



Advies

Actielijst Arbeidsbeperking 2020

Brussel, 2 december 2015

Advies op eigen initiatief
Goedkeuring raad: 2 december 2015

Contactpersoon: Liselotte Hedebouw – Lhedebouw@serv.be



De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Liselotte Hedebouw
Lhedebouw@serv.be

ons kenmerk
COMD_20151202_Actielijst_2020_ADV

Brussel
2 december 2015

Actielijst arbeidsbeperking 2020

Mijnheer de minister

De Commissie Diversiteit hoeft u niet te overtuigen van het belang van een betere arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidsbeperking in Vlaanderen. Een duurzame job zorgt immers niet alleen voor een inkomen voor deze doelgroep maar ook een betere sociale inclusie. Het draagt bovendien bij aan het verhogen van de algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen.

Om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking duurzaam te verhogen moet voor de Commissie Diversiteit de nadruk liggen op een kwaliteitsvolle tewerkstelling die de instroom van personen met een arbeidsbeperking verhoogt en uitstroom zoveel mogelijk beperkt. Conform het VN-verdrag voor personen met een handicap gaat de voorkeur daarbij uit naar tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt, wat aandacht voor doorstroom binnen de sociale economie essentieel maakt. Om dat te realiseren stelde de Commissie Diversiteit bijgevoegde *actielijst arbeidsbeperking 2020* op. Het gaat om 72 actiepunten die de komende vijf jaren moeten worden gerealiseerd. De commissie bundelde de *actielijst arbeidsbeperking 2020* in vijf grote prioriteiten, met name:

1. Het verder uitwerken en versterken van het model van de participatieladder,
2. Het versterken van transitie naar werk vanuit onderwijs,
3. Het stimuleren van transitie naar werk vanuit een uitkeringsstatuut,
4. Verder uitwerken van loopbaanondersteuning op maat van werkenden en werkzoekenden met een arbeidsbeperking,
5. Uitbouwen van een goede ondersteuning van werkgevers die personen met een arbeidsbeperking tewerkstellen.

De Commissie Diversiteit zal zelf, in het voorjaar 2016, het initiatief nemen en de belangrijkste stakeholders voor het realiseren van deze doelstelling en het uitvoeren van deze actiepunten rond de tafel brengen om samen prioriteiten vast te leggen en samen het engagement tot het realiseren ervan op te nemen. De voorliggende lijst werd reeds besproken met een aantal belangrijke stakeholders, met name de VDAB, GTB, FeGOB en de Vlaamse diversiteitsambtenaar.

Wij hopen van harte dat u dit engagement wil opnemen en mee de schouders wil zetten onder het realiseren van voorliggende *actielijst arbeidsbeperking 2020*.

Hoogachtend,

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Kopie: Minister van Welzijn, Sociale Economie, Gelijke Kansen, Bestuurszaken en Onderwijs. Het advies wordt eveneens bezorgd aan de gedelegeerd bestuurder van de VDAB, directeur van GTB, voorzitter van FeGOB en de Vlaams diversiteitsambtenaar.

Inhoud

Inhoud 5

Krachtlijnen	6
Advies 8	
1 Inleiding	8
1.1 Algemeen kader en doel	8
1.2 De actielijst	9
1.3 Structuur van het voorliggende advies	10
2 Vijf prioritaire actiedomeinen	10
2.1 Werk het model van de participatieladder verder uit	11
2.1.1 Versterk arbeidskansen voor personen met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt	12
2.1.2 Maatswerk met focus op doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt	14
2.1.3 Operationalisering van het kader voor werk- en zorgtrajecten	17
2.2 Versterk transitie naar werk vanuit onderwijs	18
2.2.1 Focus op redelijke aanpassingen en begeleiding naar werk in het reguliere onderwijs	18
2.2.2 Geef stages, werkervaring en begeleiding naar werk een belangrijke plaats in het buitengewoon onderwijs	19
2.3 Stimuleer transitie naar werk vanuit een uitkeringsstatuut.....	20
2.4 Werk aan loopbaanondersteuning (advies, begeleiding en bemiddeling) op maat van werkenden en werkzoekenden met een arbeidsbeperking	22
2.4.1 Op weg naar ondersteuning doorheen de ganse loopbaan.....	22
2.4.2 Uitbouw van een trajectbegeleiding en bemiddeling gedurende de loopbaan	23
2.4.3 Levenslang leren als deel van een duurzame loopbaan	23
2.4.4 Ondersteuning van zelfstandigen met een arbeidsbeperking.....	24
2.5 Goede ondersteuning van werkgevers bij tewerkstelling van persoon met arbeidsbeperking	25
3 Bijkomende aandachtspunten	26
3.1 De voorbeeldrol van de Vlaamse overheid als werkgever.....	26
3.2 Loopbaan- en diversiteitsbeleid als een belangrijk kader	26
4 Actielijst arbeidsbeperking 2020	28
Referenties	36

Krachtlijnen

De Commissie Diversiteit ijvert reeds lang voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking en het realiseren van gelijke kansen en gelijke behandeling van deze groep. Voor de commissie staat de loopbaanvisie die in het VN-verdrag voor Personen met een Handicap¹ vervat zit daarbij centraal. Op basis van dat VN-verdrag hebben personen met een handicap recht op vrij gekozen en aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. De participatieladder is voor de commissie een belangrijk model om dat te realiseren.

Ongeveer 520.000 personen of 13,7% van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd heeft een arbeidshandicap (Samoy, 2015).² Een duurzame job zorgt niet alleen voor een inkomen voor deze doelgroep maar ook een betere sociale inclusie. Er is echter nog steeds een grote werkzaamheidskloof (34,1ppt) tussen de groep van personen met een arbeidshandicap (42,7%) en zonder arbeidshandicap (76,8%) (Samoy, 2015) (SVR, 2015). De Commissie Diversiteit wil met voorliggende actielijst arbeidsbeperking 2020 bijdragen aan een duurzame verhoging van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking. Daarbij ligt de nadruk op een kwaliteitsvolle tewerkstelling die de instroom van deze groep verhoogt en uitstroom zoveel mogelijk beperkt. De voorkeur gaat daarbij uit naar tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt, wat aandacht voor doorstroom binnen de sociale economie essentieel maakt.

De 72 concrete actiepunten in deze lijst worden gebundeld in vijf prioritaire actiedomeinen die de komende 5 jaren van belang zijn:

- Werk het model van de participatieladder verder uit.** De participatieladder, zoals beschreven in de conceptnota's die vooraf gingen aan het decreet houdende werk- en zorgtrajecten, bestaat uit 6 treden die de mate van participeren aan de maatschappij weergeven. Deze ladder vormt volgens de commissie het model om de focus op tewerkstelling voor personen met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt te realiseren. Daarbij moet ingezet worden op het versterken van arbeidskansen voor personen met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt via redelijke aanpassingen en het optimaliseren van tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Daarnaast moet verder werk worden gemaakt van een goed collectief maatwerkverhaal in combinatie met een concreet uitgewerkt en uitgerold individueel maatwerk waarin doorstroom een cruciaal element is. Ook is de effectieve operationalisering van het nieuwe beleidskader inzake werk- en zorgtrajecten noodzakelijk.
- Versterk transities naar werk vanuit onderwijs.** De Commissie Diversiteit vraagt aandacht voor redelijke aanpassingen in het reguliere onderwijs, ook bij stages. Daartoe moet onder meer een afsprakenkader inzake het voorzien en financieren van redelijke aanpassingen bij stages tussen de VDAB en het departement Onderwijs worden uitgewerkt. Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is voor alle leerlingen met een

¹ Goedgekeurd door de VN op 13 december 2006, geratificeerd door België op 2 juli 2009

http://www.diversiteit.be/sites/default/files/legacy_files/wetgeving_legislation/international/13052009NL_FR.pdf

² Personen die hinder ervaren tijdens de dagelijkse bezigheden als gevolg van een handicap, langdurige aandoening of langdurige ziekte (al dan niet werkgerelateerd)

beperking van belang. Stages, werkervaring en begeleiding naar werk moeten ook in het buitengewoon onderwijs een belangrijke plaats krijgen.

- **Stimuleer transities naar werk vanuit een uitkeringsstatuut.** Een belangrijke groep van personen met een arbeidshandicap die in de een of andere vorm een specifiek vervangingsinkomen op basis van gezondheidsbeperkingen ontvangen wensen terug aan het werk te gaan. De commissie vindt het belangrijk om deze groep te stimuleren en te ondersteunen in het zetten van stappen naar werk. Inactiviteitsvallen moeten zoveel mogelijk worden vermeden.
- **Loopbaanondersteuning op maat van werkzoekenden en werkenden met een arbeidsbeperking.** Deze loopbaanondersteuning moet doorheen de ganse loopbaan gebaseerd zijn op het principe van maatwerk: niet alle personen met een arbeidsbeperking hebben op hetzelfde moment nood aan dezelfde soort en mate van ondersteuning. Het is wel belangrijk dat ondersteuning doorheen de ganse loopbaan mogelijk is wanneer nodig en via één centraal aanspreekpunt. Voor zelfstandige ondernemers met een arbeidsbeperking mag het niet enkel gaan om ondersteuning bij opstart, maar ook bijvoorbeeld nazorg, combinatie werk en privé, ondersteuning bij moeilijkheden, overname, opvolging en eventueel stopzetting. Ook levenslang leren moet deel uitmaken van een duurzame loopbaan, als werknemer dan wel als zelfstandig ondernemer, van personen met een arbeidsbeperking.
- **Goede ondersteuning van de werkgevers die personen met een arbeidsbeperking (willen) tewerkstellen.** Sensibiliseringsacties, zoals DUOday, kunnen daarin een rol spelen maar er is ook nood aan een vlot toegankelijk totaalpakket van deskundige informatie en ondersteuning bij selectie, aanwerving, tewerkstelling en retentie van personen met een arbeidsbeperking. Zoals reeds in eerdere adviezen, pleit de commissie voor het ondersteunen van ondernemingen en organisaties bij de uitbouw van een eigen disability management beleid.

Binnen elk van deze prioritaire actiedomeinen legt de commissie een lijst van belangrijke te realiseren actiepunten vast. De Commissie Diversiteit onderstreept dat de uitvoering van deze lijst een gedeelde verantwoordelijkheid van ministers uit diverse beleidsdomeinen (Werk, Sociale Economie, Binnenlands Beleid, Welzijn, Onderwijs, ...), van de arbeidsmarktactoren en de gespecialiseerde sector (VDAB, GTB, GOB's, ...), van het onderwijs, van de sociale partners en van de vertegenwoordigers van personen met een arbeidsbeperking. De Commissie Diversiteit roept elk van hen op om mee de schouders te zetten onder de uitvoering van voorliggende actielijst. De commissie engageert zich om zelf in het voorjaar 2016 het initiatief te nemen om de stakeholders rond de tafel te brengen om samen prioriteiten vast te leggen en het engagement tot het realiseren ervan op te nemen.

Advies

1 Inleiding

1.1 Algemeen kader en doel

Met het huidige advies *actielijst arbeidsbeperking 2020* ijvert de Commissie Diversiteit voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking in Vlaanderen en het realiseren van gelijke kansen en gelijke behandeling voor deze groep. Voor de Commissie Diversiteit staat de loopbaanvisie die in het VN-verdrag voor Personen met een Handicap zit vervat daarbij centraal. Op basis van art. 27 van het VN-verdrag voor Personen met een Handicap hebben alle personen met een handicap recht op vrij gekozen en aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. Voor de Commissie Diversiteit is de participatieladder, zoals beschreven in de conceptnota's die vooraf gingen aan het decreet houdende werk- en zorgtrajecten van 25 april 2014³, het model om deze loopbaanvisie te realiseren.

In Vlaanderen geeft 13,7% van de beroepsbevolking aan in de dagelijkse bezigheden hinder te ervaren door een handicap, een langdurige aandoening of een langdurige ziekte (al dan niet werkgerelateerd). Dat zijn ongeveer 520.000 personen (Samoy, 2015). Uit cijfers blijkt dat er een grote kloof (34,1ppt) is in werkzaamheid tussen personen met hinder (42,7%) en personen zonder hinder (76,8%) (SVR, 2015). De werkzaamheidsgraad voor deze groep is de afgelopen twee jaren gestegen (38,7% in 2012; 40,4% in 2013; 42,7% in 2014) en komt dicht in de buurt van de Pact2020-doelstelling voor deze doelgroep zoals vastgelegd door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners (43%) (SVR, 2015). Toch ligt de werkzaamheidsgraad van deze groep daardoor slechts op het niveau van 2007 en onder het Europees gemiddelde van 50% (Keunen, van Damme, & Cuypers, 2015).

In het licht van de vergrijzing legt het Vlaamse arbeidsmarktbeleid sterk de nadruk op langer werken. Er is een sterke link tussen leeftijd en het hebben van een arbeidsbeperking. Zo ervaart 24,6% van de 55+ers hinder in de dagelijkse bezigheden door een handicap, een langdurige aandoening of een langdurige ziekte, terwijl dat bij werknemers jonger dan 30 jaar slechts 11,2% is (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2015). Mensen langer aan de slag houden impliceert dan ook dat er werk wordt gemaakt van een meer toegankelijke arbeidsmarkt voor personen met een arbeidsbeperking. Uit onderzoek naar de potentiële arbeidsreserve blijkt dat het aandeel personen met een handicap bij actieve werklozen (16,6%), en vooral bij de latente arbeidsreserve⁴ en de andere inzetbare niet-beroepsactieven⁵ (respectievelijk 23,3% en 28%)

³ Conceptnota 'Van arbeidszorg naar een geïntegreerd beleidskader: W²', goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 1 juli 2011. Conceptnota 'w²-decreet', goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 14 juni 2013.

⁴ Het gaat om 'latente werklozen' of 'niet beschikbare werklozen'. De eerste groep verwijst naar personen die geen werk hebben, willen werken en beschikbaar zijn om binnen de twee weken te werken, maar toch niet op zoek zijn naar een job. Het gaat bijvoorbeeld om personen die de hoop hebben opgegeven om een job te vinden omdat ze niet over de juiste kwalificaties beschikken, geen werk in de nabije omgeving vinden, moeilijkheden hebben met de taal, De tweede groep verwijst naar personen die wel op zoek zijn naar werk maar niet meteen beschikbaar om te starten met een job, bijvoorbeeld omdat studies nog moeten worden afgerond, omwille van zorg voor kinderen, omdat men arbeidsongeschikt is,

opmerkelijk hoger is dan hun aandeel in de totale bevolking op arbeidsleeftijd (12,3%) (Soubron, Herremans, & Sels, 2013). Er is dus nog een belangrijke groeimarge voor personen met een arbeidsbeperking op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is daarbij belangrijk om voor deze doelgroep blijvend in te zetten op het verhogen van de werkzaamheidsgraad door de instroom te verhogen. De voorkeur gaat daarbij uit naar tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt, wat aandacht voor doorstroom binnen de sociale economie essentieel maakt. Het moet ook gaan om duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling zodat uitstroom zoveel mogelijk wordt voorkomen. Voor aanbevelingen inzake werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap verwijzen we naar het recente advies daarover van de Commissie Diversiteit (26 oktober 2015).

Ook ondernemerschap kan kansen bieden voor personen met een arbeidsbeperking om werk en een werkomgeving op maat, dicht bij huis, te creëren. Voor de Commissie Diversiteit is het dan ook belangrijk dat het Vlaamse beleid voldoende aandacht heeft voor ondernemerschap bij personen met een arbeidsbeperking. De focus moet daarbij liggen op het stimuleren van kwalitatief ondernemerschap: ondernemerschap dat tot een duurzame verbetering van de positie op de arbeidsmarkt leidt. In het advies over ondernemerschap bij kansengroepen (9 juni 2010) wees de commissie er reeds op dat kwalitatief ondernemerschap ook voor de kansengroepen belangrijke voordelen kan hebben.

Voor personen met een arbeidsbeperking is werk om verschillende redenen belangrijk. Een duurzame job zorgt naast een inkomen bijvoorbeeld ook voor kansen tot emancipatie en participatie, kansen tot sociale mobiliteit en zichtbaarheid. Bovendien kan het leiden tot verbetering van de economische prestaties, een verhoging van de werkzaamheidsgraad, betere sociale inclusie, een positieve beeldvorming en kansen tot innovatie.

1.2 De actielijst

De voorliggende *actielijst arbeidsbeperking 2020* focust op personen met een arbeidsbeperking. Op basis van de definitie van de VDAB gaat het om personen met een arbeidshandicap, personen met een psychosociale problematiek en uiterst kwetsbare personen die gedurende minstens 24 maanden geen betaalde beroepsarbeid hebben verricht om persoonlijke redenen die deelname aan het arbeidsleven verhinderen.⁶

De *actielijst arbeidsbeperking 2020* is een overzicht van belangrijke acties die in de komende 5 jaar moeten worden ondernomen om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier te verhogen en te streven naar het realiseren van gelijke kansen en gelijke behandeling van deze doelgroep. Deze lijst mag niet opgevat worden als een limitatieve lijst. De arbeidsmarkt is immers voortdurend in beweging en maatregelen dienen in te spelen op deze veranderingen. Uiteraard moet de actielijst ook worden afgestemd op andere acties binnen het arbeidsmarktbeleid, zoals de opmaak, uitvoering en opvolging van de sectorconvenants (►71).

⁵ Niet-beroepsactieven die zichzelf zien als 'werkend' of 'werkzoekend' en mits de nodige aanpassingen inzetbaar zijn.

⁶ In principe gebruiken we in deze actielijst steeds de ruime term personen met een arbeidsbeperking, tenzij het om specifieke maatregelen gaat die gericht zijn om een meer specifieke doelgroep, zoals enkel personen met een arbeidshandicap.

De uitvoering van de acties in deze lijst is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen. Het gaat over de VDAB, de gespecialiseerde sector (GTB, GOB's, ...), het onderwijs en de vertegenwoordigers van personen met een handicap en chronische ziekte. Ook de werkgevers en vakbonden hebben een belangrijke rol te spelen en dienen zich ten volle te engageren om voorliggende actielijst mee te realiseren. Daarnaast zijn de Vlaams ministers van Werk; van Sociale Economie, Gelijke Kansen en Binnenlands Bestuur; van Welzijn en van Onderwijs mee verantwoordelijk voor de uitvoering van de actielijst. De voorliggende actielijst werd tijdens een overleg met de Commissie Diversiteit besproken met een aantal belangrijke stakeholders: VDAB, GTB, FeGOB en de Vlaams diversiteitsambtenaar. De Commissie Diversiteit roept alle verantwoordelijken op om mee de schouders te zetten onder de uitvoering van voorliggende actielijst.

De Commissie Diversiteit engageert zich om zelf in het voorjaar 2016 het initiatief te nemen om de (vertegenwoordigers van) stakeholders die mee hun schouders moeten zetten onder het realiseren van deze lijst rond de tafel te brengen en gezamenlijk prioriteiten vast te leggen en het engagement op te nemen tot realisatie ervan.

1.3 Structuur van het voorliggende advies

Het vervolg van deze adviestekst bestaat uit twee delen. In het eerste deel worden de prioriteiten van deze actielijst toegelicht en gebundeld binnen 5 thema's, met name:

- verder uitwerken van het model van de participatieladder zodat alle vormen van tewerkstelling hierop een plaats en perspectief krijgen (onderdeel 2.1),
- transitie naar werk vanuit onderwijs (onderdeel 2.2)
- transitie naar werk vanuit een uitkeringsstatuut (onderdeel 2.3),
- loopbaanondersteuning (advies, begeleiding en bemiddeling) op maat van werkenden en werkzoekenden met een arbeidsbeperking (onderdeel 2.4),
- ondersteuning van werkgevers (onderdeel 2.5).

Daarnaast komen een aantal bijkomende aandachtspunten aan bod met betrekking tot de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid als werkgever (onderdeel 3.1) en het loopbaan- en diversiteitsbeleid als een belangrijk kader (onderdeel 3.2). Bij de toelichting van de prioriteiten en aandachtspunten wordt zoveel mogelijk verwezen naar de lijst met concrete acties.

Het tweede deel bestaat uit de lijst met concrete actiepunten met een beschrijving en een verwijzing naar wie dit actiepunt moet opvolgen. Bij de toelichting van de prioriteiten en aandachtspunten in het eerste deel wordt zoveel mogelijk verwezen naar de concrete actiepunten in de lijst. Omgekeerd zijn niet alle concrete acties uit de lijst opgenomen in het eerste deel gezien daar de prioritaire acties worden toegelicht.

2 Vijf prioritaire actiedomeinen

Deze actielijst richt zich op het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking in Vlaanderen en Brussel en het realiseren van gelijke kansen en gelijke behandeling voor deze groep. Het VN-verdrag voor Personen met een Handicap (VRPH) is daarbij het richtinggevend kader. Dit verdrag werd op 13 december 2006 goedgekeurd door de

Verenigde Naties en door België geratificeerd op 2 juli 2009. De medische benadering van handicap wordt daarin verlaten en vervangen door het sociaal model waarbij er expliciet aandacht gaat naar de context waarin een handicap zijn betekenis krijgt. Het verdrag wil de drempels tot participatie van deze personen zoveel mogelijk wegwerken. In artikel 27 van het VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap staat 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 van dit VN-verdrag 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. De focus op doorstroom naar de reguliere economie wordt het uitgangspunt. De Commissie Diversiteit vraagt dat Vlaanderen, in overleg met alle stakeholders, actief de adviezen en ontwikkelingen in het kader van het internationale VN-verdrag voor Personen met een Handicap opvolgt (► 1).

Om de loopbaanvisie uit het VN-verdrag voor Personen met een Handicap daadwerkelijk in Vlaanderen te realiseren schuift de Commissie Diversiteit in deze actielijst vijf prioritaire actiedomeinen voor de komende jaren naar voor.

2.1 Werk het model van de participatieladder verder uit

Voor de Commissie Diversiteit vormt het model van de participatieladder, zoals beschreven in de conceptnota's die vooraf gingen aan het decreet houdende werk- en zorgtrajecten van 25 april 2014⁷, 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 1 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 niet, nog niet of niet meer in staat om betaalde arbeid te verrichten en hebben nood aan een combinatie van arbeid en zorg.

⁷ Conceptnota 'Van arbeidszorg naar een geïntegreerd beleidskader: W²', goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 1 juli 2011. Conceptnota 'w²-decreet', goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 14 juni 2013.

Om bovenstaande loopbaanvisie voor personen met een arbeidsbeperking te realiseren is het essentieel dat er tussen de verschillende treden vlotte overgangen bestaan. De Commissie Diversiteit vraagt om het model van de participatieladder verder uit te werken en/of te versterken om alle vormen van tewerkstelling hierop een plaats en een perspectief te geven (►2).

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

Om de participatie van personen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt, met voorkeur in het reguliere arbeidscircuit, te verhogen is het belangrijk om in te zetten op een aantal maatregelen die de kansen op de reguliere arbeidsmarkt voor deze groep verhogen. Het gaat dan onder meer om het aanpakken van structurele drempels die verhinderen dat de talenten van deze groep ook effectief een plaats krijgen op de reguliere arbeidsmarkt, zoals het ontbreken van redelijke aanpassingen, of om het opvangen van eventueel rendementsverlies of de nood aan specifieke begeleiding/ondersteuning op de werkvloer.

Redelijke aanpassingen

Redelijke aanpassingen bij tewerkstelling zijn concrete maatregelen toegekend door de werkgever, die het voor een werknemer met een handicap mogelijk maken op een evenwaardige wijze te participeren aan een activiteit binnen de arbeidssfeer (Keunen, van Damme, & Cuypers, 2015). Redelijke aanpassingen zijn cruciaal voor personen met een arbeidsbeperking om op een duurzame manier aan de slag te kunnen. Redelijke aanpassingen zijn dan ook een recht maar mogen geen onevenredige belasting vormen voor de werkgever. De redelijkheid van de aanpassingen op het werk moet onder meer worden afgewogen ten aanzien van de organisatorische en financiële kost voor de werkgever en de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen. Voor de goede werking ervan is het opmaken van een integratieprotocol een effectief en belangrijk instrument. Een integratieprotocol benoemt wat de persoon met een arbeidsbeperking nodig heeft om in de beste omstandigheden te kunnen werken en tot een geslaagde tewerkstelling te komen. Het is een afsprakennota tussen de werkgever en de persoon met een arbeidsbeperking waarin wordt vastgelegd welke specifieke aandachtspunten er zijn voor de betrokken werknemer. Het gaat dus om de toepassing van redelijke aanpassingen binnen de individuele context van de tewerkstelling van de specifieke persoon met een arbeidsbeperking. Voor de werkgever kan het een belangrijk aanknopingspunt vormen om een goed gesprek te voeren met de persoon met een arbeidshandicap over de nodige aanpassingen en zicht te krijgen op hoe een optimale inzet van de persoon met een arbeidshandicap op de specifieke werkvloer kan worden gerealiseerd. De Commissie Diversiteit ziet volgende belangrijke acties voor de komende 5 jaar:

- Goede praktijken rond redelijke aanpassingen en het gebruik van integratieprotocollen bundelen en verspreiden naar reguliere werkgevers (zie ook: (Defloor, Pieters, Rommel, Sergooris, Vyncke, & Wouters, 2/2015)) (►3). De dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid ontwikkelde een korte handleiding bij het gebruik van integratieprotocollen die daarbij kan worden ingezet⁸.

⁸

<http://www.bestuurszaken.be/samen-de-beste-werkomstandigheden-cre%C3%ABren-voor-personen-met-een-handicap-chronische-ziekte-het>

- Het integratieprotocol krijgt een plaats in de ontwikkeling van persoonlijke ontwikkelingsplannen van personen met een arbeidsbeperking bij alle werkgevers en wordt regelmatig opgevolgd door de werkgever en betrokken werknemer (► 4).
- Bij de start van een VOP (zie hieronder) biedt de VDAB de mogelijkheid aan om, samen met de betrokken werkgever en werknemer met een arbeidsbeperking, een integratieprotocol op te stellen (► 5).
- Waar van toepassing, wordt het gebruik van het integratieprotocol zoveel mogelijk geïntegreerd in de documenten met betrekking tot gedeeltelijke werkhervatting. (► 6)

Optimaliseren van tewerkstellingsondersteunende maatregelen

Om de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen bestaan er bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's). BTOM's kunnen door de VDAB worden toegekend aan personen met een arbeidsbeperking. De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) is zo een BTOM. Werkgevers kunnen een VOP aanvragen wanneer ze een werknemer met een arbeidshandicap aanwerven of in dienst hebben. Het is een tussenkomst in de loonkost en dient als compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van eventueel verminderde productiviteit. Werkgevers uit de privésector, het onderwijs, lokale besturen⁹ en maatwerkbedrijven (niet voor de doelgroepwerknemers)¹⁰ kunnen hier beroep op doen. In het eerste kwartaal van 2015 waren er 10.833 betaalde dossiers inzake VOP¹¹. Ook personen met een arbeidshandicap die starten met een zelfstandige activiteit of al langer als zelfstandige werken kunnen onder bepaalde voorwaarden een VOP voor zelfstandigen krijgen waarbij ze om de drie maanden een premie krijgen van de VDAB. In het laatste kwartaal van 2014 waren er 97 dossiers inzake VOP voor zelfstandigen.

Voor de Commissie Diversiteit moeten bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) zoveel mogelijk op maat kunnen worden ingezet. In dat kader ziet de Commissie Diversiteit volgende belangrijke acties voor de komende 5 jaar:

- De Vlaamse Ondersteuningpremie (VOP, zie onderdeel 2.1) kan door de werkgever op verschillende manieren worden ingezet, bijvoorbeeld voor aanpassingen in het uurrooster, aanpassingen in het takenpakket, mogelijk rendementsverlies of begeleiding en ondersteuning van direct leidinggevenden. De VOP is een belangrijke maatregel voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Daarom pleit de Commissie Diversiteit ervoor om de VOP verder te optimaliseren. Dat kan door een systeem uit te werken waarop de VOP ook tijdelijk kan worden toegekend, bijvoorbeeld voor personen met ernstige maar tijdelijke gezondheidsproblemen; door de toepassing van de VOP mogelijk te maken bij de Vlaamse en federale overheid; door een verhoogde VOP ook mogelijk te maken voor zelfstandigen en door een VOP voor zelfstandigen en bij lokale overheden ook mogelijk te maken voor aanwervingen die voor 2008 zijn gebeurd (► 7). Daarnaast zou de VDAB in zijn communicatie, bij de start van de VOP, kunnen voorstellen om samen met de werkgever en de betrokken persoon met een arbeidshandicap een integratieprotocol op te maken (► 5). Zo een protocol is een afsprakennota tussen de werkgever en de persoon met een arbeidshandicap die benoemt wat de persoon met een arbeidshandicap nodig heeft om

⁹ Voor personen aangeworven na 1/10/2008.

¹⁰ Voor werknemers aangeworven na 1/1/2015 (met uitzondering van doelgroepwerknemers).

¹¹ www.werk.be, geconsulteerd op maandag 26 oktober 2015

in de beste omstandigheden te kunnen werken en tot een geslaagde tewerkstelling te komen.

- De VOP voor zelfstandigen blijft in aantal beperkt: in het vierde kwartaal van 2014 waren er 97 dossiers. De Commissie Diversiteit vraagt om de VOP voor zelfstandigen actief te promoten, onder meer door organisaties die zich specifiek richten op (startende) ondernemers, zoals het Agentschap Ondernemen, de ondernemingsloketten, ondernemingsorganisaties, enzovoort (►8). Daarnaast moet de VOP voor zelfstandigen (sneller) toegankelijk worden gemaakt, zowel in hoofd- als in bijberoep. Zo is bijvoorbeeld het weghalen van de toegangsdrempel tot de VOP een belangrijk actiepoint. Uit een kopie van het recentste fiscaal aanslagbiljet moet immers blijken dat men op jaarbasis meer dan het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen verdiende. Gezien er een strikt principieel verbod geldt om werkzaamheden te verrichten terwijl men arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ontvangt, is dat onhaalbaar voor iemand die een ernstige aandoening heeft (gehad) (►9).
- In het kader van ondersteuning door gebarentaal oraal- en schrijftolken neemt de VDAB de dienstverlening van een tolk ten laste als de werknemer werkt in een aangepaste werkomgeving. Dat kan maximum tot 10% van de werktijd op jaarbasis, met een mogelijke uitbreiding tot 20%. De Commissie Diversiteit pleit om, waar dat noodzakelijk is, deze tolkuren mogelijk te maken voor meer dan 20% van de werktijd, zodat dit een ondersteuning op maat wordt. Dat geldt ook voor zelfstandigen (►10).

2.1.2 Maatswerk met focus op doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt

Personen met een arbeidsbeperking vinden moeilijker toegang tot de reguliere arbeidsmarkt. Soms is er sprake van een bepaald werkgerelateerd rendementsverlies. Personen met een arbeidsbeperking hebben vaak ook nood aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer (Keunen, van Damme, & Cuypers, 2015). In het reguliere arbeidscircuit zijn niet altijd voldoende arbeidskansen aanwezig voor deze groep, waardoor er nood blijft aan sociale economie waarbinnen specifiek wordt ingezet op arbeidskansen voor deze groep.

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:

- Maatwerkbedrijven zijn organisaties/ondernemingen die hun kerntaak leggen bij de inschakeling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en economische activiteiten ontwikkelen om deze doelstelling te realiseren. Een belangrijk criterium om dit te toetsen, zal het aandeel werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt binnen de organisatie zijn (er wordt minstens 65% vooropgesteld). De beschutte en sociale werkplaatsen zijn hiervan goede voorbeelden. Maatwerkbedrijven met een hoge populatie personen met een arbeidsbeperking kunnen, in functie van de noden van deze werknemers, bijkomende ondersteuning krijgen om hun kerntaak te realiseren en de nodige infrastructuraanpassingen te doen.¹² In 2013 waren er 13.520 doelgroepwerknemers (VTE's) tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen en 4.559 in de sociale werkplaatsen.¹³

¹² www.werk.be, geconsulteerd op maandag 13 juli 2015

¹³ www.werk.be, geconsulteerd op donderdag 30 juli 2015

- Een maatwerkdienst kan opgericht worden binnen een onderneming die haar kerntaak legt bij haar activiteit, maar wel bereid is om ook de weg naar een socialere economie in te slaan en voor een beperkte groep mensen een kwaliteitsvolle inschakeling te realiseren (minstens 5 VTE wordt vooropgesteld). De invoegbedrijven zijn hiervan een voorbeeld.¹⁴ In de conceptnota 'Naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie', die op 30 oktober 2015 werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering, wordt een kader uitgewerkt waarbij maatwerkdiensten zullen worden opgeheven of hervormd tot individuele inschakeling van doelgroepwerknemers vanuit de sociale economie.

Maatwerk richt zich tot de zwakste werkzoekenden. Personen met een arbeidshandicap, een psychosociale problematiek en langdurig werkzoekenden (minstens 2 jaar) komen in aanmerking.

In Vlaanderen werken de meeste personen met een arbeidsbeperking nog steeds in maatwerkbedrijven. Om bovenstaande loopbaanvisie met focus op tewerkstelling in de reguliere arbeidsmarkt effectief te realiseren in Vlaanderen is het voor de Commissie Diversiteit belangrijk om werk te maken van een goed collectief maatwerkverhaal in combinatie met een concreet uitgewerkt individueel maatwerkverhaal met doorstroom als cruciaal element. Doorstroom moet daarbij steeds passen binnen het individueel loopbaantraject van de persoon met een arbeidsbeperking.

Verder inzetten op de uitbouw van collectief maatwerk

Een belangrijke sterkte van het maatwerkdecreet collectieve inschakeling¹⁵ is dat het zorgt voor een vereenvoudiging van het landschap van de sociale economie en voorziet in een veel breder tewerkstellingsaanbod voor personen met een arbeidshandicap. Door het maatwerkdecreet kunnen personen met een handicap in principe 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:

- Het verschil tussen de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen moet in de federale regelgeving worden weggewerkt, zodat iedere doelgroepwerknemer ook in de praktijk in alle maatwerkbedrijven terecht kan (► 12).
- Het is belangrijk dat personen met een advies collectief maatwerk ook effectief aan de slag kunnen in maatwerkbedrijven. Het aantal adviezen collectief maatwerk liggen echter een stuk hoger dan het aantal plaatsen in de maatwerkbedrijven en dat zorgt voor een spanningsveld. Inzetten op individueel maatwerk kan bijdragen aan het verminderen van dit spanningsveld maar het oplossen van deze 'wachtlijsten' in de maatwerkbedrijven binnen de sociale economie is op zich vooral een prioritaire actie (► 13)
- Maatwerkbedrijven moeten zich op de zwakste doelgroepen richten. Dat wil zeggen mensen die naast rendementsverlies ook nood hebben aan specifieke begeleiding op de werkvloer.¹⁶ Voor de Commissie Diversiteit is het belangrijk dat maatwerkbedrijven zich

¹⁴ www.werk.be, geconsulteerd op maandag 13 juli 2015

¹⁵ Het maatwerkdecreet collectieve inschakeling: <http://www.werk.be/sites/default/files/Maatwerkdecreet%207%20juni%202013%20aangenomen%20VP.pdf> en bijhorende uitvoeringsbesluit van 19 december 2014: http://www.werk.be/sites/default/files/VSAWSE/docs_se/wetgeving/20141219-vr-maatwerk-collectieve-inschakeling.pdf

¹⁶ www.werk.be, geconsulteerd op maandag 13 juli 2015

expliciet blijven richten op aangepast werk voor de doelgroep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt om het probleem van verdringing door sterkere doelgroepwerknemers zoveel mogelijk te vermijden (►14).

- In uitvoering van het maatwerkdecreet voor collectieve inschakeling gebeurt de toeleiding en bemiddeling van doelgroepwerknemers door de VDAB. Dit heeft tot gevolg dat maatwerkbedrijven geen beroep meer kunnen doen op de eigen wervingsreserves. Het is dan ook cruciaal voor maatwerkbedrijven dat de VDAB bij nieuwe opdrachten snel voldoende doelgroepwerknemers kan toeleiden (►15).
- Op basis van het maatwerkdecreet en de uitvoeringsbesluiten daarbij krijgen maatwerkbedrijven een bepaald aantal plaatsen voor doelgroepwerknemers toebedeeld. Naargelang de bezettingsgraad kan dat aantal jaarlijks worden aangepast. Het is belangrijk om op het terrein te evalueren of de toeleiding van doelgroepwerknemers via deze werkwijze voldoende snel kan gebeuren wanneer een maatwerkbedrijf een bepaalde opdracht heeft (►16).

Individueel maatwerk concreet uitwerken en uitrollen

Het maatwerkdecreet zet ook in op de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere arbeidsmarkt. Maar om duurzame doorstroom effectief te realiseren is er dringend nood aan verdere concretisering en effectieve uitwerking van het individuele luik maatwerk. In de SERV-adviezen over de beleidsnota Sociale Economie (24 november 2014) en de beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie (24 november 2014) stelt de SERV daarover: *‘Een essentieel onderdeel van een performant doorstroombeleid betreft het individuele luik maatwerk. De SERV waardeert dat in de beleidsnota Werk de nadruk wordt gelegd op de uitbouw van het individueel maatwerk waarbij begeleiding of opleiding zal worden gekoppeld aan een individu in functie van zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt. Het collectieve en individuele maatwerk moeten voor de SERV één sterk, transparant en sluitend geheel vormen. Hierdoor wordt de kans op doorstroom naar het reguliere circuit en het draagvlak voor maatwerk bij reguliere ondernemingen verhoogd. Uiteraard zullen een adequate vormgeving en financiering ervan, en de evolutie van de economische conjunctuur en bijbehorende tewerkstellingsmogelijkheden, eveneens van groot belang zijn.’*

In deze regeerperiode moet het individueel maatwerk verder concreet worden uitgewerkt en effectief ingevoerd (►17). Daarbij moet individueel maatwerk een goed antwoord bieden op specifieke ondersteuningsnoden van werkenden en werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Dat is ook cruciaal voor de transitie van personen met een advies collectief maatwerk naar reguliere bedrijven. Sommige personen met een arbeidsbeperking en een advies collectief maatwerk hebben immers blijvende ondersteuning, zowel loonpremie als begeleiding, nodig bij tewerkstelling in reguliere bedrijven (►17). Beroep kunnen doen op reguliere maatregelen, zoals de VOP of arbeidspostaanpassingen, volstaan niet als individueel maatwerk. Ook de SERV stelde dat bijstellingen aan bestaande maatregelen voor die personen die nog steeds behoefte hebben aan individuele ondersteuning wanneer zij doorstromen onvoldoende is als invulling van het individueel luik maatwerk. In zijn advies van 13 februari 2013 stelt de SERV daarover: *“Voor de SERV is deze invulling van het individuele luik van maatwerk onvoldoende. Het ontbreken van een volwaardig individueel luik doet afbreuk aan de individuele benadering en het rugzakprincipe, één van de principes van het maatwerk. Hierdoor dreigt een tweesporenbeleid te ontstaan dat afbreuk doet aan de mogelijkheden van de doelgroepwerknemers om vrij op de arbeidsmarkt te treden en aan het bieden van kansen aan alle werkgevers om personen uit de doelgroep te werk te stellen.”*

De actieve uitrol van individueel maatwerk in reguliere ondernemingen en organisaties is voor personen met een arbeidsbeperking van belang. Het maakt een differentiatie in vormen van werken mogelijk. De Commissie Diversiteit ziet daarbij volgende belangrijke prioriteiten:

- Met een brede informatie- en sensibiliseringsactie kunnen reguliere ondernemingen en organisaties worden aangezet om werk te maken van individueel maatwerk (► 18),
- Bestaande enclaves zouden moeten evolueren naar individueel maatwerk waarbij effectieve tewerkstelling binnen de reguliere economie wordt gerealiseerd (► 19),
- De Commissie Diversiteit vindt het positief dat met de conceptnota 'Naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie' werk wordt gemaakt van de verdere uitwerking van het individueel luik maatwerk voor doorstroom vanuit de sociale economie. De commissie verwijst hier naar het advies dat de SERV hierover aan het voorbereiden is. De commissie betreurt dat er financiële middelen uit de sociale economie worden ingezet om individueel maatwerk binnen het regulier circuit te organiseren. De commissie wijst er ook op dat bij doorstroom uit de sociale economie voldoende oog moet zijn voor ondersteuning op de werkvloer.

Uit het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015 blijkt dat de Vlaamse overheid als voorbeeldwerkgever verder wil investeren in de link tussen sociale tewerkstelling en tewerkstelling bij de Vlaamse overheid. Voor de Commissie Diversiteit zou het een goede stap in de richting van regulier werk voor personen met een arbeidsbeperking zijn indien de Vlaamse overheid werk zou maken van individueel maatwerk (SERV/Commissie Diversiteit, 8 december 2014) (► 20)¹⁷. Zo kan voor beperkte groepen werknemers een kwaliteitsvolle inschakeling worden gerealiseerd.

2.1.3 Operationalisering van het kader voor werk- en zorgtrajecten

Voor personen met een (grote) psychische kwetsbaarheid is het belangrijk om op korte termijn werk te maken van de effectieve operationalisering van het nieuwe beleidskader inzake werk- en zorgtrajecten. De tender Arbeidszorg (TAZbis) binnen de VDAB werd met een jaar verlengd en loopt eind 2016 ten einde. De Commissie Diversiteit vraagt om de activerende begeleiding van personen met een (grote) psychische kwetsbaarheid, verder bouwend op de ervaringen binnen de TAZ(bis) en de doorstroomtrajecten arbeidszorg die binnen de sociale economie hebben gelopen (DAZ), op te nemen in het reguliere aanbod van de VDAB binnen de ontwikkelingen van het Sluitend Maatpak + (► 22).

Met de huidige methodieken en werkvormen binnen de arbeidsmarkt vandaag blijft er een groep van personen die uit de boot vallen. De Commissie Diversiteit roept op tot reflectie en debat over deze prangende problematiek en vraagt om constructief naar oplossingen te zoeken voor een menswaardige toeleiding naar andere statuten en begeleidingsvormen voor personen die niet terecht kunnen in het huidige aanbod (trede 3 van de participatieladder) en naar mogelijkheden om meer ruimte en kansen te creëren voor deze doelgroep op de arbeidsmarkt (► 23).

¹⁷ 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;"

2.2 Versterk transitie naar werk vanuit onderwijs

Vlaanderen heeft op heden een sterk ontwikkeld buitengewoon onderwijs en een groot aandeel leerlingen in het buitengewoon onderwijs (Keunen, van Damme, & Cuypers, 2015). Vanuit het principe dat voor leerlingen met een beperking regulier onderwijs de regel en buitengewoon onderwijs de uitzondering moet zijn, werd in 2014 het M-decreet goedgekeurd. De Commissie Diversiteit vraagt om de komende vijf jaar in te zetten op redelijke aanpassingen in het regulier onderwijs en een goede aansluiting tussen (regulier en buitengewoon) onderwijs en arbeidsmarkt voor leerlingen met een beperking.

2.2.1 Focus op redelijke aanpassingen en begeleiding naar werk in het reguliere onderwijs

Ook voor jongeren met een beperking is onderwijs een belangrijke partner om hun arbeidsmarktpositie 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 hun mogelijkheden lager in en beperken ze hun eigen ambities.

Voor de Commissie Diversiteit is het in de eerste plaats belangrijk dat jongeren met een beperking, conform het VN-verdrag voor Personen met een Handicap, dezelfde kansen krijgen dan andere jongeren om succesvol te participeren aan het reguliere onderwijs. Met het oog op het verhogen van de werkzaamheidsgraad voor deze doelgroep ziet de Commissie Diversiteit volgende prioriteiten voor de komende 5 jaar:

- Het in werking treden van het M-decreet zal meer vragen naar redelijke aanpassingen in het reguliere onderwijs met zich meebrengen. Het onderwijs moet verder inzetten op het voorzien van redelijke aanpassingen voor leerlingen en studenten met een beperking (► 24). Het kan gaan om een flexibel uurrooster, mogelijkheden tot spreiding, ... Het is belangrijk dat onderwijsinstellingen binnen de individuele context en samen met de leerlingen op zoek gaan naar redelijke aanpassingen. Redelijke aanpassingen kunnen immers nooit generieke maatregelen zijn.
- Het is belangrijk dat leerlingen of studenten voldoende ondersteuning en begeleiding krijgen in het matchen van hun mogelijkheden en ambities, zowel wat hun studiekeuze als loopbaanplanning betreft (► 25). Het uitgangspunt hierbij moet steeds de vrije keuze van de persoon met een beperking zijn maar deze vrije keuze kan botsen met de praktische consequenties en de maatschappelijke realiteit waarvoor redelijke aanpassingen vandaag (nog) geen oplossing kunnen vormen. Stages en werkplekleren kunnen bijdragen aan dergelijke begeleiding en ondersteuning en zorgen voor het beter inschatten van de eigen mogelijkheden, een beter beeld van de werkvloer, ...
- Scholen en instellingen van het hoger onderwijs spelen een belangrijke rol bij het vormen van toekomstige ondernemers door zowel ondernemingszin te stimuleren als een realistisch beeld over ondernemerschap uit te dragen. Het is belangrijk dat in deze initiatieven ook voldoende aandacht gaat naar het bereik van leerlingen met een arbeidsbeperking. De Commissie Diversiteit vraagt om voldoende oog te hebben voor deze doelgroep bij de actualisering van het Actieplan Ondernemend Onderwijs (► 26).
- De Commissie Diversiteit staat achter het toenemend belang van stages in het beroeps- en technisch onderwijs. Tegelijkertijd is het belangrijk om een aantal belangrijke problemen voor personen met een beperking aan te pakken zodat ook voor hen de stages leiden tot

betere kansen op de arbeidsmarkt. Zo moeten de leerlingen zelf, de scholen en leerkrachten en de werkgevers die stageplaatsen aanbieden de nodige begeleiding en ondersteuning krijgen. De Commissie Diversiteit vraagt om bij stages op een meer doorgedreven manier gebruik te maken van de aanwezige expertise in het buitengewoon onderwijs en in de gespecialiseerde opleidings- en begeleidingscentra (GOB's) (► 27). Daarnaast moet er ook voor worden gezorgd dat leerlingen en studenten met een beperking ook effectief een stageplaats kunnen bekomen. Waar nodig moet in redelijke aanpassingen worden voorzien. De Commissie Diversiteit vraagt om een duidelijk afsprakenkader uit te werken tussen de VDAB en het departement onderwijs (speciale leermiddelen) inzake het voorzien en financieren van redelijke aanpassingen bij stages (► 28).

2.2.2 Geef stages, werkervaring en begeleiding naar werk een belangrijke plaats in het buitengewoon onderwijs

Uit de resultaten van de schoolverlatersenquête van de VDAB¹⁸ blijkt dat schoolverlaters uit het buitengewoon secundair onderwijs (BuSO) die opgeleid werden voor een tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit (opleidingvorm 3) het moeilijk hebben om een job te vinden. Van deze groep is 38,5% na 1 jaar nog steeds werkzoekend, terwijl dat gemiddeld 12,5% is voor alle schoolverlaters.

Stages kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het verbeteren van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, ook voor leerlingen met een beperking in het buitengewoon onderwijs. Ze hebben tot doel om praktische beroepscompetenties te verwerven, werkervaring op te doen, kennis te maken met het werkveld en goede arbeidsattitudes te verwerven. Niet elke leerling met een beperking in het buitengewoon onderwijs heeft (zware) aanpassingen nodig om te kunnen functioneren op een werkvloer. Er zijn tal van leerlingen die jaarlijks stage doen in bedrijven zonder dat daarvoor “speciale” begeleiding of ondersteuning moet worden voorzien.

De Commissie Diversiteit vindt het goed dat het Vlaamse beleid sterk inzet op stages maar onderstreept dat stages ook voor jongeren met een arbeidsbeperking in het buitengewoon onderwijs een meerwaarde moeten vormen. Daarnaast is een goede begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking bij de overgang van de schoolse context binnen het buitengewoon onderwijs naar de arbeidsmarkt cruciaal om een job te vinden. De Commissie Diversiteit ziet volgende prioriteiten voor de komende 5 jaar:

- De Commissie Diversiteit pleit om de alternerende beroepsopleiding (ABO), als extra zesde jaar, onderdeel te laten uitmaken van de leerplicht voor leerlingen in opleidingsvorm 3 van het BuSO (zie ook: (Defloor, Pieters, Rommel, Sergooris, Vyncke, & Wouters, 2/2015)). Een ABO-jaar bestaat uit de combinatie van 3 dagen per week stage en 2 dagen per week algemene en beroepsgerichte vorming op school en dat gedurende een volledig schooljaar. Uit de schoolverlatersenquête van de VDAB blijkt dat deze werkervaring een belangrijke meerwaarde heeft voor leerlingen uit het BuSO: 40,1% van de schoolverlaters met enkel een BuSO-opleiding heeft na 1 jaar nog steeds geen job terwijl dat met een extra ABO-jaar daalt naar 36,6%. Een verplicht ABO-jaar veronderstelt ook een consequente uitbouw van dit systeem in alle scholen van het buitengewoon onderwijs. (► 29)
- De Commissie Diversiteit is ongerust over een tekort aan stageplaatsen voor BuSO-leerlingen uit opleidingsvorm 2 en een mogelijks verdringingeffect door leerlingen met een

¹⁸ <http://www.vdab.be/trendsdoc/schoolverlaters/schoolv2014.pdf>; <http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters.shtml>

sterker profiel (►30). Deze opleidingsvorm is gericht op tewerkstelling in een maatwerkbedrijf. Ook voor deze leerlingen is werkervaring in de vorm van stage een belangrijk element om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

- De Commissie Diversiteit vraagt om sterk in te zetten op de bestaande transitietrajecten onderwijs-werk van GTB en de GOB's voor jongeren met een beperking (uit het BuSO, maar ook jongeren met een chronische aandoening in het reguliere onderwijs, zie ook: (Defloor, Pieters, Rommel, Sergooris, Vyncke, & Wouters, 2/2015) (►31). Via deze trajecten wordt aan leerlingen gedurende hun laatste schooljaar een leertraject met betrekking tot de arbeidsmarkt aangeboden. Tegelijkertijd worden de leidinggevenden in deze ondernemingen en organisaties gecoacht met het oog op een optimale inzet van de jongeren. Voor jongeren met een beperking is een continue begeleiding bij de overgang van de schoolse context naar de arbeidsmarkt van groot belang. Het plots wegvallen van de zorg en omkadering die de schoolse omgeving biedt kan immers nefast zijn wanneer zij stappen naar werk zetten. Bovendien is het belangrijk dat de expertise over de competenties van deze jongeren waarover het onderwijs beschikt direct wordt aangewend in de begeleiding bij het zoeken naar een passende job. De competenties waar deze jongeren over beschikken moeten ook duidelijk naar voren worden gebracht ten aanzien van potentiële werkgevers. De bestaande transitietrajecten onderwijs-werk van GTB en de GOB's zijn daarvoor een belangrijk instrument en moeten ook beter bekend worden gemaakt. GOB's kunnen bovendien een belangrijke meerwaarde bieden op het vlak van opleidingen en stages op maat en gespecialiseerde sollicitatietraining (►27).

2.3 Stimuleer transities naar werk vanuit een uitkeringsstatuut

In een recente enquête van het Vlaams Patiëntenplatform geeft meer dan driekwart van de niet-werkende respondenten aan dat ze graag (terug) aan het werk willen.¹⁹ Dat resultaat geeft een duidelijke indicatie dat een grote groep van personen met een chronische aandoening toch (terug) actief wil worden op de arbeidsmarkt. Ook is er een belangrijke groep van personen die in de een of andere vorm een specifiek vervangingsinkomen op basis van gezondheidsbeperkingen ontvangen maar op basis van hun fysieke en/of mentale gezondheidstoestand in staat en bereid zijn om te gaan werken maar heel wat drempels ervaren op hun weg naar de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om deze groep te stimuleren en ondersteunen bij het zetten van stappen naar werk. In het Vlaamse regeerakkoord 2014-2019 stelt de Vlaamse regering dat ze de latente arbeidsreserve wil aanspreken, onder meer de groep van inactieven als gevolg van een (tijdelijke) ziekte. De Commissie Diversiteit verwijst hierbij naar haar [advies over inactiviteitsvallen voor personen met een \(indicatie van\) arbeidshandicap](#) (15 januari 2015) en onderstreept volgende prioriteiten om inactiviteitsvallen voor personen die vanuit een uitkeringsstatuut terug stappen naar werk willen zetten zoveel mogelijk te vermijden:

- Er moeten duidelijke stappen vooruit worden gezet in het informeren van personen met een arbeidshandicap over de mogelijke gevolgen van het zetten van stappen naar werk (inclusief zelfstandige activiteit). Correcte en duidelijke informatie moet meer zekerheid bieden en een stimulans vormen om (terug) aan het werk te gaan. De regelgeving wordt als

¹⁹

http://vlaampatiëntenplatform.be/plugin/ckfinder/userfiles/files/2014_06_19%20Rapport%20Survey%20Werkgelegenheid.pdf

zeer complex ervaren en de mogelijkheden en gevolgen van (her)tewerkstelling zijn sterk afhankelijk van de individuele situatie van de persoon in kwestie (statuut, gezinssituatie, ...). Daarom is telkens een individuele aanpak vereist. De Commissie Diversiteit vraagt om breed in te zetten op het voorzien van duidelijke informatie voor zowel de betrokken personen met een arbeidshandicap als andere belangrijke stakeholders, zoals trajectbemiddelaars en adviserend geneesheren (► 32).

- Het gebruik van de mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting moeten zoveel mogelijk worden gestimuleerd als opstap naar het volledig hervatten van het werk, in combinatie met het realistisch omgaan met het feit dat voor sommige mensen door de gezondheidsproblemen nooit meer mogelijk zal zijn om terug fulltime aan het werk te gaan. Het is belangrijk om zowel de personen met een arbeidsbeperking als de (potentiële) werkgevers en andere belangrijke stakeholders (o.a. adviserend geneesheren, trajectbemiddelaars, behandelend geneesheren) daarover duidelijk te informeren (► 33).
- Voor personen met een arbeidshandicap die beroep doen op een uitkering (zoals inkomensvervangende tegemoetkoming of de ziekte- en invaliditeitsuitkering) is er een gebrek aan goede combinatiemogelijkheden met het uitvoeren van een zelfstandige activiteit. Zowel de overgang vanuit de uitkeringsstelsels naar het zelfstandig ondernemerschap als de terugkeermogelijkheden indien de zelfstandige activiteit niet succesvol of haalbaar blijkt, zijn niet optimaal geregeld. De commissie verwijst hiervoor naar het advies over ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap (9 juni 2010) en dringt aan op een betere aansluiting tussen deze stelsels (► 34).
- De samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV over de organisatie en uitvoering van begeleidingstrajecten naar werk voor werknemers of zelfstandigen die door een medische problematiek niet meer in staat zijn om hun vorige job uit te oefenen moet verder worden verstrekt. De Commissie Diversiteit vraagt om de middelen die de VDAB via het RIZIV verwerft blijvend in te zetten voor deze doelgroep. De samenwerking tussen Werk en Gezondheidszorg kan verder worden geïmplementeerd en vereenvoudigd via een raamcontract dat maximale inzet van alle betrokkenen faciliteert. (► 35)
- Op federaal niveau worden ten laatste 3 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid re-integratieplannen voorzien. Het is belangrijk dat de VDAB daarover afstemt met het RIZIV en de ziekenfondsen (► 36). De federale overheid moet de rollen van de adviserend-geneesheer, de preventie-adviseur, de arbeidsgeneesheer en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk verder uitklaren
- De Vlaamse overheid moet de nodige middelen voor de trajectbegeleiding en subsidies voor arbeidszorg-werkvloeren voorzien (► 38).

Het is belangrijk dat drempels die personen die erkend arbeidsongeschikt zijn ervaren bij het zetten van stappen naar werk verder worden gedetecteerd en weggewerkt (► 39).

2.4 Werk aan loopbaanondersteuning (advies, begeleiding en bemiddeling) op maat van werkenden en werkzoekenden met een arbeidsbeperking

2.4.1 Op weg naar ondersteuning doorheen de ganse loopbaan

Om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier te verhogen moet er werk worden gemaakt van een systeem van ondersteuning op maat doorheen de ganse loopbaan. Het kan dan gaan om (een combinatie van) de bestaande systemen van jobcoaching, (gespecialiseerde) klassieke loopbaanbegeleiding, persoonlijke assistentie op de werkvloer, bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's), ... Deze vorm van ondersteuning is niet steeds voor elke persoon met een arbeidsbeperking en niet steeds op elk moment doorheen de loopbaan van deze personen nodig. Dat is het principe van maatwerk. 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 transitie momenten 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 Diversiteit ziet volgende belangrijke acties om verder werk te maken van ondersteuning op maat gedurende de ganse loopbaan voor personen met een arbeidsbeperking:

- Loopbaanbegeleiding wordt door personen met een arbeidsbeperking niet enkel ingezet voor het plannen van de eigen loopbaan maar vooral om de huidige tewerkstelling te behouden en/of werkbaar te houden. Het is daardoor een belangrijk preventief instrument voor deze doelgroep. Op basis van het ESF-project verlengde tijdsduur blijkt het aantal werknemers en zelfstandigen dat gebruik maakt van loopbaanbegeleiding binnen het systeem van de loopbaancheques over het algemeen met 54% is gestegen. Personen met een arbeidshandicap vinden in het nieuwe systeem echter veel minder de weg naar loopbaanbegeleiding dan in het vorige systeem: het bereik van deze groep daalde van 7,6% (460 personen) naar 2,3% (209 personen). De Commissie Diversiteit vraagt naar maatregelen om dit te keren. Een goede communicatie naar de doelgroep is belangrijk, maar de commissie vraagt ook de mogelijke drempels voor loopbaanbegeleiding voor personen met een arbeidshandicap te onderzoeken en weg te werken. Voor deze doelgroep is een geïntegreerde en gespecialiseerde aanpak van loopbaanvraagstukken cruciaal. Bovendien blijft het voor personen met een arbeidshandicap nuttig om een langere loopbaanbegeleiding te voorzien en zou de verlengde tijdsduur voor deze doelgroep best behouden blijven. (► 41)
- Voor personen met een arbeidsbeperking die een meer continue ondersteuning nodig hebben tijdens hun loopbaan moet jobcoaching over een langere periode dan de huidige 6 maanden mogelijk worden gemaakt (zie ook: (Defloor, Pieters, Rommel, Sergooris, Vyncke, & Wouters, 2/2015)) (► 42),
- Voor personen met een arbeidsbeperking moet jobcoaching verder worden uitgewerkt tot een flexibele pop-up interventie die ondersteuning tijdens de loopbaan mogelijk maakt wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld bij scharniermomenten tijdens de loopbaan (► 43),
- Het beleidsdomein Welzijn gaat na of persoonlijke ondersteuning en assistentie op de werkvloer kan bijdragen aan de participatie van werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap (► 44).

2.4.2 Uitbouw van een trajectbegeleiding en bemiddeling gedurende de loopbaan

Begeleiding doorheen gans de loopbaan

Personen met een arbeidsbeperking ervaren gespecialiseerde ondersteuning vaak als fragmentair. Het ontbreekt soms nog aan vlotte overgangen en een duidelijke regie. Door de huidige spreiding van de gespecialiseerde dienstverlening over verschillende organisaties raken de betrokken personen soms het spoor bijster. De Commissie Diversiteit pleit voor een gecentraliseerd aanspreekpunt doorheen de (gespecialiseerde) dienstverlening. Centralisatie moet daarbij uit twee elementen bestaan, namelijk een centraal aanspreekpunt bij het schakelen tussen de verschillende (gespecialiseerde) dienstverleners bij een traject naar werk alsook een centraal aanspreekpunt doorheen de gehele loopbaan bij transitie- of scharniermomenten. Voor de Commissie Diversiteit vormt 'Mijn Loopbaan' als centraal dossier daarin een belangrijk instrument. De commissie pleit ervoor dat zoveel mogelijk trajectbemiddelaars (bv. ook centra voor loopbaanbegeleiding) input leveren in dit dossier. (► 46)

Daarnaast moet de VDAB uiteraard blijvend inzetten op de begeleiding van personen met een arbeidsbeperking voor wie gespecialiseerde begeleiding niet noodzakelijk is (► 47).

In het kader van begeleiding doorheen de hele loopbaan willen we dat er ook werk wordt gemaakt van het individuele luik van maatwerk (zie onderdeel 2.1.2) (► 17).

Concretisering van de geïntegreerde visie op trajectbegeleiding

De Commissie Diversiteit pleit ervoor dat er (verder) werk wordt gemaakt van een geïntegreerde gezamenlijke visie op trajectbegeleiding, door VDAB, GTB en GOB's, in overleg met het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte & Arbeid. Een verdere verfijning van de samenwerkingsafspraken tussen GTB en de GOB's (en VDAB) blijft noodzakelijk (► 48).

2.4.3 Levenslang leren als deel van een duurzame loopbaan

Beroepsopleidingen

Voor personen met een arbeidsbeperking die een reguliere beroepsopleiding volgen zijn aangepaste ondersteuningsmogelijkheden noodzakelijk. VDAB, FeGOB en andere betrokken partners moeten hier verder op inzetten en de bestaande ondersteuningsmodellen verder uitwerken. Het thema beroepsopleiding moet dan ook opgenomen worden in het structureel overleg tussen de VDAB en de gespecialiseerde sector. Dit moet ervoor zorgen dat meer personen met een arbeidsbeperking een reguliere beroepsopleiding (kunnen) volgen. (► 53)(► 54)

Optimaal inzetten van de Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO)

Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO) is een variant op de IBO die specifiek gericht is op personen met een indicatie van arbeidshandicap. Via dit systeem kan de werkgevers, samen met VDAB, een werkzoekende met een arbeidshandicap opleiden op de werkvloer gedurende maximaal een jaar. Tijdens die periode betaalt de werkgever geen loon,

RSZ of productiviteitspremie²⁰. Na de opleiding neemt de werkgever de werkzoekende in dienst met een arbeidscontract van bepaalde of onbepaalde duur, voor minstens een gelijke periode als de periode van de opleiding. Het typische aan een GIBO is dat wordt ingezet op voldoende gespecialiseerde begeleiding op de werkvloer voor de betrokken persoon met een arbeidshandicap.

Op dit ogenblik kan de gespecialiseerde begeleiding enkel door een GOB gebeuren. Dat maakt het inzetten van deze maatregel bij een werkgever afhankelijk van de beschikbaarheid van deze begeleiding door één bepaalde dienst. Gespecialiseerde begeleiding vergt specialistische kennis om werkgever en werkzoekende te begeleiden rond de effecten van een specifieke beperking en om tools en oplossingen aan te reiken. De Commissie Diversiteit vraagt om te onderzoeken op welke manier er bij het inzetten van een GIBO ook kwaliteitsvolle en voldoende gespecialiseerde begeleiding kan worden voorzien naast de GOB's (► 56).

Op heden is een GIBO niet mogelijk binnen de Vlaamse overheid. In het advies over het gelijkheids- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid 2015 (SERV/Commissie Diversiteit, 8 december 2014) vroegen de SERV en de Commissie Diversiteit reeds: *'Maak een Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO) effectief mogelijk binnen de Vlaamse overheid door in het Vlaams personeelsstatuut de mogelijkheid te voorzien om personen met een arbeidshandicap na een GIBO-stage meteen aan te werven zonder vergelijkende selectie.'*

CVO-opleidingen

Binnen het volwassenenonderwijs kadert het grootste deel van het onderwijs aan geschoolde volwassenen binnen het levenslang leren in de centra voor volwassenenonderwijs (CVO's). Volwassenen die als ondernemer willen starten en een opleiding willen of moeten volgen, komen vaak terecht bij een CVO of bij SYNTRA Vlaanderen, het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming. De opleidingen binnen de CVO's en SYNTRA Vlaanderen moeten dan ook toegankelijk zijn, in de ruime betekenis van het woord, voor alle personen met een arbeidsbeperking (zie advies over ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap (Commissie Diversiteit, 9 juni 2010)). Binnen het departement Onderwijs moet worden voorzien in opbouw van expertise rond inclusief onderwijs, ook voor volwassenen met een arbeidsbeperking. De Commissie Diversiteit pleit voor een brede basistoegankelijkheid van deze opleidingen, bijvoorbeeld toegankelijkheid van gebouwen, kostprijs, cursusmateriaal, ... (zie ook: (Defloor, Pieters, Rommel, Sergooris, Vyncke, & Wouters, 2/2015)) (► 59)

2.4.4 Ondersteuning van zelfstandigen met een arbeidsbeperking

Personen met een arbeidsbeperking die willen starten als ondernemer kunnen, net als iedereen, op verschillende plaatsen terecht voor informatie en ondersteuning, o.a. bij het Agentschap Ondernemen, de ondernemingslokketten, lokale, provinciale en regionale diensten, loopbaandienstverlenings- en loopbaanbegeleidingsinstanties en ondernemersorganisaties. Om deze ondersteuning voldoende af te stemmen op de noden van personen met een beperking is het belangrijk dat deze organisaties werk maken van bewustwording rond personen met een arbeidsbeperking doorheen hun organisatie, in de dienstverlening en (blijven) inzetten op het bieden van ondersteuning op maat. Er moet voldoende aandacht gaan naar de toegankelijkheid

²⁰ Bij een IBO betaalt de werkgever wel een productiviteitspremie.

van de gebouwen en de informatie (► 60). Deze organisaties moeten zelf ook (verder) werk maken van de uitbouw van een diversiteitsbeleid in de eigen organisatie (► 61). De commissie verwijst hierbij naar haar advies over ondernemerschap bij kansengroepen (Commissie Diversiteit, 9 juni 2010)

Het is belangrijk dat ook personen met een arbeidshandicap die starten als ondernemer beroep kunnen doen op ondersteuning doorheen hun gehele loopbaan als ondernemer en niet enkel bij de start. Er moet ook voldoende aandacht zijn voor (het bereik van ondernemers met een arbeidsbeperking in ondersteuning bij) nazorg, levenslang leren, de combinatie werk en privé, ondersteuning bij moeilijkheden, overname, opvolging en eventueel stopzetting (► 60).

2.5 Goede ondersteuning van werkgevers bij tewerkstelling van persoon met arbeidsbeperking

Om voldoende arbeidskansen voor personen met een beperking op de reguliere arbeidsmarkt te realiseren, mag aandacht voor de ondersteuning van werkgevers die deze personen te werk willen stellen niet ontbreken. De Commissie Diversiteit vraagt algemeen dat de VDAB, samen met zijn partners en met de centrale stakeholders (werkgevers, vakbonden en gebruikersorganisaties), werk maakt van de uitbouw van een kwalitatieve dienstverlening aan werkgevers die personen uit de kansengroepen willen tewerkstellen (► 62).

Sensibiliseringsacties, zoals de jaarlijkse Duoday waarop diverse werkgevers mee een positief signaal geven, kunnen een belangrijke bijdrage leveren. Daarnaast is er nood aan informatie over de mogelijkheden van ondersteuning en het stimuleren van werkgevers om er gebruik van te maken. Het blijkt voor werkgevers bijvoorbeeld niet evident te weten hoe te reageren op een werknemer/werkzoekende die een aanpassing vraagt (Keunen, van Damme, & Cuypers, 2015). Vaak wordt er gedacht dat redelijke aanpassingen een belangrijke investering vergen. Redelijke aanpassingen kunnen verschillende vormen aannemen, zoals specifieke uitrusting op de werkplek, aanpassing van het arbeidsritme of aanpassing van de taakverdeling. Uit een Amerikaans onderzoek blijkt dat de kostprijs van een doeltreffende aanpassing slechts uitzonderlijk meer dan 500 dollar bedraagt (Keunen, van Damme, & Cuypers, 2015). Het is belangrijk dat werkgevers hiervoor op ondersteuning kunnen rekenen. Ze moeten beroep kunnen doen op een vlot toegankelijk totaalpakket van deskundige informatie en ondersteuning bij selectie, aanwerving, tewerkstelling en retentie van personen met een arbeidsbeperking, en dat via één aanspreekpunt. De Commissie Diversiteit pleitte reeds meermaals voor de uitbouw van *disability management* (DM) in de bedrijven en organisaties in Vlaanderen (Commissie Diversiteit, 15 januari 2015) (Commissie Diversiteit, 2012) (Commissie Diversiteit, 18 mei 2011). Op het vlak van aan het werk houden en re-integreren van personen met een (al dan niet verworven) handicap of chronische ziekte, inclusief verkeersslachtoffers, blijft nog heel wat winst te boeken. Ondernemingen en organisaties dienen ondersteund te worden bij het ontwikkelen van een eigen *disability management* beleid en het professioneel begeleiden van individuele cases. (► 63) (► 64)

3 Bijkomende aandachtspunten

3.1 De voorbeeldrol van de Vlaamse overheid als werkgever²¹

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid heeft tot doel evenredige participatie en gelijke kansen binnen het personeelsbestand te realiseren. In 2013 werkten er 1,3% personen met een arbeidshandicap bij de Vlaamse overheid. Daarmee is het streefcijfer van 3% een erg grote uitdaging en is de samenstelling van het personeel van de Vlaamse overheid nog ver verwijderd van een afspiegeling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen. In hun jaarlijks [advies op het gelijkekansen- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid](#) riepen de SERV en de Commissie Diversiteit (8 december 2014) op tot dringende acties om voor personen met een arbeidshandicap een kentering teweeg te brengen. We verwijzen hier naar de aanbevelingen in dat advies (► 65).

De Commissie Diversiteit vraagt in deze actielijst dat de Vlaamse overheid inzet op versnelde aanwerving van personen met een arbeidshandicap. Om de instroom van deze doelgroep te bevorderen vraagt de Commissie Diversiteit dat elk beleidsdomein zich ertoe verplicht om ten volle gebruik te maken van de mogelijkheden om 1% van de betrekkingen voor te behouden voor de doelgroep beschreven in het VPS (► 66). Daarnaast zijn goede retentiemaatregelen om mensen op een duurzame manier aan het werk te houden cruciaal.

3.2 Loopbaan- en diversiteitsbeleid als een belangrijk kader

Uit recente cijfers blijkt dat er nog steeds een grote kloof is tussen de gemiddelde arbeidsdeelname in Vlaanderen en de arbeidsdeelname van de kansengroepen, waaronder personen met een arbeidshandicap. In de recente adviezen over het Vlaams loopbaan- en diversiteitsbeleid (EAD) (2 juni 2015) (28 september 2015) wees de Commissie Diversiteit er op dat het Vlaams arbeidsmarktbeleid zich niet mag beperken tot het competentiebeleid maar dat ook een loopbaan- en diversiteitsbeleid, met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streefdoel, nu en in de toekomst noodzakelijk blijft. Op basis van de conceptnota inzake het EAD-beleid wijst de Commissie Diversiteit er op dat er naast het ondersteunen en zichtbaar maken van competenties en het vraaggestuurd ondersteunen van een strategisch HR-beleid op ondernemingsniveau nood is aan: de aanpak van structurele drempels die verhinderen dat de talenten van bepaalde groepen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt; sensibilisering en toeleiding van ondernemingen en organisaties die de weg naar de voorziene vraaggestuurde ondersteuning niet vinden; het creëren van draagvlak bij bedrijven en organisaties, werknemers, andere collega-werknemers op de werkvloer, vakbonden, sectoren, de ruime arbeidsmarkt en de maatschappij; een ruimere focus dan activering van niet-werkende

²¹ 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;”

werkzoekenden. Om de ervaringsdeskundigheid van de betrokken stakeholders mee te nemen in de uitbouw van het beleid is beleidsparticipatie bovendien een cruciaal element.

4 Actielijst arbeidsbeperking 2020

Nr.	Actie	Regie/uitvoerder
1	Vlaanderen volgt, in overleg met alle stakeholders, actief de adviezen en ontwikkelingen in het kader van het internationaal VN-verdrag voor de rechten van Personen met een Handicap op.	minister van Werk, minister van Sociale Economie, minister van Welzijn
Model participatieladder verder uitwerken en versterken		
2	Het model van de participatieladder wordt verder uitwerkt en/of versterkt om alle vormen van tewerkstelling hierop een plaats en een perspectief te geven.	minister van Werk, minister van Sociale Economie, minister van Welzijn
3	Goede praktijken rond redelijke aanpassingen en het gebruik van integratieprotocollen daarbij worden gebundeld en verspreid naar reguliere werkgevers	minister van Werk
4	Het integratieprotocol krijgt een plaats in de ontwikkeling van persoonlijke ontwikkelingsplannen voor personen met een arbeidshandicap bij alle werkgevers	minister van Werk
5	VDAB stelt in zijn communicatie bij de start van de VOP voor om samen met de werkgever en de betrokken persoon met een arbeidshandicap een integratieprotocol op te maken.	minister van Werk , VDAB
6	Waar van toepassing, wordt het gebruik van het integratieprotocol zoveel mogelijk geïntegreerd in de documenten in kader van re-integratietrajecten. Ook in het kader van voltijdse werkhervatting of in situaties waarin de werknemer niet ziek is gevallen blijft het integratieprotocol een zinvol instrument.	minister van Werk
7	De VOP wordt verder geoptimaliseerd door een systeem uit te werken waarbij de VOP ook tijdelijk kan worden toegekend, bijvoorbeeld voor personen met ernstige maar tijdelijke gezondheidsproblemen. Maar ook door de toepassing van de VOP mogelijk te maken bij de Vlaamse en federale overheid, alsook bij de lokale overheden voor aanwervingen die voor 2008 zijn gebeurd. Een verhoogde VOP wordt ook voor zelfstandigen mogelijk gemaakt.	minister van Werk, minister van Bestuurszaken
8	De VOP voor zelfstandigen wordt actief gepromoot, onder meer door organisaties die zich specifiek richten	minister van Werk

Actielijst arbeidsbeperking 2020

	op (startende) ondernemers, zoals het Agentschap Ondernemen, de ondernemingsloketten, ondernemingsorganisaties, enzovoort.	
9	De VOP voor zelfstandigen wordt sneller toegankelijk gemaakt, zowel in hoofd- als in bijberoep.	minister van Werk
10	Waar noodzakelijk, wordt ondersteuning via tolkuren mogelijk voor meer dan 20% van de werktijd.	minister van Werk
11	Er komt een actieplan "Toegankelijk en flexibel openbaar vervoer" in het kader van woon-werkverplaatsingen	minister van Mobiliteit minister van Werk
12	Het verschil tussen de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen moet in de federale regelgeving worden weggewerkt, zodat iedere doelgroepwerknemer ook in de praktijk in alle maatwerkbedrijven terecht kan	
13	Er worden voldoende middelen voorzien om de wachtlijsten in de maatwerkbedrijven weg te werken	minister van Sociale Economie
14	Maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen richten zich expliciet op aangepast werk voor de doelgroep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt	minister van Sociale Economie
15	De VDAB leidt doelgroepwerknemers voldoende snel toe naar maatwerkbedrijven.	minister van Werk, VDAB
16	Er wordt geëvalueerd of het toebedelen van plaatsen voor doelgroepwerknemers aan maatwerkbedrijven via een jaarlijkse frequentie voldoende is om bij nieuwe opdrachten snel doelgroepwerknemer te kunnen toeleiden.	minister van Sociale Economie
17	Het individueel maatwerk wordt concreet uitgewerkt en effectief ingevoerd. Het individuele luik maatwerk voorziet in de mogelijkheid van langdurige ondersteuning en begeleiding op de werkvloer waar nodig. Het sluit daarbij aan bij het collectieve luik.	minister van Werk
18	Reguliere ondernemingen en organisaties worden via een brede informatie- en sensibiliseringscampagne aangezet om werk te maken van individueel maatwerk.	minister van Sociale Economie minister van Werk
19	Bestaande enclaves evolueren naar individueel maatwerk.	minister van Sociale Economie
20	De Vlaamse overheid maakt werk van individueel maatwerk en voorziet op die manier in regulier werk voor personen met een arbeidsbeperking	minister van Bestuurszaken

Actielijst arbeidsbeperking 2020

21	De Vlaamse regering geeft uitvoering aan het decreet werk-welzijn.	minister van Werk minister van Welzijn
22	De activerende begeleiding van personen met een (grote) psychische kwetsbaarheid wordt, verder bouwend op de ervaringen binnen de TAZ(bis) en de doorstroomtrajecten arbeidszorg die binnen de sociale economie hebben gelopen (DAZ), opgenomen in het reguliere aanbod van de VDAB binnen de ontwikkelingen van het Sluitend Maatpak +.	minister van Werk
23	Er komt reflectie en debat over de prangende problematiek van niet-toeleidbaren binnen de huidige methodieken. Er wordt constructief naar oplossingen gezocht voor een menswaardige toeleiding naar andere statuten en begeleidingsvormen voor personen die niet terecht kunnen in het huidige aanbod (trede 3 van de participatieladder) en naar mogelijkheden om meer ruimte en kansen te creëren voor deze doelgroep op de arbeidsmarkt.	minister van Werk, minister van Sociale Economie, minister van Welzijn
Verstrek transitie naar werk vanuit onderwijs		
24	Het onderwijs zet verder in op het voorzien van redelijke aanpassingen voor leerlingen en studenten met een handicap of chronische ziekte.	minister van Onderwijs
25	Leerlingen of studenten met een beperking krijgen voldoende ondersteuning en begeleiding in het matchen van hun mogelijkheden en ambities, zowel in hun studiekeuze als hun loopbaanplanning. Stages en werkervaring leveren daarbij een belangrijke bijdrage.	minister van Onderwijs
26	Er komt voldoende aandacht voor leerlingen met een beperking bij de actualisering van het Actieplan Ondernemend Onderwijs.	minister van Onderwijs
27	De expertise uit het buitengewoon onderwijs en in de GOB's wordt op een meer doorgedreven manier ingezet bij de ondersteuning en begeleiding van de leerlingen zelf, de scholen en leerkrachten en de werkgevers bij stages	minister van Onderwijs
28	De minister van Onderwijs en de minister van Werk ontwikkelen samen een kader voor het voorzien en financieren van redelijke aanpassingen bij stages in bedrijven voor leerlingen en studenten met een handicap of chronische ziekte. De redelijke aanpassingen kunnen daarbij gezien worden als een voorafname op bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's).	minister van Onderwijs, minister van Werk

Actielijst arbeidsbeperking 2020

29	De alternerende beroepsopleiding (ABO-jaar) maakt voor leerlingen uit opleidingsvorm 3 van het BuSO, als extra zesde jaar, deel uit van de leerplicht. Dit veronderstelt ook een consequente uitbouw van de alternerende beroepsopleiding in alle scholen van het bijzonder onderwijs.	minister van Onderwijs
30	Het mogelijke tekort aan stageplaatsen voor BuSO-leerlingen uit opleidingsvorm 2 wordt onderzocht en indien nodig wordt een oplossing voorzien.	minister van Onderwijs
31	Er wordt sterk ingezet op de bestaande transitietrajecten onderwijs-werk van GTB en de GOB's voor jongeren uit het BuSO en jongeren met een chronische aandoening.	minister van Werk
Stimuleer transities naar werk vanuit uitkeringsstatuut		
32	Er wordt breed ingezet op het informeren van zowel de betrokken personen met een arbeidsbeperking als andere belangrijke stakeholders (zoals trajectbemiddelaars en adviserend geneesheren) over de (financiële) gevolgen van het opnemen van een baan. Zie advies inactiviteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap	minister van Werk, VDAB, GTB, ...
33	Het gebruik van de bestaande mogelijkheden inzake gedeeltelijke werkhervatting als opstap naar het volledig hervatten van het werk, in combinatie met het realistisch omgaan met het feit dat voor sommige mensen door de gezondheidsproblemen nooit meer mogelijk zal zijn om terug fulltime aan het werk te gaan, wordt gestimuleerd. (Potentiële) werkgevers en werknemers worden over de mogelijkheden geïnformeerd. Zie advies inactiviteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap	minister van Werk , VDAB, GTB
34	Voor personen met een arbeidshandicap die beroep doen op een uitkering (zoals inkomensvervangende tegemoetkoming of de ziekte- en invaliditeitsuitkering) worden er betere combinatiemogelijkheden met het uitvoeren van een zelfstandige activiteit uitgewerkt.	minister van Werk
35	De samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB, GTB, de ziekenfondsen en het RIZIV over de organisaties en uitvoering van begeleidingstrajecten naar werk voor werknemers of zelfstandigen die door een medische problematiek niet meer in staat zijn hun vorige job uit te oefenen, wordt verder versterkt. VDAB zet de middelen, die ze via deze overeenkomst van het RIZIV verwerft, blijvend in voor de doelgroep. De samenwerking wordt verder geïmplementeerd en vereenvoudigd via een raamcontract dat maximale inzet van alle betrokkenen faciliteert.	minister van Werk, VDAB, GTB

Actielijst arbeidsbeperking 2020

	Zie advies inactiviteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap	
36	De VDAB stemt af met het RIZIV en de ziekenfondsen rond de re-integratietrajecten voor personen met een ZIV-uitkering die voorzien zijn door de federale overheid. Zie advies inactiviteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap	VDAB
37	De Vlaamse aanpak inzake activering van personen met een ziekte-uitkering en de regelgeving inzake arbeidsrecht worden sterker op elkaar afgestemd . In het advies inactiviteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap geeft de Commissie Diversiteit een aantal concrete aanzetten daartoe.	minister van Werk
38	De Vlaamse overheid voorziet middelen voor de trajectbegeleiding en subsidies voor arbeidszorg-werkvloeren.	minister van Werk, minister van Welzijn
39	Het is belangrijk dat drempels die personen die erkend arbeidsongeschikt zijn ervaren bij het zetten van stappen naar werk verder worden gedetecteerd en weggewerkt	VDAB, GTB
Loopbaanondersteuning op maat van werkzoekenden en werkenden met een arbeidsbeperking		
40	Loopbaanzekerheid in plaats van jobzekerheid wordt het vertrekpunt. Er moet een snelle transitie mogelijk zijn tussen sociale zekerheidsstatuut voor werknemers en zelfstandigen.	
41	Personen met een arbeidsbeperking vinden veel minder de weg naar loopbaanbegeleiding. Er moeten maatregelen komen om dit te keren door mogelijke drempels te onderzoeken en weg te werken. Voor deze doelgroep blijft het nuttig om een langere loopbaanbegeleiding te voorzien en zou de verlengde tijdsduur voor deze doelgroep inzake loopbaanbegeleiding best behouden blijven.	minister van Werk
42	Voor personen met een beperking die een meer continue ondersteuning tijdens hun loopbaan nodig hebben wordt jobcoaching over een langere periode dan de huidige 6 maanden mogelijk	minister van Werk
43	Voor personen met een beperking wordt jobcoaching verder uitgewerkt als een soort pop-up interventie die ondersteuning op momenten tijdens de loopbaan waarop het noodzakelijk is mogelijk maakt	minister van Werk
44	De minister van Welzijn onderzoekt of persoonlijke ondersteuning en assistentie op de werkvloer kan bijdragen aan de participatie van werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap.	minister van Welzijn

Actielijst arbeidsbeperking 2020

45	Loopbaanondersteuning, zoals jobcoaching (waarbij er een verband is met disability case management), moet ook ingezet worden als preventieve maatregel om inactiviteit te vermijden	minister van Werk
46	Er komt een duidelijke regierol en centraal aanspreekpunt doorheen de gespecialiseerde dienstverlening. Dat impliceert een centraal aanspreekpunt zowel bij het schakelen tussen de verschillende (gespecialiseerde) dienstverleners bij eenzelfde traject naar werk, alsook doorheen de gehele loopbaan bij transitie- of scharniermomenten. 'Mijn Loopbaan' moet daarbij als centraal dossier een belangrijk instrument vormen waarin zoveel mogelijk trajectbemiddelaars input leveren.	minister van Werk, VDAB
47	De VDAB zet blijvend in op de begeleiding van personen met een arbeidsbeperking voor wie gespecialiseerde begeleiding niet noodzakelijk is.	VDAB
48	VDAB, GTB en GOB's maken, in overleg met het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte & Arbeid, (verder) werk van een geïntegreerde gezamenlijke visie op trajectbegeleiding. Een verdere verfijning van de samenwerkingsafspraken tussen GTB en GOB's (en VDAB) blijft noodzakelijk.	VDAB, GTB, GOB's, Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte & Arbeid
49	Er komt een actieplan "Toegankelijkheid gebouwen en dienstverlening", in het bijzonder voor VDAB, GTB en ondernemersorganisaties (voor zelfstandigen met een handicap).	VDAB, GTB en organisaties gericht op ondernemers
50	De ontwikkeling van een open kennisnetwerk arbeidshandicap blijft belangrijk. Sensibilisering van privé-werkgevers is een interessant speerpunt.	VDAB
51	VDAB versterkt de samenwerking (in tweede lijn) met werkgeversorganisaties, sociale secretariaten, werknemersorganisaties en zelforganisaties	VDAB
52	De VDAB promoot de Servicelijn als eerste bron van info voor alle vragen rond werk (en dit zowel voor werkgever, werkzoekende als werknemer).	VDAB
53	VDAB, FEGOB en andere betrokken partners zetten verder in op aangepaste ondersteuningsmogelijkheden voor personen met een arbeidsbeperking die een reguliere beroepsopleiding volgen. Ze werken de ondersteuningsmodellen hieromtrent verder uit.	VDAB, FeGOB
54	De competentiecentra van de VDAB zijn (materieel en immaterieel) volledig toegankelijk voor iedere persoon met een arbeidsbeperking.	VDAB

Actielijst arbeidsbeperking 2020

55	De Commissie Diversiteit vraagt om bij (hervormingen van) het beleid inzake leren gericht op werken (werkplekleren, duaal leren, beroepsopleiding, ...) steeds voldoende aandacht te hebben voor de mogelijke impact voor personen met een arbeidsbeperking. Deze vormen van leren moeten ook voor deze doelgroep bijdragen tot een betere arbeidsmarktpositie. Deze thematiek moet mee opgenomen worden in het structureel overleg tussen de VDAB en de gespecialiseerde sector.	VDAB
56	Er wordt onderzocht op welke manier er bij het inzetten van een GIBO ook kwaliteitsvolle begeleiding kan worden voorzien naast de GOB's	minister van Werk
57	Voor anderstaligen die omwille van beperkte leerbaarheid niet in staat zijn Nederlands te leren is een taalaanbod niet zinvol. Deze groep moet via extra begeleiding, ondersteuning op maakt, kansen krijgen op de werkvloer.	minister van Werk
58	Anderstaligen met voldoende leerbaarheid en met een arbeidsbeperking moeten, o.a. door in te zetten op redelijke aanpassingen, in het NT2-aanbod kunnen worden opgenomen.	minister van Onderwijs
59	Opleidingen binnen de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) moeten toegankelijk zijn voor personen met een beperking. Een brede basistoegankelijkheid gaat onder meer over de toegankelijkheid van gebouwen, de kostprijs, het cursusmateriaal, ...	minister van Onderwijs
60	Organisaties die zich richten op het informeren en ondersteunen van personen die willen starten als zelfstandige ondernemer stemmen deze informatie en ondersteuning voldoende af op de noden van personen met een beperking. Daarbij gaat ook voldoende aandacht naar toegankelijkheid van gebouwen en informatie. Zie advies ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap	minister van Werk
61	Organisaties die zich richten op het informeren en ondersteunen van personen die willen starten als zelfstandige ondernemer maken zelf ook (verder) werk van de uitbouw van een diversiteitsbeleid in de eigen organisatie. Zie advies ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap	minister van Werk
Goede ondersteuning werkgevers		

Actielijst arbeidsbeperking 2020

62	VDAB maakt, samen met zijn partners en met de centrale stakeholders (werkgevers, vakbonden en gebruikersorganisaties), werk van de uitbouw van een kwalitatieve dienstverlening aan werkgevers die personen uit de kansengroepen willen tewerkstellen.	minister van Werk ,VDAB
63	De VDAB zet centrale aanspreekpunten in verband met Disability Management op. Dat is een team van experts in de tweede lijn die consultants van de VDAB, de Servicelijn, de gespecialiseerde sector en derden ondersteunt bij specifieke vragen.	minister van Werk , VDAB
64	Alle soorten bedrijven en organisaties ontwikkelen een beleid inzake disability management.	minister van Werk
Voorbeeldrol van de Vlaamse overheid als werkgever		
65	De Vlaamse overheid maakt werk van dringende acties om een kentering teweeg te brengen in het bereiken van evenredige arbeidsdeelname van personen met een handicap of chronische ziekte. Zie advies Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015	minister van Bestuurszaken, Vlaams diversiteitsambtenaar
66	De Vlaamse overheid zet in op versnelde aanwerving van personen met een handicap of chronische ziekte. Daartoe verplicht elk beleidsdomein zich ertoe om ten volle gebruik te maken van de mogelijkheden om 1% van de betrekkingen voor te behouden voor de doelgroep beschreven in het VPS.	minister van Bestuurszaken, Vlaams diversiteitsambtenaar
Loopbaan- en diversiteitsbeleid als belangrijk kader		
67	De verplichting voor het bevorderen van diversiteit bij het onderwijspersoneel is opgenomen in het decreet EAD van 2002. Het decreet wordt uitgevoerd en daar wordt een actieplan voor opgemaakt.	minister van Onderwijs
68	De acties in het ABAD rond discriminatiebestrijding waarbij het accent wordt gelegd op redelijke aanpassing als vorm van discriminatie-bestrijding worden uitgevoerd.	minister van Werk
69	In de sectorconvenanten is er blijvende aandacht voor acties rond personen met een arbeidsbeperking	minister van Werk
70	Sociale partners, VDAB en gespecialiseerde sector samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid blijven overleggen rond de uitrol van de adviezen van de Commissie Diversiteit van de SERV	Sociale partners, VDAB, GTB, GOB's, Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte & Arbeid

Referenties

- Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2015). *Werkbaar werk bij werknemers met een arbeidshandicap. Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2013. Rapport.* Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Commissie Diversiteit. (15 januari 2015). *Advies Inactiviteitsvallen voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap.* Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (18 mei 2011). *Advies actielijst arbeidshandicap.* Brussel: SERV - Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2 juni 2015). *Advies Vlaams loopbaan- en diversiteitsbeleid.* Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2012). *Acties kansengroepen. 12 juni 2012.* Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (26 oktober 2015). *Advies werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap.* Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (28 september 2015). *Conceptnota EAD.* Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (9 juni 2010). *Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap.* Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Defloor, S., Pieters, D., Rommel, W., Sergooris, P., Vyncke, A., & Wouters, J. (2/2015). *Een lange, leuke loopbaan voor personen met een arbeidshandicap: een kwestie van krijgen en nemen. Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 148-155.*
- Keunen, S., van Damme, S., & Cuypers, D. (2015). *In welke mate bevordert het Vlaamse beleid de inclusie van personen met een handicap? Eindrapport.* . Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Samoy, E. (2015). *Handicap en Arbeid. Deel I: Definities en statistieken over arbeidsdeelname van mensen met een handicap in Vlaanderen. Update maart 2015.* Brussel: Departement WSE.
- SERV. (24 november 2014). *Advies beleidsnota Sociale Economie 2014-2019.* Brussel: SERV.
- SERV. (24 november 2014). *Advies beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2014-2019.* Brussel: SERV.
- SERV/Commissie Diversiteit. (8 december 2014). *Advies Gelijke kansen en diversiteit - plan 2015 Vlaamse overheid.* Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Soubron, M., Herremans, W., & Sels, L. (2013). *De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht.* Leuven: Steunpunt WSE.
- SVR. (2015). *Pact2020. Kernindicatorenmeting 2015.* Brussel: SVR.