



## Advies

# Werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap

Brussel, 8 oktober 2018

Advies op eigen initiatief  
Goedkeuring raad: 8 oktober 2018  
Contactpersoon: Nele Vanheeswijck [nvanheeswijck@serv.be](mailto:nvanheeswijck@serv.be)



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

**contactpersoon**

Nele Vanheeswijck  
nvanheeswijck@serv.be

**ons kenmerk**

COM\_DIV\_20181008\_werkbaarwerk\_ADV

**Brussel**

10 oktober 2018

## **Advies Werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap**

Mijnheer de minister

De Stichting Innovatie & Arbeid bracht, op basis van analyses van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016, de werkbaarheid van werknemers met een arbeidshandicap in kaart. Samen met dat rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid bezorgt de Commissie Diversiteit haar advies op eigen initiatief over werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap.

Hoogachtend

Pieter Kerremans

administrateur-generaal

Hans Maertens

voorzitter

# Inhoud

<b>Advies</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2 Werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap vandaag</b>	<b>8</b>
<b>3 Aanbevelingen</b>	<b>9</b>
3.1 Onderzoek hoe de BTOM's werkbaar werk versterken	9
3.2 Vertrek vanuit het loopbaandenken als ruimer kader	10
3.3 Stimuleer een HR-beleid met aandacht voor individuele noden én een aanpak op organisatieniveau	11
3.4 Enthousiasmeer personen met een arbeidshandicap om de stap naar betaalde arbeid te zetten	13
3.5 Deel knowhow en expertise rond werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie	13
3.6 Vertrek vanuit monitoring en onderzoek als stevige basis voor het beleid	14
3.6.1 Algemene aanpak rond monitoring en onderzoek	14
3.6.2 Monitoring en onderzoek rond grensoverschrijdend gedrag op het werk	14
3.6.3 Monitoring en onderzoek rond werkbaar werk bij ondernemers met een arbeidshandicap	15
3.6.4 Monitoring en onderzoek rond werkbaar werk en technologische vooruitgang	16

## Krachtlijnen

- De Commissie Diversiteit ziet de **bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen** (BTOM's) in eerste instantie als zeer belangrijke maatregelen om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen. **BTOM's kunnen ook ingezet worden in het kader van werkbaar werk**. De commissie vraagt dat de Stichting Innovatie en Arbeid in verder onderzoek naar werkbaar werk de impact van de BTOM's in het kader van werkbaar werk belicht.
- De Commissie Diversiteit vraagt om te werken aan een structurele aanpak die de arbeidsomstandigheden van personen met een arbeidshandicap bewaakt en die voorziet in een systeem van **ondersteuning op maat in transities naar werk en gedurende de ganse loopbaan**.
  - In het huidige beleid zijn er **reeds mogelijkheden**, o.a. via: **redelijke aanpassingen, supported employment en loopbaanbegeleiding**. De commissie vraagt om verder in te zetten op deze maatregelen.
  - Naast bestaande mogelijkheden wil de Commissie Diversiteit **ook wijzen op mogelijkheden die nog niet verworven zijn**. De commissie doelt hier bijvoorbeeld op het idee van een **loopbaanondersteuningspakket (LOP)** dat door de sociale partners werd voorgesteld in het banenpact.
- De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat ondernemingen en organisaties inzetten op **een HR-beleid dat vertrekt vanuit een focus op de talenten en competenties** van personen, los van een eventuele arbeidshandicap. Om werkbaar werk te faciliteren pleit zij er bovendien voor om :
  - Ondernemingen en organisaties te inspireren om hun HR-beleid zodanig vorm te geven dat er **ruimte is om tegemoet te komen aan individuele noden van personen**.
  - **Verder in te zetten op redelijke aanpassingen en hiertoe het gebruik van een afsprakenkader te stimuleren**. Redelijke aanpassingen zijn voor de commissie namelijk een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat er in de praktijk, aanpassingen op maat voorzien kunnen worden voor personen met een arbeidshandicap.
  - Naast een aanpak op individueel niveau ook in te zetten op **een aanpak op het niveau van teams en organisaties**. In deze context vraagt de commissie blijvend aandacht **voor preventie en welzijn op het werk**, een **goed disability-management/re-integratiebeleid op organisatieniveau** en het aanmoedigen en faciliteren van **deelname van personen met arbeidsbeperking aan bijscholing en bedrijfstraining**.
  - Om zo'n HR-beleid op organisatieniveau te kunnen realiseren is er volgens de Commissie Diversiteit nood aan een goed **flankerend beleid** waarbij de overheid kan tussenkomen met ondersteunende maatregelen.
- De Commissie Diversiteit vindt het ook belangrijk om de doelgroep te enthousiasmeren om de stap naar betaalde arbeid te zetten. Zij is daarom zeer positief over actie 11 uit het actieplan werkbaar werk om via een **zeer gerichte communicatiecampagne rond werkbaar werk** de positieve aspecten van werk in de kijker te plaatsen en breed te communiceren over het belang van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid. **De commissie vraagt om hierbij specifieke aandacht te hebben voor het bereik van personen met een arbeidshandicap**. Bovendien vraagt de commissie om meer bewustwording te creëren rond het **belang van levenslang leren**.

- ▀ De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat **nieuwe inzichten, kennis en goede voorbeelden inzake werkbaar werk, jobcarving, jobcrafting,... blijvend verzameld en zo breed mogelijk verspreid** worden onder ondernemingen, leidinggevendenden, preventieadviseurs e.d. Daarnaast vraagt de commissie dat er voor werknemers met een arbeidshandicap **een goed overzicht** gemaakt wordt van de maatregelen en mogelijkheden die bestaan om hun loopbaan werkbaar te maken en dat zij hier **gemakkelijk toegang** tot kunnen krijgen.
  
- ▀ De Commissie vraagt om blijvend in te zetten op **degelijke monitoring en onderzoek** en om dat te gebruiken als stevige basis voor het gevoerde beleid.
  - Algemeen herhaalt de commissie haar vraag naar **een onderbouwd actieplan voor wetenschappelijk onderzoek** naar personen met een arbeidshandicap, in bijzonder rond werk en sociale economie. Specifiek op het vlak van **onderzoek naar werkbaar werk** vraagt de commissie om via (kwalitatief) vervolgonderzoek na te gaan hoe er werk kan worden gemaakt van duurzame, werkbare jobs voor personen met een arbeidshandicap.
  - De werkbaarheidsmonitor toonde opnieuw hoge cijfers voor **pesten op het werk en ander grensoverschrijdend gedrag** ten aanzien van personen met een arbeidshandicap. De Commissie Diversiteit vraagt om ook in Vlaanderen werk te maken van **verder onderzoek** naar deze hoge cijfers rond grensoverschrijdend gedrag op het werk en om hierbij **specifiek aandacht te hebben voor personen met een arbeidshandicap**. Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in deze cijfers alvorens verder debat hierover te kunnen openen.
  - De Commissie Diversiteit ziet ondernemerschap als een belangrijke en volwaardige manier voor personen met een arbeidshandicap op (opnieuw) te participeren aan de arbeidsmarkt. **Belangrijk hierbij is wel dat personen met een arbeidshandicap ook als ondernemer op een werkbare manier aan de slag kunnen**. Zij herhaalt daarom haar vraag om in **de volgende werkbaarheidsmonitor voor zelfstandigen de vraag naar het al dan niet hebben van een arbeidshandicap op te nemen**. Zo kan ook voor deze groep de werkbaarheid gemonitord worden
  - Volgens de Commissie Diversiteit kan technologische vernieuwing de jobkansen voor personen met een arbeidshandicap verruimen en bijdragen aan werkbaar werk voor deze groep. De Commissie Diversiteit vraagt om **de invloed van technologische innovaties op zowel de jobkansen als de werkbaarheid van jobs voor personen met een arbeidshandicap na te gaan**.

# Advies

## 1 Inleiding

De Stichting Innovatie & Arbeid presenteert in een nieuw rapport<sup>1</sup> cijfers over de werkbaarheid van werknemers met een arbeidshandicap. De stichting baseert zich hiervoor op de Werkbaarheidsmonitor 2016 die werd afgenomen bij 12.000 werknemers in Vlaanderen. De Werkbaarheidsmonitor peilt sinds 2007 naar het al dan niet hebben van een arbeidshandicap en vraagt daartoe in welke mate iemand in de dagelijkse bezigheden hinder ervaart door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte.

Op basis van deze cijfers brengt de Commissie Diversiteit een advies op eigen initiatief uit om opnieuw aandacht te vragen voor werken met een arbeidshandicap. Voor de Commissie Diversiteit is het zeer belangrijk om in te zetten op werkbaar werk voor deze groep, in de eerste plaats om zowel de instroom van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt te verbeteren als vroegtijdige uitstroom te voorkomen. De commissie onderschrijft hiermee de doelstelling **'meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs'** van het pact 2020. Deze doelstelling impliceert dat een hogere werkzaamheidsgraad hand in hand moet gaan met een hogere werkbaarheidsgraad.

Uit onderzoek blijkt dat de Vlaamse werkzaamheidsgraad anno 2016 van 72,0% zou kunnen stijgen tot 78,5% indien we erin slagen om de latente arbeidsreserve en andere inzetbare niet-beroepsactieven aan de slag te krijgen<sup>2</sup>. Hiermee zou de pact 2020 doelstelling van 76,0% ruimschoots behaald worden. Het onderzoek toont aan dat er vooral bij de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt veel progressiemarge zit. Personen met een arbeidshandicap zijn oververtegenwoordigd in de potentiële arbeidsreserve en hun aandeel in de beroepsbevolking stijgt geleidelijk doorheen de jaren<sup>3</sup>. In 2016 lag de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen op 41,0%. Door sterker in te zetten op het activeren van deze groep zou deze werkzaamheidsgraad kunnen groeien met 8,9 procentpunt.<sup>4</sup> Om dit effectief te realiseren is het belangrijk om in te zetten op werkbaar werk voor deze groep. Uit cijfers blijkt bovendien dat er een sterk verband is tussen leeftijd en het hebben van een arbeidshandicap. Het aandeel werknemers met een arbeidshandicap neemt toe van 9,7% bij min-dertigers, over 15,5% bij de leeftijdscategorie 30 tot 49 jaar, tot bijna een kwart (24,8%) bij vijftigplussers<sup>5</sup>. Deze sterke samenhang impliceert dat ook de doelstelling 'meer mensen aan de slag in langere loopbanen' enkel realiseerbaar wordt als er men inzet op werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap.

Werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap is ook belangrijk in het kader van het **VN-verdrag voor personen met een handicap** dat België, en dus ook Vlaanderen, ratificeerde op 1 augustus 2009. Op basis van artikel 27 van dat verdrag hebben personen met een handicap

<sup>1</sup>Arbeidshandicap en werkbaar werk. Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016 naar de werkbaarheidssituatie van werknemers met een arbeidshandicap'

<sup>2</sup>'De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed'. In Over.Werk, 2018-1, p.16-17

<sup>3</sup>Zie Focus op talent barometer; kansengroepen in cijfers 2016, p.6

<sup>4</sup>'De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed'. In Over.Werk, 2018-1, p.16-17

<sup>5</sup> Arbeidshandicap en werkbaar werk. Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016 naar de werkbaarheidssituatie van werknemers met een arbeidshandicap.p.13

of chronische ziekte recht op vrij gekozen of aanvaard werk en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. Werkbare jobs voor deze doelgroep zijn daarbij cruciaal. Tot slot is in het kader van dit advies ook artikel 8 rond 'bevordering van bewustwording' van belang. Dit artikel gaat over het nemen van maatregelen om de capaciteiten en talenten van personen met een arbeidshandicap te erkennen en om hun bijdragen op de werkplek en arbeidsmarkt te verbeteren. Werkbaar werk kan hierin een belangrijke schakel vormen.

## 2 Werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap vandaag

Op basis van de EAK-enquête blijkt dat de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in 2016 (41,0%) veel lager lag dan bij personen zonder arbeidshandicap (77,6%).

Analyses op de werkbaarheidsmonitor 2016<sup>6</sup> leren bovendien dat werkenden met een arbeidshandicap ook op het vlak van werkbaar werk een grotere kwetsbaarheid hebben dan andere werkenden. De cijfers tonen aan dat 2,3% van de werknemers (53 000 personen<sup>7</sup>) aangeeft in erge mate hinder te ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte, 15,5% (357 200 personen) geeft aan in beperkte mate hinder te ervaren. Het gaat daarbij om personen die op dit moment aan het werk zijn en ook de afgelopen 4 weken effectief aan de slag waren. De werkbaarheidsgraad voor werknemers is in 2016 afgenomen ten opzichte van 2013, zowel voor personen met als personen zonder arbeidshandicap. Het aandeel personen met een werkbare job ligt wel beduidend lager bij personen met een arbeidshandicap. In 2016 heeft 21,2% van de werknemers met een zware arbeidshandicap en 36,2% met een beperkte arbeidshandicap een werkbare job ten aanzien van 54,7% van de werknemers zonder arbeidshandicap<sup>8</sup>.

De werkbaarheid van een job wordt bepaald door vier indicatoren: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Zoals tabel 1 aantoont worden personen met een zware arbeidshandicap meer dan personen met een beperkte arbeidshandicap en personen zonder arbeidshandicap geconfronteerd met werkbaarheidsknelpunten (werkstressproblemen, motivatieproblemen onvoldoende leermogelijkheden, problemen werk-privébalans). Daarnaast is het ook belangrijk om te kijken naar de determinanten van deze werkbaarheidsknelpunten. Het gaat hier over een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit en werkbaarheid van jobs kunnen bevorderen of bedreigen, namelijk de gradatie van ondersteuning door de directe leidinggevende, werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie en autonomie in het werk. Werknemers met een arbeidshandicap blijken meer dan andere werknemers bloot te staan aan werkbaarheidsrisico's en krijgen bijgevolg vaker dan anderen te maken met een hoge werkdruk, emotioneel belastend of routinematig werk, e.d.<sup>9</sup>

---

6 Arbeidshandicap en werkbaar werk. Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016 naar de werkbaarheidssituatie van werknemers met een arbeidshandicap. P.11

7 Schatting van het absoluut aantal personen op basis van een extrapolatie van de steekproefgegevens naar de gehele beroepsbevolking.

8 Arbeidshandicap en werkbaar werk. Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016 naar de werkbaarheidssituatie van werknemers met een arbeidshandicap. P.16

9 Arbeidshandicap en werkbaar werk. Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016 naar de werkbaarheidssituatie van werknemers met een arbeidshandicap. P.21-25



	Zware AH	Beperkte AH	Geen AH
<b>Werkstressproblemen</b>	64,0%	49,2%	30,5%
<b>Motivatieproblemen</b>	37,1%	26,6%	17,1%
<b>Beperkte leermogelijkheden</b>	35,3%	26,4%	15,3%
<b>Problemen werk-privébalans</b>	29,3%	15,8%	11,1%

Tabel 1: confrontatie met werkbaarheidsknelpunten naar gradatie van arbeidshandicap, in%.

Bron: stichting Innovatie en Arbeid, rapport 'Arbeidshandicap en werkbaar werk.'

## 3 Aanbevelingen

### 3.1 Onderzoek hoe de BTOM's werkbaar werk versterken.

De Commissie Diversiteit ziet de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) in de eerste plaats als zeer belangrijke maatregelen om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen. Op 13 juli 2018 hechtte de Vlaamse regering haar principiële goedkeuring aan het uitvoeringsbesluit bij het decreet op het Vlaams doelgroepenbeleid. Hierin werden enkele aanpassingen gedaan aan de BTOM's om het gebruik van deze maatregelen verder te verruimen. De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen zijn positief over de uitbreidingen van de BTOM's. Voor specifieke aanbevelingen omtrent deze wijzigingen verwijst de commissie naar het SERV-advies aangaande het doelgroepenbeleid<sup>10</sup>.

**BTOM's kunnen ook bijdragen aan werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap.** De commissie stelt vast dat het vandaag onvoldoende duidelijk is in hoeverre deze maatregelen (waaronder bijvoorbeeld de VOP) effectief de werkbaarheid bevorderen. De commissie vraagt hiertoe aan de Stichting Innovatie en Arbeid om in verder onderzoek naar werkbaar werk ook specifiek te kijken naar de invloed van deze maatregelen.

<sup>10</sup> SERV-advies 'Versterking Vlaams doelgroepenbeleid, p.13-14

## 3.2 Vertrek vanuit het loopbaandenken als ruimer kader

De Commissie Diversiteit vroeg in haar vorige advies<sup>11</sup> reeds om te werken aan een structurele aanpak die de arbeidsomstandigheden van personen met een arbeidshandicap bewaakt en die voorziet in een systeem van **ondersteuning op maat in transities naar werk en gedurende de ganse loopbaan**.

Voor sommige werkenden met een arbeidshandicap is het namelijk belangrijk dat er ook na de toeleiding naar werk ondersteuning op maat geboden kan worden. In het huidige beleid zijn er **reeds mogelijkheden**, o.a. via :

- ▀ **Redelijke aanpassingen.** De Commissie Diversiteit vraagt om hier verder op in te zetten en het gebruik van een afsprakenkader hierover met de werkgever te stimuleren (zie aanbevelingen in 3.3)
- ▀ **Supported employment.** Supported employment biedt een omvattende vorm van ondersteuning op maat voor personen met een handicap, zowel voor, tijdens als na de aanstelling op de werkvloer. De Commissie Diversiteit hecht belang aan deze vorm van ondersteuning en vraagt om het kader hierrond verder uit te bouwen.
- ▀ **Loopbaanbegeleiding.** De Commissie Diversiteit ziet dit als een belangrijk instrument inzake loopbaanplanning voor personen met een arbeidshandicap. De gespecialiseerde dienstverlening<sup>12</sup> geeft bovendien aan dat personen met een arbeidshandicap loopbaanbegeleiding vaak inzetten in functie van jobbehoud of het actief blijven op een snel veranderende arbeidsmarkt, en minder vaak als tool om via zelfreflectie aan loopbaanplanning te doen en het eigen welbevinden te verhogen. Vaak biedt loopbaanbegeleiding hen de mogelijkheid om de huidige tewerkstelling te behouden en/of werkbaar te houden, mits het uitvoeren van een één of meerdere aanpassingen op de werkvloer<sup>13</sup>. Dit maakt dat loopbaanbegeleiding voor deze groep nog extra belangrijk is. Loopbaanbegeleiding blijkt vooralsnog echter een relatief onbekend instrument te zijn, zowel bij het ruimere publiek als bij meer specifieke doelgroepen<sup>14</sup>. Aansluitend bij het actieplan werkbaar werk van de SERV vraagt de Commissie Diversiteit daarom om hierover zeer gericht te sensibiliseren naar bepaalde doelgroepen toe, en specifiek naar personen met een arbeidshandicap. De commissie vindt het daarbij van groot belang dat er voldoende aandacht aan het gebruik van gepaste communicatiekanalen besteed wordt<sup>15</sup>.

11 Advies werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap, 2015, p.8-9.

12 Deze nota werd opgesteld in 2012 door GTB, FeGOB en fGA. fGA maakt intussen deel uit van GTB en FeGOB is opgegaan in de 'werkplekarchitecten'.

13 Nota 'Loopbaanbegeleiding voor personen met een arbeidshandicap; De noodzaak van een structureel en gespecialiseerd aanbod met het oog op een hogere werkzaamheids- en werkbaarheidsgraad', p.5

14 Participatie-event 'Werkbaar Werk op tafel' van de SERV; actie 21 'het instrument loopbaanbegeleiding (verder) zeer gericht in de markt zetten' uit het actieplan werkbaar werk van de SERV

15 Zie ook actie 21' het instrument loopbaanbegeleiding (verder) zeer gericht in de markt zetten' uit actieplan werkbaar werk van de SERV.

Naast bestaande mogelijkheden wil de Commissie Diversiteit **ook wijzen op mogelijkheden die nog niet verworven zijn**. De commissie doelt hier bijvoorbeeld op het idee van een loopbaanondersteuningspakket (LOP), dat door de sociale partners werd voorgesteld in het banenpact<sup>16</sup>.

- **Een loopbaanondersteuningspakket (LOP)** houdt een bundeling en actieve promotie van bestaande maatregelen in. Deze maatregelen hebben betrekking op het oriënteren of het coachen van mensen tijdens hun loopbaan. Het LOP moet in beeld brengen op welke maatregelen mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen, oriënteren en versterken. Concreet gaat het om het versterken van de loopbaanbegeleidingscheques en job- en taalcoaching.

De Commissie Diversiteit vindt dit een belangrijk instrument ter bevordering van het loopbaandenken, dat ook voor de groep van personen met een arbeidshandicap een duidelijke meerwaarde kan bieden. Bovendien zorgt het voor een continuering van ondersteuning voor personen met een arbeidshandicap die de stap van de sociale economie naar de reguliere economie zetten. Zij kunnen dan de overstap maken van een werkondersteuningspakket (WOP) naar een LOP. Via toekomstige Vlaamse werkgelegenheidsakkoorden kan het LOP verder worden uitgediept. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Vlaamse regering en de sociale partners.

### 3.3 Stimuleer een HR-beleid met aandacht voor individuele noden én een aanpak op organisatieniveau.

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat ondernemingen en organisaties inzetten op een HR-beleid dat vertrekt vanuit een focus op de talenten en competenties van personen, los van een eventuele arbeidshandicap.

Om werkbaar werk te faciliteren pleit zij er bovendien voor om ondernemingen en organisaties te inspireren om hun HR-beleid zodanig vorm te geven dat er **ruimte is om tegemoet te komen aan individuele noden van personen, hier specifiek van personen met een arbeidshandicap**. De inspiratie voor zo'n beleid kan bijvoorbeeld gehaald worden uit goede praktijkvoorbeelden.

Redelijke aanpassingen zijn voor de commissie een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat er in de praktijk, aanpassingen op maat voorzien kunnen worden voor personen met een arbeidshandicap. De commissie vraagt dan ook om **verder in te zetten op redelijke aanpassingen en hiertoe het gebruik van een afsprakenkader te stimuleren**.

- **Redelijke aanpassingen** zijn voor personen met een arbeidshandicap een cruciaal instrument om op een werkbare manier aan de slag te kunnen, zodat hun competenties en talenten ook effectief kunnen worden ingezet in de werksituatie. Anderzijds benadrukt de commissie dat redelijke aanpassingen geen onevenredige belasting mogen vormen voor de werkgever. De redelijkheid van de aanpassingen moet onder meer worden afgewogen tegen de organisatorische en financiële kost voor de werkgever en de mogelijkheid om

---

16 Banenpact, Akkoord Vlaamse sociale partners, 21 oktober 2015., p.7-8

overheidsgeld of andere vormen van steun te verwerven. Werkgevers hebben bovendien nood aan een vlot toegankelijk informatiepunt en ondersteuning met betrekking tot redelijke aanpassingen. Werkgevers moeten hier terechtkunnen voor informatie over wat redelijke aanpassingen concreet kunnen inhouden en voor het aanspreken van subsidiemogelijkheden. Deze informatieverstrekking aan ondernemingen zal mee worden opgenomen in de uitwerking van de vernieuwde intensieve dienstverlening.<sup>17</sup>

- Om een optimale werking van redelijke aanpassingen te garanderen moedigt de Commissie Diversiteit het gebruik van **een afsprakenkader tussen de werkgever en de persoon met een arbeidshandicap** aan. Dit afsprakenkader moet vooral een basis bieden voor een gesprek tussen de werkgever en de werknemer in kwestie over wat de concrete toepassing van redelijke aanpassingen kan betekenen binnen de individuele tewerkstellingscontext van de persoon met een arbeidshandicap. Indien nodig kan daarbij (naar analogie met de praktijk van het integratieprotocol) een deskundige betrokken worden die knowhow kan aanreiken over hoe de persoon met de arbeidshandicap optimaal kan functioneren binnen de organisatie. Bijkomend kan er op regelmatige basis naar dit kader worden teruggegrepen om de situatie te evalueren.

Naast een dergelijke aanpak op het niveau van het individu is er ook nood aan **een aanpak op het niveau van teams en organisaties**.

- In eerste instantie vraagt de commissie blijvend aandacht **voor preventie en welzijn op het werk**.
- Daarnaast is het belangrijk om in te zetten op een **goed disability-management/re-integratiebeleid op organisatieniveau**. De Commissie verwijst hier de praktijkgerichte handboeken die het resultaat zijn van het project DM@work<sup>18</sup>. Deze handboeken reiken concrete, praktijkgerichte handvaten aan rond een re-integratiebeleid op niveau van de onderneming en houden rekening met zowel specifieke bedrijfskenmerken als met de individuele noden van de betrokken werknemers.
- Verder vraagt de commissie om **deelname van personen met arbeidshandicap aan bijscholing en bedrijfstraining te faciliteren en aan te moedigen**. Bij deze groep ligt de deelname aan dergelijke opleidingen namelijk lager dan bij personen zonder arbeidshandicap. In het afgelopen jaar nam 43,5% van de personen met een zware handicap deel aan een bijscholing of bedrijfstraining. Bij personen met een beperkte handicap lag dit aandeel op 52,8% en bij personen zonder arbeidshandicap op 59,2%<sup>19</sup>.

Om zo'n HR-beleid op organisatieniveau te kunnen realiseren is er volgens de Commissie Diversiteit nood aan een goed **flankerend beleid** waarbij de overheid kan tussenkomen met ondersteunende maatregelen. Dit kan bijvoorbeeld via de sectorconvenants of via de KMO-portefeuille. De Commissie Diversiteit vraagt om het gebruik van de KMO-portefeuille als subsidie-instrument voor dergelijke investeringen in diversiteit goed te monitoren en de impact ervan te evalueren.

---

17 Advies VN-verdrag voor personen met een handicap, 2018, p.13

18 <https://www.prevent.be/kennisbank/dmwork-handboeken>

19 Rapport 'arbeidshandicap en werkbaar werk: analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016 naar de werkbaarheidssituatie van werknemers met een arbeidshandicap', stichting innovatie en arbeid, 2018, p.32

### 3.4 Enthousiasmeer personen met een arbeidshandicap om de stap naar betaalde arbeid te zetten.

De Commissie Diversiteit onderschrijft de stelling uit het actieplan werkbaar werk dat het hebben van werk belangrijk is en een positief effect heeft op het leven van mensen: het biedt je een inkomen, het zorgt voor sociaal contact, het geeft meer zin en regelmaat aan je leven, het draagt bij aan je eigenwaarde en welzijn. Zij wil hier specifiek aandacht vragen voor het positieve van werk voor personen met een arbeidshandicap en het belang van werkbaar werk voor deze groep. Zoals de sociale partners aangeven in het actieplan is inzetten op werkbaar werk een win-win voor werkgevers, werknemers en zelfstandige ondernemers en is het belangrijk voor de verhoging van de werkzaamheidsgraad<sup>20</sup>. Ook in de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap is er nog een belangrijke groeimarge<sup>21</sup>. De Commissie Diversiteit is daarom zeer positief over actie 11 van het actieplan werkbaar werk om via een zeer gerichte communicatiecampagne rond werkbaar werk enerzijds de positieve aspecten van werk in de kijker te plaatsen en anderzijds breed te communiceren over het belang van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid. De Commissie Diversiteit vraagt dat hierbij specifieke aandacht gaat naar het bereik van personen met een arbeidshandicap. De commissie benadrukt wel dat het dan belangrijk is om ervoor te zorgen dat de drempel voor personen met een arbeidshandicap om over te stappen naar een betaalde activiteit zo laag mogelijk gehouden wordt.

Tot slot is het voor de commissie belangrijk om in te zetten op bewustwording rond het **belang van levenslang leren** (bijvoorbeeld rond digitale vaardigheden) o.a. voor het verzekeren van een duurzame loopbaan. De commissie vraagt om hierrond verder te sensibiliseren en meer bewustwording te creëren.

### 3.5 Deel knowhow en expertise rond werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisatie.

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat **nieuwe inzichten, kennis en goede voorbeelden inzake werkbaar werk, jobcarving, jobcrafting,... blijvend verzameld en zo breed mogelijk verspreid** worden onder ondernemingen, leidinggevenden, preventieadviseurs e.d.

Daarnaast vraagt de commissie dat er **voor werknemers met een arbeidshandicap een goed overzicht** gemaakt wordt van de maatregelen en mogelijkheden die bestaan om hun loopbaan werkbaar te maken en dat zij hier **gemakkelijk toegang** tot kunnen krijgen, bijvoorbeeld via een verdere uitbouw van het digitaal platform [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

---

20 Actieplan werkbaar werk van de SERV, p.6; p.16

21 'De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed'. In Over.Werk, 2018-1, p.16-17

## 3.6 Vertrek vanuit monitoring en onderzoek als stevige basis voor het beleid

### 3.6.1 Algemene aanpak rond monitoring en onderzoek

De Commissie Diversiteit blijft het belang van goede monitoring en onderzoek op vlak van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap benadrukken. De Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners investeren wel in onderzoek rond de arbeidsmarktintegratie van deze groep maar er is niet echt sprake van een planmatige aanpak. De commissie herhaalt haar vraag<sup>22</sup> naar **een onderbouwd actieplan voor wetenschappelijk onderzoek naar personen met een arbeidshandicap, in bijzonder rond werk en sociale economie**. Hierin telt niet alleen de tewerkstellingsgraad van personen met een arbeidshandicap, maar zeker ook de duurzaamheid en werkbaarheid van deze tewerkstelling. Specifiek op het vlak van onderzoek naar werkbaar werk **vraagt de commissie de Stichting Innovatie en Arbeid om via (kwalitatief) vervolgonderzoek na te gaan hoe organisaties en ondernemingen in Vlaanderen werk kunnen maken van duurzame, werkbare jobs voor personen met een arbeidshandicap**. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door het verzamelen van goede voorbeelden<sup>23</sup>. Tot slot merkt de commissie op dat het niet helemaal duidelijk is of personen met een verstandelijke handicap of psychische problemen voldoende gevat worden met de in de werkbaarheidsmonitor gehanteerde definitie<sup>24</sup>. Deze groep blijft mogelijk nog te veel buiten beeld.

### 3.6.2 Monitoring en onderzoek rond grensoverschrijdend gedrag op het werk

De analyse van de Werkbaarheidsmonitor 2013 toonde hoge cijfers in verband met **pesten op het werk** ten aanzien van personen met een arbeidshandicap. In 2015 vroeg de Commissie Diversiteit reeds om in te zetten op verder onderzoek hieromtrent en om gepaste maatregelen te nemen die hierin een kentering teweeg kunnen brengen<sup>25</sup>.

De monitor van 2016 onthulde opnieuw een hoog percentage voor personen met een ernstige arbeidshandicap (17,9%) en personen met een beperkte handicap (15,7%) ten opzichte van personen zonder een arbeidshandicap (7,5%). Daarnaast toont ze ook hoge cijfers voor **andere vormen van grensoverschrijdend gedrag** zoals bedreigingen en ongewenst seksueel gedrag. Artikel 17 van het VN-verdrag voor personen met een handicap beschermt de persoonlijke integriteit: "Elke persoon met een handicap heeft op voet van gelijkheid met anderen recht op eerbiediging van zijn lichamelijke en geestelijke integriteit." De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat deze integriteit gewaarborgd wordt en vraagt daarom concrete stappen.

22 zie advies VN-verdrag, 2017, p.14

23 In het onderzoek 'werken aan een inclusieve leercultuur' verwijst de stichting al naar enkele organisaties (vnl. Lenzo bvba) die personen met een arbeidsbeperking tewerkstellen en aandacht besteden aan werkbaar werk voor deze groep. Zij doen dit onder andere door middel van begeleiding en opleiding op de werkvloer, door in te zetten op betrokkenheid van de werknemers en op regelmatige feedback, door doorgroeimogelijkheden te voorzien e.d.

24 Definitie arbeidshandicap werkbaarheidsmonitor: Werknemers die tijdens hun dagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte. Definitie arbeidshandicap EAK: Werknemers die in dagelijkse bezigheden hinder ervaren van een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte.

25 Zie advies werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap, 2015, p.9-10

De werkbaarheidsmonitor maakt geen onderscheid tussen intern (door leidinggevenden of collega's) en extern (bv. door klanten, patiënten, passagiers, etc.) grensoverschrijdend gedrag. Eerder onderzoek uit Nederland naar agressie op het werk bestudeert dezelfde vormen van grensoverschrijdend gedrag als de werkbaarheidsmonitor (lichamelijk geweld – intimidatie - ongewenst seksueel gedrag - pesten)<sup>26</sup>. Dit onderzoek toont aan dat grensoverschrijdend gedrag vaker extern voorkomt dan intern. In 2014 gaf 23% van alle werknemers aan het slachtoffer geweest te zijn van externe agressie t.o.v. 16% van interne agressie. Dit geldt voor alle vormen van grensoverschrijdend gedrag, behalve pesten. Pesten gebeurt vaker door collega's of leidinggevenden<sup>27</sup>.

**De Commissie Diversiteit vraagt om ook in Vlaanderen werk te maken van verder onderzoek naar de hoge cijfers rond grensoverschrijdend gedrag op het werk en hierbij specifiek aandacht te hebben voor personen met een arbeidshandicap.** Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in deze cijfers alvorens verder debat hierover te kunnen openen. In tussentijd verwijst de commissie naar enkele concrete handvaten om aan de slag te gaan met grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer<sup>28</sup>.

### 3.6.3 Monitoring en onderzoek rond werkbaar werk bij ondernemers met een arbeidshandicap

De Commissie Diversiteit haalde in het verleden reeds aan dat ondernemerschap bij personen met een handicap belangrijke kansen kan bieden tot werk op maat, dicht bij huis. De commissie vindt het dan ook belangrijk dat **ondernemerschap verder gefaciliteerd en gestimuleerd wordt als een volwaardige manier om (opnieuw) te participeren aan de arbeidsmarkt<sup>29</sup>. Belangrijk hierbij is wel dat personen met een arbeidshandicap ook als ondernemer op een werkbare manier aan de slag kunnen.** De Commissie herhaalt daarom haar vraag om in de volgende werkbaarheidsmonitor voor zelfstandigen de vraag naar het al dan niet hebben van een arbeidshandicap op te nemen. Zo kan ook voor deze groep de werkbaarheid gemonitord worden. **Voor meer concrete aanbevelingen omtrent ondernemerschap bij deze groep verwijst de commissie naar haar advies in voorbereiding bij het onderzoek 'ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen'** dat de Stichting Innovatie en Arbeid dit jaar uitvoerde. Beiden zullen in oktober 2018 gepubliceerd worden.

---

26 'Agressie op het werk 2014; ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen', TNO, 2016, p.13

27 In het geval van pesten werd 6% van de werknemers in 2014 het slachtoffer van pesten door externen t.o.v. 8% door internen.

28 [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be), ediv, brochures en wetgeving: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=44023>; <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=41483>

29 Advies VN-verdrag, 2017, p.13

### 3.6.4 Monitoring en onderzoek rond werkbaar werk en technologische vooruitgang.

Volgens de Commissie Diversiteit kan technologische vernieuwing de jobkansen voor personen met een arbeidshandicap verruimen en bijdragen aan werkbaar werk voor deze groep. Technologische innovaties kunnen namelijk fungeren als concrete aanpassingen in een bepaalde arbeidssituatie. In de praktijk wordt dit, zowel in reguliere bedrijven als in maatwerkbedrijven, reeds occasioneel toegepast. Deze bedrijven sturen hun arbeidsorganisatie en arbeidsposten bij op basis van nieuwe technologie. Dergelijke ingrepen kunnen taken die vroeger onhaalbaar waren voor personen met een arbeidshandicap, realiseerbaar maken<sup>30</sup>. **De Commissie Diversiteit vraagt om de invloed van technologische innovaties op zowel de jobkansen als de werkbaarheid van jobs voor personen met een arbeidshandicap na te gaan.** Deze vraag sluit ook aan bij het actieplan werkbaar werk van de SERV. Daarin vraagt de SERV onderzoek naar de bijdrage van technologie aan werkbaar werk<sup>31</sup>. De Stichting Innovatie en Arbeid neemt dit item de komende jaren op als onderzoeksthema.

---

30 Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 1/2018, 'Handicap en Arbeid', p.117-118.

31 Zie ook actie 3 'Onderzoek naar de bijdrage van technologie aan werkbaar werk' uit het actieplan werkbaar werk van de SERV