder meer om zorg te dragen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, waaronder personen met een arbeidshandicap of gezondheidsproblemen, hun loopbanen te versterken en drempels weg te werken die zij op weg naar (betaald) werk ervaren.**

Begin 2021 bundelden ook zes Europese koepelorganisaties die werken rond personen met een beperking en inclusie¹¹ hun krachten in een 'Inclusive Labour Market Alliance'¹², en riepen de EU op om maatregelen te nemen die de tewerkstelling van personen met een beperking bevorderen en ervoor moeten zorgen dat elke burger recht heeft op waardig werk in een open en inclusieve arbeidsmarkt. Dergelijke maatregelen dragen volgens hen ook bij aan het bevorderen de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties en aan de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en de hierin opgenomen visie op een inclusieve arbeidsmarkt. In de **Strategy for the Rights of People with Disability 2021-2030**¹³, die in maart 2021 werd aangenomen door de Europese Commissie, wordt hier effectief verder op ingezet en positioneert de commissie werk als één van de topprioriteiten voor toekomstige acties. **De Europese Commissie roept de lidstaten op om tegen 2024 doelen vast te leggen voor het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van personen met een beperking en het verkleinen van de handicapkloof inzake werkzaamheidsgraad.**

Met voorliggende actielijst wil de Commissie Diversiteit de doelstelling om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking duurzaam te verhogen concretiseren in acties. In lijn met het *decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt* van 8 mei 2002¹⁴ gaat het over het realiseren van evenredige arbeidsdeelname, gelijke kansen en gelijke behandeling van personen met een arbeidsbeperking. Wat betreft de arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidsbeperking kent Vlaanderen nog heel wat uitdagingen. We verwijzen naar het informatiedossier *Cijfer rapport bij actielijst arbeidsbeperking 2030* voor een

8 Werkzaamheidsgraad voor 20-64-jarigen, Vlaamse Gewest in 2020. Bron: <https://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

9 Bron: Statistiek Vlaanderen: <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad>

10 VESOC (14 december 2020) [Alle Hens Aan Dek](#).

11 European Association of Service providers for Persons with Disabilities (EASPD), de European Disability Forum (EDF), het European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE), het European Platform for Rehabilitation (EPR), de European Union for Supported Employment (EUSE) and Workability International

12 <https://www.epr.eu/wp-content/uploads/Joint-Message-on-Inclusive-Labour-Market-in-Europe.pdf>

13 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>

14 [Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt](#) van 8 mei 2002.

uitgebreider overzicht van cijfers en halen hier een aantal kerncijfers aan die gaan over personen met een arbeidshandicap:

- In Vlaanderen heeft 14,3% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) een arbeidshandicap¹⁵. Dat zijn 600.000 personen in Vlaanderen die in de dagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige aandoening of ziekte (al den niet werkgerelateerd)¹⁶. De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap is de afgelopen jaren gestegen van 43,3% in 2017 tot 46,0% in 2020. Tegelijkertijd is er nog steeds een grote werkzaamheidskloof (34,2pnt) tussen personen met een arbeidshandicap (46,0%) en zonder arbeidshandicap (80,2%)¹⁷.
- Personen met een arbeidshandicap combineren een lage werkzaamheidsgraad met een oververtegenwoordiging in de potentiële arbeidsreserve. Dit maakt dat er voor deze groep nog een belangrijke groeimarge inzake werkzaamheidsgraad is. Uit berekeningen voor 2019 blijkt dat de werkzaamheidsgraad van 45,6% voor deze groep kan stijgen met 6,7pnt wanneer alle personen met een arbeidshandicap uit de potentiële arbeidsreserve aan de slag zouden gaan.¹⁸
- De werkbaarheidsgraad, een maatstaf voor het aandeel werkenden met een kwaliteitsvolle job¹⁹, ligt significant lager bij werkenden met dan zonder arbeidshandicap.²⁰ In 2019 had 54,1% van de werknemers zonder arbeidshandicap een werkbare job terwijl dat slechts voor 32,9% van de werknemers met een beperkte arbeidshandicap en 15,2% werknemers met een zware arbeidshandicap het geval was.
- Tot slot blijkt dat de coronapandemie en de genomen maatregelen groepen die het al moeilijk hadden op de arbeidsmarkt net harder treffen en de ongelijkheid op de arbeidsmarkt nog vergroten²¹. Dat geldt ook voor personen met een arbeidsbeperking. Het is nog afwachten hoe sterk de impact van de coronapandemie op de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking op de langere termijn zal zijn. Wel leert de crisis van 2008 dat de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap als gevolg van die crisis sterk daalde, met een dieptepunt in 2010. Pas in 2014 - 6 jaar later - lag de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap terug op het niveau van voor de crisis terwijl de werkzaamheidsgraad van personen zonder arbeidshandicap als gevolg van de crisis in 2008 zo goed als stabiel bleef.

15 Departement WSE (20 september 2021). [Cijfers over personen met en zonder beperking op de arbeidsmarkt](#).

16 Steunpunt Werk (2020). [Trendrapport 2020. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt](#). Departement Werk en Sociale Economie, Brussel.

17 Werkzaamheidsgraden voor personen tussen 20 en 64 jaar, Vlaamse Gewest, 2020. Bron: https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#zeer_lage_werkzaamheidsgraad_bij_personen_met_hinder_door_handicap_of_langdurig_gezondheidsprobleem

18 Steunpunt Werk (15 april 2020). [Analyse van het arbeidspotentieel naar gewest: aandacht voor niet-traditionele groepen ook cruciaal in een \(post\) COVID-19-tijdperk](#). Departement Werk en Sociale Economie, Brussel.

19 Werknemers in een kwaliteitsvolle job signaleren geen knelpunten op het vlak van psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

20 StIA (maart 2021). [Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers](#). SERV, Brussel.

21 Commissie diversiteit (30 januari 2021). [Nota impact corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een beperking](#). SERV, Brussel.

Een betere arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidsbeperking is belangrijk vanuit de **gemeenschappelijke toekomstvisie van de sociale partners gericht op duurzame inclusieve groei**²². Werk is daarbij een belangrijke motor voor inclusie en participatie in de samenleving. Vanuit deze visie is het onder meer nodig om in te zetten op een beleid gericht op duurzame activering van kansengroepen met aandacht voor het bereik van deze groepen in arbeidsmarktmaatregelen, de aanpak van structurele drempels waar deze groepen op en richting arbeidsmarkt tegenaan lopen en het ondersteunen van ondernemerschap. De **krapte op de arbeidsmarkt**, die op dit moment terug op het niveau van 2019 ligt²³, vormt een belangrijk momentum om nog extra in te zetten op het duurzaam verhogen van de tewerkstelling van deze groep.

Vanuit deze visie op duurzame inclusieve groei maakte de Commissie Diversiteit **een lijst op van 109 acties die prioritair zijn om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking in Vlaanderen de komende jaren duurzaam te verhogen**. Een duurzame job voor personen met een arbeidsbeperking draagt niet alleen bij tot economische zelfredzaamheid en een betere sociale inclusie voor de persoon zelf, het draagt ook bij aan een verbetering van de economische prestaties, een positieve beeldvorming en kansen tot innovatie. Gezien de arbeidsmarkt steeds in beweging is, is deze actielijst **geen vaststaande en limitatieve lijst van acties**. In de praktijk moeten acties steeds inspelen op de veranderende arbeidsmarkt.

Het uitvoeren van deze lijst van acties is **een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen: de ministers van de beleidsdomeinen Werk, Sociale Economie, Onderwijs, Welzijn, Gelijke Kansen en Binnenlands Bestuur, de VDAB, de gespecialiseerde sector (GTB, GOB's, ...), het onderwijs, werkgevers en vakbonden, vertegenwoordigers van personen met een handicap en chronische ziekte**. De Commissie Diversiteit roept alle betrokkenen op om mee de schouders te zetten onder de uitvoering van de acties in deze lijst en zo te komen tot een betere arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidsbeperking.

1.3 Structuur

Deze *Actielijst Arbeidsbeperking 2030* bevat een geheel van 109 acties die volgens de sociale partners en het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid prioritair zijn om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking in Vlaanderen de komende jaren duurzaam te verhogen en te streven naar het realiseren van gelijke behandeling en gelijke kansen van deze doelgroep. In eerste instantie richten een aantal acties zich op het opvolgen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Daarnaast worden deze acties onderverdeeld volgens 7 actiedomeinen (zie Figuur 2), met name:

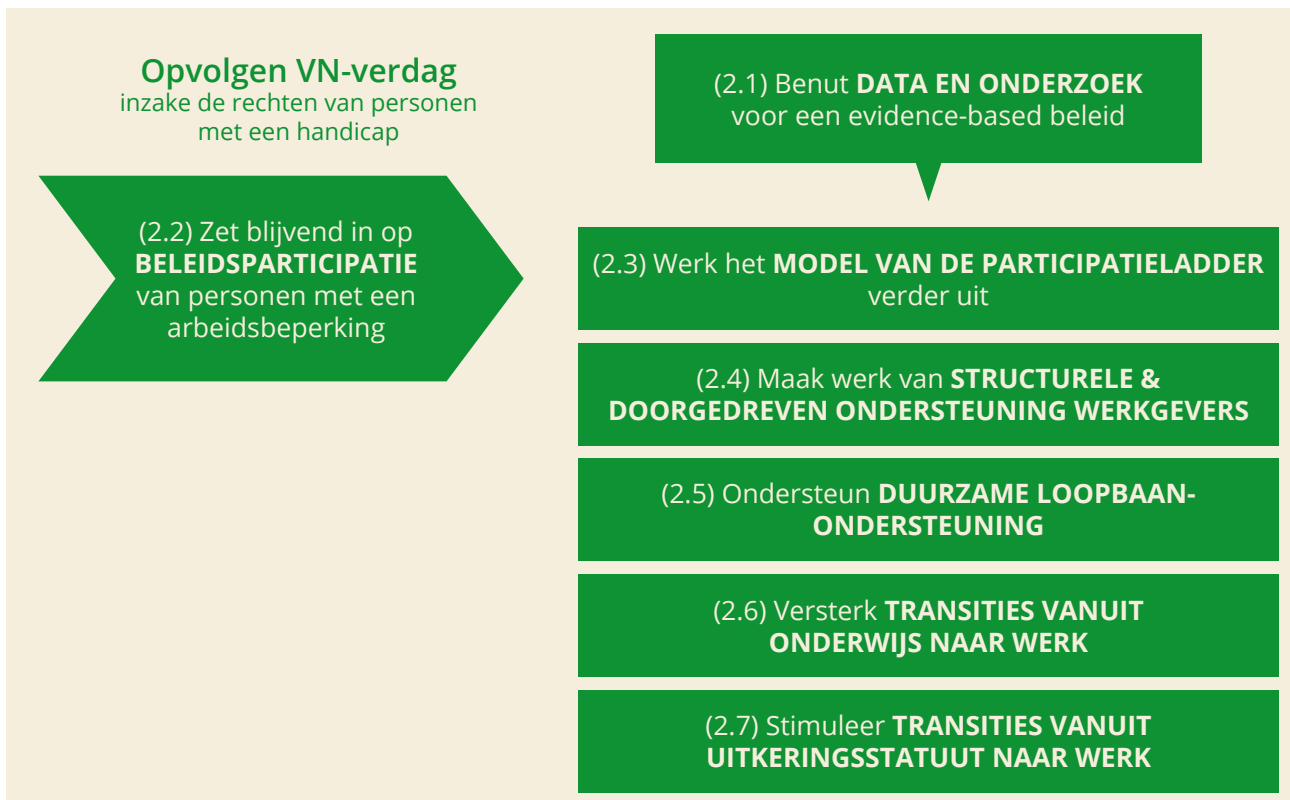
1. Benut data en onderzoek voor een evidence-based beleid,
2. Zet blijvend in op beleidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking,
3. Werk het model van de participatieladder verder uit,

22 SERV (8 februari 2016). [Platformtekst Vlaanderen 2030](#). SERV, Brussel.

23 Op basis van de spanningsindicator of het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature. De spanningsindicator lag in 2019 op 3,2 en steeg tijdens de coronapandemie tot 5,0 in 2020 maar ligt in 2021 (periode januari – mei) terug op 3,2. Bron: <https://www.steunpuntwerk.be/node/3959>

4. Maak werk van een meer structurele en doorgedreven ondersteuning van werkgevers die personen met een arbeidsbeperking tewerk stellen,
5. Ondersteun een duurzame loopbaanontwikkeling.,
6. Versterk transities vanuit onderwijs naar werk,
7. Stimuleer transities naar werk vanuit een uitkeringsstatuut.

Figuur 2 Overzicht structuur actielijst arbeidsbeperking 2030



2 Actielijst arbeidsbeperving

Deze actielijst richt zich op het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperving in Vlaanderen en Brussel en het realiseren van gelijke kansen en gelijke behandeling voor deze groep. Het VN-verdrag voor Personen met een Handicap is daarbij het richtinggevend kader. Dit verdrag, dat op 13 december 2006 werd goedgekeurd door de Verenigde Naties en door België geratificeerd op 2 juli 2009, wil de drempels tot participatie van deze personen zoveel mogelijk wegwerken. Artikel 27 stelt daarover het volgende: *“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.”* Op basis hiervan hebben alle personen met een handicap dus recht op vrij gekozen of aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. Deze loopbaanvisie legt de focus op de reguliere arbeidsmarkt en ziet tewerkstelling binnen de sociale economie in principe steeds als een stap, maar niet als doel op zich.

Om deze loopbaanvisie daadwerkelijk in Vlaanderen te realiseren ziet de Commissie Diversiteit in eerste instantie volgende **prioriteiten rond de opvolging van het VN-verdrag**:

- | | |
|----------------|--|
| Actie 1 | Blijf actief, en in overleg met alle stakeholders, de adviezen en ontwikkelingen in het kader van het internationale VN-verdrag voor Personen met een Handicap opvolgen. |
| Actie 2 | Maak dat het bevorderen, beschermen en opvolgen van het VN-verdrag ook binnen het nieuw op te richten Vlaams mensenrechteninstituut ²⁴ een prioriteit blijft. |

In tweede instantie ziet de commissie in de komende jaren een **nood aan gerichte acties binnen de volgende zeven prioritaire actiedomeinen**.

2.1 Benut data en onderzoek voor een evidence-based beleid

Het *benutten van data (en wetenschappelijke inzichten) als grondstof om het werkgelegenheidsbeleid evidence based te versterken en te onderbouwen* is één van de speerpunten van het [Vesoc-akkoord Alle Hens Aan Dek](#). De Vlaamse Regering erkent en financiert daartoe het [steunpunt Werk](#) als data- en expertisecentrum voor de Vlaamse arbeidsmarkt met als hoofdplicht het ontwikkelen, koppelen, ontsluiten en (sneller) beschikbaar maken van excellente arbeidsmarktdata. Op basis van het relanceplan [Vlaamse Veerkracht](#) zal de Vlaamse Regering de Vlaamse Statistische Autoriteit versterken *‘met het oog op dataverzameling en structurele panelbevraging’*. De commissie verwees in eerdere adviezen regelmatig naar het belang van systematische en doordachte

24 Dit Vlaams mensenrechteninstituut zal worden opgericht ter vervanging van de lopende samenwerkingsovereenkomst met Unia. Het instituut zal werken op basis van de anti-discriminatie wetgeving en de opdrachten van Unia en de genderkamer van de Vlaamse ombudsdienst bundelen.

monitoring als basis voor beleidsbeslissingen, -evaluaties en -aanpassingen en ondersteunt dan ook de genoemde engagementen van de Vlaamse Regering. Tegelijkertijd wijst de commissie op een aantal belangrijke uitdagingen en prioriteiten inzake arbeidsmarktdata over personen met een arbeidsbeperking. De te verwachten sterke impact van de coronapandemie op personen met een arbeidsbeperking maakt het des te urgenter om hierin stappen vooruit te zetten.

- De verscheidenheid aan begrippen en definities vormt voor data over personen met een arbeidsbeperking nog steeds een belangrijke uitdaging. Er bestaan in Vlaanderen heel wat wettelijke, bestuurlijke en administratieve categorieën en definities van personen met een beperking (zoals personen met een arbeidshandicap, personen met een medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problematiek, uiterst kwetsbaren, langdurig zieken, arbeidsongeschikte werkzoekenden). Dat geldt ook voor Brussel, Wallonië en het federale niveau. Daarnaast kunnen mensen zich via een zelfdefinitie als 'persoon met een arbeidsbeperking' bestempelen, bijvoorbeeld in de Werkbaarheidsmonitor, de Gezondheidsenquête (SILC) en de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK).

Actie 3 Statistiek Vlaanderen werkt momenteel, binnen een samenwerkingsovereenkomst²⁵ met Statbel²⁶, IWEPS²⁷, BISA²⁸ en het Federaal Planbureau²⁹ aan een conceptueel kader inzake handicap, het volledig in kaart brengen van het institutioneel kader inzake handicap en een compleet overzicht van de gegevens over handicap. De resultaten van dit project moeten voor de commissie leiden tot een harmonisering van de gehanteerde definities en meer samenhangende statistieken over personen met een arbeidsbeperking. Het geheel moet in overeenstemming zijn met het sociaal model van handicap, zoals ook in het VN-verdrag voor personen met een handicap naar voor wordt geschoven. Daarin wordt het functioneren van de persoon in rekening gebracht én is er expliciet aandacht voor de context waarin handicap zijn betekenis krijgt. Statistiek Vlaanderen werkt voor dit project samen met VAPH, Gelijke Kansen, het departement WSE en de provincies. De commissie vraagt ook inspraak te organiseren vanuit personen met een beperking.

- Als het gaat over de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidsbeperking bevat de laatst beschikbare [Focus op Talent Barometer](#) cijfers over 2017-2018. In 2020 publiceerde het Steunpunt Werk het *Tendrapport 2020: kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* met ook cijfers over personen met hinder door een handicap, langdurige aandoening of ziekte tot 2019. Er is echter weinig systematiek in de rapporteringen en weinig publiek beschikbare informatie over de beleidsuitvoering.

Actie 4 De commissie dringt aan op een stabiele jaarlijkse monitoring van de arbeidsmarktpositie van personen met een beperking. Dat kan bijvoorbeeld via een

25 Zie Vlaams Statistisch Programma 2021, 3 december 2020. VR 2020 1112 DOC.1408/2. Deze samenwerkingsovereenkomst loopt tot 31 december 2021.

26 Het Belgische Statistiekbureau - <https://statbel.fgov.be/nl>

27 Institut Wallon d'évaluation, de la prospective et de la statistique - <https://www.iweeps.be/>

28 Het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse - <https://bisa.brussels/>

29 www.plan.be

uitbreiding van de Focus op Talent Barometer. De jaarlijkse cijfers over personen in primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit³⁰ per regio moeten daar deel van uitmaken.

Actie 5 Naast een stabiele jaarlijkse monitoring vraagt de commissie op regelmatige basis een publieke rapportering. Daarbij zijn indicatoren zoals werkzaamheidsgraad en -kloof, werkloosheidsgraad en -kloof, inactiviteitsgraad, plaats van tewerkstelling (regulier, sociale economie), statuut (betaald, onbetaald), sector van tewerkstelling, ... evident. Deze moeten aangevuld worden met cijfers over de beleidsuitvoering (bv. VOP, arbeidspostaanpassingen, ...) en het bereik van personen met een arbeidsbeperking binnen diverse arbeidsmarktinstrumenten (in- en doorstroom, onder- of oververtegenwoordiging, ...) zoals de verschillende vormen van werkplekklere. Voor de commissie is het belangrijk om dit te realiseren zonder bijkomende administratieve belasting van ondernemingen en organisaties.

Actie 6 Bij de monitoring van en publieke rapportering over de arbeidsmarktpositie van personen met een beperking is het belangrijk ook in te zetten op goede statistische analyses en wetenschappelijke kadering van de verzamelde data. Daarbij kan het belangrijk zijn te investeren in (kwalitatief) onderzoek om een diepgaander inzicht te krijgen in onderliggende factoren en dynamieken die de arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidsbeperking bemoeilijken dan wel stimuleren en ondersteunen.

- Ook op het vlak van administratieve databanken zijn er nog een aantal belangrijke uitdagingen.

Actie 7 Het bovengenoemde samenwerkingsakkoord van Statistiek Vlaanderen met Statbel, IWEPS, BISA en het Federaal Planbureau (zie actie 3) heeft ook tot doel om inzicht te geven in de beschikbare gegevens inzake handicap in alle bestaande administratieve bronnen. De commissie vraagt dat dit ook zou resulteren in concrete stappen om deze gegevens te ontsluiten.

Actie 8 In het datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming (ABM & SB) worden personen met een handicap geïdentificeerd via de uitkeringsstelsels waarop deze personen beroep doen (o.a. tegemoetkomingen, invaliditeitsuitkeringen). Vaak zijn dat enkel personen die niet beroepsactief zijn. De commissie vraagt om ook voor personen met een arbeidsbeperking te investeren in koppelingen die gemaakt kunnen worden met onder meer de gegevens van de VDAB (bv. gebruik van hulpmiddelen) en van het departement WSE (bv. VOP). Zo kan het datawarehouse ABM & SB worden verrijkt met meer informatie over werkenden met een arbeidsbeperking. Het is ook belangrijk om deze gegevens te ontsluiten en publiek beschikbaar te maken om het beleid te ondersteunen.

Actie 9 Om meer zicht te krijgen op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en op de diversiteit binnen het onderwijspersoneel vraagt de commissie werk te maken van het koppelen van gegevens rond opleiding en onderwijs aan gegevens

30 beschikbaar via het RIZIV

binnen het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Ook is er nood aan meer en up-do-date cijfers over schoolloopbanen, inclusief over het hoger onderwijs, naar gelang diverse kenmerken van leerlingen en studenten (ook naar handicap).³¹

- Een gedegen gelijkekansen- en diversiteitsbeleid bij de Vlaamse overheid en lokale besturen vergt een systematische monitoring, rapportering en opvolging van de tewerkstelling van kansengroepen in deze organisaties.

- Actie 10** Vandaag gebeurt de monitoring en rapportering over de tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen slechts occasioneel en op vraag. De commissie vraagt prioritair in te zetten op een meer systematische aanpak.³²
- Actie 11** De Vlaamse overheid heeft de afgelopen jaren heel wat inspanningen geleverd op het vlak van monitoring van kansengroepen. Tegelijkertijd blijven er een aantal bezorgdheden en belangrijke uitdagingen waarop verder moet worden ingezet, zoals de monitoring van kansengroepen in werving & selectie en in hogere functies en onderzoek naar het mogelijk gebruik van administratieve databanken voor personen met een handicap of chronische ziekte.³³

2.2 Zet blijvend in op beleidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking

De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan beleidsparticipatie en empowerment van personen met een arbeidsbeperking om hun ervaringskennis en -deskundigheid mee te nemen in de uitbouw van het (arbeidsmarkt)beleid. Het VN-verdrag voor personen met een handicap stelt expliciet dat personen met een handicap in de gelegenheid moeten worden gesteld actief betrokken te zijn bij de besluitvormingsprocessen over beleid en programma's, met inbegrip van degenen die hen direct betreffen.³⁴ De commissie vindt het positief dat de Vlaamse Regering met de *conceptnota m.b.t. structurele verankering van NOOZO als vaste Vlaamse advies- en beleidsparticipatieraad van personen met een handicap*³⁵ werk maakt van structurele beleidsparticipatie van personen met een handicap. De Commissie Diversiteit kan zich ook vinden in de keuze van de Vlaamse Regering voor 'participatie en empowerment' als één van de drie leidende principes in het doelstellingenkader [Horizontaal Integratie en Gelijke Kansen Beleidsplan 2020-2024](#). Deze doelstellingen vormen het kader voor elke minister om werk te maken van gelijke kansen en integratie binnen het eigen beleidsdomein, alsook voor de bijkomende acties binnen het horizontaal integratie- en gelijkekansenbeleidsplan. Doelstelling 7 van dat horizontaal plan stelt dat

31 Commissie Diversiteit (25 augustus 2020). [Advies Diversiteit bij het onderwijzend personeel](#). SERV, Brussel.

32 Commissie Diversiteit (6 juni 2017). [Advies Tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen](#). SERV, Brussel.

33 Commissie Diversiteit (12 januari 2021). [Advies Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2021-2025](#). SERV, Brussel.

34 Art. 4, 3.: "Bij de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van wetgeving en beleid tot uitvoering van dit Verdrag en bij andere besluitvormingsprocessen betreffende aangelegenheden die betrekking hebben op personen met een handicap, plegen de Staten die Partij zijn nauw overleg met personen met een handicap, met inbegrip van kinderen met een handicap, en betrekken hen daar via hun representatieve organisaties actief bij."

35 Goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 16 juli 2021 – VR 2021 1607 MED.0262/1BIS

alle Vlaamse instellingen zullen inzetten op beleidsparticipatie om het perspectief van alle burgers, ongeacht hun diverse achtergronden en kenmerken, mee te nemen. Het streefdoel is dat mannen en vrouwen, personen met een handicap, personen van buitenlandse herkomst, LGBTQI+ personen maximaal deelnemen aan bestaande en nieuwe vormen van inspraak en participatie aan beleid. De commissie ziet volgende prioriteiten voor de komende jaren:

- Wanneer het gaat over beleidsparticipatie op basis van ervaringskennis en -deskundigheid onderstreept de commissie dat dit een beleidskader vereist dat de verschillende aspecten en randvoorwaarden expliciteert, o.a. de achterliggende visie op beleidsparticipatie en empowerment, de mogelijke vormen van participatie, de (rand)voorwaarden om te kunnen participeren.

Actie 12 De Vlaamse Regering werkt samen met de vertegenwoordigers van organisaties voor personen met een arbeidsbeperking een gezamenlijke visie uit op beleidsparticipatie en empowerment.

- Beleidsparticipatie gebeurt ook regelmatig via organisaties die als vertegenwoordigers van een bepaalde doelgroep deelnemen aan beleidsoverleg. Zo voorziet de Commissie Diversiteit bij de SERV op structurele basis in overleg tussen de Vlaamse sociale partners en de kansengroepen waarbij het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid deelneemt als vertegenwoordiger van personen met een arbeidsbeperking. Op die manier kan hun knowhow worden ingebracht in het beleid en kan er ook draagvlak worden gecreëerd bij de betrokken kansengroepen. De conceptnota³⁶ en het bijhorend voorontwerp van uitvoeringsbesluit³⁷ leggen de principes en de concrete uitvoering vast van de structurele verankering van NOOZO als vaste Vlaamse advies- en beleidsparticipatieraad van personen met een handicap. De conceptnota voorziet een mogelijke inkanteling van het advies- en vertegenwoordigingswerk van het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid binnen het beleidsdomein Werk vanaf 2023.

Actie 13 De Commissie Diversiteit volgt de mogelijke inkanteling van het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid binnen NOOZO op.

- Beleidsparticipatie moet ook voldoende aandacht krijgen bij de uitwerking van de concrete acties binnen de beleidsdomeinen. Wat betreft het arbeidsmarktbeleid verwijst de commissie naar het Stakeholdersforum van de VDAB.

Actie 14 Het is essentieel om het Stakeholdersforum van de VDAB blijvend aan te spreken en verder te investeren in de goede werking ervan. Het stakeholdersforum werkt als een werkgroep van de Raad van Bestuur van de VDAB en is de plaats voor dialoog en afstemming tussen de VDAB, het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid, LEVL³⁸ en het Netwerk tegen Armoede.

36 Goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 16 juli 2021 – VR 2021 1607 MED.0262/1BIS

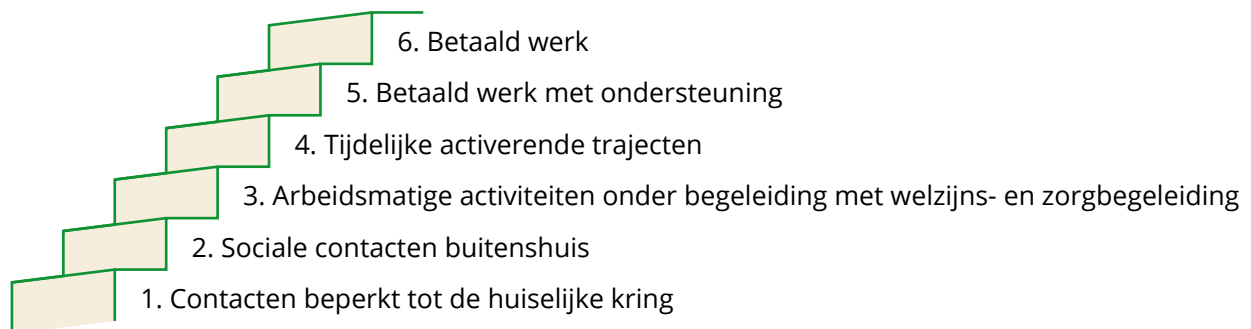
37 De Vlaamse Regering keurde op 22 oktober 2021 principieel het besluit goed dat de **erkenningvoorwaarden, de erkenningsprocedure en het toezicht van de Vlaamse advies- en beleidsparticipatieraad van personen met een handicap** regelt.

38 Voorheen het Minderhedenforum

2.3 Werk het model van de participatieladder verder uit

Voor de Commissie Diversiteit vormt het model van de participatieladder nog steeds het model om de focus op tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt voor personen met een arbeidsbeperking te realiseren. De participatieladder bestaat uit zes treden die de mate van participeren aan de maatschappij weergeven.

Figuur 3 Participatieladder



Treden 1 tot en met 4 stemmen overeen met een participatiegraad zonder arbeidscontract. Treden 5 en 6 staan voor betaalde tewerkstelling, met ondersteuning (trede 5) of zonder ondersteuning (trede 6). Personen die zich op treden 3 of 4 bevinden zijn (nog) niet (meer) in staat om betaalde arbeid te verrichten en hebben nood aan een combinatie van arbeid en zorg.

Actie 15 Werk het model van de participatieladder verder uit en/of versterk het om alle vormen van tewerkstelling hierop een plaats en een perspectief te geven.

Om bovenstaande loopbaanvisie voor personen met een arbeidsbeperking te realiseren is het essentieel dat er tussen de verschillende treden vlotte overgangen bestaan in beide richtingen.

Actie 16 Realiseer waar mogelijk een vlotte doorstroom naar een hogere trede, maar bouw evenzeer vlotte terugkeermogelijkheden uit wanneer deze doorstroom niet succesvol blijkt.

Volgens de commissie kan doorstroom naar een hogere trede alleen succesvol zijn als er voor de doelgroep voldoende geschikte plaatsen beschikbaar zijn. Vandaag is dat zowel in de sociale economie als in de reguliere economie niet altijd het geval. Dit vraagt om gerichte acties (zie actie 21 (onderdeel 2.3.1) en actie 41 (onderdeel 2.3.2)).

Actie 17 Waak erover dat personen die klaar zijn om door te stromen maar waarvoor toch niet direct een geschikte plaats wordt gevonden, niet opnieuw in werkloosheid of inactiviteit terechtkomen.

Actie 18 Zet bovendien in op positieve beeldvorming over deze groep om voldoende kansen te creëren om stappen te zetten op de participatieladder en, waar mogelijk, regulier betaald werk te bekomen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van het beleid, de Vlaamse sociale partners en het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid.

2.3.1 Versterk arbeidskansen voor personen met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt

Voor de Commissie Diversiteit is het belangrijk dat de competenties en talenten van personen met een arbeidsbeperking zoveel als mogelijk een plaats kunnen krijgen op de reguliere arbeidsmarkt. Om dat te realiseren is het belangrijk om in te zetten op een aantal maatregelen die de kansen voor deze groep op de reguliere arbeidsmarkt verhogen en op het aanpakken van een aantal structurele drempels. Zo vindt de commissie het belangrijk dat de reguliere dienstverlening inzake toeleiding naar werk voldoende inclusief werkt en dat er vervolgens ook voldoende geschikte plaatsen zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Om duurzaam aan de slag te gaan in reguliere ondernemingen, is het belangrijk om verder in te zetten op het gebruik van redelijke aanpassingen en op het optimaliseren van tewerkstellingsondersteunde maatregelen voor het opvangen van eventueel rendementsverlies of van de nood aan specifieke begeleiding/ondersteuning op de werkvloer. Verder is het ook aangewezen dat bedrijven en organisaties in Vlaanderen algemeen inzetten op universeel ontwerp en specifiek op de uitbouw van disability management. Volgens de commissie hebben de Vlaamse- en lokale overheden op dit vlak een voorbeeldrol te spelen.

Inclusieve dienstverlening

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat personen met een arbeidsbeperking in eerste instantie, en waar mogelijk, worden begeleid via de reguliere dienstverlening en kanalen.

Actie 19 Zet in op een consequente toepassing van de VDAB-visie op inclusie. Dit houdt in dat de bestaande systemen en procedures voor verplicht ingeschreven werkzoekenden voldoende toegankelijk zijn voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Toeleiding van deze groep naar de juiste plek binnen de dienstverleningsmatrix moet daarom steeds gebaseerd zijn op een correcte inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt van de persoon in kwestie, zonder dat er bv. onnodig wordt doorverwezen naar de intensieve- of gespecialiseerde dienstverlening of te snel wordt toegeleid naar tewerkstelling in de sociale economie.

Actie 20 Vrijwillige ingeschreven werkzoekenden met een arbeidsbeperking die vanuit hun uitkeringsstelsel niet verplicht worden toegeleid naar werk, maar wel willen en kunnen werken worden door VDAB bediend met een afdoende aanbod, zoals zij dat ook doet voor andere vrijwillig ingeschreven werkzoekenden.

Voldoende arbeidskansen voor de doelgroep

Actie 21 Zorg er voor dat werkgevers uit het reguliere circuit werkzoekenden met een arbeidsbeperking of personen die doorstromen uit de sociale economie of vanuit werk- en zorgtrajecten en de nodige competenties hebben opgebouwd, voldoende kansen geven om duurzaam aan de slag te gaan. Om dat mee te realiseren zal de sensibilisering én ondersteuning van werkgevers cruciaal zijn. Onder andere sociale economie ondernemingen kunnen hen hierbij

begeleiden door hun kennis en ervaring inzake job carving, job crafting, innovatieve arbeidsorganisatie en begeleiding van doelgroepwerknemers maximaal te delen.

Universeel ontwerp

Universeel ontwerp neemt diversiteit als uitgangspunt. Door in alle Vlaamse ondernemingen en organisaties in Vlaanderen te streven naar universeel ontwerp worden de werkomgeving en -omstandigheden toegankelijk voor alle personen, zodat elke werknemer zijn capaciteiten zo goed mogelijk kan benutten.

Actie 22 Stimuleer en begeleid ondernemingen en organisaties in Vlaanderen om in te zetten op integrale toegankelijkheid van de werkomgeving en -omstandigheden (bv. van websites, ondersteunende dienstverlening, gebouwen, ...) volgens de principes van universeel ontwerp.

Disability management

De Commissie Diversiteit pleitte in voorgaande adviezen al voor de uitbouw van disability management in bedrijven en organisaties in Vlaanderen³⁹. Tegelijkertijd vraagt de commissie om realistisch om te gaan met het feit dat dit voor KMO's niet altijd even makkelijk te realiseren is. Disability Management is een methode die zowel gericht is op jobbehoud als op re-integratie. Deze methode kan dus zowel preventief worden ingezet om mensen met een (chronische) arbeidsbeperking aan het werk te houden, als ervoor zorgen dat personen die zijn uitgevallen wegens een arbeidsbeperking opnieuw de stap naar de werkvloer kunnen zetten. In dit beleid zijn er naast de werkgever en de werknemer heel wat mogelijke partners: de arbeidsarts, de ziekenfondsen, preventiediensten, revalidatiecentra, huisartsen, HR-medewerkers, de vakbonden, sectorconsulenten ...

Actie 23 Stimuleer en ondersteun de uitbouw van disability management in bedrijven en organisaties in Vlaanderen, met specifieke aandacht voor KMO's, samen met de stakeholders.

Redelijke aanpassingen

Redelijke aanpassingen zijn voor de Commissie Diversiteit een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat er in de praktijk aanpassingen op maat kunnen worden voorzien voor personen met een handicap. Redelijke aanpassingen zijn een recht en moeten werknemers met een handicap in staat stellen om op een evenwaardige manier te participeren aan de arbeidsmarkt. Anderzijds benadrukt de commissie dat redelijke aanpassingen geen onevenredige belasting mogen vormen voor de werkgever. De redelijkheid van de aanpassingen moet onder meer

39 Commissie Diversiteit. (20 maart 2014). [Advies Psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt](#). SERV, Brussel.; Commissie Diversiteit (8 oktober 2018). [Advies Werkbaar Werk voor personen met een arbeidshandicap](#). SERV, Brussel.; Commissie Diversiteit (15 januari 2015) [Advies Inactiviteitsvallen voor personen met een \(indicatie van\) arbeidshandicap](#). SERV, Brussel. Commissie Diversiteit (25 november 2020); [Advies Re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering](#). SERV, Brussel.

worden afgewogen tegen de organisatorische en financiële kost voor de werkgever en de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verwerven⁴⁰.

- Redelijke aanpassingen kunnen zowel preventief als activerend worden ingezet om er bv. voor te zorgen dat mensen met een (chronische) arbeidshandicap hun job kunnen blijven uitoefenen indien zij dat wensen of door ervoor te zorgen dat personen met een arbeidshandicap (opnieuw) de stap naar de arbeidsmarkt kunnen zetten.

Actie 24 Informeer alle betrokken partijen over het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap en het brede scala aan invullingsmogelijkheden, en promoot en stimuleer het gebruik ervan. Dit kan o.a. door het delen van goede praktijken ter inspiratie.

- De notie van de redelijke aanpassingen werd voor het eerst vastgelegd in het Europees recht met de Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Zowel op federaal als op gewestelijk niveau werd de Europese richtlijn in België omgezet in anti-discriminatiewetgeving. Deze juridische teksten⁴¹ verbieden elke vorm van discriminatie, direct of indirect, onder meer op grond van een handicap en van de (huidige of toekomstige) gezondheidstoestand. Deze wetgeving bepaalt dat het weigeren van redelijke aanpassingen een discriminatie is. Bovendien werd op 11 maart 2021 een artikel toegevoegd aan de grondwet, dat bepaalt dat iedere persoon met een handicap recht heeft op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. Dit artikel heeft ook als gevolg dat elke wetgever, binnen zijn bevoegdheidssterrein, geleidelijk uitvoering moet geven aan het grondwettelijke recht op volledige inclusie van personen met een handicap en op redelijke aanpassingen. De Commissie Diversiteit stelt echter vast dat de Europese wetgeving rond redelijke aanpassingen daarnaast niet werd doorgetrokken in de welzijnscode, die alle uitvoeringsbesluiten bevat van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk⁴².
- Om een optimale werking van redelijke aanpassingen te garanderen moedigt de Commissie Diversiteit het gebruik van een afsprakenkader tussen de werkgever en de persoon met een arbeidshandicap aan. Dit afsprakenkader moet vooral een basis bieden voor een gesprek tussen de werkgever en de werknemer in kwestie over wat de concrete toepassing van redelijke aanpassingen kan betekenen binnen de individuele tewerkstellingscontext van de persoon met een arbeidshandicap. Indien nodig kan daarbij (naar analogie met de praktijk van het integratieprotocol) een deskundige⁴³ betrokken worden die knowhow kan aanreiken over

40 Commissie Diversiteit (25 november 2020); [Advies Re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering](#). SERV, Brussel.; Commissie Diversiteit (8 oktober 2018). [Advies Werkbaar Werk voor personen met een arbeidshandicap](#). SERV, Brussel.

41 Voor het federale niveau en voor Vlaanderen zijn dit; de federale wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; het decreet van de Vlaamse overheid van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid; het decreet van de Vlaamse overheid van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

42 Commissie Diversiteit (25 november 2020); [Advies Re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering](#). SERV, Brussel.

43 Dit kan zowel gaan om een externe deskundige (bv. een externe jobcoach, een werknemer van Unia, de GOB's, GTB of VDAB, of de diversiteitswerking van de vakbonden) als een interne deskundige (bv. een interne

hoe de persoon met de arbeidshandicap optimaal kan functioneren binnen de organisatie en over zijn of haar rechten met betrekking tot redelijke aanpassingen. Bijkomend kan er op regelmatige basis naar dit kader worden teruggegrepen om de situatie te evalueren⁴⁴.

De Commissie Diversiteit ziet volgende belangrijke acties voor de komende jaren:

- | | |
|-----------------|--|
| Actie 25 | Bundel goede praktijken rond het gebruik van dergelijk afsprakenkader en verspreid deze naar reguliere werkgevers. |
| Actie 26 | Zorg ervoor dat het afsprakenkader bij alle werkgevers een plaats krijgt in de ontwikkeling van persoonlijke ontwikkelingsplannen van personen met een arbeidshandicap en dat dit regelmatig wordt opgevolgd door de werkgever en betrokken werknemer. |
| Actie 27 | Integreer, waar van toepassing, het gebruik van dergelijk afsprakenkader zoveel mogelijk in de documenten met betrekking tot gedeeltelijke werkhervatting. |
| Actie 28 | Stimuleer en ondersteun, waar nodig en gewenst, de samenwerking met een deskundige in het opstellen van dergelijk afsprakenkader. |

- Redelijke aanpassingen hebben een heel brede scope en kunnen zowel materieel, immaterieel als organisatorisch zijn van aard. Dit kan gaan van begeleiding, informatie en vorming tot aanpassing van de werkpost, de arbeidstijden, de taken of de arbeidsorganisatie.
- De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan de mogelijkheden van plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW), als vorm van redelijke aanpassing voor personen met een arbeidsbeperking. De coronacrisis heeft er mee voor gezorgd dat er een versnelde evolutie is ingezet naar meer structureel telewerk. Voor heel wat personen met een arbeidshandicap is dit een positieve evolutie, maar tegelijkertijd is er aandacht nodig voor het sociale aspect van werken.

- | | |
|-----------------|---|
| Actie 29 | Stimuleer werkgevers om, waar mogelijk, in te zetten op het mogelijk maken van telewerk of thuiswerk. Ook hier is het steeds van belang om dergelijke aanpassingen flexibel en op maat uit te werken. |
|-----------------|---|

- Voor heel wat jobs is PTOW géén mogelijkheid. Dit is vaker het geval bij jobs voor kortgeschoolden. Voor de Commissie Diversiteit is het daarom ook belangrijk dat er wordt ingezet op sensibilisering en promotie van het brede scala aan alternatieve mogelijkheden (zie actie 24).

Optimaliseren van tewerkstellingsondersteunende maatregelen

Om de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen en bv. het gebruik van redelijke aanpassingen mee te ondersteunen, bestaan er

vertrouwenspersoon of vakbondsafgevaardigde).

44 Commissie Diversiteit (8 oktober 2018). [Advies Werkbaar Werk voor personen met een arbeidshandicap](#). SERV, Brussel.

bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's). BTOM's kunnen door de VDAB worden toegekend aan zowel werkzoekenden, werknemers of studenten als aan zelfstandigen in hoofd- of bijberoep die te maken hebben met een arbeidsbeperking of een gezondheidsprobleem dat een invloed heeft op hun functioneren op de werkvloer. Deze maatregelen bestaan uit een gratis tolk voor doven of slechthorenden, terugbetaling van arbeidsgereedschap en -kleding, terugbetaling van vervoerskosten en een Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)⁴⁵.

Tot op heden kunnen werkgevers uit de privésector, het onderwijs, de uitzendsector, lokale besturen⁴⁶ en maatwerkbedrijven⁴⁷ een VOP aanvragen wanneer ze een werknemer met gezondheidsproblemen of een arbeidsbeperking (die voldoet aan de nodige voorwaarden)⁴⁸ aanwerven of in dienst hebben. Het is een tussenkomst in de loonkost en dient als compensatie van de kosten voor de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van eventueel verminderde productiviteit. Ook personen met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem die starten met een zelfstandige activiteit of al langer als zelfstandige werken kunnen onder bepaalde voorwaarden een VOP voor zelfstandigen krijgen⁴⁹.

Op 2 juli 2021 keurde de Vlaamse regering echter het ontwerp van decreet maatwerk bij individuele inschakeling een eerste keer principieel goed. De VOP wordt daarin opgeheven en ingekanteld als loon- en ondersteuningspremie binnen dit decreet⁵⁰ (zie 2.3.2).

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat ook de overige BTOM's beter bekend worden gemaakt bij alle betrokkenen.⁵¹

Actie 30 Zet in op gerichte informatiecampagnes die zowel personen met een arbeidbeperking als werkgevers beter informeren over bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) naast de VOP o.a. de juiste aanvraagprocedures, termijnen etc.

Verder vindt de commissie het belangrijk dat deze BTOM's in de toekomst nog meer op maat kunnen worden ingezet. In dat kader ziet de Commissie Diversiteit volgende belangrijke acties voor de komende jaren:

45 <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/ondersteunende-maatregelen>

46 Voor personen aangeworven na 1/10/2008.

47 Voor niet-doelgroepwerknemers aangeworven na 1/1/2015 of na 1/1/2015 een arbeidsbeperking kreeg en voor maatwerkers met een arbeidshandicap die doorgroeien naar een reguliere functie binnen het maatwerkbedrijf

48 Zowel voor de VOP van bepaalde als onbepaalde duur zijn hiervoor volgende medische voorwaarden vastgelegd: <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/voorwaardenvop>. Daarnaast moeten ze werkzaam zijn in een van bovenvermelde sectoren, in Vlaanderen of in een andere lidstaat van de EU of EER wonen en in Vlaanderen werken.

49 Zowel voor de VOP van bepaalde als onbepaalde duur zijn hiervoor volgende medische voorwaarden vastgelegd: <https://werkgevers.vdab.be/arbeidshandicap/voorwaardenvop>. Daarnaast moeten ze in Vlaanderen of in een andere lidstaat van de EU of EER wonen en in Vlaanderen werken, en kunnen aantonen voldoende bedrijfsactiviteit te hebben als zelfstandige in hoofd- of bijberoep.

50 Art. 83 van het ontwerpdecreet maatwerk bij individuele inschakeling stelt dat art. 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt opgeheven. Dit artikel vormt de decretale basis voor de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP).

51 Uit cijfers blijkt dat deze redelijk beperkt worden opgenomen. Zie bijhorend informatiedossier Cijferrapport bij actie-lijst arbeidsbeperking 2030.

- Voor personen die in aanmerking komen voor ondersteuning door gebarentaal, oraal- en schrifttolken neemt de VDAB zowel de dienstverlening als de verplaatsingskosten van een tolk ten laste. Voor werknemers of jobstudenten kan dat tot 10% van de werktijd op jaarbasis, met een mogelijke uitbreiding tot maximum 30% van de werktijd. Werkzoekenden kunnen tot 18 uur per jaar beroep doen op deze ondersteuning en eenmalig een uitbreiding aanvragen bij VDAB. Personen die een erkende opleiding volgen bij VDAB bekijken samen met de bemiddelaar hoeveel tolkuren er nodig zijn en vragen dit aan. Personen die in duaal leren zitten of een opleiding volgen in de leertijd tot slot, bekijken de noden samen met de werkgever en stagebegeleider en doen vervolgens een aanvraag bij VDAB. Ook dove of slechthorende zelfstandigen in hoofd- of bijberoep die in aanmerking komen kunnen gedurende 10% van hun werktijd beroep doen op deze ondersteuning en waar nodig een uitbreiding aanvragen bij VDAB.

In de praktijk blijkt het aantal tolkuren waarop personen met een arbeidsbeperking beroep kunnen doen vaak te beperkt. Daarnaast is het ook zo dat het aanbod aan tolken niet voldoende is afgestemd op de vraag. Dit heeft o.a. te maken met analoge vragen vanuit andere beleidsdomeinen, evenals met een verschil in compensatie voor tolken tussen de verschillende regio's.

- | | |
|---|---|
| <p>Actie 31</p> <p>Actie 32</p> | <p>Maak dat waar nodig, zowel voor werkzoekenden, werknemers, studenten als zelfstandigen, het mogelijk aantal tolkuren kan worden uitgebreid tot de feitelijke noden zodat dit een ondersteuning op maat wordt.</p> <p>Maak daarnaast werk van een toereikend aanbod aan kwalitatieve tolken. Dit kan o.a. door het beroep aantrekkelijker te maken via een gelijk speelveld tussen de regio's en door goede afspraken met andere beleidsdomeinen.</p> |
|---|---|

- Op vlak van arbeidspostaanpassingen bestaat er een belangrijk spanningsveld tussen de verplichting van werkgevers om redelijke aanpassingen te voorzien en de tussenkomst van de VDAB in noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek. In principe dekt deze tussenkomst van de VDAB enkel de meerkost van de aanpassing ten gevolge van de arbeidsbeperking. Een strikte toepassing van de voorwaarden zorgt in de praktijk echter voor onduidelijkheden, waardoor er toch een gedeelte van de meerkost ten gevolge van de arbeidsbeperking ten laste van de werkgever komt. Hierdoor mist het ondersteunend beleid van de VDAB soms zijn doel.

- | | |
|------------------------|---|
| <p>Actie 33</p> | <p>Maak, samen met VDAB en de vertegenwoordigers van de personen met een arbeidsbeperking, werk van een afsprakenkader met duidelijke richtlijnen om te verduidelijken welk deel van de meerkost van arbeidspostaanpassingen ten gevolge van een arbeidsbeperking door de VDAB wordt opgenomen.</p> |
|------------------------|---|

- Personen met een arbeidsbeperking hebben soms heel individuele oplossingen nodig om zich van en naar het werk te kunnen verplaatsen. In de regelgeving⁵² van VDAB rond het

52 MB van 8 januari 2019, tot vaststelling van de lijst met aandoeningen en voorgaande feiten van personen met een indicatie van een arbeidshandicap en de lijst met multidisciplinaire informatie die recht geven op een aanpassing arbeidsomgeving, een tegemoetkoming in verplaatsing- en verblijfskosten, gebarentaal-, oraal- of schrifttolken en de Vlaamse Ondersteuningspremie.

bekostigen van de meerkost omwille van de arbeidsbeperking bij het woon- werkverkeer zijn er, onder bepaalde voorwaarden gekoppeld aan o.a. het type aandoening of de gebruikte vervoerswijze, mogelijkheden voorzien voor een terugbetaling van begeleiding bij het nemen van openbaar vervoer, van een taxi voor aangepast vervoer bij het gebruik van elektronische rolstoelen en van een kilometervergoeding voor rolstoelgebruikers. Personen met een arbeidsbeperking die niet beantwoorden aan de strikte criteria vallen echter uit de boot.

Actie 34 De Commissie Diversiteit vraagt dat er werk wordt gemaakt van een nieuw kader voor het bekostigen van de meerkost van woon-werkverkeer omwille van een arbeidsbeperking dat, waar nodig, individuele oplossingen op maat voorziet.

- Een goed flankerend beleid kan drempelverlagend werken om stappen te zetten op de arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld over persoonlijke assistentie, mobiliteit, e.d. Er is nood aan overleg en afstemming met andere beleidsdomeinen en -niveaus over eventuele maatregelen/tegemoetkomingen inzake belangrijke randvoorwaarden voor arbeidsmarkt-integratie. Deze afstemming is ook belangrijk om de beschikbare middelen efficiënt in te zetten en eventuele dubbelfinanciering te voorkomen.

Actie 35 Blijf inzetten op overleg en afstemming met andere beleidsdomeinen en beleidsniveaus die betrekking hebben op een aantal belangrijke randvoorwaarden voor arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidsbeperking. Werk toe naar een integraal afsprakenkader, waarbij de onderlinge verantwoordelijkheden worden vastgelegd.

De voorbeeldrol van de Vlaamse overheid en lokale besturen als werkgever⁵³

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid heeft tot doel evenredige participatie en gelijke kansen binnen het personeelsbestand te realiseren. In 2020 lag het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte binnen het Vlaamse overheidsperoneel op 2,1%. Daarmee blijft het streefcijfer van 3% veraf. Bovendien is de samenstelling van het Vlaams overheidsperoneel daarmee nog ver verwijderd van een afspiegeling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen, waar het aandeel personen met een arbeidshandicap in 2020 op 14,3% lag⁵⁴.

In haar proactief advies op het verwachte strategisch meerjarenplan inzake het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid riep de Commissie Diversiteit op om dringend werk te maken van een sterk kader om het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid verder te zetten.

Actie 36 Maak spoedig werk van een nieuw strategisch meerjarenplan.

53 Zie Art. 27, 1, g van het VN-verdrag voor personen met een handicap dat stelt: *“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 onder andere: g. personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;”*

54 Departement WSE (20 september 2021). [Cijfers over personen met en zonder beperking op de arbeidsmarkt](#).

Actie 37 Verhoog bovendien het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte voor 2025. De ondergrens van 4,4% waarbij geen verdere achterstand wordt opgelopen is daarbij het absolute minimum. Het uiteindelijke streefdoel blijft voor de commissie echter evenredige arbeidsdeelname, waarvoor het streefcijfer in 2020 al op 11,1% zou moeten liggen⁵⁵.

Actie 38 Zet vervolgens in op gerichte acties om de tewerkstelling van deze groep binnen de Vlaamse overheid te verhogen en het streefcijfer effectief te bereiken. De commissie verwijst hier naar de aanbevelingen in haar [advies](#).

Ook de Vlaamse steden en gemeenten zijn samen een grote en belangrijke lokale werkgever en hebben een belangrijke voorbeeldrol inzake diversiteit. Uit de cijfers blijkt echter dat er, ondanks de inspanningen van heel wat lokale besturen, nog een belangrijke weg is af te leggen naar een meer divers personeelbestand. In 2015 behaalde het geheel aan lokale besturen in Vlaanderen gemiddeld genomen het streefcijfer van 2% voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Dit streefcijfer werd echter behaald door slechts 45% van de gemeenten en 30% van de OCMW's. Meer dan 17% van de gemeenten en 40% van de OCMW's stelde op dat moment geen enkele persoon met een handicap te werk.⁵⁶

Actie 39 Voer binnen de lokale besturen een onderbouwd diversiteitsbeleid met een duidelijke visie. Werk daarbinnen acties uit die worden gekoppeld aan concrete doelstellingen. Ter inspiratie verwijst de commissie naar haar aanbevelingen in het [advies](#) en [addendum](#) over tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen.

2.3.2 Maatwerk met aandacht voor ondersteuning, in- en doorstroom

Personen met een arbeidsbeperking vinden moeilijker toegang tot de reguliere arbeidsmarkt. Soms is er sprake van een werkgerelateerd rendementsverlies of is er nood aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. In het reguliere arbeidscircuit zijn niet altijd voldoende arbeidskansen voor deze groep, waardoor er nood blijft aan sociale economieondernemingen die hier specifiek op inzetten.

Vandaag bestaat binnen de sociale economie de maatregel 'collectief maatwerk'. Deze maatregel stimuleert werk en ondersteuning op maat van personen met een arbeidshandicap, een psychosociale arbeidsbeperking en uiterst kwetsbare personen.⁵⁷ In 2019 waren er 23.447 doelgroepwerknemers (of 17.915 VTE's) tewerkgesteld in collectief maatwerk.⁵⁸ Met een erkenning voor collectief maatwerk door de VDAB kan een persoon met een arbeidsbeperking op dit moment werken in een maatwerkbedrijf of in een maatwerkafdeling binnen een reguliere onderneming.

55 UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers

56 Commissie Diversiteit (13 september 2018). [Addendum tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen in Vlaanderen](#). SERV, Brussel

57 Werkzoekenden die om persoonlijke redenen al minstens 24 maanden niet aan het (betaalde) arbeidsleven hebben kunnen deelnemen.

58 DWSE. [Jaarrapport 'De Vlaamse sociale economie' in 2019](#).

- Maatwerkbedrijven zijn ondernemingen die de inschakeling van doelgroepwerknemers als kerntaak hebben. De economische activiteiten worden daaraan aangepast. In een maatwerkbedrijf heeft minstens 65 procent van de werknemers een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Op 2 juli 2021 keurde de Vlaamse regering echter het ontwerp van decreet maatwerk bij individuele inschakeling een eerste keer principieel goed. Art. 64 van dit decreet zal bij invoering art. 6, §1, tweede lid, 4° van het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling wijzigen naar een werknemersbestand dat op jaarbasis voor minstens 55 procent bestaat uit de doelgroepwerknemers. Maatwerkbedrijven kunnen, in functie van de noden van hun werknemers, bijkomende ondersteuning krijgen om hun kerntaak te realiseren en infrastructuuradaptaties te doen.⁵⁹ In 2019 waren er 156 maatwerkbedrijven die collectief maatwerk aanboden⁶⁰.
- Maatwerkafdelingen kunnen worden opgericht binnen ondernemingen die hun economische activiteit als kerntaak hebben, maar wel bereid zijn om mee te werken aan een socialere economie. Daar kunnen ze voor een beperkt aantal doelgroepwerknemers (minstens 5 VTE) een kwaliteitsvolle inschakeling realiseren. Het voornoemde ontwerp van decreet maatwerk bij individuele inschakeling bepaalt echter dat maatwerkafdelingen bij uitvoering van dit decreet zullen worden ingekanteld in dit nieuwe beleidskader.

Eén van de doelstellingen van de sociale economie is om kwetsbare werknemers te versterken, zodat ze kunnen doorgroeien naar een job in de reguliere economie. Van alle doelgroepwerknemers die in 2019 gesubsidieerd werden in collectief maatwerk, is 7,0% in de loop van het jaar doorgestroomd naar elders. Slechts 2,5% stroomde door naar de reguliere arbeidsmarkt. 2,9% stroomde uit naar werkloosheid en 1,6% naar beroepsinactiviteit.⁶¹

Om bovenstaande loopbaanvisie met focus op tewerkstelling in de reguliere arbeidsmarkt, effectief te realiseren in Vlaanderen is het voor de Commissie Diversiteit belangrijk om het kader voor collectief maatwerk verder te optimaliseren. Daarnaast is het belangrijk om ook werk te maken van een concreet uitgewerkt en uitgerold 'individueel maatwerk'. Doorstroom vanuit collectief maatwerk kan daar onderdeel van uitmaken en moet steeds passen binnen het individueel loopbaantraject van de persoon met een arbeidsbeperking.

Verder inzetten op de optimaliseren van collectief maatwerk

De invoering van het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling⁶² zorgde voor een vereenvoudiging van het landschap van de sociale economie en voorzag in een breder tewerkstellingsaanbod voor personen met een arbeidsbeperking. In theorie kunnen personen met een handicap bijvoorbeeld ook worden aangeworven door voormalige sociale werkplaatsen. De Commissie Diversiteit vraagt om verder in te zetten op de uitbouw van een goed collectief maatwerkverhaal en ziet daarbij volgende belangrijke aandachtspunten die om actie vragen:

| | |
|-----------------|--|
| Actie 40 | Ga verder in overleg met de federale regering over de harmonisering van de statuten (in de RSZ-categorie 3) van de voormalige beschutte en sociale |
|-----------------|--|

59 <https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>

60 DWSE. [Jaarrapport 'De Vlaamse sociale economie' in 2019](#).

61 DWSE. [Jaarrapport 'De Vlaamse sociale economie' in 2019](#).

62 Het [maatwerkdecreet collectieve inschakeling](#) en bijhorende [uitvoeringsbesluit van 19 december 2014](#)

werkplaatsen, zodat er een transparante, correcte en gelijke behandeling komt van alle maatwerkbedrijven en dat iedere doelgroepwerknemer ook in de praktijk in alle maatwerkbedrijven terecht kan.⁶³

Actie 41 Zorg ervoor dat personen met een ticket collectief maatwerk ook effectief aan de slag kunnen in maatwerkbedrijven. Het aantal personen met een ticket collectief maatwerk ligt echter een stuk hoger dan het aantal plaatsen in de maatwerkbedrijven en dat zorgt voor een spanningsveld. Om voldoende nieuwe plaatsen in collectief maatwerk te voorzien, moet er gewerkt worden aan nieuwe instroom, gerichte doorstroom naar de reguliere economie en een sterke wisselwerking en samenwerking tussen de sociale en reguliere economie. Werk het individueel maatwerk vanuit die optiek verder uit in overleg met de sociale partners en de betrokken actoren.⁶⁴

Actie 42 Ga in overleg met de federale regering over mogelijke pistes ter financiering van nieuwe instroom in maatwerkbedrijven. De commissie ziet hier een mogelijkheid in een eventuele transfer van de sommen die in de werkloosheidsuitkering worden bespaard dankzij de Vlaamse subsidies voor maatwerk. Het federaal regeerakkoord laat hiertoe alvast een opening.⁶⁵

Actie 43 Zorg ervoor dat de doelgroep met een rendementsverlies én een begeleidingsnood de kerndoelgroep van collectief maatwerk blijft, ten belope van minstens 55% van het personeelsbestand. Voor de commissie is het belangrijk dat er in de toekomst geen verbreding komt van deze kerndoelgroep naar sterkere profielen om eventuele verdringing van de doelgroep met rendementsverlies én begeleidingsnood te vermijden, noch dat er een versmalling komt van de doelgroep. De juiste balans is belangrijk om de verschillende doelstellingen van maatwerkbedrijven te realiseren.

Individueel maatwerk concreet uitwerken en uitrollen

Om tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking in de reguliere economie te bevorderen en bovendien duurzame doorstroom vanuit collectief maatwerk verder te stimuleren⁶⁶, is er nood aan de effectieve uitwerking en uitvoering van het decreet individueel maatwerk. Op 2 juli 2021 keurde de Vlaamse regering het ontwerp van decreet maatwerk bij individuele inschakeling een eerste keer principiële goed. Hiermee wordt een kader uitgewerkt om de kansen van personen met een arbeidsbeperking⁶⁷ op de arbeidsmarkt te verhogen, in een (in

63 [Vlaams regeerakkoord 2019-2024](#)

64 VESOC (14 december 2020) [Alle Hens Aan Dek](#).

65 'De regering zal op structurele wijze met de deelstaten overleggen om in een geest van samenwerkingsfederalisme tot de nodige maatregelen te komen die het arbeidsmarktbeleid van de deelstaten kunnen flankeren en ondersteunen'. [Federaal regeerakkoord 2020-2024](#), p.34

66 'Individueel maatwerk is complementair aan collectief maatwerk. We verruimen het jobaanbod en de jobkansen voor personen met een arbeidsbeperking en we geven we aan alle werkgevers een gelijkwaardige kans om personen met een arbeidsbeperking tewerk te stellen. Individueel maatwerk biedt bovendien mogelijkheden om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie te versterken, ook in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt. Bron: Memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet maatwerk bij individuele inschakeling.

67 Personen met een arbeidsbeperking hebben een langdurig en belangrijk probleem van integratie op de arbeidsmarkt omwille van een samenspel van factoren. De arbeidsdeelname van personen met een arbeidsbeperking wordt verhinderd door een samenspel van 1) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren, 2) beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en 3) persoonlijke en externe

eerste instantie) reguliere arbeidscontext. Om voor werkgevers de drempel tot tewerkstelling van deze doelgroep te verlagen en om ervoor te zorgen dat deze personen met de juiste omkadering aan de slag kunnen, biedt de overheid aan de werkgever en de zelfstandige een financiële incentive (loonpremie of ondersteuningspremie) en/of een begeleidingspremie. Hiervoor wordt gebruikt gemaakt van een inkanteling van de middelen en inzichten uit de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE) en de maatwerkafdelingen (MWA) binnen de maatregel Collectief Maatwerk. Voor deze vier maatregelen wordt een omzettingsscenario voorzien waarbij werkgevers overschakelen op het nieuwe systeem voor de ondersteuning.

De commissie vindt het net als de SERV⁶⁸ positief dat het decreet individueel maatwerk er na lange tijd is gekomen en dat werkgevers in de reguliere economie de kans krijgen om via de uitbreiding van het al in de VOP gehanteerde rugzakprincipe personen met een arbeidsbeperking met een gepaste ondersteuning te werk te stellen. Dankzij de open-end financiering kan deze integratie van doelgroepwerknemers in de reguliere economie zonder handrem op plaats vinden. De resultaten er van zullen we goed moeten opvolgen. Het individueel maatwerk legt de brug tussen beleidsvelden Sociale Economie en Werk en toont aan dat deze beleidsvelden samen horen om effectief beleid te kunnen voeren. De commissie is het eens met de SERV en de minister dat de wisselwerking en complementariteit tussen individueel en collectief maatwerk een opportuniteit biedt voor personen met een arbeidsbeperking om duurzame en inclusieve tewerkstelling te bekomen. Duurzame tewerkstelling is bij uitstek van groot belang voor personen met een hoge begeleidingsnood. Sociale partners zijn het echter niet eens over de mate waarin uitzendarbeid een stabiele en goed omkaderde werkcontext kan garanderen voor de hele doelgroep van individueel maatwerk. Tot slot benadrukt de commissie net als de SERV het belang van voldoende aandacht voor de rechten en plichten van de betrokken actoren, van de kwaliteit van de begeleiding alsook van voldoende mogelijkheden tot feedback. Het zal daarom belangrijk zijn om goed in te zetten op het informeren en begeleiden van elkeen zodat éénieder weet wat de achterliggende beleidsvisie is, en de daaruit voortkomende rechten en plichten voor alle partijen. Daarin kunnen ook de uitvoeringsbesluiten meer duidelijkheid scheppen.

In deze regeerperiode wordt het ontwerpdecreet concreet uitgewerkt in uitvoeringsbesluiten en effectief ingevoerd. De Commissie Diversiteit ziet volgende belangrijke prioriteiten bij de actieve uitrol van individueel maatwerk in reguliere ondernemingen:

- De Vlaamse Ondersteuningspremie wordt ingekanteld in het decreet maatwerk bij individuele inschakeling. Hierdoor wordt de doelgroep erg breed, en gaat van personen met een beperkt productiviteitsverlies binnen de VOP die geen begeleiding nodig hebben, tot mensen met een zware mentale, medische, psychiatrische of psychologische problematiek die een hoge begeleidingsnood hebben.

Actie 44 Zet bij de uitwerking van het maatwerk bij individuele inschakeling in op een kader dat rekening houdt met de heterogeniteit van de doelgroep en werk dit

factoren. De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multipale problematieken. VDAB zal vaststellen wie van deze doelgroep behoefte heeft aan ondersteuning in het kader van dit decreet.

68 SERV (9 september 2021). [Advies Individueel Maatwerk](#). SERV, Brussel.

verder uit in de uitvoeringsbesluiten. De loon- en begeleidingspremie moet voldoende flexibel en op maat kunnen worden ingezet voor deze heterogene doelgroep.

- De commissie ondersteunt, net als de SERV, de mogelijkheid die wordt gecreëerd om de stap naar de reguliere economie te zetten, op voorwaarde dat een kwalitatieve begeleiding wordt gegarandeerd wanneer deze nodig is. Aangezien de begeleiding op een reguliere werkvloer nieuw zal zijn, is het belangrijk om enkele garanties in te bouwen:

- Actie 45** Bouw naar analogie met het collectief maatwerk gradaties in de startpakketten voor begeleiding binnen individueel maatwerk in.
- Actie 46** Sensibiliseer in de aanloop naar de invoering van het decreet alle betrokkenen over de rechten en de plichten binnen individueel maatwerk. Zorg er vervolgens voor dat de kwaliteit van de begeleiding en de tewerkstelling worden gewaarborgd met voldoende controle- en feedbackmechanismen. Zet, gegeven het feit dat hier nieuw beleid wordt geïnstalleerd, in eerste instantie in op het goed informeren, begeleiden en ondersteunen van éénieder, waarbij controle in eerste instantie preventief van aard kan zijn. Detecteer eventuele problemen tijdig en remedieer waar nodig.
- Actie 47** Beperk de administratie omtrent de begeleiding voor de werkgever zo veel mogelijk. Vrijwaar ook de keuzevrijheid van de werkgever omtrent de begeleider in een markt met diverse actoren, rekening houdend met de bepalingen in het decreet. Daarbij moet het ook mogelijk blijven dat de werkgever de begeleiding zelf organiseert via een interne gekwalificeerd begeleider, op voorwaarde dat de onafhankelijkheid van de directe leidinggevende kan worden gewaarborgd. Zorg er tot slot voor dat de begeleidingspremie de volledige kost van de begeleiding dekt.
- Actie 48** Zorg voor een goede match en vertrouwen tussen werkgever, werknemer en begeleider. Betrek de medewerker, onder andere wat betreft matching en begeleiding, om van het traject een succes te maken.

- Het is positief dat er een terugvalmogelijkheid wordt ingeschreven in het decreet. Door onzekerheid weg te nemen, zullen meer personen met een arbeidsbeperking de stap naar individueel maatwerk durven te zetten. Wel is het belangrijk dat de uitvoeringsbesluiten nog enkele zaken scherp stellen:

- Actie 49** Zorg voor een flexibel traject waarbij ook de werknemer, in dialoog met de werkgever en de gekwalificeerd begeleider, moet kunnen aangeven dat de tewerkstelling moeilijk gaat.
- Actie 50** Schep duidelijkheid over de invulling van deze terugvalmogelijkheid, met name over hoe lang een terugvalmogelijkheid blijft bestaan; wie beslist over de terugvalmogelijkheid en op basis van welke criteria; over de ontslagvergoeding; over de mogelijke impact van de terugvalmogelijkheid op het contingent, etc.

- De commissie vindt het positief dat de LDE-initiatieven in individueel en collectief maatwerk kunnen integreren zodat belangrijke aanvullende maatschappelijke dienstverlening behouden

kan blijven. Daarbij dient er rekening te worden gehouden met de complementariteit met andere maatregelen op lokaal niveau zoals wijkwerken.

Actie 51 Zorg ervoor dat bij de overschakeling van LDE-initiatieven naar individueel maatwerk een gedegen en financieel toereikend systeem van klaverbladfinanciering blijft bestaan.

- De maatregel zal tijd nodig hebben om bekender te worden en op kruissnelheid te komen. Door middel van een gerichte communicatie kan deze bekendheid worden vergroot.

Actie 52 Maak een actieplan om de maatregel door diverse stakeholders op een klantvriendelijke en realistische manier tot bij de ondernemingen te brengen. Sensibiliseer de bemiddelaars om werkzoekenden toe te leiden naar de maatregel en om werkgevers hierover in te lichten. Dit kan o.a. door middel van goede praktijken en rolmodellen.

- Personen met een arbeidsbeperking die in het Brussels Gewest of het Waals Gewest wonen en in het Vlaams Gewest werken, vallen niet onder het toepassingsgebied van dit decreet. Werkgevers die in een ander Gewest of de EER gevestigd zijn kunnen voor inwoners van het Vlaams Gewest wel een loonpremie (art. 15), maar geen begeleidingspremie (art. 20) ontvangen. Dit is een gemiste kans in het kader van de interregionale mobiliteit.

Actie 53 Maak afspraken met de andere gewesten om deze lacunes inzake toepassingsgebied weg te werken.

2.3.3 Operationalisering van het kader voor werk- en zorgtrajecten

Op 2 februari 2018 trad het uitvoeringsbesluit bij het decreet werk- en zorgtrajecten in werking. Voor de activeringstrajecten werd vooral voortgebouwd op de ervaring die is opgedaan in het kader van de Tender Activeringzorg. Voor de arbeidsmatige activiteiten werd een structureel kader geboden waarin de brede MMPPS-doelgroep een concreet perspectief krijgt op vlak van sociale en arbeidsmatige integratie. De trajecten maatschappelijke oriëntatie werden tot slot overgeheveld naar het decretaal kader van het lokaal sociaal beleid.⁶⁹ Sinds april 2021 is ook het BVR tot één regelgevend kader voor arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie in werking. In het najaar van 2021 staat een herziening van het decreet gepland.

Actie 54 Pas het decreet werk- en zorgtrajecten aan waar nodig.⁷⁰ Doe dit o.a. op basis van de evaluatieonderzoeken naar de activeringstrajecten⁷¹ en de arbeidsmatige activiteiten binnen WVG (AMA WVG)⁷², en op basis van het nieuwe kader

69 Uitvoeringsbesluit 02/02/2018, SERV (20 november 2017). [Advies Werk- en zorgtrajecten](#). SERV, Brussel.

70 SERV (16 november 2020). [Advies Voorontwerp BVR arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie](#). SERV, Brussel., SERV (10 mei 2021). [Advies Wijzigingsbesluit Werk- en zorgtrajecten](#). SERV, Brussel.

71 Juchtmans, G., Wouters, M., Cabus, S. & De Cuypers, P. (2021). [Evaluatie van activeringstrajecten voor personen met een medisch, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek](#). VIONA, HIVA, Leuven.

72 Steunpunt WVG (maart 2021). [Studie naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten](#).

voor arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie (AMA WSE) en de geformuleerde bezorgdheden van de SERV daarrond⁷³.

Ondanks het huidige kader voor werk- en zorgtrajecten blijft er nog steeds een groep van 'werkzoekenden met het advies welzijn' die mogelijk uit de boot valt. Het decreet werk- en zorgtrajecten voorzorg in trajecten maatschappelijk oriëntatie voor personen die door VDAB het advies 'welzijn' krijgen. Zij zouden na afloop van dit traject naar hun individuele plek in de zorg en/of arbeidsmatige activiteiten worden doorverwezen. Zoals reeds aangehaald zijn deze trajecten vervangen door het Geïntegreerd Breed Onthaal waarvoor een juridische basis werd gelegd in het decreet lokaal sociaal beleid.

Actie 55 Stuur de onthaaltrajecten voor werkzoekenden met het advies welzijn bij waar nodig. Doe dit o.a. op basis van het evaluatieonderzoek van het Steunpunt WVG.⁷⁴ De commissie hecht hier specifiek belang aan de aanbeveling om een passende plaats te voorzien voor de doelgroep binnen de sociale zekerheid, waarbij men dient uit te klaren hoe het advies 'welzijn' zich verhoudt ten opzichte van arbeidsongeschiktheid⁷⁵. De commissie vraagt dan ook dat er dringend wordt geïnvesteerd in verder overleg met de federale regering over de vraag van de SERV om personen in een tijdelijk onthaaltraject zolang als nodig hun statuut en bijhorende uitkering te laten behouden totdat de veilige overdracht - bijvoorbeeld van RVA naar RIZIV - kan worden gerealiseerd. Zolang de overdracht niet wordt gerealiseerd dient ook de degressiviteit van de uitkering te worden opgeschort.

2.4 Maak werk van een meer structurele en doorgedreven ondersteuning van werkgevers bij tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking

In recent onderzoek bracht de Stichting Innovatie & Arbeid⁷⁶ de aanpak bij het tewerkstellen van personen met een arbeidsbeperking in kaart binnen zeven reguliere ondernemingen in Vlaanderen. Uit de resultaten blijkt dat er nood is aan meer structurele en doorgedreven ondersteuning van ondernemingen bij de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Het is belangrijk ondernemingen te sensibiliseren en ondersteunen om diversiteit en inclusie te verankeren in de eigen bedrijfsstrategie. Op die manier blijft het inzetten op diversiteit en inclusie

73 SERV (16 november 2020). [Advies Voorontwerp BVR arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie](#). SERV, Brussel.

74 Steunpunt WVG (juni 2020). [Geïntegreerd Breed Onthaal: Onthaaltrajecten voor personen met een advies niet-toeleidbaar](#).

75 Steunpunt WVG (juni 2020). [Geïntegreerd Breed Onthaal: Onthaaltrajecten voor personen met een advies niet-toeleidbaar](#), p. 127

76 Notebaert, S. (maart 2021). [Rapport. Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap. Praktijkervaringen van zeven reguliere ondernemingen in Vlaanderen](#). SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel.

ook in tijden van crisis en onzekerheid, zoals de coronapandemie, belangrijk en kunnen ondernemingen sneller en beter doorheen de crisis komen⁷⁷.

- Er is een algemene nood aan kennis over de mogelijkheden en noden van personen met een arbeidsbeperking op de werkvloer. Bij een gebrek aan kennis krijgen stereotypes en vooroordelen, bijvoorbeeld over de productiviteit en de flexibiliteit van personen met een arbeidsbeperking, meer impact in het beslissingsproces over de mogelijke aanwerving van personen met een arbeidsbeperking. Ook worden de kosten voor doeltreffende redelijke aanpassingen vaak overschat door werkgevers.⁷⁸ Onderzoek wijst daarnaast op de nood aan kennis over ondersteunings- en begeleidingsmogelijkheden. Veel werkgevers zijn niet op de hoogte van deze opties om de aanwerving en tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking vlotter en efficiënter te laten verlopen. Dat geldt zeker voor kleinere ondernemingen met een minder uitgebouwde hr-afdeling om deze informatie op te volgen.⁷⁹

Actie 56 Maak verder werk van de uitbouw van een vlot toegankelijk totaalpakket van deskundige informatie en ondersteuning bij selectie, aanwerving, tewerkstelling en retentie van personen met een arbeidsbeperking en de uitbouw van een inclusief hr-beleid. De commissie pleit daarbij voor gestroomlijnde dienstverlening via één duidelijk aanspreekpunt.

Actie 57 De commissie verwijst naar Talentoscoop, een samenwerkingsmodel tussen verschillende stakeholders ontstaan vanuit een Esf-project, als goede praktijk. Via Talentoscoop kunnen werkgevers, via één contactpersoon, ondersteuning en kosteloze procesbegeleiding krijgen bij het uitwerken van hun HR-beleid met bijzondere aandacht voor diversiteit en inclusief ondernemen.⁸⁰ De Commissie Diversiteit pleit voor een structurele inbedding van deze aanpak met aandacht voor afstemming met bestaande ondersteuning.

- Bij de tewerkstelling van werknemers met een arbeidsbeperking is ook het creëren van draagvlak op de werkvloer cruciaal. Uit het onderzoek van de Stichting Innovatie en Arbeid⁸¹ blijkt dat een goede communicatie en duiding van de werkaanpassingen naar alle werknemers van groot belang is. Daarbij benadrukken ondernemingen waarvoor de onderneming staat en hoe diversiteit en de nodige werkaanpassingen hierin passen. Dat is een continu proces dat permanente aandacht vergt om negatieve reacties van collega's te vermijden. Conflicten die hieruit kunnen ontstaan kunnen de werknemer met een beperking treffen maar ook de algemene werksfeer negatief beïnvloeden.

77 Bv. Ellemers, N. & Rink, F. (2016). Diversity in work groups. *Current opinion in psychology*, 11, 49-53; <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>; Dolan, K., Hunt, V., Prince, S. & Sancier-Sultan, S. (2020). Diversity still matters. *Mc Kinsey Quarterly*; Gerkovich, P. (april 2020). Want to thrive through crisis? Focus on diversity & inclusion.

78 Van Herreweghe, D. & Lambert, M. (2020). [Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad](#). VIONA, HIVA, Leuven.

79 Idem

80 www.talentoscoop.be

81 Notebaert, S. (maart 2021). [Rapport. Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap. Praktijkervaringen van zeven reguliere ondernemingen in Vlaanderen](#). SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel.

Actie 58 Bij de tewerkstelling van personen met een beperking zijn duidelijke afspraken over de werkwijze en de omgangsvormen op de werkvloer erg belangrijk. De commissie roept het sociaal overleg op ondernemingsniveau op om hierin haar rol op te nemen.

- In het [VESOC-akkoord *Alle Hens Aan Dek*](#) zien de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners sectoren als belangrijke motor van een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Via een sectorconvenant⁸², een overeenkomst tussen de Vlaamse Regering en de sectorale sociale partners, kunnen sectoren ondersteuning krijgen om engagementen op te nemen op het vlak van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en diversiteit. Via de bijhorende *addenda non-discriminatie en inclusie* krijgen deze sectoren een extra financiële ondersteuning om acties op het vlak van non-discriminatie binnen hun sector te ondernemen. Een nieuwe intersectorale werking heeft tot doel de samenwerking tussen sectoren te vergroten en versterken.⁸³

Actie 59 Stimuleer sectoren om binnen de sectorconvenants voldoende aandacht te hebben voor acties rond personen met een arbeidsbeperking. Neem dit thema ook voldoende mee in de intersectorale werking.

- In het VIONA-onderzoek⁸⁴ naar hefboomen voor een hogere werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking wijzen de onderzoekers naar het belang van eerdere positieve ervaringen in het bevorderen van aanwervingskansen van personen met een arbeidsbeperking.

Actie 60 Zet sterker in op (het delen van) positieve ervaringen bij tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking via sensibiliseringsacties, zoals de jaarlijkse Duoday, en het actief delen van goede praktijkvoorbeelden, zoals de podcast-reeks 'over de drempel'.⁸⁵

- Positieve ervaringen bij het tewerkstellen van personen met een arbeidsbeperking moeten ook verder gestimuleerd worden via een meer proactief aanbod van begeleiding en ondersteuning voor ondernemingen. De onderzochte cases uit het onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid⁸⁶ leren dat de ondernemingen uit het onderzoek samenwerking zoeken met externe diensten, zoals VDAB, GOB's, maatwerkbedrijven, ... voor ondersteuning en begeleiding bij de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Tegelijkertijd wijzen dezelfde ondernemingen op de nood aan het meer proactief contacteren, informeren en sensibiliseren van ondernemingen over het voeren van een inclusief hr-beleid en een meer actieve toeleiding van personen met een arbeidsbeperking naar ondernemingen.

82 Overzicht van alle sectoren die een sectorconvenant en bijhorende addenda hebben afgesloten: <https://www.vlaanderen.be/sectorconvenants>

83 <https://www.serv.be/serv/thema/intersectorale-werking>

84 Van Herreweghe, D. & Lambert, M. (2020). [Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefboomen voor een hogere werkzaamheidsgraad](#). VIONA, HIVA, Leuven.

85 <https://www.gtb.be/over-de-drempel>

86 Notebaert, S. (maart 2021). [Rapport. Bedrijfscases werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap. Praktijkervaringen van zeven reguliere ondernemingen in Vlaanderen](#). SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel.

Actie 61 Zet in op ondersteuning van ondernemingen en organisaties inzake diversiteit, ... Acties en tools om personeelsdienst, direct leidinggevenden en andere betrokkenen bij het wervings- en selectieproces de meerwaarde van diversiteit te laten ontdekken en hen te sensibiliseren, stimuleren en ondersteunen bij de uitbouw van een inclusief HR-beleid zijn belangrijk. De commissie vraagt zich af of er naast de vraaggestuurd aanpak ook geen meer aanbodgericht instrumentarium, zoals diversiteitsplannen, nodig is. Een inventarisatie van voorgaande en bestaande instrumenten met een toetsing van de effectiviteit en impact van deze instrumenten kan inspiratie bieden voor nieuw beleid.

- Tot slot biedt het inzetten op *disability management* nog heel wat mogelijkheden wat betreft het aan het werk houden en re-integreren van personen met een (al dan niet verworven) arbeidsbeperking (zie actie 23).

2.5 Ondersteun een duurzame loopbaanontwikkeling

Om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking duurzaam te verhogen moet er ook werk worden gemaakt van een systeem van ondersteuning op maat doorheen de ganse loopbaan. Transitie momenten in de loopbaan, zoals een promotie, een wijziging van het takenpakket, aanwerving van nieuwe collega's of een nieuwe leidinggevende, zijn vaak momenten waarop personen met een arbeidsbeperking nood hebben aan ondersteuning. Als gevolg van de coronapandemie is de digitale transitie op veel terreinen - in het onderwijs, op de werkvloer, in dienstverlening, ...- versterkt en versneld. Het is een belangrijke uitdaging om ook personen met een arbeidsbeperking binnen deze digitale transitie (terug) aan boord te houden.

Naast deze uitdagingen, bevinden werkenden met een arbeidsbeperking zich ook op het vlak van werkbaar werk in een meer kwetsbare positie dan andere werkenden.⁸⁷ De werkbaarheidsgraad verwijst naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft en bijgevolg geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. Het percentage werkbare jobs ligt beduidend lager bij de werknemers met een arbeidshandicap: in 2019 heeft 15,2% van de werknemers met een zware arbeidshandicap, 32,9% van de werknemers met een beperkte arbeidshandicap en 54,1% van de werknemers zonder arbeidshandicap een werkbaar job. Werkbaar werk is dan ook een belangrijk aandachtspunt binnen een duurzame loopbaanontwikkeling van personen met een arbeidsbeperking.

Voor een goede ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking bij het ontwikkelen van een duurzame loopbaan ziet de commissie de komende jaren volgende prioriteiten.

87 Zie informatiedossier Cijfer rapport bij actielijst arbeidsbeperking 2030

2.5.1 Bouw verder aan een trajectbegeleiding en bemiddeling gedurende de loopbaan

De gespecialiseerde ondersteuning voor personen met een arbeidsbeperking moet verlopen via een gestroomlijnde dienstverlening met vlotte overgangen en een duidelijke regie. De commissie pleit daarbij voor een systeem van casemanagers doorheen de (gespecialiseerde) dienstverlening. 'Mijn Loopbaan' moet daarbij, als het centraal dossier, een belangrijk instrument vormen waarbij zoveel mogelijk trajectbemiddelaars (bv. ook centra voor loopbaanbegeleiding) input leveren om een gestroomlijnde dienstverlening te realiseren. Dit impliceert ook dat er voldoende aandacht gaat naar e-inclusie⁸⁸ met coaching en begeleiding van personen met minder digitale vaardigheden zodat ook zij bij de dienstverlening onder 'Mijn Loopbaan' terecht kunnen (zie actie 65).

Actie 62 Werk een systeem van casemanagers uit om een gestroomlijnde gespecialiseerde dienstverlening te realiseren en om personen met een arbeidsbeperking te ondersteunen doorheen hun loopbaan. Een casemanager is een contactpersoon binnen de VDAB of GTB die optreedt als de persoon met een arbeidsbeperking daar nood aan heeft. De casemanager fungeert daarbij als (1) een aanspreekpunt bij het schakelen tussen de verschillende (gespecialiseerde) dienstverleners bij een traject naar werk en als (2) een aanspreekpunt doorheen de gehele loopbaan bij transitie- of scharniermomenten. De casemanager is dus niet per se fysiek dezelfde persoon doorheen de loopbaan van de persoon met een arbeidsbeperking maar wel degene die de rol van casemanager opneemt wanneer dat nodig is.

Daarnaast moet de VDAB blijvend inzetten op een kwaliteitsvolle begeleiding van personen met een arbeidsbeperking voor wie gespecialiseerde begeleiding niet noodzakelijk is. Er zal voldoende, en als gevolg van de coronapandemie een groeiend^{89, 90}, aanbod nodig zijn.

Actie 63 VDAB zet blijvend in op een kwaliteitsvolle begeleiding van personen met een arbeidsbeperking voor wie gespecialiseerde begeleiding niet noodzakelijk is. VDAB en partners werken daarbij vanuit een gezamenlijke visie op trajectbegeleiding.

88 SERV (13 mei 2019). [Advies e-inclusie](#). SERV, Brussel.

89 Zo blijkt uit eerste cijfers dat de coronacrisis geen gelijke impact heeft op alle werknemers en ondernemers maar bepaalde groepen sterker treft. Zo was de kans op tijdelijk of permanent jobverlies bij personen met een arbeids handicap in het tweede kwartaal van 2020 bijna anderhalve keer zo groot als bij werkenden zonder arbeidshandicap. Ook verwachten VDAB en gezondheidsexperts een stijging van het aantal arbeidsongeschikten als gevolg van de coronacrisis. Zie: Commissie Diversiteit (2021). [Nota Impact van corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking](#). SERV, Brussel.

90 Het aandeel niet-werkende werkzoekenden daalde in mei 2021 ten aanzien van 2020 zowel voor personen met als zonder arbeidshandicap. Tegelijkertijd was de daling veel sterker voor personen zonder arbeidshandicap (-6,0%) dan voor personen met arbeidshandicap (-16,7%). Bron: [VDAB werkzoekendenbericht mei 2021](#).

Als gevolg van de coronapandemie is ook binnen de trajectbegeleiding en -bemiddeling meteen en sterk ingezet op verdere digitalisering van de dienstverlening. GTB⁹¹ geeft aan dat de noodzakelijke snelle digitale transitie leert dat de uitbouw van een digitale dienstverlening ten aanzien van de doelgroep mogelijkheden biedt en tegelijkertijd zorgt voor stijgende problemen bij de doelgroep. In de nota over de impact van corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking⁹² wees de commissie er ook op dat digitalisering voor bepaalde groepen een belangrijk risico met zich mee brengt op een steeds grotere afstand tot de overheid en de rest van de samenleving en op grotere ongelijkheid in opleidingskansen en duurzame tewerkstellingskansen. Onder meer beperktere toegang tot apparatuur, de toegang tot (snelle) internetverbindingen, een gebrek aan digitale vaardigheden, ... zorgen voor een verhoogd risico op digitale uitsluiting van kwetsbare groepen. En door de coronacrisis is de digitalisering op veel terreinen nog versterkt en versneld. Zo meldt Unia in 2020 veel meer meldingen ontvangen te hebben die te maken hebben met de digitalisering van de samenleving.⁹³

Actie 64 Een sterke inzet op persoonlijke dienstverlening, via verschillende kanalen en met direct bereikbare en face-to-face dienstverlening voor personen die er nood aan hebben, is cruciaal om personen met een arbeidsbeperking voldoende en voldoende lokaal te bereiken. Omdat een kwaliteitsvolle dienstverlening ontstaat vanuit het contact met mensen is dat ook voor de trajectbegeleiders en -bemiddelaars cruciaal.

Actie 65 De Commissie Diversiteit vraagt werk te maken van een volwaardig e-inclusiebeleid. Zo een beleid bevat gecoördineerde maatregelen voor het verzekeren van de toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van de publieke dienstverlening voor alle soorten gebruikers, ook voor wie niet of minder digitaal vaardig is. De aandacht voor e-inclusie moet inherent deel uitmaken van alle inspanningen voor digitalisering van de publieke dienstverlening. De focus moet daarbij liggen op de toegang tot een dienst en niet op de toegang toe een bepaalde toepassing. De commissie verwijst hierbij naar het SERV-advies over e-inclusie.⁹⁴

2.5.2 Realiseer loopbaanondersteuning op maat

Een systeem van ondersteuning op maat doorheen de ganse loopbaan moet bijdragen aan een duurzame loopbaanontwikkeling van personen met een arbeidsbeperking. Daarbij wordt niet alleen de instroom van personen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt verhoogd maar gaat er ook aandacht naar werkbaar werk en worden transities en scharniermomenten in de loopbaan en transities naar andere jobs doorheen de loopbaan ondersteund. Voor sommige werkenden met een arbeidsbeperking is het belangrijk dat er ook na de toeleiding naar werk ondersteuning op maat geboden kan worden. Het kan daarbij gaan om (een combinatie van) de bestaande systemen van jobcoaching op de werkvloer, redelijke aanpassingen, (gespecialiseerde)

91 Toelichting naar aanleiding van de opmaak van deze actielijst door Luc Henau tijdens de bijeenkomst van de Commissie Diversiteit op 17 maart 2021.

92 Commissie Diversiteit (2021). [Nota Impact van corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking](#). SERV, Brussel.

93 Unia (2020). [Covid-19 een test voor de mensenrechten](#).

94 SERV (13 mei 2019). [Advies e-inclusie](#). SERV, Brussel.

klassieke loopbaanbegeleiding, persoonlijke assistentie op de werkvloer, bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's), Het principe van maatwerk is daarbij cruciaal. Sommige personen met een arbeidsbeperking zullen met een kortdurende ondersteuning in de vorm van jobcoaching bij de start van hun loopbaan voldoende hebben en pas terug een nood aan ondersteuning ervaren bij bepaalde scharnier- of transitiemomenten in hun loopbaan, zoals een promotie, een wijziging in hun takenpakket, de aankoop van nieuwe machines, de aanwerving van nieuwe collega's, een nieuwe leidinggevende, ... Voor anderen is een meer continue begeleiding noodzakelijk om aan het werk te blijven. De commissie vraagt om de komende jaren werk te maken van volgende acties.

- Loopbaanbegeleiding is voor personen met een arbeidsbeperking een belangrijk en in de praktijk vooral een preventief instrument voor een duurzame loopbaanplanning. Personen met een arbeidsbeperking zetten loopbaanbegeleiding vaak in om hun huidige tewerkstelling te behouden of actief te blijven op een snel veranderende arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld om via één of meerdere aanpassingen op de werkvloer de huidige tewerkstelling te behouden en/of werkbaar te houden. Loopbaanbegeleiding is voor deze groep veel minder een tool om via zelfreflectie aan loopbaanplanning te doen en het eigen welbevinden te verhogen. Tegelijkertijd blijft loopbaanbegeleiding nog te veel een onbekend instrument, zowel bij het ruimere publiek als meer specifieke doelgroepen.

Actie 66 Maak werk van het engagement in het [VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek](#) en voer het *actieplan Werkbaar Werk* (speerpunt 17) uit. Heb daarbij specifiek aandacht voor actie (21) om het instrument loopbaanbegeleiding zeer gericht in de markt te zetten met focus op het bereik van onder meer personen met een arbeidsbeperking. Het inzetten van gepaste communicatiekanalen zal daarbij belangrijk zijn.

Actie 67 Onderzoek de mogelijke drempels voor loopbaanbegeleiding voor personen met een arbeidsbeperking en werk deze weg.

- Met het [VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek](#) nam de Vlaamse Regering het engagement om, samen met de sociale partners, de leer- en loopbaanrekening gefaseerd uit te werken. In een eerste fase zullen de maatregelen waarop mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen, oriënteren en versterken overzichtelijk in beeld worden gebracht. De leer- en loopbaanrekening zal deel uitmaken van de verdere ontwikkeling van een breed digitaal loopbaanplatform. Dat platform zal opleidingssuggesties en suggesties tot loopbaanoriëntering en -begeleiding bevatten, een (digitale) competentiecheck en een overzicht van opleidingen en loopbaanbegeleiding die de persoon heeft gevolgd.

Actie 68 Maak verder werk van een breed digitaal loopbaanplatform als belangrijk instrument ter bevordering van het loopbaandenken dat ook voor de groep van personen met een arbeidsbeperking een meerwaarde kan bieden. Ook de (digitale) competentiecheck zal een belangrijke tool zijn omdat deze inzicht kan geven in eigen sterktes én deze zichtbaar kan maken naar buiten. Dit moet gepaard gaan met inzetten op e-inclusie (zie actie 65)⁹⁵.

95 SERV (13 mei 2019). [Advies e-inclusie](#). SERV, Brussel.

- De commissie schuift ook een aantal belangrijke acties naar voor inzake jobcoaching, werkbaar werk en persoonlijke ondersteuning en assistentie op de werkvloer.

Actie 69 Werk jobcoaching op de werkvloer verder uit tot een flexibele pop-up interventie die ondersteuning tijdens de loopbaan mogelijk maakt wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld bij scharniermomenten tijdens de loopbaan. Voor personen met een arbeidsbeperking die een meer continue ondersteuning tijdens hun loopbaan nodig hebben moet jobcoaching op de werkvloer over een langere periode dan de huidige 6 maanden mogelijk worden gemaakt.

Actie 70 Blijf nieuwe inzichten, kennis en goede voorbeelden inzake werkbaar werk, jobcarving, jobcrafting, ... verzamelen en verspreid deze zo breed mogelijk bij sectoren (en hun fondsen), ondernemingen, leidinggevendenden, preventieadviseurs, vakbonden,

Actie 71 Maak een goed overzicht van de maatregelen en mogelijkheden die er bestaan om de loopbaan van werknemers met een arbeidsbeperking werkbaar te maken, bijvoorbeeld via een verdere uitbouw van het digitale platform www.werkbaarwerk.be.

Actie 72 De Werkbaarheidsmonitor 2019 onthulde opnieuw een hoge cijfers voor pesten op het werk voor personen met een ernstige arbeidshandicap (23,3%) en personen met een beperkte handicap (17,3%) ten opzichte van personen zonder een arbeidshandicap (9,3%). Daarnaast liggen ook de cijfers voor andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zoals bedreigingen en ongewenst seksueel gedrag hoog. De commissie vraagt deze hoge cijfers verder te onderzoeken en gepaste maatregelen uit te werken. Betrek de sociale partners hierin maximaal.

Actie 73 Ga vanuit het beleidsdomein Welzijn na of persoonlijke ondersteuning en assistentie op de werkvloer kan bijdragen aan de participatie van werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt.

2.5.3 Investeer in een duurzame leerloopbaan

Deelname aan levenslang leren en ontwikkelen is cruciaal op een arbeidsmarkt waarin loopbaanzekerheid meer en meer centraal komt te staan in plaats van jobzekerheid. In Vlaanderen participeren personen met een grote behoefte aan bij- en omscholing net minder aan opleiding.⁹⁶ De afgelopen 10 jaar is de participatie aan opleiding (tijdens de afgelopen 12 maanden) van personen die hinder ervaren door een handicap, ziekte of aandoening gestegen van 13,1% in 2009 tot 16,0% in 2019. Tegelijkertijd is er nog steeds een grote kloof ten aanzien van personen zonder hinder: 24,4% van hen nam deel aan opleiding in 2019.⁹⁷ Cijfers van de Werkbaarheidsmonitor⁹⁸ leren dat er ook bij werkenden een handicapkloof inzake opleiding bestaat: terwijl 61,3% van de werknemers zonder arbeidshandicap het afgelopen jaar heeft deelgenomen aan een bijscholing of bedrijfstraining is dat zo voor 55,9% en 48,0% van de werknemers met een beperkte dan wel

96 OESO (21 januari 2019). [Skills strategy Flanders. Assessments and recommendations.](#)

97 Steunpunt Werk (2020). [Trendrapport 2020. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt.](#) Departement Werk en Sociale Economie, Brussel.

98 Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019 – StIA (2021) [Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers.](#) SERV, Brussel.

zware arbeidshandicap. De commissie vraagt de komende jaren werk te maken van volgende prioritaire acties:

- Actie 74** Onderzoek welke factoren en dynamieken de handicapkloof inzake levenslang leren in Vlaanderen veroorzaken en op welke manier de participatie van personen met een arbeidsbeperking kan worden verhoogd.
- Actie 75** Voor personen met een arbeidsbeperking die een reguliere beroepsopleiding volgen zijn aangepaste ondersteuningsmogelijkheden noodzakelijk. De commissie vraagt dat VDAB een duidelijk kader uitwerkt over hoe deze ondersteuning op een kwaliteitsvolle manier moet gebeuren.
- Actie 76** Maak de competentiecentra van VDAB (materieel en immaterieel) volledig toegankelijk voor personen met een arbeidsbeperking.
- Actie 77** Geschoolde volwassenen die een opleiding willen volgen en volwassenen die als ondernemer willen starten en daarvoor een opleiding willen volgen, komen vaak terecht bij een centrum voor volwassenonderwijs (CVO) of bij Syntra vzw. Het is belangrijk dat deze opleidingen toegankelijk zijn voor alle personen met een arbeidsbeperking. De commissie pleit voor een brede toegankelijkheid van deze opleidingen, met name toegankelijkheid van de gebouwen, kostprijs, cursusmateriaal,
- Actie 78** Ook opleidingen die door werkgevers worden georganiseerd moeten zoveel mogelijk toegankelijk zijn voor al hun medewerkers, ook de medewerkers met een arbeidsbeperking.
- Actie 79** Zorg dat anderstaligen met een arbeidsbeperking én voldoende leerbaarheid een plaats krijgen in het NT2-aanbod en zet daarbij onder meer in op redelijke aanpassingen. Voor anderstaligen die omwille van beperkte leerbaarheid niet in staat zijn om Nederlands te leren is een taalaanbod weinig zinvol. Deze groep moet via extra begeleiding en ondersteuning op maat kansen krijgen op de werkvloer.

Voor personen met een arbeidsbeperking kunnen verschillende vormen van werkplekieren een zeer belangrijke component zijn om de afstand tot de arbeidsmarkt te (helpen) overbruggen. Het bereik van deze groep is echter een blijvend aandachtspunt. Zo zijn personen met een arbeidsbeperking redelijk goed vertegenwoordigd in de oriënterende werkplekleerinstrumenten (beroepsverkennde stage 63,4% en activeringsstages 77,4%) maar veel minder in de beroepsgerichte instrumenten met werkplekieren, zoals IBO (10,4%), werkervaringsstages (10,3%), beroepsinlevingsstages (11,2%) en opleidingstages (7,1%).⁹⁹

- Actie 80** De commissie vraagt aandacht voor het bereik van personen met een arbeidsbeperking bij verschillende vormen van werkplekieren. Promoot vanuit VDAB zelf meer actief IBO's voor personen met een arbeidsbeperking richting werkgevers om vacatures in te vullen.

99 SERV (22 juni 2019). [Akkoord Iedereen Aan Boord](#). SERV, Brussel.

2.5.4 Ondersteun duurzaam ondernemerschap

Uiteraard kan ook ondernemerschap kansen bieden voor personen met een arbeidsbeperking om werk en een werkomgeving op maat, dicht bij huis, te creëren. Voor de commissie is het belangrijk dat het daarbij gaat om duurzaam ondernemerschap dat leidt tot een duurzame verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt. Daartoe is het belangrijk om in te zetten op een betere toeleiding van deze groep vanuit een 'positieve keuze' voor het ondernemerschap, een betere begeleiding van startende ondernemers en een ondersteuning doorheen de verdere loopbaan als ondernemer. De commissie onderstreept volgende prioriteiten voor de komende jaren:

- De commissie vraagt om zoveel mogelijk drempels om te kiezen voor ondernemerschap voor personen met een arbeidsbeperking weg te nemen.

- | | |
|-----------------|--|
| Actie 81 | Realiseer één centraal aanspreekpunt rond informatie en ondersteuning van ondernemerschap voor personen met een arbeidsbeperking. |
| Actie 82 | Zorg ervoor dat organisaties die inzetten op de ondersteuning van ondernemers een inclusief beleid voeren. Deze organisaties kunnen in hun communicatie rond ondernemerschap ook extra inzetten op het realiseren van een betere perceptie van ondernemerschap bij personen met een arbeidsbeperking, zowel naar de doelgroep zelf als naar toeleiders, ondersteuners en andere betrokkenen. |

- Ook scholen en instellingen van het hoger onderwijs kunnen een belangrijke rol spelen bij het vormen van toekomstige ondernemers met een arbeidsbeperking door zowel de ondernemingszin te stimuleren als een realistisch beeld over ondernemerschap uit te dragen. (zie onderdeel 2.6.4, actie 98).
- De commissie vraagt verder in te zetten op een goede ondersteuning van startende ondernemers met een arbeidsbeperking. Onderzoek leert dat zij worden geconfronteerd met dezelfde drempels, bezorgdheden en belemmeringen als startende ondernemers zonder arbeidsbeperking maar dat kenmerken gerelateerd aan hun arbeidsbeperking deze wel versterken.

- | | |
|-----------------|---|
| Actie 83 | Maak werk van betere financieringsmogelijkheden en toegankelijkheid van verzekeringen voor personen met een arbeidsbeperking door bijvoorbeeld een startersvriendelijk aanbod voor deze doelgroep uit te werken. |
| Actie 84 | Maak het bestaande aanbod op het vlak van ondersteuning en begeleiding bij ondernemerschap ruimer bekend bij personen met een arbeidsbeperking en zorg dat de aangeboden ondersteuning voldoende is afgestemd op de noden van deze doelgroep. |

- Tot slot is het belangrijk dat ondernemers met een arbeidsbeperking doorheen hun gehele loopbaan als ondernemer beroep kunnen doen op ondersteuning.

- | | |
|-----------------|---|
| Actie 85 | Zorg voor voldoende aandacht voor nazorg, levenslang leren, de combinatie werk en privé, nieuwe uitdagingen, moeilijkheden, overname, opvolging |
|-----------------|---|

en eventuele stopzetting tijdens de loopbaan van ondernemers met een arbeidsbeperking.

De commissie verwijst hierbij naar het uitgebreide advies over [advies over ondernemerschap bij personen met een arbeidsbeperking](#) en het onderzoeksrapport van de Stichting Innovatie en Arbeid over [ondernemen met arbeidshandicap in Vlaanderen](#).

2.6 Versterk transitie vanuit onderwijs naar werk

Onderwijs is ook voor jongeren met een beperking een belangrijke partner om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Afwezigheden als gevolg van de aandoening (ziekte, onderzoeken, ...) zorgen er mee voor dat deze jongeren een grotere kans hebben om het onderwijs vroegtijdig of met lagere kwalificaties te verlaten. Daarnaast schatten deze jongeren vaak hun mogelijkheden lager in waardoor ze hun eigen ambities mee beperken.

De coronapandemie zorgde voor belangrijke bijkomende uitdagingen voor deze jongeren, bijvoorbeeld inzake afstandsleren. Zo hebben leerlingen met leerstoornissen of functiebeperkingen het vaak moeilijk met het zelfstandig werk en de hoge mate van zelfregulering die bij afstandsleren van leerlingen wordt gevraagd. Ook kan het voorzien van redelijke aanpassingen bij afstandsonderwijs een bijzondere uitdaging vormen. Deze uitdagingen houden een risico in op informeel afhaken en vroegtijdig schoolverlaten bij jongeren met een beperking. Algemeen kunnen we, als gevolg van de coronapandemie, een sterke toename verwachten van zowel de jeugdwerkloosheid als het aandeel NEET-jongeren.¹⁰⁰ Uit onderzoek blijkt dat jongeren met een beperking sterk vertegenwoordigd zijn in beide.¹⁰¹ Zo is 25,1% van de jongeren met een hinder door een handicap, aandoening of ziekte NEET ten aanzien van 7,2% bij jongeren zonder hinder. Het is de komende vijf jaar dan ook cruciaal om versterkt in te zetten op een vlotte transitie van onderwijs naar werk voor jongeren met een beperking. De Commissie Diversiteit doet volgende aanbevelingen.

2.6.1 Zet sterk in op redelijke aanpassingen en inclusief onderwijs

Met het [VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek](#) van 14 december 2020 streven de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners naar een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Een inclusief onderwijsprogramma bereidt jongeren met en zonder beperking voor op een inclusieve arbeidsmarkt.¹⁰² Vlaanderen heeft een sterk uitgewerkt buitengewoon onderwijs en een groot aandeel

100 Zie bijhorend informatiedossier Cijferreport bij actielijst arbeidsbeperking 2030 + Commissie diversiteit (30 januari 2021). [Nota impact corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een beperking](#). SERV, Brussel.

101 Steunpunt Werk (2020). [Tendrapport 2020. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt](#). Departement Werk en Sociale Economie, Brussel.

102 Zo blijkt uit onderzoek dat inclusief onderwijs de kansen van leerlingen met specifieke behoeften vergroot om een wezenlijke maatschappelijke bijdrage te leveren. Ze zijn minder afhankelijk van uitkeringen en andere speciale regelingen. Zie: Symeonidou, S. (2018). [Bewijs van het verband tussen inclusief onderwijs en sociale inclusie](#). European Agency for Special Needs and Inclusive Education, Brussel.

leerlingen in het buitengewoon onderwijs.¹⁰³ De komende jaren zal een nieuw leersteundecreet het huidige M-decreet vervangen. De Vlaamse Regering wil daarbij het principe van 'regulier onderwijs indien mogelijk, buitengewoon onderwijs indien nodig' behouden¹⁰⁴. De conceptnota decreet leersteun¹⁰⁵ werd op 25 juni 2021 door de Vlaamse Regering goedgekeurd en wordt nu verder uitgewerkt in een nieuw decretaal kader. Voor de Commissie Diversiteit is het in de eerste plaats belangrijk dat jongeren met een beperking, conform het VN-verdrag voor Personen met een Handicap¹⁰⁶, dezelfde kansen krijgen dan andere jongeren om succesvol te participeren aan het reguliere onderwijs. De Commissie Diversiteit vraagt om de komende jaren prioritair in te zetten op redelijke aanpassingen en het omgaan met diversiteit als basiscompetentie voor leraren.

- Redelijke aanpassingen in onderwijs en op de werkvloer zorgen ervoor dat deze omgevingen beter aangepast en toegankelijk worden voor personen met een beperking. Redelijke aanpassingen vergen maatwerk: onderwijsinstellingen moeten redelijke aanpassingen steeds binnen de individuele context én samen met de leerling in kwestie bekijken. Cijfers van Unia¹⁰⁷ leren dat de meeste nieuwe dossiers in verband met onderwijs (308) in 2019 over het criterium handicap (68,9%) gaan. Dit aantal dossiers is de afgelopen jaren sterk gestegen.¹⁰⁸ Het weigeren van redelijke aanpassingen is daarbij de meest voorkomende vorm van discriminatie (40,6%).

Actie 86 Onderwijs moet verder inzetten op het voorzien van redelijke aanpassingen voor leerlingen en studenten met een beperking in het regulier onderwijs, zoals een flexibel uurrooster, mogelijkheden tot spreiding, ...

- Omgaan met diversiteit is een belangrijke uitdaging waar leraren dagelijks aan meebouwen. Het is belangrijk hen daarin de ondersteunen, zowel binnen de formele lerarenopleiding als tijdens hun verdere loopbaan via professionaliseringstrajecten. De commissie verwijst verder naar het advies over diversiteit binnen het onderwijzend personeel¹⁰⁹ voor concrete acties om ervoor te zorgen dat het lerarenkorps een betere weerspiegeling vormt van de maatschappij.

Actie 87 Tijdens de lerarenopleiding is het belangrijk om versterkt in te zetten op het omgaan met diversiteit als basiscompetentie doorheen de ganse lerarenopleiding en in te zetten op het verwerven ervan in een meer praktijkgerichte context.

103 In Vlaanderen zit 6% van de leerlingen in het buitengewoon onderwijs. Dat is het hoogste percentage in heel Europa: het gemiddelde is 1,5%-2%. Dit komt mede omdat Vlaanderen al rond 1900 rekening hield met speciale onderwijsbehoeften en speciale scholen oprichtte om leerlingen met een beperking kwalitatief onderwijs te bieden. Tegelijkertijd ontstond er een sterk gesegregeerd onderwijs waardoor de overstap naar een inclusiever systeem moeilijker verloopt. <https://www.klasse.be/248883/inclusief-onderwijs-grote-stappen/>

104 [Vlaams Regeerakkoord 2019-2024](#)

105 Conceptnota [decreet leersteun](#).

106 Artikel 24 van het [VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](#) stelt dat personen met een handicap niet op grond van hun handicap mogen worden uitgesloten van het algemeen onderwijssysteem. Personen met een handicap moeten op voet van gelijkheid toegang hebben tot inclusief onderwijs, waarbij er redelijke aanpassingen moeten worden verschaft naargelang de behoefte van de persoon in kwestie.

107 Unia (2020). [Cijfersverslag 2019](#). Unia, Brussel.

108 Het aantal dossiers binnen onderwijs over het criterium handicap steeg met 42,9% vergeleken met het gemiddelde van de afgelopen 5 jaren. Zie cijfersverslag Unia

109 Commissie Diversiteit (25 augustus 2020). [Advies Diversiteit bij het onderwijzend personeel](#). SERV, Brussel.

Actie 88 Het is belangrijk te investeren in duurzame professionaliseringstrajecten voor het hele schoolteam met diversiteit als essentieel onderdeel om leraren verder te versterken in hun beroep en de veranderende verwachtingen ten aanzien van hun beroep. De commissie verwijst hierbij naar meer concrete aanbevelingen in het advies over [diversiteit binnen het onderwijzend personeel](#).¹¹⁰

2.6.2 Versterk het opleidingsniveau van jongeren met een beperking

Personen met een arbeidsbeperking hebben vaker een lager opleidingsniveau. Bovendien speelt het effect van opleidingsniveau op de arbeidsmarktpositie nadrukkelijker bij deze groep.¹¹¹ Zo ligt de werkzaamheidsgraad van vroegtijdig schoolverlaters zonder arbeidshandicap op 60% terwijl dat voor vroegtijdig schoolverlaters met een arbeidshandicap slechts 33% is.¹¹² Tegelijkertijd betekent dit ook dat een bijkomend opleidingsniveau een potentieel grotere impact heeft op de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidsbeperking. De Commissie Diversiteit vraagt de komende jaren werk te maken van volgende prioriteiten:

- De opleidingsvormen 3 en 4 binnen het BuSO (OV3 en OV4) bereiden jongeren met een beperking voor op tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt. Het percentage vroegtijdig schoolverlaten ligt in het BuSO OV3 (37,2%) en OV4 (25,4%) echter opmerkelijk hoger dan het algemeen gemiddelde (12,1%, schooljaar 2018-2019).¹¹³

Actie 89 Onderzoek welke factoren een rol spelen in de hogere percentages vroegtijdig schoolverlaten in het BuSO OV3 en OV4 die jongeren voorbereiden op de reguliere arbeidsmarkt.

Actie 90 Heb specifiek aandacht voor jongeren uit het BuSO opleidingsvormen 3 en 4 bij het uittekenen van nieuwe acties in het voorkomen en reduceren van ongekwalificeerde uitstroom, zoals aangekondigd in het [VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek](#).

- Ook voor jongeren in het BuSO OV3 en OV4 is werkplekleren van groot belang omdat dit de overgang naar de arbeidsmarkt op een goede manier faciliteert.¹¹⁴ Die overgang verloopt voor hen moeilijker. Zo hebben schoolverlaters uit het BuSO OV3, die opgeleid werden voor een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt, het vaak moeilijker om een job te vinden: terwijl gemiddeld 10,1% van alle schoolverlaters na 1 jaar nog werkzoekend is, ligt dat percentage voor schoolverlaters uit BuSO OV3 (1.155 leerlingen) op 38,4%.¹¹⁵ De commissie vindt het dan ook positief dat er wordt ingezet op duaal leren voor deze doelgroep. Wanneer een duale variant niet beschikbaar is, kan een alternerende beroepsopleiding (ABO), als extra zesde jaar, een meerwaarde vormen voor leerlingen in het BuSO OV3. Een ABO-jaar bestaat uit de combinatie

110 Idem

111 Van Herreweghe, D. & Lambert, M. (2020). [Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad](#). VIONA, HIVA, Leuven.

112 Idem

113 Zie [dataloop onderwijs](#)

114 SERV (4 juni 2018). [Advies Duaal leren in BuSO OV3 en 4](#). SERV, Brussel, SERV (28 januari 2019). [Advies Uitvoeringsbesluiten duaal leren in BuSO](#). SERV, Brussel.

115 VDAB – [schoolverlatersrapport 2021](#)

van 3 dagen per week stage en 2 dagen per week algemene en beroepsgerichte vorming op school. Uit het schoolverlatersrapport 2021 van de VDAB¹¹⁶ blijkt dat in vergelijking met voorgaande jaren de aansluiting zowel voor BuSO- als ABO-schoolverlaters moeilijker verloopt dan de voorgaande jaren. Tegelijkertijd blijkt dat deze werkervaring via ABO nog steeds een belangrijke meerwaarde heeft: 41,3% van de schoolverlaters met enkel een BuSO-opleiding (654 leerlingen) heeft na 1 jaar nog steeds geen job terwijl dat met een extra ABO-jaar daalt naar 34,5% (501 leerlingen).¹¹⁷ Voor jongeren in het BuSO die niet arbeidsrijp en/of arbeidsbereid zijn en bij wie het verwerven van competenties op een leerwerkplek niet realistisch is, zijn er de stages waarbij competenties aangeleerd op school ingeoeft kunnen worden in een onderneming.

Actie 91 Zet sterk in op duaal leren voor leerlingen uit BuSO OV3 en OV4 die arbeidsbereid en arbeidsrijp zijn. Waak tegelijkertijd over voldoende bereikbare terugvalmogelijkheden wanneer de niet-duale variant niet aangeboden wordt.¹¹⁸

Actie 92 Naast een goede ondersteuning van de leerlingen binnen het duaal leren BuSO OV3 en OV4 is het ook belangrijk om mentoren en ondernemingen te ondersteunen. Mentoren moeten kunnen zorgen voor een goede pedagogische ondersteuning en ondernemingen voor goede leeromstandigheden. Dat kan redelijke aanpassingen vragen. De commissie doet daarom een oproep om in de mentoropleidingen voldoende aandacht te besteden aan diversiteit en redelijke aanpassingen.

Actie 93 Voor richtingen waar geen duale variant beschikbaar is, vraagt de commissie om voor deze jongeren in te zetten op een extra ABO-jaar.

2.6.3 Zet in op een vlotte overgang onderwijs-arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking

Bij de overgang van een schoolse context naar de arbeidsmarkt is een goede begeleiding van jongeren met een beperking cruciaal voor hun arbeidsmarktpositie. Het plots wegvallen van de zorg en omkadering die een schoolse omgeving biedt kan soms nefast zijn wanneer zij stappen naar werk zetten. Ook is het belangrijk dat de expertise over de competenties van deze jongeren waarover onderwijs beschikt wordt aangewend in de overstap naar de arbeidsmarkt. Stages en werkplekleren kunnen ook een belangrijke bijdrage leveren aan het verbeteren van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt van leerlingen met een beperking, ook in het buitengewoon onderwijs. Voor een vlotte overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van jongeren met een beperking ziet de Commissie Diversiteit volgende prioriteiten de komende jaren:

- Bij de studiekeuze en verdere loopbaanplanning moet de vrije keuze van de persoon met een beperking steeds het uitgangspunt vormen. Tegelijkertijd kan deze vrije keuze botsen met de praktische consequenties en de maatschappelijke realiteit waarvoor redelijke aanpassingen

116 VDAB – [schoolverlatersrapport 2021](#)

117 Het verschil tussen beide groepen was in voorgaande jaren veel groter. Zo had in 2020 39,6% van de schoolverlaters met enkel een BuSO-opleiding (713 leerlingen) na 1 jaar nog steeds geen job terwijl dat met een extra ABO-jaar daalde naar 26,9% (614 leerlingen). Zie: VDAB – [schoolverlatersrapport 2020](#)

118 SERV (4 juni 2018). [Advies Duaal leren in BuSO OV3 en 4](#). SERV, Brussel

vandaag (nog) geen oplossing kunnen vormen. Een goede begeleiding en ondersteuning is cruciaal. Ook vormen van werkplekieren, zoals beroepsverkennde stages, kunnen hiertoe bijdragen en zorgen voor een beter beeld van de werkvloer en de eigen mogelijkheden.

Actie 94 Ondersteun en begeleid leerlingen of studenten met een beperking binnen het regulier onderwijs voldoende in het matchen van hun mogelijkheden en ambities, zowel inzake hun studiekeuze als hun verdere loopbaanplanning.

- Op basis van het [VESOC-akkoord Alle Hens Aan Dek](#) zal in het bijzonder voor leerlingen uit het beroeps- en technisch onderwijs worden ingezet op een betere overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Volgens de Commissie Diversiteit kunnen verschillende vormen van werkplekieren daar een belangrijke rol in spelen. Ze hebben onder meer tot doel om praktische beroepscompetenties te verwerven, werkervaring op te doen, kennis te maken met het werkveld en goede arbeidsattitudes te verwerven. Belangrijk is wel dat de leerlingen zelf, de scholen en leerkrachten, en de werkgevers die stageplaatsen aanbieden daar de nodige begeleiding en ondersteuning bij krijgen.

Actie 95 Doe bij werkplekieren beroep op organisaties met expertise in het begeleiden van werkplekieren bij jongeren met een beperking.

- Ook voor leerlingen en studenten met een beperking kunnen verschillende vormen van werkplekieren, zoals stages, een goede hefboom zijn richting arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat deze groep dan ook effectief een stageplaats kan bekomen. Niet elke leerling of student met een beperking (in het buitengewoon onderwijs) heeft (zware) aanpassingen nodig om te kunnen functioneren op een werkvloer bij stages. Tegelijkertijd moet waar nodig ook bij stages in redelijke aanpassingen worden voorzien. Binnen het kader van duaal leren is de samenwerking tussen AGODI en VDAB op het vlak van redelijke aanpassingen geregeld, zowel voor de leer- als werkcomponent. Ook in het kader van stages buiten het kader van duaal leren kunnen redelijke aanpassingen worden aangevraagd, hetzij via VDAB, hetzij binnen Onderwijs. Binnen de leer- en werkcomponent van het duaal leren (sinds 1 september 2019) werden nog geen aanvragen voor redelijke aanpassingen geregistreerd.¹¹⁹ Het is onduidelijk of dat komt door het beperkt aantal leerlingen met een beperking binnen duaal leren of dat er andere zaken spelen.¹²⁰ Buiten het kader van duaal leren wordt dit niet systematisch geregistreerd.¹²¹

Actie 96 Breng de mate waarin leerlingen en studenten met een beperking binnen vormen van werkplekieren worden bereikt in kaart. Maak daarbij ook zichtbaar in welke mate redelijke aanpassingen worden aangevraagd en voorzien. Ga ook na wat mogelijke factoren zijn die daarin een rol spelen.

119 Persoonlijke mail Klaart Liessens – AGODI op 1 juli 2021.

120 Idem

121 Persoonlijke mail Wouter Pinxten – Departement Onderwijs & Vorming op 3 augustus 2021.

- De transitietrajecten onderwijs-werk van GTB¹²² richten zich op het toeleiden naar duurzaam en gepast werk van leerlingen met een (vermoeden) van arbeidsbeperking die zich in het laatste half jaar van hun schoolloopbaan bevinden én nood hebben aan een nieuwe invalshoek in hun transitie naar de arbeidsmarkt, dreigen af te haken van hun schooltraject of onvoldoende vangnet hebben om werk te vinden of te behouden. Via een outreachende aanpak gaat GTB zelf naar scholen of benadert deze leerlingen proactief op doorverwijzing van scholen (of ouders, het CLB,..). Er wordt een gestructureerde samenwerking opgezet tussen de leerling, de leerkracht en de begeleider van GTB, elk in samenwerking met hun eigen netwerk. De leerlingen nemen vrijwillig deel en zitten zelf aan het stuur van hun (leer) loopbaan.

Actie 97 Zet blijvend in op de transitietrajecten onderwijs-werk van GTB, zoals afgesproken in het [VESOC-akkoord *Alle Hens Aan Dek*](#).

2.6.4 Stimuleer ondernemingszin ook bij jongeren met een beperking

Scholen en instellingen van het hoger onderwijs spelen ook een belangrijke rol bij het vormen van toekomstige ondernemers door zowel ondernemingszin te stimuleren als een realistisch beeld over ondernemerschap uit te dragen. Ondernemingszin is één van de 16 sleutelcompetenties die de basis vormen voor de nieuwe eindtermen in het onderwijs.¹²³ Een hernieuwd Actieplan Ondernemend Onderwijs kan jongeren verder aanmoedigen om zich op duurzaam ondernemerschap voor te bereiden.

Actie 98 Evalueer het Actieplan Ondernemend Onderwijs dat in 2015 werd gelanceerd en afliep in 2019. De SERV vraagt in het advies [Vonken voor ondernemerschap post COVID19](#) (12 oktober 2020) om het actieplan te evalueren en om te zetten in een nieuw plan met voldoende aandacht voor 'inclusief ondernemerschap'.

2.7 Stimuleer transitie naar werk vanuit een uitkeringsstatuut

Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 stelt te willen inzetten op het activeren van kwetsbare groepen en inactieven. Dit wil men o.a. realiseren door een structurele verbreding van het activeringsbeleid waarbij niet langer het statuut of het uitkeringsstelsel, maar wel de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt de toegang tot de dienstverlening bepalen. De arbeidsreserve zal op die manier worden uitgebreid met o.a. RIZIV-gerechtigden. De Commissie Diversiteit onderschrijft deze doelstelling. Vlaanderen heeft namelijk te maken met een groeiende groep personen met een erkenning arbeidsongeschiktheid. Het belang van re-integratie van deze groep is bovendien nog toegenomen door de huidige coronacrisis. Heel wat personen die uitvallen omwille van gezondheidsproblemen gaan uit eigen beweging op korte termijn opnieuw aan de slag, maar ook personen die langdurig uitvallen willen vaak (opnieuw) aan het werk. Uit cijfers

122 Commissie Diversiteit (31 januari 2020). [Advies Een outreachende aanpak in trajecten naar werk voor moeilijk bereikbare werkbereide niet-beroepsactieven](#). SERV, Brussel.

123 De nieuwe eindtermen worden niet langer geformuleerd in functie van vakken of leergebieden, wel in functie van [16 sleutelcompetenties](#). Meer info over de [16 sleutelcompetenties](#), waaronder ondernemingszin.

blijkt dat het gaat om 80% van alle langdurig zieken.¹²⁴ Zij hebben echter wel vaak behoefte aan ondersteuning bij hun werkhervatting. De Commissie Diversiteit verwijst hier naar haar advies over [re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering](#) (25 november 2020) en het advies van de SERV over [het nieuwe Vlaams actieplan re-integratie \(langdurig\) zieken](#) (15 maart 2021) en onderstreept volgende prioriteiten om voor deze groep de stap naar de arbeidsmarkt te bevorderen:

- Er moet worden ingezet op het beter informeren van personen met een RIZIV-uitkering over de mogelijke gevolgen van stappen naar werk of naar een zelfstandige activiteit. Correcte en duidelijke informatie moet meer zekerheid bieden en een stimulans vormen om (terug) aan het werk te gaan

Actie 99 Maak werk van een centrale en toegankelijke infowebsite die alle relevante informatie bundelt, en waarover goed wordt gesensibiliseerd.

- Volgens de Commissie Diversiteit is gedeeltelijke werkhervatting een belangrijke manier om personen met een erkenning arbeidsongeschiktheid (opnieuw) te integreren op de arbeidsmarkt.

Actie 100 Stimuleer het gebruik van het instrument 'gedeeltelijke werkhervatting' zoveel mogelijk als opstap naar het volledig hervatten van het werk, in combinatie met het realistisch omgaan met het feit dat het voor sommige mensen door de gezondheidsproblemen nooit meer mogelijk zal zijn om terug fulltime aan het werk te gaan. Zet hiertoe verder in op sensibilisering van alle betrokken actoren en pak daarnaast ook de drempels aan die betrokkenen kunnen demotiveren of verhinderen om hier gebruik van te maken, zoals bv. een gebrek aan transparante communicatie over het instrument naar alle betrokken actoren, potentiële inactiviteitsvallen, administratieve overlast, . Ook de wensen en doelen van de persoon in kwestie, de arbeidssituatie en de mogelijkheden op de werkvloer moeten mee in acht worden genomen.

- Een belangrijk element in de communicatie over gedeeltelijke werkhervatting, is informatie over de gevolgen van stappen naar werk voor de uitkering of eventuele andere tegemoetkomingen. Deze zijn vaak niet duidelijk. Nochtans is dit van cruciaal belang om alle betrokkenen te stimuleren om gebruik te maken van deze regeling. Omdat de mogelijkheden en gevolgen van (her)tewerkstelling vaak afhankelijk zijn van de individuele situatie van de persoon (sta-tuut, gezinssituatie, ...), vergt het bovendien een individuele aanpak.

Actie 101 Creëer een nieuwe toegankelijke tool die arbeidsartsen, VDAB, mutualiteiten, vakbonden, ... kunnen gebruiken om samen met de persoon in kwestie de impact van een mogelijke (her)tewerkstelling op het gezinsinkomen te berekenen.

124 IDEWE en Certica (oktober 2019). Webinar, Re-integratie, ervaringen van een arbeidsarts en een jurist.

- Voor personen met een arbeidsbeperking die beroep doen op een RIZIV-uitkering vroeg de commissie in het verleden reeds om betere combinatiemogelijkheden uit te werken met het uitvoeren van een zelfstandige activiteit. In de ziekteverzekering is er sinds 2015 een nieuwe regeling voor gedeeltelijke werkherhervatting.

Actie 102 Zet in op een betere communicatie rond het systeem van gedeeltelijke werkherhervatting voor zelfstandigen, bv. aan de hand van good practices. Onder andere de mutualiteiten kunnen hierin een grotere rol spelen.

- Het raamakkoord tussen de VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV moet worden geactualiseerd en verder worden versterkt.

Actie 103 Zorg voor een uitbreiding van de middelen die de VDAB via het RIZIV verwerft. Blijf deze inzetten voor de beoogde doelgroep om enerzijds tegemoet te komen aan het verhoogd objectief voor instroom in trajecten bij VDAB¹²⁵ en anderzijds om deze trajecten verder te optimaliseren op maat van de doelgroep zodat ook de uitstroom naar werk verhoogt. Met het oog op het nieuwe raamakkoord 2022-2025 moet worden onderzocht of de uitbreiding van middelen en capaciteit volstaat om de beoogde doelstellingen te realiseren.

- Volgens de commissie kan het daarnaast een grote meerwaarde bieden als VDAB vanuit zijn regisseursrol, waar nodig, ook werknemers met een erkenning arbeidsongeschiktheid kan doorverwijzen naar gepaste dienstverlening en/of instrumenten die beschikbaar zijn binnen de organisatie of bij erkende partners als GTB en de GOB's. VDAB heeft een goed zicht op welke dienstverlening er bestaat, welke ondersteuning mogelijk is, etc. en kan bijgevolg snel ondersteuning bieden aan zowel de werknemer als werkgever bij het uitwerken van de re-integratie. Voor werknemers kan dit ervoor zorgen dat zij sneller opnieuw aan de slag kunnen omdat hun competenties vlotter worden gematcht met een functie binnen de eigen onderneming. Bovendien biedt dit ook voordelen voor werkgevers, die nu vaak te weinig op de hoogte zijn van bestaande instrumenten, financiële ondersteuning, etc. Volgens de commissie zou dit een goede manier zijn om ook voor deze groep structurele samenwerking aan te gaan met het federale niveau, waar ook financiering tegenover kan staan.

Actie 104 Sluit ook een raamakkoord tussen het RIZIV, arbeidsartsen (via Co-prev) en VDAB rond re-integratietrajecten voor werknemers. Deze samenwerking wordt in eerste instantie best opgezet als proefproject.

- De Commissie sluit zich tot slot aan bij de vraag van de SERV om het Vlaams actieplan re-integratie logisch af te stemmen op de federale regelgeving.¹²⁶

Actie 105 Stem het Vlaams actieplan re-integratie, zowel m.b.t. het nemen van een beslissing over de mogelijkheid tot stappen naar werk als m.b.t. de vastgelegde termijnen, af op de federale regelgeving rond re-integratie. Zorg er daarnaast

125 Een verhoogde instroom van 10.000 trajecten bij de VDAB tegen 2023 ten aanzien van 5.000 in 2021.

126 SERV (15 maart 2021). [Advies visienota re-integratie van \(langdurig\) zieken](#). SERV, Brussel.

voor dat VDAB verder afstemt met het RIZIV, de ziekenfondsen en de (externe) diensten voor preventie en bescherming op het werk over hun betrokkenheid in het bepalen van de verdere begeleiding.

De totale populatie van personen in (langdurige) arbeidsongeschiktheid in Vlaanderen is echter nog een stuk groter dan de groep met een RIZIV-uitkering. Deze groep omvat ook alle personen die omwille van arbeidsongeschiktheid of handicap gekend zijn bij Fedris (Beroepsziekten en arbeidsongevallen) of bij de FOD SZ (tegemoetkomingen voor personen met een handicap en verhoogde kinderbijslag). Voor de eerste groep bestaat een aparte procedure voor wedertewerkstelling¹²⁷. De groep die gekend is bij de FOD SZ behoort (gedeeltelijk) tot de potentiële arbeidsreserve. Ten aanzien van hen wordt best een sensibiliserend, stimulerend, motiverend en ondersteunend beleid uitgetekend^{128, 129}. De premisse moet zijn dat personen op beroepsactieve leeftijd die willen en (deels) kunnen werken, maximaal worden ondersteund in hun terugkeer of opstap naar werk, ongeacht hun statuut. Een belangrijk onderdeel van deze groep is op basis van hun fysieke en/of mentale gezondheidstoestand namelijk in staat en bereid om (op termijn) te gaan werken, maar ervaart heel wat drempels op de weg naar de arbeidsmarkt. Het federaal regeerakkoord stelt op dat terrein alvast dat ook voor personen met een handicap de financiële drempels om (deeltijds) te kunnen werken zullen worden weggewerkt. Voor deze groep zal een systeem van vrijwillige werkhervatting worden uitgewerkt, geïnspireerd op dat van de RIZIV-uitkering en met aandacht voor de specificiteit van de doelgroep¹³⁰.

De Commissie Diversiteit onderstreept volgende prioriteiten om ook voor deze groep stappen naar werk te bevorderen:

- Er moet worden ingezet op het beter informeren van personen met een IVT en/of een IT over de mogelijke gevolgen van stappen naar werk of naar een zelfstandige activiteit. Correcte en duidelijke informatie moet meer zekerheid bieden en een stimulans vormen om (terug) aan het werk te gaan.

Actie 106 Maak ook voor personen met een IVT en/of IT werk van een centrale en toegankelijke infowebsite die alle relevante informatie bundelt, en waarover goed wordt gesensibiliseerd.

- Voorlopig verloopt de mogelijkheid om werk te combineren met een tegemoetkoming voor gerechtigden van een IVT nog steeds volgens een schijvensysteem dat vooral arbeidsintegratie via kleine deeltijdse jobs bevordert. Deze regeling voor IVT-gerechtigden kan echter niet

127 Zowel de Wet op de arbeidsongevallen van 10 april 1971 als de gecoördineerde Wetten op de beroepsziekten van 3 juni 1970 bevatten een procedure voor wedertewerkstelling.

128 SERV (22 juni 2019). [Akkoord Iedereen Aan Boord](#). SERV, Brussel.; Commissie Diversiteit (25 november 2020). [re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering](#). SERV, Brussel.; Commissie Diversiteit (31 januari 2020). [Advies Een outreachende aanpak in trajecten naar werk voor moeilijk bereikbare werkbereide niet-beroepsactieven](#). SERV, Brussel.

129 Zo gaf de commissie in het [advies 'outreachende aanpak in trajecten naar werk'](#) reeds aan dat er bij werkbereide niet-beroepsactieven die (nog) niet (meer) zijn ingeschreven bij VDAB maar wel bekend zijn bij andere instanties zoals de FOD SZ, voldoende aandacht moet worden besteed aan een traject naar werk in de begeleiding van deze personen en dat het belangrijk is dat VDAB de samenwerking met deze instanties mee opzet.

130 [Federaal regeerakkoord 2020-2024](#)

garanderen dat meer arbeidsuren automatisch leiden tot een hoger beschikbaar inkomen.¹³¹ Voor gerechtigden van een IT geldt ook een schijvensysteem maar daar liggen zowel het inkomensplafond als de vrijstellingspercentages een stuk hoger en zal een verdere verhoging binnenkort worden bekrachtigd.¹³²

Actie 107 Zet ook voor personen met een IVT in op een vrijwillig systeem waarbij de combinatie van werken en een tegemoetkoming steeds loont. Het huidige kader voor gedeeltelijke werkhervatting van personen met een RIZIV-uitkering kan inspirerend zijn voor een hervorming van dit instrument. Andere aandachtspunten in de hervorming zijn het meetellen van het partnerinkomen¹³³, potentiële inactiviteitsvallen zoals het wegvallen van bepaalde tegemoetkomingen en de nood aan een voldoende dynamisch instrument.

- Daarnaast vroeg de commissie in het verleden al dat er voor personen met een arbeidsbeperking die beroep doen op een IVT en/of een IT ook betere combinatiemogelijkheden met het uitvoeren van een zelfstandige activiteit worden uitgewerkt en dat er vervolgonderzoek zou worden uitgewerkt naar de financiële knelpunten¹³⁴.

Actie 108 Dring op het federale niveau aan om ook voor zelfstandigen met een IVT en/of een IT in te zetten op een vrijwillig systeem waarbij de combinatie van werken en een tegemoetkoming steeds loont.

- Tot slot vraagt de Commissie Diversiteit om samenwerkingsverbanden te verkennen die de arbeidsmarktintegratie van personen met een IVT en/of een IT kunnen bevorderen.

Actie 109 Sluit ook een raamakkoord tussen de FOD SZ, VDAB en GTB om de arbeidsmarktintegratie van personen met een IVT en/of IT die dit wensen, verder te bevorderen. Dit gebeurt in eerste instantie best in de vorm van een proefproject.

131 Van Mechelen, N., Buysse, L., (2019). De re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt: stand van zaken en knelpunten. Armoede en handicap in België.

132 De federale regering plant om het inkomen uit de arbeid en het vervangingsinkomen deels vrij te stellen voor de berekening de integratietegemoetkoming (prijs van de arbeid). Deze maatregel moet nog officieel bekrachtigd worden. Bron: [Home - DG Personen met een handicap \(belgium.be\)](#)

133 Dit is een knelpunt dat sterker speelt voor IVT-gerechtigden. In de IT-regeling werd op 1 januari 2021 de prijs van de liefde afgeschaft zodat het inkomen van partners van personen met een handicap wordt vrijgesteld. In de IVT-regeling blijft de prijs van de liefde echter hoog: de inkomensvrijstelling voor partners ligt er onder de vrijstelling van de gerechtigden (< 3.700 euro per jaar). Bron: [Inkomen van je partner heeft geen invloed meer op je integratietegemoetkoming \(IT\) - DG Personen met een handicap \(belgium.be\)](#)

134 Commissie Diversiteit (29 oktober 2018) [Advies Ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap](#). SERV, Brussel.