

Recht op arbeid en vrije keuze van beroep voor personen met een arbeidshandicap



Linde Goedertier (02078192)

Hogeschool Gent – bachelor sociaal werk

Academiejaar 2024 – 2025

Bachelorproject

Docent: Griet Verschelden

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Maatschappelijk belang.....	3
Rol van sociaal werk	5
Ervaren drempels	6
Microniveau.....	6
Aard van de arbeidshandicap.....	6
Vooroordelen en gebrek aan kennis	7
Beperkt sociaal netwerk.....	8
Mesoniveau	8
Redelijke aanpassingen	8
Vacatures.....	8
Macroniveau.....	8
Onderwijs.....	8
Diagnostiek en institutionele steun	9
Kwetsbare inkomenspositie	10
Openbare ruimte en mobiliteit	10
Uitdaging.....	10
Referentielijst	11
Bijlage I: interviewleidraad expertinterview GTB.....	13
Bijlage II: Informed consent interview	15

Inleiding

Bij het coachen van personen met een arbeidshandicap¹ op de werkvloer bots ik samen met deze personen op heel wat drempels die het behouden van de functie die ze uitoefenen bemoeilijken. Daarnaast ondersteun ik hen ook bij het solliciteren binnen onze organisatie wanneer zij bijvoorbeeld een contract bepaalde duur hebben dat binnenkort afloopt. Door middel van redelijke aanpassingen² proberen we de ervaren drempels zoveel mogelijk weg te werken maar deze voorstellen tot redelijke aanpassingen worden niet altijd gevolgd door de werkgever of zijn niet altijd toereikend om de werksituatie te verbeteren. Daarnaast zijn er ook factoren op andere levensdomeinen die drempels met zich meebrengen voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap.

In dit artikel wil ik het microniveau, waar ik in mijn job vooral op gefocust ben, overstijgen en nagaan welke drempels er op de verschillende niveaus (micro, meso en macro) en verschillende levensdomeinen (arbeidsmarkt, mobiliteit, onderwijs, ...) zijn voor personen met een arbeidshandicap en welke impact deze hebben op hun tewerkstelling, zowel bij het zoeken naar een job als voor het behouden van een functie.

Maatschappelijk gezien is er de laatste jaren meer aandacht voor de inclusie van personen met een (arbeids)handicap. Werken aan inclusie houdt onder andere het werken aan de arbeidsmarktintegratie van personen met een (arbeids)handicap in. Werk vormt namelijk een

belangrijke factor om te kunnen deelnemen aan de samenleving. Om echt tot inclusie te komen moet de keuzevrijheid van personen met een arbeidshandicap zoveel mogelijk gewaarborgd kunnen worden zodat zij het eigen leven kunnen organiseren naar eigen keuze. Wanneer we dit toepassen op de arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidshandicap is het belangrijk om verder te kijken dan de drempels die ervaren worden op de arbeidsmarkt zelf, maar ook te kijken naar drempels op andere levensdomeinen die een (duurzame) tewerkstelling in de weg staan én die de keuzevrijheid beperken om een job naar eigen keuze te kunnen uitoefenen.

Maatschappelijk belang

Als we kijken naar de grootte van de doelgroep, tonen cijfers van Statbel aan dat in 2022 ongeveer 6% van de Belgische bevolking tussen 15 en 64 jaar langdurig ernstige hinder ondervindt bij dagelijkse activiteiten wegens een handicap, aandoening of ziekte. Van die 6% heeft slechts 23% een job terwijl bij dit bij de totale bevolking op 65% ligt (Statbel, 2022). Echter is het onzeker hoe groot de doelgroep exact is aangezien er geen databank is waar men op basis van administratieve gegevens de grootte van de doelgroep exact kan bepalen. Er zijn verschillende instellingen (VDAB³, VAPH⁴, RIZIV⁵ en Directie-Generaal Personen met een Handicap van de Sociale Zekerheid) die elk hun eigen toelatingscriteria gebruiken en dus eigen data verzamelen. Door de complexe verdeling van bevoegdheden over gewesten en

onaangepaste omgeving neutraliseert zodat een persoon met een handicap er toch aan kan participeren. Het is dus niet de bedoeling om iemand te bevoordelen, maar om de nadelen van een onaangepaste omgeving zoveel mogelijk weg te nemen.” (Unia, z.j.).

³ Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

⁴ Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

⁵ Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering.

¹ Ik kies ervoor om de term arbeidshandicap te gebruiken omdat deze term een bredere doelgroep omvat dan enkel personen die over een erkende handicap beschikken. Een arbeidshandicap is *“een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren activiteiten en persoonlijke en externe factoren.”* (Samoy, 2020).

² *“Een redelijke aanpassing is een concrete maatregel die negatieve impact van een*

gemeenschappen en dus verschillende instellingen, is het voor werkzoekenden of niet-beroepsactieven met een arbeidshandicap onduidelijk waar men moet aankloppen voor ondersteuning (Van Herreweghe & Lamberts, 2020). We kunnen er dus vanuit gaan dat de doelgroep in de praktijk ruimer is dan 6% van de beroepsactieve bevolking.

De tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap is een veelbesproken onderwerp, zeker in tijden van hoogconjunctuur: wanneer de economie het goed doet en bedrijven groeien, is er meer vraag naar werkrachten en stijgt het aantal vacatures. Dit zou een hefboom kunnen zijn voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Daarnaast is er tijdens een hoogconjunctuur meer budget beschikbaar voor de overheid en kunnen ze dit budget inzetten om te investeren in ondersteunende maatregelen om de doelgroep aan het werk te krijgen (Dempte & Ford, 2009; Holland, Burström, et al., 2011; Holland, Nylén, et al., 2011 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Zo zien we bijvoorbeeld dat er in 2023 een nieuw decreet ‘individueel maatwerk’ ingevoerd werd. Met de invoering van dit decreet wil de Vlaamse Regering de drempels voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap verlagen door onder andere een financiële incentive te voorzien voor werkgevers én in te zetten op de juiste omkadering van personen met een arbeidshandicap op de werkvloer om de drempels bij het behouden van een job weg te werken (Willems, 2022).

Die groeiende belangstelling voor de activering van personen met een arbeidshandicap zien we ook terug in het nieuw Regeerakkoord van de Vlaamse Regering. Hier werd als ambitie een werkzaamheidsgraad van 80% of hoger opgenomen. Dit wil de Vlaamse Regering onder andere doen door in te zetten op de activering van werkzoekenden, langdurig zieken en niet-

beroepsactieven en door in te zetten op werkbaar werk, inclusieve werkvloeren en een werkbare balans privé-werk. Ook wordt er verder ingezet op anti-discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt (Vlaamse Regering, 2024). Door bovenstaande maatregelen wil de Vlaamse Regering de ‘disability gap’⁶ verkleinen, echter is het onmogelijk om deze ‘disability gap’ volledig te sluiten. Voor een deel van de personen met een arbeidshandicap is de handicap zodanig groot dat ze niet in staat zijn om te werken. Op basis van nationale cijfers bedroeg de ‘disability gap’ 35,6 procentpunten in 2019 (Van Herreweghe & Lamberts, 2020).

Waarom is de activering van personen met een arbeidshandicap zo belangrijk? Enerzijds bepaalt werk, samen met onderwijs, sterk de maatschappelijke positie van mensen (Huysentruyt, Meier & Celis, 2014). Werken zorgt voor een inkomen en sociale contacten, wat op zijn beurt ervoor zorgt dat men kan deelnemen aan de samenleving (Willems, 2022). Werken zorgt voor meer zelfvertrouwen, het ontwikkelen van competenties op sociaal, communicatief en financieel gebied én voor economische vrijheid. Daarnaast wordt werken binnen onze samenleving als normaal beschouwd en hangt er dus bijkomend een stigma rond personen die niet werken (Wehman, 2011 in Bours & Jezeková, 2022).

Anderzijds speelt vergrijzing⁷ een belangrijke rol. Door de vergrijzing gaan er meer oudere werknemers met pensioen dan er jonge werknemers zijn om de vrijgekomen vacatures in te vullen. Hierdoor is er dus meer vraag naar arbeidskrachten dan er aanbod is en ontstaat er tussen werkgevers een ‘war on talent’ waarbij ze met elkaar concurreren om de beste beschikbare werkrachten binnen te halen. Hierdoor gaan werkgevers zich ook richten naar doelgroepen die voor de ‘war on talent’ minder in beeld kwamen,

⁶ De ‘disability gap’ is “het verschil in werkzaamheidsgraad tussen personen met een (arbeids)handicap en zonder. Een hoge score wordt

hierbij als negatief beschouwd.” (Van Herreweghe & Lamberts, 2020).

⁷ Vergrijzing is de tendens waarbij het aantal ouderen in de bevolking steeds groter wordt.

zoals personen met een arbeidshandicap. Werkgevers gaan met andere woorden meer inzetten op diversiteit en inclusie (ZigZagHR, 2024). De vergrijzing zorgt er daarnaast ook voor dat we langer moeten werken. Hierdoor groeit de groep van personen met een arbeidshandicap omdat de kans op een vorm van arbeidshandicap toeneemt met de leeftijd. Het percentage chronische aandoeningen en medische problemen stijgt naarmate men ouder wordt en is dus de kans op een arbeidshandicap groter (Van Herreweghe & Lamberts, 2020). We kunnen (arbeids)handicap dus zien als een spectrum waar personen zich in de loop van hun leven zullen bevinden (Fineman, z.j. in Dijkstra, 2021a).

Rol van sociaal werk

Iedereen kan dus in de loop van hun leven geconfronteerd worden met een handicap. Het is onze collectieve verantwoordelijkheid om middelen te voorzien of onze maatschappij zo te organiseren dat men zo weinig mogelijk geconfronteerd wordt met deze handicap (Kohn, 2014 in Dijkstra, 2021a). We zien dan ook een verschuiving in hoe er naar een handicap gekeken wordt: van een medisch model naar een sociaal model en naar een bio-psycho-sociaal model. Het medisch model bekijkt personen met een (arbeids)handicap vanuit hun functiebeperking en hierbij werd deze functiebeperking gezien als een persoonlijke eigenschap. Personen met een handicap moeten aangepast worden aan de bestaande samenleving. Het sociale model gaat ervan uit dat het de manier is waarop onze samenleving georganiseerd is (bijvoorbeeld inrichting van de publieke ruimte, werking en aannames van maatschappelijke instituties, ...) die ervoor zorgt dat personen van wie de mentale of lichamelijke toestand afwijkt van de norm, beperkingen ervaren in onze samenleving. Het 'probleem' ligt dan niet bij het individu maar bij de manier waarop onze samenleving georganiseerd is. Volgens critici heeft het sociale model te weinig oog voor de ongemakken die bij een fysieke of mentale beperking zullen blijven horen, ondanks de aangepastheid aan de samenleving. Vandaag

de dag is het bio-psycho-sociaal model gangbaar. Dit model houdt rekening met verschillende aspecten van het leven van personen met een handicap. Het bundelt het medische model (focus op de biologische/lichamelijke aspecten) en het sociale model (focus op de sociale aspecten) én voegt daar nog het psychologische aspect aan toe. Dit psychologische aspect bestaat uit de persoonlijke ervaringen en gevoelens van personen met een handicap. Het model staat ook stil bij de interactie tussen deze drie aspecten (Huysentruyt et al., 2014; Silvers, 1998 – Jansen, 2020 – Van Wijnen, 1996 – Paterson & Hughes, 1999 – Crow, 1996 in Dijkstra, 2021b; Engel, 1992 in Bosman, 2024; Shakespeare, 2005, 2012 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020).

Inclusie en activering vertonen gelijkenissen en het activeren van personen met een arbeidshandicap kan, bewust of onbewust, bijdragen aan de inclusie van personen met een arbeidshandicap. Echter vertrekken beide vanuit een andere logica. Activering vertrekt vanuit een economische logica, namelijk zoveel mogelijk mensen aan het werk krijgen. Inclusie vertrekt vanuit mensenrechten en gelijke kansen. Wanneer men werkt aan de inclusie van personen met een arbeidshandicap vanuit een economische logica, wordt er voornamelijk ingezet op 'gemakkelijker' te integreren subgroepen binnen de doelgroep van personen met een arbeidshandicap. Hierdoor dreigen bepaalde subgroepen uit de boot te vallen en komen gelijke kansen en kwaliteit van werk op de tweede plaats, na acties die inzetten op de kostenefficiëntie van potentiële werkkrachten (Huysentruyt et al., 2014). Daarnaast zien we steeds vaker vormen van sociale activering ontstaan. Hierbij zet men in op het vergroten van betrokkenheid, participatie en de zelfredzaamheid van bijvoorbeeld personen met een arbeidshandicap zonder dat de economische logica voorop staat (Verschelden, 2025, 21 januari – persoonlijke communicatie).

Sociaal werk is een mensenrechtenberoep en draagt bij tot het realiseren van mensenrechten voor individuen en groepen van individuen. Op 2 juli 2009 werd in België het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap geratificeerd. *“Artikel 27 vraagt aan de landen die het verdrag bekrachtigden om de uitoefening van het recht op werk voor mensen met een handicap te waarborgen en te bevorderen door het nemen van passende maatregelen. [...]”* (Inter, z.j.). Artikel 23 van de Belgische grondwet omvat het recht tot het leiden van een menswaardig leven. Dit omvat onder andere *“het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid [...]”* (Belgische Grondwet, z.j.). Bijdragen aan de inclusie van personen met een arbeidshandicap, onder andere door het waarborgen van het recht op arbeid en vrije keuze van arbeid, behoort dus tot de opdracht van het sociaal werk.

Ervaren drempels

Personen met een arbeidshandicap stoten op tal van drempels bij arbeidsmarktintegratie. Deze drempels kunnen zich op verschillende niveaus situeren: micro-, meso- en macroniveau alsook aan aanbod- en vraagzijde. Vaak worden personen met een arbeidshandicap geconfronteerd met meerdere drempels op verschillende niveaus (Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Uit mijn werkervaring zie ik dat ook drempels op andere levensdomeinen een impact hebben op de arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidshandicap. Daarnaast beïnvloeden de drempels die personen met een arbeidshandicap ervaren op de arbeidsmarkt ook andere aspecten van hun leven. Zo hebben personen met een arbeidshandicap een grotere kans om in armoede terecht te komen en scoren ze lager op mentaal en fysiek welbevinden (Eurostat, 2022 in Bosman, 2024; Ingham et al., 2022 – Namkung & Carr, 2020 in Bosman, 2024).

Zoals hoger aangehaald gaat het over een grote en diverse doelgroep, bestaande uit verschillende subgroepen. Hierdoor kunnen de ervaren drempels dus sterk verschillen van persoon tot

persoon en is het dus belangrijk om ook steeds stil te staan bij de concrete situatie van de persoon met een arbeidshandicap. Het bio-psycho-sociaal model biedt daar een ideale bril voor. Hieronder worden een aantal ervaren drempels besproken voor personen met een arbeidshandicap die een tewerkstelling bemoeilijken.

Microniveau

Aard van de arbeidshandicap

De aard van de arbeidshandicap speelt een belangrijke rol. Personen met een psychische problematiek of intellectuele beperking vormen de meest preciaire subgroep. Deze subgroep is oververtegenwoordigd in maatwerkbedrijven en wordt veel geconfronteerd met vooroordelen en stigma's (Scheid, 2005 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Een handicap die relatief zichtbaar is, zoals beperkte mobiliteit, is bekender onder werkgevers én hiervoor zijn al meer (technologische) oplossingen voorhanden waardoor dit leidt tot hogere tewerkstellingskansen (Van Herreweghe & Lamberts, 2020). De zichtbaarheid en aard van de arbeidshandicap bepaalt in belangrijke mate ook met elke vooroordelen men te maken zal krijgen (Bogaers, Van Laer & Zanoni, 2018).

Praktijkwerker GTB 2 (2024, 9 december – persoonlijke communicatie) haalt aan dat personen met een psychische kwetsbaarheid veel schaamte voelen, onzeker zijn en twijfelen over wat ze delen met hun werkgever over hun kwetsbaarheid uit schrik voor stigmatisering en discriminatie. Ook de onduidelijkheid over wat ze aan zullen kunnen, vormt een uitdaging voor deze subgroep. Hun negatieve zelfbeeld en onzekerheid, gevoed door eerdere negatieve ervaringen, speelt parten tijdens de sollicitatieprocedure.

Een mismatch tussen de jobeisen en de gezondheid en/of mentale capaciteit van personen met een arbeidshandicap zorgt voor een gevoel van onbekwaamheid en daling in zelfvertrouwen bij personen met een arbeidshandicap (Zwart et al., 2017 in Bosman, 2024). Daarenboven stijgt de kans dat personen

met een arbeidshandicap uitvallen op het werk wanneer zij zich gaan uitputten om te voldoen aan de verwachtingen van de werkgever en onvoldoende aangepaste werkmiddelen ter beschikking hebben (Newton et al., 2007 in Bosman, 2024). Algemeen ligt de werkbaarheidsgraad bij personen met een arbeidshandicap lager dan bij personen zonder arbeidshandicap. Personen met een arbeidshandicap hebben vaker te maken met werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leermogelijkheden en/of problemen in de balans tussen werk en privé (Bourdeaud'hui et al., 2017 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020; Werkbaarheidsonderzoek SERV, 2019 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020).

Vooroordelen en gebrek aan kennis

Personen met een arbeidshandicap worden als minder productief beschouwd (Van Laer et al., 2020 in Bosman, 2024). Daarnaast ervaren ze minder autonomie en vaardigheidsbenutting in hun job. Hierdoor scoren ze ook lager op de aspecten 'beleving van het werk' en 'welzijn op het werk' dan personen zonder arbeidshandicap. Ook het geen gebruik kunnen maken van bepaalde apparatuur wegens hun ontoegankelijkheid als de ontoegankelijkheid van het gebouw/het kantoor vormen een belemmering voor personen met een handicap. Personen met een arbeidshandicap ontvangen minder kwaliteitsvolle feedback (Brown et al., 2027 – Schloemer-Jarvis et al., 2022 – Wilson-Kovacs et al., 2008 in Bosman, 2024).

Werkgevers zijn vaak onbekend met de doelgroep, waardoor de drempel groter is om iemand met een arbeidshandicap aan te werven. Ze hebben een gebrek aan kennis omtrent de noden en mogelijkheden van personen met een arbeidshandicap enerzijds en anderzijds hebben ze weinig zicht op de bestaande ondersteuningsmaatregelen en -mogelijkheden (Honey, 1993 – Pearson et al., 2003 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020; Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Het gebrek aan kennis over arbeidshandicap leidt onder andere tot verkeerd inschatten van de productiviteit en flexibiliteit van

(potentiële) werknemers met een arbeidshandicap. Ook kan de perceptie heersen dat de kwaliteit van het werk lager ligt of dat werknemers met een arbeidshandicap vaker afwezig zouden zijn door ziekte. Algemeen leidt dit gebrek aan kennis tot een overschatting van de bijkomende kosten die nodig zijn bij het aanwerven van een werknemer met een arbeidshandicap (Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Praktijkwerker GTB 1 (2024, 3 december – persoonlijke communicatie), praktijkwerker GTB 3 (2024, 13 december – persoonlijke communicatie) en praktijkwerker GTB 4 (2024, 20 december – persoonlijke communicatie) zijn het eens dat individueel maatwerk nog veel te onbekend is bij werkgevers. Daarnaast is de regelgeving ook vrij complex, wat voor een extra drempel zorgt bij werkgevers.

Naast vooroordelen over de competenties en prestaties van personen met een arbeidshandicap, zijn er ook tal van vooroordelen betreffende de attitude of persoonlijkheid van personen met een arbeidshandicap (Jones, 1997 – McLaughlin, et al., 2004 – Stone & Colella, 1996 – Stone-Romero et al., 2006 in Bogaers et al., 2018). Zo leeft het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap moeilijke karakters hebben en wordt men gepercipieerd als profiteurs. Sommige personen met een arbeidshandicap communiceren op een andere manier waardoor zij gepercipieerd worden als iemand die moeilijk is in de omgang. Daarnaast leeft de perceptie dat ze medelijden of belangstelling zoeken en zelfs misbruik maken van hun handicap (Bogaers et al., 2018). Zelfs als personen met een arbeidshandicap voldoen aan de formele en technische vereisten, kunnen ze minder kansen krijgen omdat ze gezien worden als werknemers die niet over de juiste houding of persoonlijkheid of waarden beschikken. Dit is problematisch gezien de trend dat er meer aandacht geschonken worden aan 'soft skills' waarbij men kandidaten meer beoordeelt op basis van attitudes dan formele en technische criteria (Capelli, 1995 – Moss & Tilly, 1996 – Grugulis & Vincent, 2009 in Bogaers et al., 2018).

Beperkt sociaal netwerk

Praktijkwerker GTB 4 (2024, 20 december – persoonlijke communicatie) stelt dat het hebben van een sociaal netwerk een belangrijke katalysator is om een job te vinden. Een overgroot deel van de vacatures wordt niet gepubliceerd maar wordt op andere manieren ingevuld, zoals via-via. Daarnaast kan het sociaal netwerk ook een belangrijke rol spelen voor bijvoorbeeld de opvang van kinderen, zeker nu de regelgeving rond kinderopvang aangepast wordt en werkende ouders voorrang krijgen bij kinderopvang. Personen met een arbeidshandicap hebben vaker een beperkt sociaal netwerk waardoor zij mogelijk kansen mislopen.

Mesoniveau

Redelijke aanpassingen

Personen met een arbeidshandicap hebben het recht om redelijke aanpassingen te vragen aan de (toekomstige) werkgever. Het weigeren van een redelijke aanpassing is een vorm van discriminatie, tenzij het gaat om een onevenredige belasting voor de werkgever (Unia, z.j.). Echter overschatten werkgevers vaak de kosten van deze redelijke aanpassingen waardoor ze minder geneigd zijn om personen met een arbeidshandicap aan te werven (Kuznetsova & Yalcin, 2017 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Wanneer werkgevers twifelen of de kost van de gevraagde redelijke aanpassing niet hoger zal liggen dan de voordelen die het oplevert, zullen ze veeleer geneigd zijn om een redelijke aanpassing niet te verlenen (Zwerling et al., 2003 in Bours & Jezeková, 2022). Ook de praktische impact van de gevraagde redelijke aanpassing kan aanleiding geven om deze aanpassing te weigeren (Bogaers et al., 2018).

Vacatures

Zowel praktijkwerker GTB 3 (2024, 13 december – persoonlijke communicatie) als praktijkwerker GTB 4 (2024, 20 december – persoonlijke communicatie) vertellen dat de manier waarop vacatures opgesteld zijn al heel wat drempels bevatten, waardoor personen met een arbeidshandicap zelfs niet solliciteren voor

bepaalde vacatures. Het gaat dan zowel om eisen die gesteld worden naar kandidaten op vlak van diploma, Nederlandse taal machtig zijn, beschikken over een rijbewijs en wagen, ... als over de manier waarop vacatures opgesteld zijn en in welke mate ze inclusief taalgebruik bevatten.

Daarnaast bieden werkgevers vaak voltijdse vacatures aan terwijl personen met een arbeidshandicap niet altijd in staat zijn om deze verwachte uren te presteren (Schur, 2003 in Bosman, 2024). 41% van de Belgen tussen 15 en 64 jaar die ernstige hinder ondervinden door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem, werkt deeltijds. Bij de totale beroepsbevolking ligt het percentage van het aantal personen dat deeltijds werkt een stuk lager, namelijk 25% (Statbel, 2019). Praktijkwerker GTB 4 (2024, 20 december – persoonlijke communicatie) benoemt het aanbieden van voltijdse vacatures als de grootste drempel voor personen met een arbeidshandicap omdat werkgevers vaak ook niet bereid zijn om hierover in gesprek te gaan. Echter is de kost voor werkgevers voor twee halftijdse medewerkers hoger dan één voltijdse medewerker.

Macroniveau

Onderwijs

Studenten met een handicap worden sneller doorverwezen naar het buitengewoon onderwijs of verlaten de schoolbanken zonder het behalen van een diploma (Huysentruyt et al., 2014). Dit heeft vervolgens een impact op hun tewerkstellingskansen. Van de jongeren die afstuderen in het buitengewoon secundair onderwijs is 26,8% nog steeds werkzoekend na 1 jaar. Terwijl dit percentage bij jongeren die afstuderen in het regulier secundair onderwijs veel lager ligt, namelijk 7,1% van deze jongeren is na 1 jaar nog werkzoekend (Mertens, 2023).

Gemiddeld gezien hebben personen met een (arbeids)handicap een lager opleidingsniveau. Dit heeft te maken met drempels in het onderwijs enerzijds maar anderzijds ook met medische problemen gekoppeld aan de handicap die het volgen van onderwijs bemoeilijkt (Kruse et al.,

2018 in Bosman, 2024; Heylen, 2012 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020; Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Praktijkwerker GTB 3 (2024, 13 december – persoonlijke communicatie) bevestigt dit en vult aan dat het niet beschikken over een middelbaar diploma al heel veel deuren sluit op de reguliere arbeidsmarkt aangezien dit vaak één van de instapvoorwaarden is bij een vacature. Bijkomend hebben de toenemende robotisering en digitalisering op de arbeidsmarkt er de laatste jaren voor gezorgd dat de vereisten voor werknemers hoger liggen. De concurrentie voor ‘low-skilled jobs’ zal dus toenemen (Van Herreweghe & Lamberts, 2020).

Daarnaast blijkt dat personen met een arbeidshandicap ook minder deelnemen aan initiatieven van levenslang leren en bijscholing (Vanweddingen, 2010 in Van Herreweghe & Lamberts, 2020). Resultaten van Statbel, gebaseerd op de Enquête naar Volwasseneducatie toont aan dat er een grote kloof is: 54,6% van de bevolking tussen 18 en 69 jaar die zelf aangeven in goede gezondheid te zijn nam in 2023 deel aan een opleiding, gaande van een bachelor of master tot een eenmalig webinar. Dit tegenover slechts 15,1% van de bevolking die aangeeft een (heel) slechte gezondheid te hebben. Dit heeft opnieuw een invloed op tewerkstellingskansen (Statbel, 2023).

Diagnostiek en institutionele steun

Binnen onze samenleving worden diagnoses nog steeds centraal gesteld om een erkenning van de arbeidshandicap aan te vragen. Personen die soortgelijke drempels ervaren, maar geen officiële diagnose hebben of niet voldoen aan de criteria om een erkenning te krijgen, kunnen weinig aanspraak maken op institutionele steun (Dijkstra, 2021a). Maar dit kan ook een impact hebben op het verkrijgen van steun op het werk. Uit mijn eigen werkervaring zie ik dat werkgevers minder bereid zijn om redelijke aanpassingen toe te kennen aan personen zonder een officiële erkenning van de arbeidshandicap. De werkgever mag in principe ook enkel vragen naar de erkenning en niet naar de specifieke diagnose van de persoon omdat dit behoort tot de privésfeer

van de werknemer. Het verkrijgen van een diagnose is echter niet voor iedereen toegankelijk wegens de hoge kost of door de lange wachtlijsten of patiëntenstops bij diagnostische centra (Philippe, 2024). Praktijkwerker GTB 3 (2024, 13 december – persoonlijke communicatie) bevestigt dat het niet hebben van een diagnose tot extra drempels leidt om aanspraak te kunnen maken op bepaalde ondersteuning en dat het wegens financiële zorgen niet voor iedereen evident is om toch aan een diagnose te geraken. Daarnaast benoemt zij ook dat er een groep personen is die net niet beperkt genoeg is om in aanmerking te komen voor institutionele steun. Zij vallen dan door de mazen van het net.

Daarnaast worden de levenskeuzes voor diegenen die wel institutionele steun krijgen beperkt door de conditionering van de institutionele steun. Dit houdt in dat personen met een (arbeids)handicap die institutionele steun ontvangen zich aan bepaalde voorwaarden moeten houden. Wanneer ze zich niet aan deze opgelegde voorwaarden houden, bestaat het risico dat ze de institutionele steun verliezen (Tronto, z.j. in Dijkstra, 2021a). Zo zijn personen met een arbeidshandicap beperkt in hun jobkeuzes wanneer ze een uitkering ontvangen. Aan deze uitkering hangt een bovengrens hoeveel loon men mag verdienen als ze hun uitkering willen combineren met werk (Boersema et al., 2021 in Bosman, 2024). Praktijkwerker GTB 3 (2024, 13 december – persoonlijke communicatie) bevestigt dat het gaan werken voor sommige personen met een arbeidshandicap de financiële situatie erop achteruit doet gaan door het dalen of verliezen van de uitkering. Werken loont dus niet altijd voor personen met een arbeidshandicap. Ook is de institutionele steun niet altijd toereikend. Personen met een arbeidshandicap kunnen bijvoorbeeld met hun persoonsvolgend budget een assistent inzetten op het werk maar dit heeft als gevolg dat ze deze assistent dan niet kunnen inzetten voor ondersteuning op andere momenten aangezien het persoonsvolgend budget ontoereikend is (Willems, 2022).

Kwetsbare inkomenspositie

Personen met een arbeidshandicap hebben een kwetsbare inkomenspositie door de extra kosten die ze hebben wegens van hun handicap. Deze extra kosten worden vaak (deels) niet gedekt door de overheid. Denk bijvoorbeeld aan de onaangepastheid van woningen op de huurmarkt. Daarnaast kan het samenwonen met een partner de (gedeeltelijke) uitkering van personen met een arbeidshandicap ook in het gedrang brengen wat een afhankelijkheid van de partner met zich meebrengt, ook al zou men bijvoorbeeld deeltijds werken. Het armoederisico van personen met een handicap lag in 2020 twee keer zo hoog als bij personen zonder handicap (Hadad, Ruts & De Decker, 2023).

Openbare ruimte en mobiliteit

De ontoegankelijkheid van de openbare ruimte in de samenleving beperkt de regio waarin personen met een arbeidshandicap kunnen zoeken naar een job (Dijkstra, 2020 in Dijkstra, 2021a). Ook het openbaar vervoer vormt een drempel voor personen met een (arbeids)handicap. Bij de NMBS moet men op voorhand aangeven wanneer men de trein zal nemen en dat op een treinstation waar het mogelijk is assistentie aan te vragen. Dan is het hopen dat er op de aangegeven datum een NMBS-medewerker beschikbaar is voor de assistentie, zowel op het treinstation van vertrek als het treinstation van aankomst (NMBS, 2024). Dit illustreert de ontoegankelijkheid van onze treinen en de komende 30 jaar lijkt er niet veel beterschap op komst. De NMBS kocht nieuwe treinen aan maar de instaphoogte van de treinen zijn niet geschikt voor personen met een beperkte mobiliteit aangezien deze niet overeenkomen met de perronhoogtes. De NMBS zal de komende jaren wel investeren in het aanpassen van de perronhoogtes (Baert, 2020).

Praktijkwerker GTB 1 (2024, 3 december – persoonlijke communicatie) en praktijkwerker

GTB 3 (2024, 13 december – persoonlijke communicatie) halen beiden aan dat het niet beschikken over een rijbewijs of een eigen wagen een drempel vormt in de zoektocht naar werk en de keuzemogelijkheden beperkt. Soms vragen werkgevers een rijbewijs wanneer dit voor de functie niet of beperkt nodig is. Praktijkwerker GTB 2 (2024, 9 december – persoonlijke communicatie) nuanceert dat het niet beschikken over een eigen wagen vooral een grote drempel vormt voor personen met een arbeidshandicap die op het platteland wonen en dat hun keuze hierdoor nog veel beperkter is.

Uitdaging

De arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidshandicap is dus een complexe aangelegenheid. Er zijn tal van factoren, op verschillende levensdomeinen én op micro-, meso- en macroniveau, die elkaar beïnvloeden. Dit complex samenspel van factoren bemoeilijkt de arbeidsmarktintegratie en beperkt de keuzevrijheid op de arbeidsmarkt voor personen met een arbeidshandicap doordat er onvoldoende rekening gehouden wordt met de verschillende aspecten van het leven van personen met een (arbeids)handicap. Er is nood aan een integrale blik, waarbij men de doelgroep van personen met een arbeidshandicap vanuit hun omgeving en totaliteit benadert en niet vanuit de beperkte blik van een bepaald beleidsdomein.

Hoe kunnen we vanuit het sociaal werk door middel van een integrale aanpak de keuzevrijheid van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt vergroten?

Op welke manier kan een integrale aanpak de keuzevrijheid op de arbeidsmarkt vergroten voor personen met een arbeidshandicap?

Referentielijst

Baert, D. (2020). Adviesraad personen met handicap: “Komende 30 jaar zitten we weer met ontoegankelijke treinen”. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/01/13/komende-30-jaar-zitten-we-weer-met-ontoegankelijke-treinen/>

Belgische Grondwet. (z.j.). Geraadpleegd op 25 december 2024 via https://www.senate.be/doc/const_nl.html

Bogaers, S., Van Laer, K. & Zanoni, P. (2018). *Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt – analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond*. [onderzoeksrapport]. Geraadpleegd op 11 november 2024 via <https://kifkif.be/cnt/artikel/onderzoek-legt-vooroordelen-op-de-werkvloer-bloot-laten-we-de-problemen-benoemen-7019>

Bosman, H. (2024). “Het gaat over mij hé, het gaat niet over de stok of over die rollator.” [masterproef]. Geraadpleegd op 3 november 2024 via <https://lib.ugent.be/catalog/rug01:003209825>

Bours, N. & Jezeková, Z. (2022). *Toegankelijkheid van Coworking Spaces voor mensen met een beperking*. [masterproef]. Geraadpleegd op 10 november 2024 via <https://documentserver.uhasselt.be/handle/1942/38488>

Dijkstra, E. (2021a). Addressing Problems Instead of Diagnoses. *Netherlands Journal of Legal Philosophy*, nr. 50, pp. 22-39. Geraadpleegd op 3 november 2024 via <https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/rechtsfilosofieentheorie/2021/1/NJLP-D-20-00008.pdf>

Dijkstra, E. (2021b). Een gemankeerde wereld: theorieën over (on)toegankelijkheid. *Recht der Werkelijkheid*, nr. 42(3), pp. 69-78. Geraadpleegd op 2 november 2024 via <https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/handle/1887/3278669>

Hadad, N., Ruts, K. & De Decker, P. (2023). ‘Het effect van de wooncrisis op mensen met een handicap wordt vaak vergeten’. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://sociaal.net/opinie/het-effect-van-wooncrisis-op-mensen-met-een-handicap/>

Huysentruyt, H., Meier, P. & Celis, K. (2014). [onderzoeksnota]. *Disability mainstreaming in Vlaams beleid*. Geraadpleegd op 2 november 2024 via <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/8c9ec8/131452.pdf>

Inter. (z.j.). VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap. Geraadpleegd op 25 december 2024 via <https://www.vlaanderen.be/inter/toolbox-toegankelijke-steden-en-gemeenten/algemeen-bestuur-dienstverlening-en-communicatie/vn-verdrag-voor-de-rechten-van-personen-met-een-handicap>

Mertens, S. (2023). Jongeren vinden sneller werk. [interactieve tool]. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://www.vdab.be/nieuwsbrief/08-2023/schoolverlaters>

NMBS. (2024). Dienstverlening voor personen met beperkte mobiliteit. Geraadpleegd op 26 december 2024 via <https://www.belgiantrain.be/-/media/files/pdf/support/brochures/guide-pmr-2024v2-nl.ashx?v=b5dce657e8f841b992d87600881fac8e>

Philippe, I. (2024). Zonder diagnose geen hulp? Pano onderzoekt “jacht” op autisme- en ADHD-labels in onderwijs. Geraadpleegd op 26 december 2024 via <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/10/21/pano-labels-financiering-diagnose-adhd-autisme-prijs/>

Praktijkwerker GTB 1. (2024, 3 december). (back-office expert GTB). (recht op arbeid en vrije keuze van arbeid voor mensen met een arbeidshandicap). Persoonlijke communicatie [digitale vragenlijst].

Praktijkwerker GTB 2. (2024, 9 december). (IPS jobcoach GTB). (recht op arbeid en vrije keuze van arbeid voor mensen met een arbeidshandicap). Persoonlijke communicatie [digitale vragenlijst].

Praktijkwerker GTB 3. (2024, 13 december). (bemiddelaar GTB). (recht op arbeid en vrije keuze van arbeid voor mensen met een arbeidshandicap). Persoonlijke communicatie [interview].

Praktijkwerker GTB 4. (2024, 20 december). (expert werkgeversdienstverlening GTB). (recht op arbeid en vrije keuze van arbeid voor mensen met een arbeidshandicap). Persoonlijke communicatie [interview].

Samoy, E. (2020). Handicap, beperking, PPM(s), arbeidshandicap, ontoeleidbaar, ... Geraadpleegd op 2 november 2024 via <https://www.gripvzw.be/nl/artikel/433/handicap-beperking-mmpps-arbeidshandicap-ontoeleidbaar-wie-raakt-er-nog-wijs-uit#:~:text=Een%20arbeidshandicap%20is%20dan%20%3A,en%20persoonlijke%20en%20externe%20factor en.%22>

Statbel. (2019). Personen met een handicap werken veel vaker deeltijds. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/personen-met-een-handicap-werken-veel-vaker-deeltijds>

Statbel. (2022). 3 december, Internationale Dag van Personen met een handicap. Geraadpleegd op 25 december 2024 via <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/3-december-internationale-dag-van-personen-met-een-handicap-1>

Statbel. (2023). Mensen met een beperking nemen drie keer minder vaak deel aan opleiding. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/mensen-met-een-beperking-nemen-drie-keer-minder-vaak-deel-aan-opleiding>

Unia. (z.j.). Wat zijn redelijke aanpassingen? Geraadpleegd op 25 december 2024 via <https://www.unia.be/nl/redelijke-aanpassingen>

Van Herreweghe, D. & Lamberts, M. (2020). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt – Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. Geraadpleegd op 9 november 2024 via <https://www.vlaanderen.be/publicaties/personen-met-een-arbeidshandicap-hefbomen-voor-een-hogere-werkzaamheidsgraad>

Vlaamse Regering. (2024). Nieuwe Vlaamse Regering en Vlaams Regeerakkoord 2024-2029. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/nieuwe-vlaamse-regering-en-vlaams-regeerakkoord-2024-2029>

Willems, S. (2022). Werken moet lonen ook voor mensen met een handicap. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://www.gripvzw.be/nl/artikel/589/werken-moet-lonen-ook-voor-mensen-met-een-handicap>

ZigZagHR. (2024). 15% meer mensen met een fysieke of mentale beperking aan de slag op arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 16 november 2024 via <https://zigzaghr.be/15-meer-mensen-met-een-fysieke-of-mentale-beperking-aan-de-slag-op-arbeidsmarkt/>

Bijlage I: interviewleidraad expertinterview GTB

VERWELKOMING

- Korte introductie.
- Toelichting van het onderzoek en het doel van het interview.
- Informed consent (zie 'Goedertier Linde_informed consent') overlopen en invullen.
- Akkoord vragen voor het opnemen van het gesprek.

VRAGEN (SEMI-GESTRUCTUREERD INTERVIEW)

Eigen werk van de geïnterviewde

1. Kan je iets vertellen over jouw functie bij GTB?
2. Hoe ziet een typische werkdag eruit voor jou?

Drempels met betrekking tot werk

3. Wat zijn de meest voorkomende drempels die personen met een beperking ervaren bij het zoeken naar werk of het behouden van werk?
4. Kan je een voorbeeld geven van specifieke drempels die jouw cliënten tegenkomen tijdens sollicitatieprocedures?
5. Hoe beïnvloeden vooroordelen en discriminatie de kansen van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt?

Drempels met betrekking tot andere levensdomeinen

6. Welke andere levensdomeinen (zoals onderwijs, huisvesting, mobiliteit, ...) beïnvloeden de tewerkstellingskansen van personen met een beperking en op welke manier?
7. Waar zit volgens jou de grootste drempel voor personen met een beperking?

Impact op het leven van mensen met een beperking

8. In welke mate denk jij dat de ervaren drempels het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid (artikel 23 grondwet België) in het gedrang brengt?

Eigen mogelijke aanpak

9. Hoe help jij bij GTB om deze bredere uitdagingen aan te pakken? Wat is mogelijk binnen jouw mandaat?
10. Wanneer ervaar jij een toeleiding als succesvol? Wanneer ben je tevreden?

Individueel maatwerk

11. Heb je een verandering waargenomen in de ervaren drempels sinds de invoering van het individueel maatwerk op 1 juli 2023? Zo ja, welke verandering?
12. Heeft individueel maatwerk invloed op de houding van werkgevers ten opzichte van het aannemen van mensen met een beperking? Zo ja, welke invloed neem je waar?
13. In hoeverre helpt individueel maatwerk bij het aanpakken van bredere uitdagingen zoals mobiliteit en (toegang tot) onderwijs?

14. Kan je een succesverhaal beschrijven waarbij het inzetten van individueel maatwerk geleid heeft tot een duurzame job waar de persoon met een beperking zijn/haar/hun talenten en kwaliteiten volledig kan benutten?
15. Heeft individueel maatwerk andere drempels gecreëerd waar, voor het invoeren van individueel maatwerk, nog geen sprake van was? Zo ja, welke?
16. Zijn er verbeterpunten aan het individueel maatwerk? Zo ja, welke verbeterpunten zie je?
17. Welke impact heeft het invoeren van individueel maatwerk gehad op jouw job?

Aandachtspunten voor beleid en politiek

18. Welke specifieke beleidsmaatregelen of initiatieven zouden volgens jou helpen om deze drempels te verminderen?

AFRONDING

- Polsen of men nog aanvullingen of zaken heeft die men wil delen?
- Bedanken van de geïnterviewde.

Bijlage II: Informed consent interview

Document geïnformeerde toestemming



Geachte,

Ik, Linde Goedertier, ben studente in de opleiding Professionele Bachelor Sociaal Werk van HOGENT en voer in het kader van het opleidingsonderdeel 'bachelorproject' een onderzoek uit om informatie te verzamelen over het recht op arbeid en vrije keuze van beroepsarbeid voor personen met een beperking en in welke mate dit recht in de praktijk gerealiseerd kan worden.

Het maatschappelijk belang van de activering van personen met een beperking wordt steeds groter. Door de 'war on talent' en de vergrijzing is er meer vraag naar werkrachten dan er momenteel aanbod is. Er worden vanuit de overheid dus allerlei acties uitgewerkt om deze doelgroep te activeren: individueel maatwerk, doelstelling 80% werkzaamheidsgraad, investeren in werkbaar werk en inclusieve werkvloeren, ... Echter zien we in de praktijk dat personen met een beperking te maken hebben met talloze drempels op de arbeidsmarkt maar ook algemene drempels in de samenleving die een tewerkstelling bemoeilijken. In welke mate kunnen we dan nog spreken van een recht op vrije keuze van beroepsarbeid als personen met een beperking door de talloze drempels soms al blij mogen zijn dat ze ergens aan de slag mogen gaan?

Mijn onderzoek is gebaseerd op literatuurstudie om de drempels die personen met een beperking ervaren beter in kaart te brengen, zowel drempels op de arbeidsmarkt zelf als drempels op andere levensdomeinen die een impact hebben op een tewerkstelling. Vervolgens zal ik een aantal praktijkwerkers van GTB interviewen (experteninterview – semi-gestructureerd interview) om na te gaan wat de impact van de nieuwe regelgeving van individueel maatwerk tot nu toe is op de drempels voor personen met een beperking.

De gegevens uit het onderzoek zullen geanonimiseerd worden, dit wil zeggen dat de geïnterviewden niet met naam en toenaam vermeld zullen worden in het onderzoek. Er wordt enkel medegedeeld dat het om een praktijkwerker gaat binnen GTB.

Deelname aan het onderzoek duurt een 45-tal minuten.

Tijdens het onderzoek mag je je deelname stop zetten. Je hoeft hier geen reden voor op te geven. Als je achteraf inzage wenst in de resultaten of nog vragen hebt, mag je altijd contact op nemen met mij als student of met mijn lesgever.

Dit onderzoek loopt van 16 oktober 2024 tot en met 29 januari 2025.

De lesgever van dit opleidingsonderdeel is: Griet Verschelden (griet.verschelden@hogent.be).

Vriendelijke groeten,

Linde Goedertier (linde.goedertier@student.hogent.be)

Overeenkomst

Ik, (naam respondent), verleen mijn toestemming voor deelname aan het hierboven vermelde onderzoek.

Ik verklaar hierbij dat:

- de uitleg over de inhoud en werkwijze van het onderzoek voor mij duidelijk is en dat ik de kans kreeg bijkomende vragen te stellen over het onderzoek.
- ik uit vrije wil deelneem aan dit onderzoek.
- ik toestemming geef aan de studente om mijn gegevens te verwerken op de manier zoals afgesproken is.
- ik op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op elk moment stop te zetten.
- ik op de hoogte ben van de mogelijkheid om de algemene onderzoeksresultaten op te vragen bij de studente of haar lesgever.

Plaats en datum

Naam + handtekening

.....

.....

Ik, Linde Goedertier, bevestig dat ik me aan de gemaakte afspraken zal houden.

Plaats en datum

Naam + handtekening

.....

.....