

Woord vooraf

Vandaag de dag is er een zoektocht naar arbeidskrachten in een samenleving die verouderd is en waar er op de arbeidsmarkt tekorten zijn ontstaan. Bovendien is er door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen steeds meer respect gekomen voor de rechten van mensen die een minderheid vormen, zoals migranten, vrouwen en personen met een beperking. Daarnaast zijn er ook nog de technologische evoluties waardoor er op de arbeidsmarkt meer mogelijk is dan vroeger en waardoor er ook meer diversiteit nodig is. Het is dan ook vanuit het perspectief van beleidsmanagement meer dan ooit relevant om een vraag te stellen over de rol van personen met een beperking op de reguliere arbeidsmarkt. Vanuit mijn opleiding wil ik hieraan graag een bijdrage leveren.

Deze thesis kadert in een grootschalig onderzoek van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, de UHasselt en de KU Leuven naar de implementatie van het VN Verdrag. Ik heb me vooral gefocust op een artikel van dit belangrijke verdrag over werk en werkgelegenheid, waarrond heel dit onderzoek handelt.

Het tot een goed einde brengen van een masterproef leek me in het begin nog niet zo vanzelfsprekend. Het is door de goede hulp van mijn promotor, Stefan Hardonk, dat dit alles tot stand is kunnen komen. Ook zijn medewerkers wil ik bij deze bedanken. Uiteraard is dit alles tot een goed einde kunnen komen door de vlotte medewerking van de personen die deelnamen aan de focusgroepen, alsook de deelnemers aan de individuele interviews. Ten slotte wil ik mijn ouders en familie heel erg bedanken voor alle steun die ik van hen gekregen heb, niet alleen bij het schrijven aan deze thesis. Ze hebben me altijd bijgestaan doorheen deze vier jaar aan de universiteit. Genoeg aan bedankjes nu, ik wens u veel leesplezier!

Samenvatting

Hoewel personen met een beperking ondervertegenwoordigd zijn in de arbeidsmarkt, hebben deze mensen net nood aan een job om hun gevoel van sociaal isolement en eenzaamheid te doorbreken. Personen met een beperking zijn vaak laaggeschoold, wat het er voor hen niet gemakkelijker op maakt om in deze tijden in onze kennismaatschappij aan een job te geraken. Het uitsluiten van kansengroepen, zoals personen met een beperking, is een niet-inclusief aspect van onze samenleving. Sinds de jaren 1970-1980 is hierop meer nadruk gekomen, wat uiteindelijk geleid heeft tot het VN Verdrag. Dit verdrag garandeert fundamentele rechten van personen met een beperking, waarvan het recht om in levensonderhoud te voorzien door arbeid er één van is.

In deze thesis wordt nagegaan wat volgens de stakeholders de mogelijkheden en moeilijkheden zijn om personen met een beperking aan te werven, dit in het kader van het huidige Vlaamse arbeidsmarktbeleid en artikel 27 van het VN Verdrag. Deze aspecten om hun tewerkstelling in de reguliere economie te bevorderen worden door middel van focusgroepen en individuele interviews enerzijds bekeken vanuit het standpunt van personen met een beperking zelf. Daarnaast komen de meningen van werkgevers, vakbonden, een Vlaamse arbeidsbegeleidingsdienst en een Vlaamse overheidsinstantie ook aan bod.

De belangrijkste bevindingen uit dit empirisch onderzoek zijn de volgende. Het blijkt uit de focusgroepen en interviews dat werkgevers zich vaak te weinig bewust zijn van de competenties van personen met een beperking. Begrip van de werkgever voor de situatie van een persoon met een beperking werd aangehaald als noodzakelijk om een goede arbeidsrelatie op te bouwen, alsook begrip van de collega's om het doorvoeren van redelijke aanpassingen tot een goed einde te brengen. Personen met een beperking zijn vaak laaggeschoold en het ontbreekt hen ook vaak aan de nodige sociale vaardigheden om aan een job te geraken, aldus de deelnemers aan het empirisch onderzoek. Inclusief onderwijs kwam naar voren als een oplossing om deze beide problemen aan te pakken. Deeltijds werken blijkt een manier om een beperking toch te kunnen combineren met een job. Hierbij dient er echter gelet te worden op de zwakke sociaaleconomische positie van personen met een beperking die er door te gaan werken vaak nog op achteruit gaat aangezien ze dan hun rechten op andere tegemoetkomingen verliezen, zo bleek uit het empirisch onderzoek. Tenslotte zou volgens de stakeholders het Vlaamse arbeidsmarktbeleid meer gericht moeten worden op maatregelen die werkgevers een incentive geven om personen met een beperking in dienst te nemen en mogelijke drempels wegnemen in plaats van hen te dwingen om deze personen aan te nemen.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	1
Samenvatting	3
Hoofdstuk 1: Probleemstelling	7
1.1 Probleemstelling	7
1.1.1 Situering van het probleem op individueel niveau	7
1.1.2 Mesoniveau: kenmerken van werkplaats en werkgever	9
1.1.3 Macroniveau: VN Verdrag en Vlaams beleid	12
1.1.4 Arbeid en redelijke aanpassingen	23
1.1.5 Schaduwrapport GRIP	27
1.1.7 Besluit	29
1.2 Centrale onderzoeksvraag	30
1.3 Deelvragen	31
Hoofdstuk 2: Methodologie	33
Hoofdstuk 3: Resultaten	37
3.1 Kenmerken van een kwalitatieve werkomgeving	37
3.1.1 Werkgevers	37
3.1.2 Organisatiecultuur en collega's	39
3.1.3 Job design	40
3.2 Training, sollicitatie en aanwerving	41
3.2.1 Training	41
3.2.2 Inclusief onderwijs	41
3.2.3 Sollicitatie en aanwerving	43
3.3 Deeltijds werken	48
3.4 Persoonlijke assistentie	49
3.4.1 Persoonlijke assistentie en persoonlijk assistentiebudget	49
3.4.2 Begeleiding op de werkvloer	50
3.5 Effectiviteit Vlaamse arbeidsmarktbeleid	50
3.5.1 Te weinig plaatsen in de sociale economie	50
3.5.2 Te weinig doorstroom	51
3.5.3 Subsidies	52
3.5.4 Quota	53
3.5.5 Andere opmerkingen Vlaamse arbeidsmarktbeleid	54

3.6	Besluit	55
Hoofdstuk 4: Algemene conclusie en aanbevelingen.....		57
Hoofdstuk 5: Lijst van geraadpleegde werken		63
Hoofdstuk 6: Bijlagen.....		69
Bijlage 1		69
Artikel 27 uit het VN Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap		69
Bijlage 2		71
Leidraad Focusgroep		71
Bijlage 3		73
Vragenlijst individueel interview persoon met onzichtbare arbeidshandicap		73
Bijlage 4		74
Vragenlijst individueel interview persoon met zichtbare arbeidshandicap.....		74
Bijlage 5		75
Vragenlijst individueel interview persoon GTB Limburg.....		75
Bijlage 6		76
Vragenlijst individueel interview arbeidshandicapdeskundige.....		76

Hoofdstuk 1: Probleemstelling

1.1 Probleemstelling

1.1.1 Situering van het probleem op individueel niveau

Uit het onderzoeksproject "HANDILAB" van Moron en Debels (2012) over de sociaaleconomische positie van personen met een handicap en de effectiviteit van de tegemoetkomingen aan deze personen blijkt dat 31% van de mensen met een handicap zich vaak of altijd eenzaam voelt. 56% heeft geen enkele wekelijkste contacten met vrienden en 57% is het afgelopen jaar nooit op restaurant geweest. Hieruit kan dus afgeleid worden dat mensen met een handicap een beperkte maatschappelijke participatie hebben en ook op sociaal gebied geïsoleerd zijn. Om deze gevoelens van sociaal isolement en eenzaamheid te doorbreken, is er een allesomvattende aanpak nodig. Een betekenisvolle en duurzame tewerkstelling van deze mensen kan hiervan een onderdeel zijn. Toch kan vastgesteld worden dat personen met een beperking slechts in beperkte mate aanwezig zijn op de arbeidsmarkt (Moron en Debels, 2012).

Een recente studie van Samoy (2013) over handicap en arbeid toont aan dat er in 2010 33.5% van de mensen met een arbeidshandicap werkzaam waren in de reguliere sector. In deze studie wordt er gekeken vanuit het participatieprobleem dat deze mensen ondervinden. Als er een grote afstand tot de arbeidsmarkt is, is er sprake van een langdurig en belangrijk participatieprobleem. In deze situatie bevinden personen met een arbeidshandicap zich. Een arbeidshandicap wordt in de studie beschreven als: "elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren" (p. 6). Het is dus noodzakelijk dat er lichamelijke beperkingen gepaard gaan met belemmeringen in het arbeidsleven om te kunnen spreken van een arbeidshandicap. Enkele cijfers: er waren 54 000 werkende arbeidsgehandicapten in 2011, 29 880 werkzoekende arbeidsgehandicapten bij de VDAB ingeschreven in 2010 en 200 000 inactieve arbeidsgehandicapten eind 2011 (Samoy, 2013).

Deze constatacie sluit aan bij de HANDILAB-studie waarin 30% van de personen formeel gekend is als werkende (Moron en Debels, 2012). Na een correctie voor werkelijk verrichte arbeid daalt dit cijfer echter met de helft. Hierbij worden de dagen waarop fysieke aanwezigheid van de werknemer vereist is op het werk in rekening genomen. Als resultaat geeft dat dus dat minder dan een vijfde van de personen met een handicap op beroepsactieve leeftijd kan rekenen op arbeid als bron van sociale integratie. Het is dus

van cruciaal belang dat de effectieve werkzaamheidsgraad van mensen met een handicap verhoogd wordt.

Er zijn studies die kijken naar de impact van werk op mensen met een beperking en de behoeften van deze individuen om te werken. De studie van Kober en Eggleton (2005) is hiervan een voorbeeld. In hun studie wordt het effect van verschillende types van tewerkstelling op de levenskwaliteit van personen met een mentale handicap, die in staat zijn om arbeid te verrichten, nagegaan. Het onderzoek toont aan dat mensen met een mentale beperking een hogere levenskwaliteit ervaren in een reguliere werkplaats dan in een beschutte werkplaats. Ze voelen zich meer geïntegreerd in de samenleving en ondervinden meer sociale samenhang en onafhankelijkheid bij een job in een reguliere werkplaats dan bij beschutte werkplaatsen (Kober en Eggleton, 2005).

Vilà et al. (2007) haalden in hun studie verschillende dimensies aan waarbinnen richtlijnen worden beschreven waarmee rekening gehouden moet worden bij het proces van arbeidsintegratie van personen met een handicap. Een van deze dimensies is de familie van de persoon met een beperking waarop gefocust moet worden. Families zouden voorzien moeten worden van informatie over het proces van werkintegratie en over arbeidsmogelijkheden van hun familielid met een beperking. Indien het gezin van iemand met een beperking niet goed genoeg geïnformeerd is, kunnen ze onmogelijk in de positie zijn om hun familielid met een beperking onafhankelijk te laten zijn te maximaliseren (Vilà et al., 2007). Fripont en Bollens (2003) kwamen in hun studie ook tot een gelijkaardige bevinding. Ouders spelen een belangrijke rol binnen de onmiddellijke leefomgeving van personen met een beperking, evenals de steun en begrip van een eventuele partner. Ze pleiten er in hun studie voor om ervoor te zorgen dat een persoon met een beperking in zijn leefomgeving minstens één persoon als bondgenoot heeft, waarvan de nodige steun en begrip ontvangen kan worden.

De arbeidsintegratie van personen met een beperking hangt ook af van de aard van de aandoening of ziekte waaraan de persoon lijdt, die invloed kan uitoefenen op de loopbaanontwikkeling (Fripont en Bollens, 2003). Fripont en Bollens (2003) halen aandoeningen gepaard met verhoogde stressgevoeligheid, verlaagde sociale vaardigheden en chronische pijn aan als extra moeilijk te combineren met een goede loopbaan. Volgens hen speelt de ernst van de aandoening dus een grote rol. Er zijn meer aanpassingen nodig om aan het reguliere arbeidscircuit deel te nemen wanneer de aandoening ernstiger is. Daarnaast vermelden Fripont en Bollens (2003) dat ook de zichtbaarheid van de beperking een rol speelt. Hoe onzichtbaarder de aandoening is, hoe meer kans dat het tot onbegrip van de buitenwereld kan leiden.

1.1.2 Mesoniveau: kenmerken van werkplaats en werkgever

Net boven het individueel niveau bevindt zich het mesoniveau. Op dit niveau situeren zich de werkgevers, leidinggevenden en collega's van de werknemer met een arbeidshandicap. Een vraag die meteen gesteld kan worden is: wat kan een werkgever met een persoon met een beperking doen?

Een literatuurstudie van Parent en Everson (1986) toont aan dat werknemers met een handicap als betrouwbaar, loyaal, responsabel en verantwoordelijk gezien worden. Werknemers met een handicap presteren even goed in hun job als werknemers zonder handicap. Ook zijn de toezichthoudende eisen hetzelfde voor werknemers met of zonder beperking. Deze bevindingen worden ook bevestigd in de studie van Hernandez en McDonald (2010), die er nog aan toevoegt dat deze werknemers productief en punctueel zijn. Parent en Everson (1986) concluderen daarnaast ook dat werknemers met een beperking minder afwezig zijn, minder personeelsverloop en een betere werkattitude hebben dan werknemers zonder handicap. Een keerzijde van deze medaille is het feit dat werknemers met een handicap meer training nodig hebben alvorens ze goed kunnen presteren. Ook kunnen ze moeilijker hun routine veranderen of sneller werken. Ondanks de extra inspanningen, zoals jobtraining, blijkt het toch de moeite waard te zijn voor werkgevers om mensen met een handicap aan te nemen.

Gilbride et al. (2003) identificeerden in hun studie drie kenmerken van de werkplaats en werkgever om personen met een handicap tewerk te stellen. Deze zijn de culturele kwesties op het werk, job match en de steun en ervaring van de werkgever.

In de studie van Williams (2002) werd disability management beschreven. Disability management is een techniek om ervoor te zorgen dat het vermeden wordt dat werknemers die een arbeidsongeval gehad hebben en daarmee een handicap verworven tijdens hun loopbaan zonder werk vallen. Williams (2002) haalt als essentiële onderdelen van disability management preventie- en rehabilitatieprogramma's aan, evenals een vroege en veilige terugkeer naar de werkvloer. Ook draagt disability management onder andere bij tot een veiligere werkomgeving, lagere gezondheidskosten, minder verloren werkdagen en verhoogde jobvoldoening (Williams, 2002).

Aan de terugkeer naar de werkplaats van werknemers die een beperking opliepen door een ongeval op de werkvloer kunnen verschillende factoren meehelpen (Williams, 2002). Deze zijn begrip van de werkgever, een ondersteunende werkomgeving en aangepast werk. Deze factoren leunen aan bij de kenmerken van de werkplaats en werkgever beschreven door Gilbride et al. (2003) om personen met een beperking tewerk te stellen.

1.1.2.1 Steun en ervaring van de werkgever

Het eerste kenmerk betreft de mate van ervaring en steun die de werkgever heeft met werknemers met een handicap. Werkgevers die ervaring hebben met werknemers met een beperking en die zich hiermee vertrouwd voelen, vinden het ook gemakkelijker om deze mensen tewerk te stellen (Gilbride et. al., 2003). Ook een studie van Unger (1999) toonde aan dat de steun die door werknemers met een handicap het meest gebruikt werd, de steun van een collega-mentor was. Ook blijkt vroege en aanhoudende betrokkenheid van de werkgever erg belangrijk te zijn in het proces waarbij een werknemer na een ongeval terug aan het werk gaat (Williams, 2002).

Schur (2005) vermeldt dat de negatieve attitudes van werkgever en collega's de socialisatie van nieuwe werknemers met een handicap beïnvloeden, zelfs in organisaties die ervoor bekend staan dat ze werknemers met een handicap in dienst hebben. Ook verkleinen deze negatieve attitudes de kans voor de werknemer met een handicap om volledig geïntegreerd en geaccepteerd te worden in en door het bedrijf.

Werkgevers waarderen sociale, participatieve en methodologische vaardigheden vaak meer van technologische vaardigheden. Wanneer de training van personen met een beperking toegespitst is op deze vaardigheden, heeft dit een positieve invloed op hun arbeidsintegratie (Vilà et al., 2007). Ook is het volgens Vilà et al. (2007) noodzakelijk om een samenwerking tussen beschutte werkplaatsen en begeleid werken te verzorgen. Het begeleiden van de werknemer op de werkvloer wordt in deze studie ook besproken. Een jobtrainer die de persoon met een beperking begeleid draagt bij aan het succes van het integratieproces.

1.1.2.2 Organisatiecultuur en collega's

Onder organisatiecultuur vallen de waarden en normen ten opzichte van onder andere diversiteit en werkprestatie. Het is van belang dat werknemers met een beperking zich geïntegreerd voelen in de organisatie, dat er gefocust wordt op de werkprestatie van deze mensen in plaats van op hun beperking. Werkgevers dienen ook flexibel te zijn naar de specifieke situatie van de werknemer met een arbeidshandicap toe (Gilbride et. al., 2003).

Een ondersteunend werkklimaat blijkt volgens Williams (2002) ook een van de factoren te zijn die belangrijk zijn bij disability management. Wanneer werknemers meer inspraak krijgen in de algemene besluitvorming zou dit ook bijdragen tot een meer positieve werkomgeving (Williams, 2002). Ook blijkt uit deze studie dat een open en positieve communicatie tussen werknemer, vakbond en de werkgever belangrijk. Het zorgt ervoor

dat de werknemer na het oplopen van een letsel meer gemotiveerd is om terug te keren naar de werkvloer.

Volgens Schur (2005) is een bureaucratisch systeem minder goed voor de inclusie van personen met een handicap aangezien een dergelijk systeem gebaseerd is op onder andere billijkheid, standaardisatie en onpersoonlijkheid. Personen met een handicap kunnen zich nu eenmaal minder goed aanpassen aan zulke inflexibele regels. Daarom kan er in bureaucratische organisaties sneller een wrok gekoesterd worden tegen deze mensen wanneer ze een individuele behandeling nodig zouden hebben dan in meer flexibele, ondersteunende organisaties het geval zou zijn. In zulke flexibele organisaties waar er aandacht is voor individuele noden voor alle werknemers, worden aanpassingen voor werknemers met een beperking ook beter verdragen door de collega's dankzij de cultuur die er heerst (Schur, 2005).

Volgens de studie van Unger (1999) spelen leidinggevend en collega's een belangrijke rol in het steunen van werknemers met een beperking. De fysieke organisatie van de werkplaats bepaalt ook het contact dat werknemers met een handicap met collega's kunnen hebben gedurende de werkdag en dus ook de steun en assistentie van deze collega's. Peters en Brown (2009) deden een studie over werknemers met een mentale beperking en mogelijke reacties van de collega's. Personen die contact hadden met mensen met een mentale beperking bleken de werkgever meer te steunen wanneer hij personen met een mentale beperking aanwerft. Werknemers die op de werkvloer contact hadden met andere werknemers, die dan een mentale beperking hadden, moedigden het aanwerven van personen met een mentale beperking aan. Ook haalden Peters en Brown (2009) aan dat wanneer werknemers merkten dat hun collega's met een mentale beperking op een faire, billijke manier behandeld worden in de organisatie, het meer voor kwam dat ze zelf vertelden aan hun collega's dat ze een bepaalde mentale ziekte hadden. Het zelf bekend maken dat je aan een aandoening lijdt, wordt omschreven als 'self disclosure' (Peters en Brown, 2009).

Hergenrather en Rhodes (2007) onderzochten in hun studie de invloed van de sociale context op de houding ten opzichte van mensen met een beperking. In deze studie ging het om attitudes over dating, huwelijk en werk met mensen met een handicap. Ten opzichte van werk hadden de mensen die deelnamen aan de studie een positieve houding. Er werd door hen niet verwacht dat werknemers met een handicap extra aandacht of hulp nodig zouden hebben dat de normale activiteiten op de werkvloer zou verstoren. Ook waren ze het eens met de stelling dat ze op een aangename manier kunnen socializen met collega's die een beperking hebben. Toch hangen deze positieve

visies naar werknemers met een handicap af van de ernst en het type van de handicap. Werkgevers hebben een minder positieve attitude naar personen met een mentale handicap dan naar personen met een fysieke handicap (Hernandez et al. 2000; Unger, 2002).

1.1.2.3 Job design

Een derde kenmerk is de mate waarin de job bij de werknemer past. De persoon met een handicap moet de job ook aankunnen (Gilbride et. al., 2003). Job design kan echter ook bekeken worden als de mogelijkheid van de werkgever om de job passend te willen maken. Een aangepaste job is volgens Williams (2002) een belangrijke factor in het disability managementprogramma. Het kan hierbij gaan om aanpassingen aan de huidige job zodat ze toch terug uitgevoerd kan worden door die werknemer, ondanks zijn of haar opgelopen beperking. De werksituatie wordt als het ware afgestemd op de situatie van de werknemer. Aangepast werk is belangrijk in het terug-naar-werk-proces, het zorgt voor meer kans op succes (Williams, 2002). Dit 'job design' is te vergelijken met redelijke aanpassingen, die verder nog besproken worden.

In de studies van Leigh en Fries (1992) en Samoy (2013) worden de beroepen beschreven die het meest beoefend worden door mensen met een handicap. Leigh en Fries (1992) maken een onderscheid tussen vrouwen en mannen met een handicap. Vrouwen met een beperking werken meestal als arbeidster, boerin of kokkin. Samoy (2013) toont aan dat de meeste mensen met een handicap of langdurige gezondheidsaandoening het beroepsstatuut van arbeider in de private sector hebben. De meeste personen met een handicap zijn ongeschoolde arbeiders en bedienden, gevolgd door landbouwers of vissers en bedienaars van machines of bestuurders van voertuigen.

1.1.3 Macroniveau: VN Verdrag en Vlaams beleid

1.1.3.1 Sociaal model

Mensen met een beperking kunnen, naast de ongemakken die ze al ondervinden door hun eigen fysieke tekortkomingen, ook ongemakken ondervinden die veroorzaakt zijn door sociale omstandigheden. In 'The Social Model of Disability' van Shakespeare (2006) wordt aangehaald dat een handicap alles te maken heeft met sociale barrières en dus niet met individuele gebreken. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een handicap en een fysieke beperking. Bij mensen die een ledemaat missen of wanneer een ledemaat, organisme of mechanisme van het lichaam niet goed functioneert, is er sprake van een fysieke beperking (Shakespeare, 2006). Wanneer mensen door een dergelijke beperking een nadelige of mindere activiteit ondervinden omdat er door een sociale organisatie

weinig of geen rekening wordt gehouden met hun situatie en ze dus uitgesloten worden van deelname aan sociale activiteiten, zijn ze volgens Shakespeare (2006) gehandicapt. De maatschappij schakelt mensen met een fysieke beperking uit. Bij de beperking die die mensen al hebben, isoleert een handicap die mensen onnodig en sluit hen ook uit om deel te nemen aan de samenleving, aldus Shakespeare (2006). Bijgevolg zijn mensen met een beperking een onderdrukte groep in de samenleving. Het medische model heeft daarentegen een andere benadering van handicap: het probleem van een handicap hangt samen met het individu en vloeit voort uit functionele beperkingen of fysieke verliezen (Shakespeare, 2006). De mate van participatie in de maatschappij staat dus in relatie met de aard van beperking van een persoon. In België hebben artsen nog steeds een groot gewicht in het bepalen van een beperking bij een persoon. Dit is echter nodig aangezien het beleid duidelijke categorieën vereist om middelen te verdelen.

Het medische model wordt niet ondersteund door Wouters (2013). De persoon met een handicap wordt vaak gezien als een medisch probleem dat opgelost moet worden en waarmee een arts het beste weet wat te doen. Als iemand in aanmerking wil komen om een tegemoetkoming te krijgen voor zijn of haar handicap, moet die persoon eerst gehandicapt worden verklaard door een lijst in te vullen. Als er genoeg vakjes op zo'n lijst aangeduid zijn, is die persoon gehandicapt. Dit is volgens Wouters (2013) een verkeerde manier van meten. Er moet van dat medische denken naar sociaal denken gegaan worden. Mensen met een handicap zijn meer dan hun beperkingen, ze hebben andere dingen die ze wel goed kunnen.

1.1.3.2 VN Verdrag

Sinds de jaren 1970-1980 kwam er meer nadruk op niet-inclusieve aspecten in de samenleving. Met niet-inclusief wordt het uitsluiten van kansengroepen, zoals personen met een beperking, bedoeld. Die stemmen zijn luider geworden tot op het niveau van het VN Verdrag. Dit verdrag gaat over het waarborgen van fundamentele rechten bij mensen met een handicap.

Het VN Verdrag erkent dat "het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hen belet ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving" (preambule VN Verdrag, 2006). De definitie van handicap in het VN Verdrag kan gelinkt worden aan de beschrijving van handicap zoals het sociaal model het voorschrijft, hoewel het geen pure sociaal modeldefinitie is aangezien in het in het verdrag gaat over een samenspel van verschillende factoren.

Dit verdrag werd goedgekeurd met de steun van organisaties van personen met een handicap. Het erkent twee belangrijke principes. Een handicap kan gezien worden als het resultaat van een interactie tussen een persoon met een beperking en de hindernissen waarmee een niet-inclusieve samenleving die persoon confronteert. Langs de andere kant kondigt dit verdrag een verandering rond het denken over handicap aan: een persoon met een handicap is niet langer iemand zonder stem of mening die afhankelijk is van hulp of liefdadigheid, maar een persoon met rechten, net als alle andere burgers, aldus het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

Artikel 1 schetst het doel van dit VN Verdrag. Dit doel is namelijk het bevorderen, beschermen en zorgen voor het volledige en gelijke genot van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden door alle personen met een handicap en de eerbiediging van hun inherente waardigheid (Artikel 1 VN Verdrag, 2006).

Op 13 december 2006 werd dit verdrag opgenomen bij de Verenigde Naties. Vanaf 30 maart 2007 was het geopend om te ondertekenen en sindsdien hebben alle 27 EU-landen en wereldwijd nog eens 120 andere staten het verdrag ondertekend. Vanaf 3 mei 2008 trad het in werking. België ondertekende het verdrag dus ook op 30 maart 2007 en bekrachtigde het op 2 juli 2009, bij ons trad het in werking vanaf 1 augustus 2009.

Specifiek met betrekking tot werk en werkgelegenheid in de reguliere sector wordt de situatie geschetst in artikel 27 van dit verdrag. Personen met een handicap hebben recht op werk. Ze hebben "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" (Artikel 27 VN Verdrag, 2006). In dit artikel worden elf specifieke doelstellingen besproken die genomen worden door de Staten die Partij zijn om de verwezenlijking van het recht op werk te waarborgen en te bevorderen. Dit artikel is te vinden in Bijlage 1, waarbij de specifieke doelstellingen opgesomd staan. Hieronder volgt een korte beschrijving van deze doelstellingen.

Discriminatie op grond van handicap op het gebied van werkgelegenheid, zoals bijvoorbeeld bij de werving, aanstelling, indiensttreding, carrièremogelijkheden etc, dient verboden te worden. Ook dienen personen met een handicap op gelijke voet behandeld te worden. Een gelijke beloning voor werk van gelijke waarde is hier een voorbeeld van, evenals de waarborg om hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen te kunnen uitoefenen. Personen met een handicap dienen ook toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuzevoorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling,

beroepsonderwijs en vervolgoopleidingen. De kans op werk voor personen met een beperking op de arbeidsmarkt dient bevorderd te worden. Ook moeten deze mensen steun krijgen in het vinden, verwerven, behouden van en eventueel ook de terugkeer naar werk. Tevens dienen personen met een handicap de kans te krijgen om te werken als zelfstandige, om een eigen bedrijf te beginnen. Daarnaast zouden deze personen aangenomen dienen te worden in de publieke sector en zou de werkgelegenheid voor hen in de private sector vergemakkelijkt moeten worden aan de hand van een passend beleid en passende maatregelen. Het voorzien in redelijke aanpassingen dient gewaarborgd te worden. Personen met een handicap dienen werkervaring te kunnen opdoen op de vrije arbeidsmarkt. Daarnaast dienen programma's voor het behoud en re-integratie van een job bevorderd te worden (Artikel 27 VN Verdrag, 2006).

Het VN Verdrag streeft naar een volwaardige participatie van personen met een handicap in het burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele leven en dit met gelijke kansen. Het verdrag heeft deels als doel om inactieve personen met een handicap zoveel mogelijk actief te maken, zoveel mogelijk participatie in de arbeidsmarkt.

Het hierboven vermelde VN Verdrag legt dus een doelstelling op aan de landen die het verdrag ondertekenden, namelijk het bieden van gelijke kansen op de arbeidsmarkt aan mensen met een handicap te laten werken. Over de uitwerking van het verdrag staat echter niets vastgelegd, de specifieke doelstellingen in artikel 27 dienen via het beleid tot uiting te komen. Ook Vlaanderen werkt aan een die verschuiving van inactiviteit naar activiteit van deze doelgroep.

1.1.3.3 Vlaams arbeidsmarktbeleid

1.1.3.3.1 Inleiding

Welvaartsstaten, waarvan er België ook een is, kwamen vanaf de jaren 1970 in onstabiliteit terecht. Er begint vanaf dan een periode waarin zich grote maatschappelijke veranderingen voordoen. Cantillon (2009) stelt dat het evenwicht tussen gezin, markt en overheid verstoord geraakte. Dit komt volgens Cantillon (2009) door "grote structurele veranderingen in de economische productiewijze, van de individualisering en de emancipatie van de vrouw en van demografische veranderingen" (p. 15). Deze veranderingen brengen een vertraagde groei met zich mee, evenals een stijgende werkloosheid. Het hoofd bieden aan nieuwe sociale risico's zoals laaggeschooldheid, echtscheiding en combinatie arbeid en gezin leek de naoorlogse instellingen van de welvaartsstaat niet te lukken (Cantillon, 2009). Op de arbeidsmarkt deden er zich verschuivingen voor van industrie naar diensten en van laaggeschoolde jobs naar jobs waarbij een hoge kennis vereist werd.

Naast de crisis van de welvaartsstaat zorgde globalisatie er ook nog eens voor dat er jobs uitbestede werden aan lageloonlanden, uit de dienstensector maar zeker ook uit de industriële sector. Dit bracht een verhoogde werkonzekerheid van vele groepen van werknemers met zich mee (Evans, 2005). Voor de mensen waarvan de werkgelegenheid in het gedrang kwam, was globalisatie een bedreiging voor een fatsoenlijke levensstandaard.

Sinds ons land, en vele andere landen, de economische crisis van 2007 te verduren kreeg, is deze hele situatie er echter niet beter op geworden. Personen met een arbeidshandicap zijn over het algemeen laaggeschoold. 77% van de arbeidsgehandicapten behoort tot de groep die hoogstens een diploma lager secundair onderwijs in handen heeft (Samoy, 2013). In de beginperiode van deze crisis was er nog 28.2% van de vacatures toegankelijk voor mensen die laaggeschoold zijn, geen werkervaring hebben en niet meertalig zijn. In 2011 was dit percentage al gedaald tot 23.8% (Herremans et al., 2011).

Bijkomend bij deze veranderingen in de huidige arbeidsmarkt zijn er dan ook nog verschillende alternatieven voor het fulltime model van reguliere arbeid. Cappelli (2013) stelt dat er meer dan een vijfde van de Amerikaanse werknemers, wereldwijd nog meer, werken onder een regelingen die afwijken op grond van regelingen van fulltime reguliere arbeid. Alternatieven voor fulltime contracten zijn onder andere onafhankelijke contracten, interimcontracten, "verkopers op het terrein" etc.

Deze evoluties maken het er voor personen met een handicap niet gemakkelijker op om een job te vinden en die te behouden. Ze krijgen minder kansen op de arbeidsmarkt, hun kans op een job –als laaggeschoolde- staat onder druk. Zoals Zijlstra et al. (2012) het vermelden, leiden demografische ontwikkelingen dus tot tekorten op de arbeidsmarkt, terwijl langs de andere kant er zich meer mensen aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt bevinden. Dit komt doordat er toenemende eisen gesteld worden aan werknemers, wat ervoor zorgt dat het voor bedrijven moeilijker is om geschikt personeel te vinden én er eveneens voor zorgt dat er dus mensen zijn die geen werk kunnen krijgen.

In het Vlaamse arbeidsmarktbeleid is evenredige arbeidsdeelname van personen met een handicap de doelstelling (Samoy, 2013). In 2010 werd deze doelstelling vertaald naar drie concepten, waarvan er één het wegwerken was van de oververtegenwoordiging van personen met een arbeidshandicap in de werkloosheid en inactiviteit. Niet-beroepsactieven worden in de studie van Samoy (2013) onderverdeeld in zowel

werklozen als inactieven. Inactieven zijn noch werkloos, noch werkzoekend. Van alle inactieven in de bevolking op werkzame leeftijd zijn er 28% inactieven met hinder (Samoy, 2013). Het aantal inactieven zou tussen 200 000 en 280 000 liggen, afhankelijk van de zelfdefinities gebruikt in de enquête.

1.1.3.3.2 Doelstellingen arbeidsmarkt

1.1.3.3.2.1 *Beheersovereenkomst VDAB 2011-2015*

De beheersovereenkomst 2011-2015 legt verbintenissen tussen de Vlaamse regering en de VDAB voor die vijf jaar vast. Er is een artikel over de optimalisering van de interne werking en meer diversiteit in het personeelsbestand. Daarnaast worden er vijf strategische doelstellingen voor de VDAB aangehaald. Hierbij gaat het over activering van werkzoekende en niet-actieve burgers, loopbaandienstverlening voor werkende burgers, een sluitende aanpak verzekeren voor de werkgevers, een toekomstgericht aanbod voor het erkennen en ontwikkelen van competenties organiseren en als laatste partnerschappen uitbreiden (VDAB, 2011).

1.1.3.3.2.2 *Pact 2020*

Naast algemene doelstellingen voor de arbeidsmarkt zijn er ook streefcijfers specifiek voor mensen met een beperking. In Samoy's nota over Handicap en Arbeid (2013) staat dat de Vlaamse overheid, samen met de sociale partners en het georganiseerde middenveld, nieuwe doelstellingen heeft opgelegd omtrent de tewerkstelling van kansengroepen. Deze doelstellingen staan beschreven in het Pact 2020 en in het Vlaams Hervormingsprogramma Europa 2020. Voor de personen met een arbeidshandicap is de doelstelling om een jaarlijkse verdubbeling van de groeivoet te creëren tot minstens één procentpunt. De hoogte van dit doel hangt dus vast aan het jaar vanwaar met uit vertrekt. In het Vlaams Hervormingsprogramma was dit het jaar 2010 en wordt het streefdoel voor 2020 43% tewerkstelling van mensen met een beperking tussen de 22 en 64 jaar (Samoy, 2013).

1.1.3.3.3 Beleidsontwikkelingen

In het tweede deel van de studie van Erik Samoy (2013) worden de beleidsontwikkelingen met betrekking tot arbeidsintegratie van personen met een handicap beschreven. Het arbeidsmarktgebeuren wordt door de overheid gestuurd door het arbeidsmarktbeleid. In de Belgische en Vlaamse context wordt dit meestal gedaan in samenspraak met de sociale partners. Dit beleid kan actief of passief zijn. Passief beleid zorgt voor een andere bron van inkomen voor mensen die (tijdelijk) geen inkomen kunnen verwerven op de arbeidsmarkt. Actief beleid is daarentegen gericht op het laten participeren van personen. Deze twee vormen van beleid zijn beiden belangrijk.

Er moet echter aandacht aan besteed worden dat het beleid zin blijft hebben. Het zal immers weinig effect hebben als er nieuwe arbeidskrachten in de arbeidsmarkt geduwd worden wanneer de passieve arbeidsmaatregelen wijd open staan (Samoy, 2013). Dit zijn de zogenaamde inactiviteitsvallen. Dat zijn allerlei mechanismen die ervoor zorgen dat het aantrekkelijker blijft om inactief te blijven, dus om de stap naar de arbeidsmarkt niet te zetten (Bogaerts et al., 2008). Het actieve arbeidsmarktbeleid houdt een brede waaier van instituties en maatregelen in. Hierbij horen zowel de bemiddelingsactiviteiten van de Publieke Arbeidsvoorziening (RVA en VDAB) als allerlei tewerkstellingsbevorderende maatregelen, bijvoorbeeld beroepsopleidingen en loonkostensubsidies (Samoy, 2013).

Binnen dit actief arbeidsmarktbeleid zijn er drie types van overheidssturing. Een eerste is de regulerende sturing: het gebruik van instrumenten die direct of indirect ingrijpen op de verhoudingen tussen de actoren op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er de compenserende sturing: actoren op de arbeidsmarkt worden door middel van financiële of materiële transfers in staat gesteld om op de gewenste manier te handelen, bijvoorbeeld door een beroepsopleiding. Tenslotte is er de vervangende sturing waarbij arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten geschept worden, bijvoorbeeld door beschutte werkplaatsen.

1.1.3.3.1 Regulerende sturing

Quota

Op Vlaams niveau zijn quota de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap. Op gebied van regulerende sturing is het de bedoeling dat er tegen het jaar 2015 ten minste drie procent van het totale aantal statutaire betrekkingen bestemd zou moeten zijn voor personen met een handicap. Bovendien zouden zij een beroep kunnen doen op een begeleidingsambtenaar die moet toezien op de aanpassing van hun arbeidspost en de toegankelijkheid van de lokalen. In de nota over Handicap en Arbeid van Samoy (2013) wordt eveneens vermeld dat er naast algemene streefcijfers ook nog de mogelijkheid is om in elk beleidsdomein één procent van de betrekkingen voor te behouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostensubsidie in de reguliere of sociale economie.

Een nadeel van quota werd beschreven in een artikel van Brukman (2011). De registratie van de personen met een handicap is een voorwaarde voor de quotumregeling. Dit wordt vaak gezien als discriminerend en stigmatiserend. Ook wegen de kosten van handhaving niet altijd op tegen de baten van een verhoogde arbeidsparticipatie. Dit beaamt Doyen et al. (2002) ook. De problemen die onder andere naar boven kunnen komen bij het opstellen van quota, het afdwingbaar maken, de verdringing binnen doelgroepen zouden

wel eens zwaarder kunnen doorwegen dan de positieve gevolgen. In Duitsland en Oostenrijk hebben quota ervoor gezorgd om de deelname in de reguliere sector van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen. Ook in Frankrijk blijken deze regels goed te werken. Dit komt omdat ze daar gelden voor alle organisaties vanaf een bepaalde grootte. In België is dit enkel geldig voor de publieke sector (Doyen et al., 2002). Dit is echter niet overal het geval. In Groot Brittannië bleek het quotasysteem niet zo goed te werken als in Duitsland (Floyd, 1986). Het blijkt dat het systeem in Duitsland iets gemakkelijker is dan in Groot Brittannië. Een studie van Doyen et al. (2002) kon dan wel een positief element van quota naar boven halen. Het bleek dat het verplichte systeem van quota ervoor kan zorgen dat bedrijfsleiders zich meer bewust worden van onbewust gedrag waardoor er een verhoogde aandacht komt voor de problematiek van gelijke kansen op samenlevingsniveau.

Antidiscriminatiemaatregelen

Een andere vorm van regulerende sturing zijn antidiscriminatiemaatregelen. Naast de door de overheid opgelegde regelingen, worden er in het sociaal overleg afspraken gemaakt omtrent discriminatie, die dan in Collectieve Arbeidsovereenkomsten gegoten worden.

Zo werd er in de CAO nr. 26 van 15 oktober 1975 bepaald dat er aan werknemers met een beperking die in de reguliere arbeidsmarkt tewerkgesteld zijn, geen lager loon uitgekeerd mag worden dan uitgekeerd wordt aan werknemers zonder beperking (Samoy, 2013). Deze regeling komt ook overeen met het recht van een persoon met een handicap om behandeld te worden op voet van gelijkheid met anderen wat betreft gelijke beloning voor werk van gelijke waarde (Artikel 27 VN Verdrag, 2006).

Daarnaast is er ook een wet en twee decreten waaraan voldaan moet worden. De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie is er hier één van. Deze wet regelt een algemeen kader om discriminatie te bestrijden op grond van onder andere handicap en dit met betrekking tot kwesties rond bijvoorbeeld arbeidsbetrekkingen zoals selectiecriteria bij aanwerving, bepalingen die gelden bij promotie, bij verloning,... (Samoy, 2013). Deze wet somt een aantal gevallen op waarin elke vorm van discriminatie verboden is. De verschillende vormen van discriminatie worden ook opgesomd in deze wet. Indien personen met een beperking de mening hebben dat ze, volgens hetgeen bepaald is in deze wet, gediscrimineerd zijn, kunnen een rechtszaak aangaan. Hierbij kunnen ze zich laten bijstaan door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (Samoy, 2013).

In het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wordt aangehaald dat het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zich moet organiseren volgens twee principes: evenredige participatie en gelijke behandeling (Samoy, 2013). In het decreet zijn deze principes omschreven. Evenredige participatie houdt in dat “de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd” (art.5, §1). Onder gelijke behandeling wordt verstaan: “de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt” (art.5, §1). In dit decreet staan een hele reeks van verbodsbepalingen ten aanzien van discriminatie op basis van handicap. Deze gaan ook over kwesties rond arbeid. Bij dit decreet worden redelijke aanpassingen vermeld om ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke behandeling nagestreefd wordt. Samoy (2013) vermeldt eveneens dat personen die een klacht wensen in te dienen op basis van dit decreet terecht kunnen bij de Vlaamse Inspectie van Werk en Sociale Economie.

Als laatste is er dan nog het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid. Dit decreet is een uitbreiding op het vorige besproken decreet van 2002 en stelt dat het weigeren van redelijke aanpassingen uitdrukkelijk omschreven wordt als discriminatie (Samoy, 2013). Indien men een klacht heeft op basis van dit decreet, kan met terecht in een van de dertien regionale meldpunten.

Loopbaan- en diversiteitsplannen

Enkel de overheid ondervindt regulerende sturing. Dit is namelijk niet zo voor het private bedrijfsleven. Het enige wat er bestaat voor private bedrijven zijn de loopbaan- en diversiteitsplannen. Dat zijn budgetten die door de overheid worden aangeboden aan bedrijven. Deze kunnen dat budget krijgen om ondersteuning van loopbaan- en diversiteitsconsultants te kopen. Die mensen helpen dan om een diversiteitsplan op te zetten dat het bedrijf kan helpen om onder andere personen met een handicap een plaats te geven. De enige vereiste om dit budget te krijgen is het opstellen van een dergelijk plan (Agentschap Ondernemen, 2014).

1.1.3.3.2 Compenserende sturing

Bij de compenserende sturing wordt er hulp geboden om de arbeidsintegratie van personen met een handicap te faciliteren (Samoy, 2013). Er zijn verschillende regelingen, zoals (beroeps-)revalidatie en trajectwerking waarbij personen met een arbeidshandicap individueel begeleid worden tijdens de verschillende fases van hun traject naar werk.

Trajectwerking

Trajectwerking wordt georganiseerd door de VDAB en heeft als doel de kansen van werkzoekenden met een handicap op de arbeidsmarkt te verhogen. Dit gebeurt door middel van trajectbepaling, trajectbegeleiding en trajectuitvoering. Een andere regeling bij de compenserende sturing zijn de aanpassingen van de arbeidsomgeving (Samoy, 2013).

Loonsubsidie

Ook is er de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) die aan de werkgever wordt uitgekeerd bij aanwerving van mensen met een handicap (Samoy, 2013). De reguliere werkgever ontvangt deze loonpremie bij aanwerving van een persoon met een handicap. De werkgever krijgt deze premie om de drie maanden van de VDAB en dit gedurende vijf jaar. Een verlenging ervan kan aangevraagd worden (Samoy, 2013). Deze financiële tegemoetkoming zorgt er dus voor dat het voor werkgevers aantrekkelijker is om een persoon met een beperking in dienst te nemen. Via deze maatregel kan de arbeidsintegratie van personen met een handicap vergemakkelijkt worden.

Een zelfstandige in hoofdberoep die erkenning als persoon met een arbeidshandicap kreeg na 30 september 2008 kan ook recht hebben op deze premie indien deze persoon aan alle voorwaarden voldoet, aldus VDAB.be.

De Vlaamse Ondersteuningspremie geldt dus voor werkgevers in de reguliere sector en voor zelfstandigen die zelf een arbeidshandicap hebben, niet voor overheidsinstanties. Voor deze laatste categorie is er wel een gelijkaardige premie, genaamd rendementsondersteuning. Deze rendementsondersteuning biedt enerzijds financiële ondersteuning en anderzijds wordt er door de dienst Emancipatiezaken een integratieprotocol opgesteld. Dit is een verslag waarin de effecten van de handicap of ziekte van de werknemer op het werk beschreven worden. Ook biedt dit een overzicht van afspraken die ervoor moeten zorgen dat er een geslaagde tewerkstelling tot stand komt (Dienst Emancipatiezaken, 2014).

De Vlaamse Ondersteuningspremie kent een groeiend succes. Tussen 2009 en 2010 bleek er een stijging in VOP-dossiers te zijn van veertien procent (Sectorlink, 2011). Wat betreft het vermelden van een VOP kwam uit een studie van de UGent naar boven dat sollicitanten die aan de werkgever lieten weten dat ze recht hadden op een VOP, minder kans hadden om aangenomen te worden (Baert, 2013). Door het vermelden van die VOP wordt de aandacht van de werkgevers gevestigd op de ernst van de functiebeperking van die persoon. Hierdoor kan het zijn dat de werkgever aan de verminderde productiviteit

denkt die dan minstens door die VOP gecompenseerd moet worden, zo blijkt uit deze studie.

Inkomensondersteuning

Inkomensondersteuning voor de werknemer met een handicap valt ook onder compenserende sturing. Er zijn twee soorten tegemoetkomingen, namelijk de inkomensvervangende en de integratietegemoetkoming (Samoy, 2013). De inkomensvervangende tegemoetkoming dient voor bestaansmiddelen te zorgen voor personen die geen of onvoldoende inkomen kunnen verwerven uit arbeid en ook geen of onvoldoende vervangingsinkomen hebben. Daarnaast bestaat er ook een integratietegemoetkoming waarmee de extra kosten vergoed worden die een persoon met een handicap ondervindt als gevolg van zijn of haar beperking.

1.13.3.3 Vervangende sturing

Vervangende sturing tenslotte houdt in dat er voor personen met een handicap voorbehouden speciale arbeidsplaatsen worden gecreëerd (Samoy, 2013).

Beschutte werkplaatsen

Deze werkplaatsen zijn er speciaal voor mensen met een arbeidshandicap die niet in de reguliere sector kunnen gaan werken (Samoy, 2013).

Sociale werkplaatsen

Ook sociale werkplaatsen vallen onder de noemer van vervangende sturing. Deze werkplaatsen richten zich tot werkzoekenden die ten minste vijf jaar inactief zijn en die tevens geen diploma hoger secundair onderwijs hebben, maar toch in staat zijn om te werken onder begeleiding (Samoy, 2013).

Arbeidszorg

Arbeidszorg valt strikt genomen niet onder vervangende sturing omdat het niet om betaalde arbeid gaat, maar bijvoorbeeld om atelierwerking in tehuizen. Het gaat hierbij om mensen die willen werken maar hiertoe niet in staat zijn in een reguliere of zelfs beschutte werkplaats (Samoy, 2013).

De VDAB vermeldt letterlijk op de website "Als je door je arbeidshandicap tijdelijk of definitief niet in het gewone economische circuit kan werken, kan je de toelating krijgen om in een erkende beschutte werkplaats te werken." Hieruit kan afgeleid worden dat pas wanneer werken in de reguliere sector onmogelijk blijkt, deze mensen terecht kunnen bij een beschutte werkplaats. Het idee is dus een getrapt systeem. Wanneer een persoon met een arbeidshandicap niet in staat is te werken in de reguliere sector, kan deze

persoon naar een beschutte of sociale werkplaats en arbeidszorg kan een laatste oplossing zijn.

1.1.4 Arbeid en redelijke aanpassingen

1.1.4.1 Redelijke aanpassingen

Redelijke aanpassingen zijn veranderingen of aanpassingen aan de werkplaats of aan de job zelf opdat de persoon met een beperking in staat gesteld wordt om zijn of haar werk zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren (Magura, 2007). Behoorlijke jobaanpassingen zijn onontbeerlijk om mindervalide mensen aan het werk te krijgen. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om ergonomische uitrustingen en speciale aangepaste technologie (Solovieva et al., 2010), evenals aanpassingen in het werkschema (Collela, 2001).

In het VN verdrag worden in artikel 27, dat betrekking heeft op werk en werkgelegenheid, de staten die dit verdrag ondertekenden verplicht redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien op de werkplek. Wanneer er geen redelijke aanpassingen voorzien worden, is er sprake van discriminatie op basis van handicap, wat bij wet verboden is. Het verdrag voegt daarom nog aan de definitie van Magura (2007) toe dat redelijke aanpassingen ervoor moeten zorgen dat personen met een handicap hun mensenrechten en persoonlijke vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen. GRIP vzw (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap) stelt dat redelijke aanpassingen als het ware drempels wegnemen voor personen met een handicap zodat ze kunnen deelnemen aan de maatschappij. De vraag die dan gesteld kan worden is het feit of de gevraagde aanpassing redelijk dan wel onredelijk is. Redelijke aanpassingen kunnen door de werkgever niet geweigerd worden. Volgens GRIP zijn aanpassingen onredelijk wanneer ze de veiligheid of gezondheid van andere werknemers of klanten in gevaar brengen, wanneer de aanpassing zo duur is dat het bedrijf niet in staat is de aanpassing te betalen of wanneer de aanpassing de doelstelling van het bedrijf (produceren of dienstverlening) in het gedrang brengt. De werkgever dient aan te tonen dat een aanpassing onredelijk is, dit is niet de taak van de werknemer. En de eindbeslissing hierover wordt door de rechter genomen wanneer het niet mogelijk blijkt een minnelijke regeling te treffen.

Ook bij de VDAB kan een werknemer met een arbeidshandicap verschillende maatregelen aanvragen. De VDAB betaalt in dit geval de kosten van een doventolk, komt tegemoet in de verplaatsingskosten, betaalt de Vlaams Ondersteuningspremie en komt tegemoet in arbeidsgereedschap, -kleding en arbeidspostaanpassingen.

Het is natuurlijk aannemelijk dat het voorzien van redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap uitdagingen met zich meebrengt voor de organisatie (Schur, 2005). Deze uitdagingen zijn enerzijds financieel. Stone en Colella (1996) zijn het wat betreft de kostprijs van redelijke aanpassingen niet eens met Schur (2005). De helft van de jobaanpassingen zou namelijk minder dan vijftig dollar kosten en 69% van de redelijke aanpassingen kost minder dan vijfhonderd dollar (Stone en Colella, 1996). Redelijke aanpassingen blijken dus relatief goedkoop te zijn. Collela (2001) merkt ook op dat de angst voor hoge kosten bij redelijke aanpassingen verminderd is.

Schur (2005) haalt aan dat er langs de andere kant ook nog de collega's zijn die een negatieve visie kunnen hebben op de in hun ogen speciale behandeling die mensen met een handicap nodig hebben. Aangezien de reacties van collega's het succes van deze aanpassingen beïnvloeden, omdat sommige aanpassingen de steun van collega's vereisen, is het dus belangrijk dat collega's merken dat deze aanpassingen fair zijn. Schur (2005) vermeldt dat collega's aanpassingen als fair zien wanneer het zichtbaar is dat deze aanpassingen ook echt nodig zijn voor de werknemer met een beperking. Dit hangt ook samen met de hierboven besproken organisatiecultuur.

Wat betreft de rechtvaardigheid van redelijke aanpassingen, wordt de studie van Schur (2005) ondersteund door die van Colella (2001). Collela (2001) toont onder andere aan dat de reacties van collega's een invloed hebben op de mate waarin een aanpassing succesvol tot uiting komt. Dit is zo aangezien er aanpassingen zijn die de steun en samenwerking van collega's vereisen, zoals bijvoorbeeld veranderingen in het werkschema. Daarnaast kunnen de reacties van collega's ook een impact hebben op de persoon zelf die de aanpassing aanvraagt. Het gaat hierbij over de manier waarop de persoon met een beperking denkt dat de collega's zullen reageren wanneer hij of zij een redelijke aanpassing aanvraagt. Het al dan niet aanvragen van een redelijke aanpassing hangt af van deze mogelijke reacties van de collega's. Ook hebben de reacties van collega's een invloed op het verlenen van de aanpassing door de werkgever. Collela (2001) besluit als volgt dat collega's een belangrijke groep van stakeholders zijn als het op redelijke aanpassingen aankomt.

1.1.4.2 Deeltijds werken

De hierboven beschreven HANDILAB-studie merkt op dat er een hoog aandeel deeltijdse arbeid is bij werknemers met een handicap, namelijk 41%. Hotchkiss (2004) vond ook in haar studie dat er meer personen met een beperking deeltijds werken dan personen zonder beperking.

Pagán (2007) schetst in zijn studie de verdeling van parttime werken bij werknemers met een handicap. Werknemers met een ernstige beperking gaan eerder deeltijds werken dan werknemers met een mindere of geen beperking. Dit komt omdat iemand met een ernstige beperking dagelijks meer tijd nodig heeft voor verzorging of revalidatie. Een beperking ontnemt volgens Pagán (2007) tijd van de individuen die ze dan niet kunnen werken; hoe erger de beperking, hoe meer tijd deze opslorpt. Logischerwijze kiezen werknemers met een handicap er ook vaak zelf voor om parttime te werken omdat ze zo hun handicap toch kunnen combineren met een job. In de studie van Pagán (2007) bleken werknemers met een beperking die deeltijds werken even tevreden te zijn over hun job als hun collega's zonder handicap. Aan de andere kant zijn werknemers met een handicap die fulltime werken minder tevreden over hun job (Pagán, 2007). Deeltijds werken is voor veel werknemers met een handicap een goede oplossing doordat het flexibel is en in sommige gevallen de enige mogelijkheid voor deze mensen om te kunnen werken omdat ze bij een voltijdse job te moe zouden zijn of te veel pijn zouden hebben.

Deeltijds werken is voor personen met een beperking duidelijk een aantrekkelijke manier om toch te kunnen gaan werken. Er dient echter een onderscheid gemaakt te worden tussen twee situaties. Enerzijds kunnen personen met een beperking deeltijds werken onder een deeltijds contract, zoals andere werknemers ook kunnen. Anderzijds kunnen ze ook aanpassingen in hun werkschema of flexibelere uren krijgen, dit als redelijke aanpassing (Collela, 2001).

1.1.4.3 Persoonlijke assistentie

Naast redelijke aanpassingen op de werkvloer, kan er ook persoonlijke assistentie nodig zijn voor de werknemer met een handicap.

Behoorlijke jobaanpassingen kunnen volgens Solovieva et al. (2010) ook bestaan uit job coaches of persoonlijke assistenten. Persoonlijke assistentie is een manier van aanpassing voor mensen met een beperking die in hun dagelijkse leven hulp nodig hebben bij activiteiten zoals eten, aankleden, naar het toilet gaan, schoonmaken, rekeningen betalen, telefoneren,... Deze hulp bevat dus alle soorten hulp; betaald of onbetaald, actief of stand-by en kan in het dagelijkse leven of op de werkplaats aanwezig zijn. Het is de bedoeling om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap essentiële jobfuncties kunnen uitoefenen. Essentiële jobfuncties worden beschreven als basisplichten waartoe een persoon in staat moet zijn om deze uit te voeren, met redelijke aanpassingen indien nodig. Persoonlijke assistentie bevat dus ook ondersteuning bij die essentiële jobfuncties. Het kan hier gaan om voorlezen, helpen interpreteren, helpen met iets te nemen of op te heffen. Misra et al. (2010) definiëren

persoonlijke assistentie als hulp van persoon tot persoon waarbij individuen met een handicap geholpen worden waardoor ze taken kunnen uitvoeren zoals ze zouden doen indien ze geen handicap hadden. In Amerika zit deze vorm van hulp in de lift. Volgens de studie van Solovieva et al. (2010) waren er in de Verenigde Staten in 2006 13 miljoen mensen die persoonlijke assistentie nodig hadden, dit aantal zou evolueren tot 27 miljoen in 2050. Een dergelijke manier van hulp brengt natuurlijk een hoop kosten met zich mee, waarvoor iemand moet opdraaien. Deze kosten zouden betaald kunnen worden door de overheid, door de werkgever, door de persoon met een handicap zelf, door een private verzekering of door een hospitalisatieverzekering. De kosten van de accommodatie en voorziening van persoonlijke assistentie zijn echter vaak een grote zorg voor de werkgevers in kleine en middelgrote bedrijven (Misra et al., 2010). Solovieva et al. (2010) toont aan dat ondanks er een klein deel van de mensen met een handicap persoonlijke assistentie nodig hebben, het wel vitaal voor hen is om over deze effectieve persoonlijke assistentie te kunnen beschikken. Hun beperkingen op het gebied van werk kunnen door deze hulp verminderd worden. Persoonlijke assistentie kan het mogelijk maken dat mensen met een beperking toch succesvol kunnen gaan werken. In het artikel van Misra et al. (2010) wordt dit ook bevestigd: het juiste gebruik van persoonlijke assistentie op de werkvloer kan een volledige integratie van personen met een ernstige handicap in de beroepsbevolking en de gemeenschap vergemakkelijken.

In Vlaanderen bestaat reeds het persoonlijke-assistentiebudget (PAB). Dit budget wordt toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Het budget wordt ter beschikking gesteld aan personen met een handicap die thuis willen wonen en dient om de hulp van een of meerdere persoonlijke assistenten mee te betalen. Deze assistenten kunnen de persoon met een handicap hulp bieden bij onder andere huishoudelijke taken, lichamelijke taken en verplaatsingen. Het PAB mag echter niet gebruikt worden om inhoudelijke assistentie op school of op het werk te betalen. De hulp van assistentie op school of op het werk die met behulp van PAB betaald wordt, mag dus enkel van praktische of organisatorische aard zijn.

Vanaf 1 juli 2014 zal het maatwerkdecreet van 3 juli 2013 in werking treden waarin onder andere een persoonsgebonden budget geregeld wordt. Dit persoonsgebonden budget financiert de persoon met een handicap op basis van zijn of haar individuele behoefte. Het is als het ware als een rugzakje dat die persoon mee krijgt. Het budget wordt verbonden aan de specifieke ondersteuning die iemand nodig heeft. Het toegekende bedrag gaat rechtstreeks naar de persoon met een handicap zelf, die deze centen dan kan gebruiken voor het inkopen en organiseren van de nodige ondersteuning, ook op school of op het werk. Volgens Ruts en Wouters (2013) zijn persoonsgebonden

budgetten al een stap in de goede richting. Het rugzakprincipe is volgens hen een goed begin, maar dit kan niet het eindpunt zijn. De rechthebbende zou volgens hen zelf te weinig te zeggen hebben over die rugzak.

1.1.5 Schaduwrapport GRIP

Het schaduwrapport van GRIP is een kritische reflectie vanuit het veld van mensen met een handicap over het bereiken van de doelstellingen, de moeilijkheden en punten ter verbetering van het VN Verdrag. Er worden aanbevelingen gedaan voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid (GRIP, 2011). Dit schaduwrapport wordt in deze thesis aangehaald aangezien GRIP de belangrijkste organisatie is die opkomt voor de rechten van personen met een handicap en omdat het bekritisieren van het huidige beleid belangrijk is voor het ontwikkelen van nieuw beleid.

Het schaduwrapport van GRIP (2011) stelt dat het Vlaams beleid aangepast werk in de reguliere sector voor personen met een handicap niet genoeg in de verf zet. Een persoon met een handicap krijgt niet dezelfde ondersteuning als die persoon in een beschutte of gewone werkplaats werkt. Ondersteunende maatregelen zouden meer op maat moeten zijn en universeel moeten worden toegepast. De steun zou hetzelfde moeten zijn, ongeacht de plaats waar die persoon aan het werk is. Dit is helaas niet het geval. Een persoon met een handicap die op de reguliere werkvloer actief is, krijgt een lagere loonpremie én verliest zijn of haar ondersteunende begeleiding die er in de beschutte werkplaats wel was.

GRIP vermeldt dat er in de begroting meer geld voorzien wordt voor ondersteunende maatregelen voor beschutte werkplaatsen dan voor de reguliere economie. Volgens het schaduwrapport van GRIP (2011) werden er in 2011 de uitgaven voor beschutte werkplaatsen geschat op 232 miljoen euro. Het bedrag dat in de begroting van 2011 werd voorzien voor de Vlaamse Ondersteuningspremie kwam neer op slechts 61,8 miljoen euro. Dit is een aanzienlijk verschil met de uitgaven aan de beschutte werkplaatsen.

Het schaduwrapport haalt ook aan dat er een relatie bestaat tussen instroom in het reguliere onderwijs en een job in het reguliere circuit. Personen met een handicap komen zelden aan een diploma dat toegang kan geven tot jobs die leiden tot duurzame tewerkstelling. Volgens hen komt dit omdat deze mensen te snel en te veel in het buitengewoon onderwijs terecht komen. Samoy (2013) vermeldt 77% van de arbeidsgehandicapten tot de groep behoort die hoogstens een diploma lager secundair

onderwijs in handen heeft (inclusief BuSO). Uit een analyse van de Belgische arbeidsmarkt van 2012, dus van de algemene populatie, blijkt dat 41.3% van de werkende bevolking in het bezit is van een diploma hoger onderwijs. 39.2% heeft een diploma hoger secundair onderwijs op zak een 19,5% bezit maximaal een diploma van het lager secundair. Deze bevindingen steunen het standpunt van GRIP; personen met een arbeidshandicap zijn vaak laaggeschoold, wat de kans op een job in de reguliere sector alleen maar kleiner maakt.

Er wordt bij een selectie van werknemers tevens te weinig gekeken naar hetgeen die mensen kunnen, naar hun competenties. GRIP benadrukt dat het nog steeds het diploma is dat de aanwerving bepaald, wat er volgens hen voor zorgt dat deze personen nooit een gelijke kans krijgen op de arbeidsmarkt.

Ook het VN Verdrag stelt in artikel 27 dat personen met een handicap werkervaring moeten kunnen opdoen op de vrije, reguliere arbeidsmarkt. Hierdoor komen twee punten aan de orde, namelijk de inactieven actief maken én de actieven naar de reguliere economie krijgen.

Personen met een handicap zijn hele gewone mensen, maar dat ze hebben steun nodig (Wouters, 2013). Hoewel deze mensen gestimuleerd moeten worden om te gaan werken, worden ze toch ontmoedigd doordat het huidige uitkeringsstelsel niet goed afgesteld is op de ondersteunende maatregelen. Wouters (2013) haalde als vertegenwoordiger van GRIP tijdens een mondelinge presentatie aan dat wanneer personen met een handicap gaan werken, ze er financieel niet beter aan toe zijn dan wanneer ze geen job zouden uitoefenen. Mensen met een handicap hebben meestal een lage opleiding genoten, wat ervoor zorgt dat ze ook maar een laag loon verdienen, zoals ook vermeld wordt in de studie van Moron en Debels (2012). Hierdoor is het voor hen vaak niet de moeite om te gaan werken als een inkomensvervangende uitkering hun loon bijna evenaart. Volgens Wouters (2013) zou een integratietegemoetkoming altijd uitgekeerd moeten worden waarmee bijkomende kosten door hun handicap kunnen worden betaald, ook al hebben deze mensen een job.

1.1.7 Besluit

Uit bovenstaande tekst kan besloten worden dat personen met een beperking zich in een achtergestelde positie bevinden, ook op gebied van arbeid. Anderzijds stelt de literatuur dat deze mensen toch loyale, productieve, gemotiveerde,... werknemers zijn, wat alleen maar positief in de oren van de werkgevers zou kunnen klinken. Er wordt hier op een tegenstelling gestoten waarbij vragen gesteld kunnen worden in tijden van een krappe arbeidsmarkt met een lage werkzaamheidsgraad. Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid probeert met verschillende soorten regelingen iets te doen aan deze problematiek. Toch blijkt, bijvoorbeeld uit de studie van de UGent (Baert, 2013), dat maatregelen uit dit beleid onverwachte consequenties met zich mee kunnen brengen. Hierdoor zou de effectiviteit ervan in vraag gesteld kunnen worden.

Het is het VN Verdrag dat eigenlijk overkoepelend werkt. Dit verdrag eist dezelfde rechten voor personen met een beperking als andere mensen. Er dienen, indien noodzakelijk, redelijke aanpassingen te gebeuren op de werkvloer. Deze redelijke aanpassingen kunnen niet geweigerd worden door de werkgever. Anders is er sprake van discriminatie, wat bij wet verboden is. België heeft dit verdrag ondertekend en bekrachtigd. We hebben onszelf er dus toe verplicht om niet te discrimineren, ook niet op basis van handicap. De definitie van handicap volgens het sociale model leunt aan bij die in het VN Verdrag waarbij een handicap gezien wordt als een samenspel van omstandigheden waardoor de participatie aan de maatschappij belemmerd wordt.

Er is echter vanuit het verdrag niet vastgelegd op welke manier en tegen wanneer deze participatie op de reguliere arbeidsmarkt van mensen met een beperking dient te gebeuren. De eis is "iets doen, niet stil blijven zitten". Het verdrag is heel breed, maar laat de implementatie ervan vrij. De focus van deze thesis ligt dan ook op de vraag hoe die vooruitgang vorm kan krijgen. Wat moet er gedaan worden aan de bestaande problemen op de arbeidsmarkt? Dit kan bekeken worden vanuit verschillende perspectieven: de overheid, de werkgevers, de vakbonden, de organisaties die werken in de arbeidsmarkt en natuurlijk de mensen met een handicap zelf.

1.2 Centrale onderzoeksvraag

Het VN Verdrag omschrijft een arbeidshandicap als een wisselwerking tussen de persoon met beperkingen enerzijds en de drempels van de maatschappij waardoor deze mensen niet op een gelijke manier aan de samenleving deel kunnen nemen anderzijds. Een handicap is met andere woorden afhankelijk van hoe de samenleving denkt en georganiseerd is.

Het is dan ook interessant om na te gaan hoe de belanghebbende partijen in de samenleving erover denken om de arbeidsparticipatie van mensen met een handicap te verhogen. Deze stakeholders hebben een overzicht over de arbeidsmarkt en bestaan uiteraard uit de mensen met een handicap zelf, die inzichten hebben op microniveau. Daarnaast beschikken de sociale partners over informatie. Dit zijn de werkgeversorganisaties, vakbonden, Vlaamse arbeidsbegeleidingsdiensten en Vlaamse overheidsinstanties. Op macroniveau telt de visie mee van organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen zoals GRIP.

Een overkoepelende onderzoeksvraag kan dan als volgt gesteld worden: "Welke zijn volgens de belanghebbende partijen de belangrijkste perspectieven om de tewerkstelling van mensen met een handicap te bevorderen in het kader van artikel 27 van het VN Verdrag?" Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden, wordt ze opgedeeld in deelvragen.

1.3 Deelvragen

De overkoepelende vraag kan niet in één keer beantwoord worden aangezien hierbij heel veel verschillende aspecten horen. Daarom heb ik besloten om te focussen op enkele interessante facetten die een invloed zouden kunnen hebben op de tewerkstelling van personen met een beperking.

Bij het besproken mesoniveau kwamen de werkgever en omgeving aan bod. Uit de literatuur blijkt het dat bepaalde soorten van organisaties, werkgevers en jobs aantrekkelijker zijn voor personen met een beperking. Daarom zou het interessant zijn om een antwoord te zoeken op de volgende deelvraag: "Welke kwaliteiten zijn er nodig op de werkvloer, bij de werkgever of organisatie én bij de job zelf om personen met een handicap aan een job te helpen?"

De kans op aanwerving van personen met een beperking hangt niet alleen af van het soort job, werkgever of organisatie waar ze zouden solliciteren. Zelf dienen ze ook bepaalde kwaliteiten te bezitten. Aangezien personen met een beperking vaak laaggeschoold zijn, zou er een andere oplossing gevonden kunnen worden op dit tekort aan kennis en/of vaardigheden. Vandaar de volgende deelvraag: "Is er een specifieke training voor personen met een handicap nodig om hun proces van arbeidsintegratie te vergemakkelijken? Zoja, welke?"

In de probleemstelling werden redelijke aanpassingen naar voor geschoven als noodzakelijke aanpassingen aan de job opdat een werknemer met een handicap deze kan uitvoeren. Deeltijds werken kan ook een redelijke aanpassing zijn aangezien een voltijdse job vaak niet te combineren is met een beperking, die deze mensen wel fulltime bezitten. Een deelvraag die hieruit voortvloeit is dan: "Welke invloed kan deeltijds werken hebben op de arbeidsintegratie van mensen met een beperking?"

Naast deeltijds werken kan er ook persoonlijke assistentie op de werkvloer georganiseerd worden als redelijke aanpassing. Hierdoor worden werknemers met een beperking in staat gesteld om essentiële jobfuncties te kunnen uitvoeren. De deelvraag die hierbij gesteld kan worden: "Is persoonlijke assistentie een goede manier om mensen met een handicap te helpen op de werkvloer? En hoe haalbaar is dit?"

Het VN Verdrag geeft wel de toon aan, maar stelt geen specifieke regels die rechtstreeks opgelegd dienen te worden. Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid doet een poging om de doelstellingen van het VN Verdrag te implementeren. Een vijfde boeiende vraag luidt

daarom als volgt: "Is het Vlaamse arbeidsmarktbeleid rond handicap effectief? Zo nee, wat zijn de knelpunten?"

Hoofdstuk 2: Methodologie

Aangezien het in dit onderzoek om de meningen, belevingen, gevoelens en ervaringen van de betrokken partijen ging en omdat deze verscheidenheid aan visies op een diepgaande manier verkend moest worden, was het duidelijk dat dit een kwalitatieve studie werd. Het was niet de bedoeling om, zoals bij een kwantitatieve studie, aantallen, verhoudingen en scores te tellen en deze via gestandaardiseerde methoden en technieken te analyseren. Via deze kwalitatieve studie was het de bedoeling om het perspectief van de betrokkenen op het fenomeen te begrijpen.

De populatie werd gedefinieerd door de opdrachtgever van een grootschalig onderzoek naar de implementatie van het VN Verdrag, zijnde het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding en het consortium van de KU Leuven en de UHasselt. Deze instanties deden een grootschalig onderzoek naar de implementatie van het VN Verdrag over gelijke kansen voor personen met een handicap. Onderzoekers van de UHasselt maakten lijsten op van organisaties in Vlaanderen die relevant waren en namen met die organisaties dan gericht contact op. Deze organisaties stuurden dan zelf de voor hen meest geschikte persoon. Daarnaast werden ook individuele mensen geselecteerd. De selectie voor al deze deelnemers gebeurde aan de hand van een algemene e-mail naar een reeks van e-mailadressen. Ook individuele contacten zoals connecties van de verschillende professoren die in het consortium rond handicap werken werden met die algemene e-mail aangeschreven. Daarnaast had de onderzoeker persoonlijk mensen binnen het eigen netwerk uitgenodigd. Het CGKR zelf had ook een persbericht gestuurd. De uitnodiging gebeurde dus via tal van kanalen en de personen die niet rechtstreeks voor een organisatie kwamen, werden onder andere uitgenodigd via een organisatie waarvan ze lid zijn, via een website of persbericht.

Het ging hier dus over non-probability sampling aangezien de kans dat een eenheid voor de populatie wordt getrokken op voorhand niet is (Sekaran en Bougie, 2010). Binnen deze non-probability sampling zijn er twee soorten, namelijk convenience sampling en purposive sampling. Bij purposive sampling worden de eenheden gericht getrokken omdat ze nuttige informatie voor het onderzoek kunnen bezitten. Dit was in deze kwalitatieve studie het geval. Binnen de purposive sampling ging het in deze studie om judgement sampling, waar de eenheden getrokken worden die ideaal geplaatst zijn binnen deze problematiek.

Voor de dataverzameling van het empirisch gedeelte werd gebruik gemaakt van focusgroepen en individuele interviews. De personen die geworven werden door die organisaties, zowel intern als extern, namen deel aan de focusgroepen.

Bij focusgroepen zitten een acht tot tien mensen rond de tafel met een gespreksleider die de discussies in goede banen leidt. De gespreksleidraad werd opgesteld door mezelf en de onderzoeker. Dit was nodig om de focusgroepen af te stellen op enerzijds deze masterproef en anderzijds het grote geheel waarvan deze focusgroepen slechts een deel vormden, namelijk de implementatie van het VN Verdrag met betrekking tot tewerkstelling.

De gespreksleidraad voor de focusgroepen (zie Bijlage 2) werden opgesteld op basis van de reeds gevonden literatuur. De deelnemers uit de focusgroepen waren voornamelijk personen met een arbeidshandicap. Ook namen er vertegenwoordigers van een Vlaamse overheidsorganisatie, personen van een werkgeversorganisatie, een persoon van de vakbond en iemand van een Vlaamse sociale raad deel aan de verschillende focusgroepen. Er werd tijdens een tweetal uren gediscussieerd over het topic. Door deze verschillende profielen rond de tafel te zetten, werd er een goed beeld gevormd van de meningen, expertise, bedenkingen,... van de verschillende belanghebbende partijen. Deze methode was zeer nuttig omdat de antwoorden spontaan en ongestructureerd kwamen en hierdoor weerspiegelden ze onvervalste opinies, ideeën en gevoelens van de discussieleden. De analyse van de inhoud van de data die verzameld werden via focusgroepen bezorgden kwalitatieve informatie, waardoor het een geschikte manier van dataverzameling is voor deze studie.

Naast de focusgroepen werden er ook individuele interviews gevoerd. De personen voor de individuele interviews werden gekozen op basis van hun kennis of ervaring die ze over een of meer bepaalde deelvragen bezitten. De individuele interviews waren ook een goede bron van kwalitatieve informatie. Er werden semigestructureerde interviews uitgevoerd omdat de verschillende onderwerpen die aan bod kwamen wel vastgelegd waren, maar de vragen niet. Het kon altijd dat een belanghebbende over een bepaald topic een heel uitgebreide mening heeft, vandaar dat er hiervoor ruimte voorzien moest worden. De individuele interviews duurden ongeveer een uur. De onderwerpen die aan bod kwamen bij de individuele interviews, werden bepaald door wat er in de literatuur reeds aangehaald was en wat er in de focusgroepen naar boven was gekomen. Het was de bedoeling om zowel via de focusgroepen als via de gestructureerde interviews de visies van de belanghebbende partijen te weten te komen.

Voor de vier individuele interviews werden personen gezocht die dieper konden ingaan op wat gevonden werd tijdens de focusgroepen of die deze resultaten vanuit hun persoonlijke visie konden aanvullen. Hierbij had ik gekozen om een persoon met een zichtbare en een onzichtbare arbeidshandicap te interviewen omdat ik in de literatuur had gevonden dat de zichtbaarheid een invloed kon hebben op de aanvaarding bij de collega's (Fripont en Bollens, 2003). Deze personen heb ik dan specifiek naar hun werkomgeving gevraagd: begrip werkgever, aanvaarding van collega's, redelijke aanpassingen etc. Een persoon van Limburgse arbeidsbegeleidingsdienst heb ik geïnterviewd om vooral stages en training uit te diepen, evenals om te vragen naar de mening over solliciteren met een arbeidshandicap. Daarnaast heb ik een arbeidshandicapdeskundige van een Vlaamse overheidsinstantie geïnterviewd om meer informatie te krijgen over persoonlijke assistentie op de werkvloer. Bij alle interviews heb ik deze personen eveneens gevraagd naar hun mening over de effectiviteit van het huidige Vlaamse arbeidsmarktbeleid, met eventuele aanbevelingen. De leidraden voor de individuele interviews (zie Bijlage 3 tot 6) heb ik dus ook aangepast voor elk interview, afhankelijk van het topic dat behandeld werd.

De focusgroepen werden letterlijk uitgeschreven door de onderzoeker van het grotere project en deels door mezelf. Ikzelf heb notities genomen tijdens de focusgroepen en individuele interviews. De individuele interviews werden opgenomen en die heb ik daarna ook letterlijk uitgeschreven. Dit was nuttig omdat de details anders te snel vergeten konden worden. Nu was het mogelijk om de resultaten op een deftige manier te analyseren.

Bij een kwalitatieve studie is het aangeraden om de data te analyseren alvorens ze allemaal verzameld zijn (Saunders en Lewis, 2011). Hierdoor was het mogelijk om inzichten die bijvoorbeeld tijdens de eerste focusgroep aan bod kwamen, voorgelegd worden tijdens de volgende focusgroep of interview. Ook was het op deze thematische manier mogelijk om op tijd te weten of ik al genoeg informatie over een bepaald onderwerp verzameld had.

Door de data systematisch in categorieën onder te delen en te kijken of er patronen naar boven kwamen, konden de vragen getoetst worden. Er konden ook nieuwe inzichten aan het licht komen die op voorhand niet verwacht werden.

Patton (2002) bespreekt in zijn boek over kwalitatief onderzoek en evaluatiemethoden de meest geschikte methoden om deelvragen te beantwoorden. Een van de benaderingen die aangehaald wordt is het heuristisch onderzoek. Hierbij wordt de ervaring van een

fenomeen voor een persoon geanalyseerd en op welke manier andere personen hetzelfde fenomeen ervaren hebben. De persoonlijke ervaring en inzichten van de onderzoeker spelen hier een rol. Van deze methode heb ik gebruik gemaakt om mijn resultaten te evalueren.

Hoofdstuk 3: Resultaten

Hieronder worden de resultaten van de focusgroepen en individuele interviews uiteen gezet aan de hand van de voorheen gestelde deelvragen.

3.1 Kenmerken van een kwalitatieve werkomgeving

3.1.1 Werkgevers

3.1.1.1 Bewustwording werkgevers

Uit de focusgroepen bleek dat werkgevers zich te weinig bewust zijn van de competenties van personen met een arbeidshandicap. Er is volgens een deelneemster die zelf een mentale beperking heeft nood aan meer bewustwording en het meer zichtbaar maken van mensen met een beperking. Die doelgroep zou meer in de verf gezet moeten worden want er zijn heel wat mensen met tal van competenties, onbenut talent waar werkgevers beroep op kunnen doen bij het invullen van een aantal vacatures. Werkgevers zouden volgens haar bewust gemaakt moeten worden van het feit dat ze die mensen ook nodig hebben, dat ze ook die talenten kunnen gebruiken en dat ze redelijke aanpassingen kunnen doorvoeren om die talenten boven te halen bij die doelgroep. Hiermee zijn alle deelnemers van de focusgroep het eens. Zolang de werkgevers niet geactiveerd worden, komt er van activering van personen met een beperking ook niets in huis.

Een grote sensibilisatiecampagne zou een goed idee zijn volgens een vertegenwoordiger van een organisatie voor zelfstandige ondernemers. Dit zou kunnen in de vorm van een informatieavond. Op deze manier kunnen de succesverhalen en positieve ervaringen naar buiten worden gebracht. Deze verhalen en ervaringen zijn er zeker en vast, maar het probleem zit erin dat niet elke werkgever ervan op de hoogte is.

3.1.1.2 Begrip werkgever

Die bewustwording van werkgevers stopt niet bij het aanwerven van mensen met een beperking. Tijdens de loopbaan van deze mensen hangt er ook veel af van het gedrag van hun directe chefs. In een van de focusgroepen werden er door een werkneemster met een beperking twee soorten werkgevers beschreven. Als de directe verantwoordelijke erkent dat een werknemer een beperking heeft, weet wat die persoon waard is en ook weet dat hij of zij zich inzet, dan gaat de werkgever dit alles ook wel meenemen. Daar tegenover zijn er volgens haar ook chefs die ondanks alles toch laten merken dat het geleverde werk niet 100% is. "Als werknemer voel je dit meteen", aldus deze persoon met een beperking. Het is belangrijk dat de verantwoordelijke de ruimte en

het vertrouwen geeft aan zijn werknemer met een beperking. Er werd in meerdere focusgroepen beaamd dat een flexibele werkgever nodig is om ondersteuning te krijgen.

Deze bevindingen sluiten aan bij hetgeen in individuele interviews verteld werd met personen die zelf een arbeidshandicap hadden. De persoon met een onzichtbare arbeidshandicap kreeg pas de diagnose van haar ziekte tijdens het sollicitatieproces. De externe bedrijfsarts had toen aan de werkgever een negatief advies gegeven om deze persoon een vast contract aan te bieden. De werkgever daarentegen bood dit vast contract toch aan. Hij redeneerde dat als je iets kan doen dat je graag doet, het een positieve uitwerking heeft op die ziekte en ook zorgt voor een gemotiveerde werknemer. Bij een persoon met een zichtbare handicap verliep het aanwervingsproces ook gemoedelijk. Deze persoon en de huidige werkgever kenden elkaar al langer door gemeenschappelijke interesses. De huidige werkgever bood die persoon aan om stage bij hem te komen doen als laatstejaarsstudent. Dit alles verliep zo goed dat er een vast contract werd aangeboden.

Verschillende studies, waaronder Gilbride et. al. (2003) zijn het ermee eens dat werkgevers die ervaring hebben met werknemers met een beperking en die zich hiermee vertrouwd voelen het ook gemakkelijker vinden om deze mensen tewerk te stellen. Aangezien de focusgroepen aantonen dat er veel werkgevers zijn die niet bewust zijn van de competenties van werknemers met een handicap, waaruit kan blijken dat ze er ook geen ervaring mee hebben.

Ook is er, volgens een deelnemster aan de focusgroep die zelf een mentale beperking heeft, nog een ander verschil waarvan de flexibiliteit van de werkgever af kan hangen. Als je als werknemer al een tijdje in een bedrijf werkt vooraleer je een arbeidshandicap krijgt of vooraleer die handicap te zwaar wordt en er bijkomende aanpassingen nodig zijn, dan heb je jezelf al kunnen bewijzen aan de werkgever. In dat geval is deze heel vaak bereid om de nodige aanpassingen door te voeren. Als je als werknemer in een nieuwe situatie terecht komt, is dat moeilijker omdat je dat vertrouwen, een soort van krediet, nog niet verworven hebt.

Een ander voorbeeld uit een focusgroep luidt als volgt. Een persoon met een arbeidshandicap had al twee jaar gevochten voor haar droomjob. De werkgever stond er helemaal voor open want hij had zelf een, ondertussen overleden, echtgenote met een beperking waarvoor hij twaalf jaar had gezorgd. Hij begreep dus volkomen in welke situatie die persoon met een arbeidshandicap zich bevond en was bereid haar een kans te geven. Hier stond de werkgever er dus helemaal voor open. Toch oefent deze persoon

haar droomjob nu jammer genoeg niet meer uit omdat ze buiten gepest werd door haar collega's.

3.1.2 Organisatiecultuur en collega's

3.1.2.1 *Organisatiecultuur*

In een individueel interview met een persoon met een onzichtbare arbeidsbeperking werd gezegd dat de grootte van de organisatie wel degelijk meespeelt. Volgens haar zit het zo: "Hoe kleiner de organisatie, hoe groter het begrip. In een multinational ben je eerder een nummertje en gaat de kans heel klein zijn dat je gaat kunnen rekenen op begrip. Het is daarnaast ook zo dat een te kleine organisatie ook niet bevorderlijk is. Als je dan uitvalt, zijn ze veel te afhankelijk van je. Je moet een beetje geluk hebben waar je terecht komt." Het is natuurlijk niet ondenkbaar dat grote bedrijven op een minder soepele manier met hun personeel omgaan, dit is een kenmerk van de cultuur die er in zo'n bedrijf heerst. In kleinere bedrijven is er vaak wel die mogelijkheid.

De economische situatie kan ook te maken hebben met de bereidheid van de werkgever om al dan niet een persoon met een arbeidsbeperking aan te werven en vooral aan het werk te houden, zo bleek uit een individueel interview met een persoon met een arbeidsbeperking die in Nederland werkt, waar er momenteel veel bezuinigd moet worden. In de organisatie waar ze werkzaam is, ging het er tot nu toe vrij gemoedelijk en flexibel aan toe. Wanneer iemand ziek viel, werd er vroeger eerder gezegd dat die persoon beter kon zorgen dat hij helemaal beter was en daarna rustig aan kon opbouwen. Het advies van de externe bedrijfsarts werd niet zo strak gevolgd. In deze tijden van besparingen wordt het advies van die externe bedrijfsarts veel strikter gevolgd. Die gemoedelijkheid kost het bedrijf ook geld.

3.1.2.2 *Houding collega's*

Personen met een handicap worden soms verhindert in het zoeken naar werk door hun angst om toe te treden, zo bleek uit een focusgroep. Vragen zoals: "Gaan de collega's daar wel mee kunnen omspringen? Hoe gaan ze reageren? Gaan ze niet vinden dat ik bevoordeeld word als ik een aanpassing krijg?", werden als voorbeeld aangehaald. Het is dus wenselijk om zoveel mogelijk transparantie met de collega's te krijgen om te komen tot begrip. Ook al klinkt het niet gemakkelijk, er zou toch acceptatie moeten zijn van de mensen waarmee je samenwerkt. "Het feit dat mensen anders zijn, is voor gewone mensen soms moeilijk te accepteren en hen te zien als mensen die ook hun capaciteiten

hebben, hoe groot of hoe klein die ook zijn”, aldus de moeder van een meisje met een beperking tijdens een van de focusgroepen.

Uit de literatuur bleek dat de zichtbaarheid van de beperking een rol speelt. Hoe onzichtbaarder de aandoening is, hoe meer kans dat het tot onbegrip van de buitenwereld kan leiden (Fripont en Bollens, 2003). Hieruit kan afgeleid worden dat collega's extra geïnformeerd dienen te worden bij werknemers met een niet-zichtbare beperking, zoals bijvoorbeeld rugproblemen, zodat redelijke aanpassingen voor die werknemers niet zouden leiden tot jaloezie omdat het gewoon lijkt alsof die persoon “niets heeft”.

De collega's van een geïnterviewde persoon met een onzichtbare arbeidshandicap zeggen zelf soms net dat deze persoon naar huis moet gaan als het niet gaat, als ze zich niet goed voelt. Dit toont aan dat de collega's de situatie volkomen begrijpen. Zulk begrip kreeg ze ook alleen maar omdat ze alles goed uitgelegd heeft. Volgens deze persoon moet niet iedereen op de hoogte zijn van de ziekte, van de niet-zichtbare arbeidshandicap, maar wel de mensen die het moeten weten, zoals collega's. Ook de collega's van een geïnterviewde persoon met een zichtbare arbeidshandicap zijn meer dan bereid om hem te helpen. Deze persoon ziet zijn collega's zich afvragen: “Kan ik je helpen?”. Hierbij gaat het eerder automatisch, omdat ze het ook echt zien. Toch zegt deze persoon met een zichtbare beperking dat het veel aan jezelf ligt of collega's veel of weinig begrip tonen voor je situatie. Hij vindt het het best om te proberen zo zelfstandig mogelijk te zijn, zodat collega's ook respect krijgen en hem behandelen als ieder ander.

3.1.3 Job design

In de focusgroepen werd door een persoon die verantwoordelijk is voor de tewerkstelling van personen met een handicap in een Vlaamse provincie aangehaald dat er verschillende vormen van tewerkstelling in de reguliere sector mogelijk zouden kunnen zijn. Deze verschillende vormen van tewerkstelling werden door deze persoon als volgt omschreven. Er gaat volgens hem een groep zijn die eigenlijk zelfstandig gaat kunnen werken mits de nodige redelijke aanpassingen en ondersteuning, maar die op het moment dat ze ingerold zijn eigenlijk vlot kunnen meedraaien als er niets verandert. Bij mensen met een fysieke arbeidshandicap gaat er ook naar de lange termijn gekeken moeten worden. De job moet ook vol te houden blijven in combinatie met de handicap van de werknemer.

Dan is er volgens deze persoon nog een groep van mensen met meer een psychische beperking die continu een intensieve begeleiding nodig hebben. Dit is eigenlijk het principe van sociaal beschutte werkplaatsen, maar het zou ook mogelijk kunnen zijn binnen de reguliere sector. Er zou voor deze mensen een takenpakket opgesteld kunnen worden en een begeleider die daarvoor opgeleid is en deze mensen continu begeleid.

Er moet gekeken worden naar welk werk gegroepeerd kan worden in waardevolle takenpakketten. Op deze manier komen deze mensen weer in contact met collega's die dus wel in de reguliere tewerkstelling zitten, wat de integratie van die mensen alleen maar gaat bevorderen, aldus deze deelnemer aan een focusgroep. De literatuur sluit hier bij aan en bijvoorbeeld de studie van Gilbride et al. (2003) beaamt dat de persoon met een handicap ook in staat moet zijn om de job aan te kunnen.

3.2 Training, sollicitatie en aanwerving

3.2.1 Training

Begeleiding en training bleek uit de focusgroepen een groot knelpunt te zijn. Bedrijven kunnen beroep doen op jobcoaching, van een GTB (Geïndividualiseerde Trajectbegeleiding) of GOB (Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst), maar dat is beperkt in tijd.

Ook stages blijken erg belangrijk te zijn, dit werd zo bevonden door alle deelnemende partijen tijdens de focusgroepen. De DUOdag is daar een goed voorbeeld van. Het is een initiatief van GTB waarbij de werkzoekende met een beperking voor één dag stage doet bij een bedrijf en hiervoor een duo vormt met een werknemer van dat bedrijf. Een werkneemster van een overheidsdienst haalde vooral aan dat het erg belangrijk was om op een laagdrempelige manier mensen met een arbeidshandicap toch ingang te laten vinden op de werkvloer. Zo krijgen ze de kans hun talenten en inzet te tonen aan de werkgever en zelf kunnen ze op deze manier ook ondervinden of een bepaalde job iets voor hen is.

Het belang van die laagdrempeligheid werd bevestigd in een individueel interview met een persoon van een arbeidsbemiddelingsdienst. Langs de kant van de werkzoekende past het in het concept. Het is voor sommige personen een grote stap om die ene dag mee te draaien in een bedrijf, maar achteraf zijn ze dan wel erg blij dat ze het toch gedaan hebben. Ook werkgevers willen zich engageren om voor een dag aan die beeldvorming mee te werken. Er zijn volgens de geïnterviewde zelf werkgevers die

achteraf zeiden: "Was dat nu een persoon met een arbeidshandicap?". Op deze manier kunnen deze mensen echt hun competenties laten zien. Hoewel de eerste doelstelling is om kennis met elkaar te maken, zijn er achteraf enkele gevallen geweest waarin een werkzoekende nog extra stage mocht doen of zelfs een vast contract aangeboden kreeg.

3.2.2 Inclusief onderwijs

Arbeid staat in verbinding met onderwijs, het is er namelijk het vervolg op. Door 'fouten of vergissingen' tijdens de onderwijs carrière van personen met een beperking, slinken hun kansen op de arbeidsmarkt ook aanzienlijk, zo blijkt het volgens de vertegenwoordigers van een Vlaamse overheidsdienst tijdens de verschillende focusgroepen.

Kinderen met een beperking worden maar al te snel in het bijzonder onderwijs geplaatst met als gevolg dat ze een attest krijgen op het einde van hun schoolloopbaan in plaats van een diploma. Een BUSO-attest wordt op heel veel plaatsen in de reguliere sector al meteen uitgesloten, aldus een vertegenwoordigster van een Vlaamse overheidsdienst. Personen met een arbeidshandicap zijn over het algemeen laaggeschoold. 77% van de arbeidsgehandicapten behoort tot de groep die hoogstens een diploma lager secundair onderwijs in handen heeft (Samoy, 2013). De nodige technische vaardigheden om tewerk gesteld te kunnen worden in de reguliere sector mogen dus zeker niet onderschat worden.

Een ander heel essentieel topic zijn de sociale vaardigheden die kinderen in een gewone school opdoen en die hen sterker maken op de arbeidsmarkt. Jonge mensen met een beperking zijn tijdens hun schoolcarrière altijd ondersteund geweest en apart gehouden. Daarna komen ze op de arbeidsmarkt, waar die ondersteuning er niet is en waar ze ook in een concurrentiële omgeving komen en waar ze de beste moeten zijn bij werving. Ze zouden hiertegen beter gewapend zijn als ze in het gewone onderwijs hebben gezeten, mits voldoende ondersteuning, dan in het buitengewoon onderwijs. Inclusief onderwijs is dus van groot belang. Eens mensen met een handicap op de arbeidsmarkt komen, hebben ze al een afzonderlijk traject afgelegd en dan ineens moeten ze zomaar op de arbeidsmarkt komen, wat uiteraard niet zo evident is, aldus een vertegenwoordigster van een Vlaamse overheidsdienst.

Andersom geldt dit volgens deze ondervraagde persoon ook. "Als kinderen meer gewend zijn om in de klas rekening te houden met jongeren die op een andere manier leren en die het soms wat moeilijker hebben, dat maakt dat men er als volwassene gewend aan is

geraakt om er mee om te gaan. Kinderen aanvaarden alles zoals het is en leren met die situaties om te gaan". Het probleem is dus dat men in het onderwijs al afgesloten wordt van invalide leeftijdsgenoten. Als men omgaat met mensen met een handicap, gaat men veel meer sociale vaardigheden kunnen ontwikkelen. Verschillende deelnemers aan de focusgroepen waren het ermee eens dat er dus begonnen moeten worden met in het onderwijs kinderen niet apart te zetten. Nu zit men zoveel jaar gescheiden en dan ziet men opeens een collega met een beperking. Het is dan ook niet te verwachten dat iedereen daar meteen vlekkeloos mee om kan gaan.

Het was opmerkelijk dat deze bevindingen uit de focusgroepen bevestigd werden tijdens een individueel interview met een persoon met een zichtbare arbeidshandicap. Deze persoon werd vroeger zelf naar een school voor kinderen met een beperking gestuurd. Hij is daar toen vertrokken omdat hij zich er niet thuis voelde en naar een gewone school gegaan. Volgens hem worden kinderen met een beperking op een speciale school 'betutteld', ze krijgen geen contact met de echte wereld en leven gewoon in hun eigen wereld. Alles loopt daar goed, zolang je maar in die wereld leeft. Pas wanneer het tijd is om naar buiten te gaan, naar die gewone wereld, stukt alles. Door altijd in zo'n beperkte sociale wereld opgevoed te zijn, wordt het volgens hem moeilijker om daar uit te komen en mee te draaien in de gewone wereld.

Volgens Vilà et al. (2007) waarderen werkgevers sociale, participatieve en methodologische vaardigheden vaak meer van technologische vaardigheden. Wanneer de training van personen met een beperking toegespitst is op deze vaardigheden, heeft dit een positieve invloed op hun arbeidsintegratie, zo blijkt uit een studie van Vilà et al. (2007). Deze literatuur leunt aan bij deze bevindingen uit de focusgroepen want inclusief onderwijs zou er net voor zorgen dat personen met een beperking niet belemmerd worden in het ontwikkelen van sociale en participatieve vaardigheden.

3.2.3 Sollicitatie en aanwerving

3.2.3.1 Vermelding VOP

Uit de focusgroepen bleek dat er zich een groot probleem stelt bij het solliciteren: het al dan niet vermelden van een financiële tussenkomst, bijvoorbeeld een VOP, op de CV of motivatiebrief. Blijkbaar hebben personen die het wel vermelden een kleinere kans om op gesprek te mogen komen dan wanneer ze het niet vermelden. Hier is er, zo bleek uit de focusgroepen, duidelijk sensibilisering nodig. Nu lijkt het dat werkgevers schrik krijgen als ze te weten komen dat een persoon, een eventuele toekomstige werknemer, een financiële tussenkomst krijgt. Hij kan zich vragen stellen over de reacties van de andere

collega's, over zijn winst,... Deze angst kan niet weggenomen worden door de VOP alleen. Deze bevinding uit de focusgroepen wordt bevestigd door een studie van de UGent. Sollicitanten die aan de werkgever lieten weten dat ze recht hadden op een VOP, bleken minder kans te hebben om aangenomen te worden (Baert, 2013).

"Voor de persoon met een beperking is het een moeilijke kwestie om de tussenkomst al dan niet te vermelden bij het solliciteren", aldus een persoon van een arbeidsbegeleidingsdienst. Als het meteen wordt gedaan, nemen de kansen om op gesprek te mogen komen meteen af. Dit komt omdat er vooroordelen zijn. Werkgevers zijn minder geneigd om deze mensen aan te nemen omdat ze een groter risico vormen. Er zou eigenlijk niet naar die risico's gekeken mogen worden, in plaats daarvan wel naar de competenties van deze mensen.

De personen uit de individuele interviews die zelf een arbeidsbeperking hebben, stelden dat ze hun beperking toch niet zouden verzwijgen voor hun werkgever tijdens een sollicitatie. Een van deze personen was onlangs nog gaan solliciteren voor een eventuele andere job, ze vertelde dat ze aan een chronische ziekte leed en kreeg als reactie: "als je het nu nog niet hebt, kun je het nog altijd krijgen".

Een vertegenwoordigster van een Vlaamse overheidsdienst vermeldde tijdens een focusgroep dat de VOP ook beter niet zo genoemd zou worden als een rendementsverlies. In plaats daarvan wel als een integratiemogelijkheid die ontstaat voor de lange termijn, want een VOP is in principe eindig. Een deelnemer die zelf een beperking heeft merkte op dat een VOP wel verlengbaar is en dat het bij hem nodeloze administratie meebrengt aangezien zijn situatie toch niet meer verbetert.

Wat hieruit besloten kan worden, klinkt een beetje tegenstrijdig. De VOP dient ervoor om de werkgever het rendementsverlies te vergoeden, dus het is een incentive om personen met een beperking toch aan te werven. Uit de focusgroepen en uit de studie van de UGent blijkt nu net dat het vermelden van deze financiële tussenkomst de kansen op aanwerving vermindert.

In een individueel interview werd deze tegenstrijdigheid ook voorgelegd aan een arbeidshandicapdeskundige van een Vlaamse overheidsdienst. Deze persoon vond niet dat er van een tegenstrijdigheid sprake was. Wanneer er van op afstand sollicitatiebrieven binnenkomen in een bedrijf, is het volgens hem de menselijke natuur die ervoor zorgt dat de werkgever gewoon gaat kijken welke de beste kandidaat is. De persoon zonder VOP zal waarschijnlijk sneller gekozen worden dan die met VOP. Indien

de werkzoekende met een arbeidsbeperking persoonlijk zijn of haar sollicitatiebrief gaat afgeven en vraagt om een heel kort persoonlijk gesprek met de werkgever of iemand van de personeelsdienst, geeft dit meteen een andere indruk. Dan kan die persoon uitleg doen over de arbeidsbeperking die dan niet in de sollicitatiebrief staat en duidelijk maken dat er een tegemoetkoming voor is, wat de problemen zouden zijn op de werkvloer en wat geen problemen zou opleveren. "Jezelf op deze manier voorstellen zorgt ervoor dat er veel sneller respect komt voor de situatie, de schrik voor het onbekende is er nu niet meer omdat het onbekende al meteen een beetje bekend is, uitgelegd is."

3.2.3.2 Vacaturegericht werven

Wanneer een werkgever mensen aanwerft via een vacature, worden er een aantal kandidaten geselecteerd waaruit dan de sterkste, de beste match gekozen wordt. Deze manier van aanwerving heeft voor mensen met een beperking nadelen aangezien ze er bijna altijd als zwakste uit zullen komen en dus niet aangeworven zullen worden. Zolang er gewerkt wordt met functieomschrijvingen, worden per definitie al heel wat groepen uitgesloten die toch bepaalde competenties hebben, maar niet binnen dat volledige profiel van die functieomschrijving vallen. En dit terwijl die personen misschien 70 tot 75% van de vaardigheden wel hebben, zo luidde het in een focusgroep.

Aanwervingen kunnen ook op een andere manier, zo bleek uit de focusgroepen. Mensen zouden hun capaciteiten moeten kunnen bewijzen op de werkvloer. Door bijvoorbeeld een stage kunnen ongekende, onuitgesproken competenties naar boven komen en kunnen deze mensen tonen wat ze in hun mars hebben.

Stages zijn dus erg belangrijk, maar langs de andere kant mag vacaturegericht werven volgens een vertegenwoordigster van een Vlaamse overheidsdienst ook niet helemaal afgebroken worden. Er moet toch een kanttekening bij gemaakt worden. Het probleem schuilt er ook vaak in dat vacatures niet opengesteld worden en bekend gemaakt worden aan de buitenwereld. Het gebeurt nu vaak dat vacatures 'via via' ingevuld worden en dan zijn er natuurlijk veel mensen die geen kans maken omdat het gewoon niet bekend is, waardoor ze per definitie uitgesloten worden.

Naast stages zou het ook al een oplossing kunnen zijn om bij de vacature de hoofd- en bijtaken van een job te onderscheiden. Wanneer een persoon met een beperking voldoet aan de vereisten om de hoofdtak uit te voeren en niet in staat is om een uitzonderlijke bijtak uit te voeren, zou het mogelijk moeten zijn om die te kunnen laten vallen en de persoon alsnog te kunnen aanwerven. Bij een KMO lukt dit volgens een vertegenwoordigster van een Vlaamse overheidsinstantie gemakkelijker dan in een groot

bedrijf want daar is er meer standaardisering en wordt aanwerving ook vaak uitbesteed aan een extern bedrijf.

Een andere mogelijkheid bestaat er volgens een ondervraagde tijdens een focusgroep in om selecties te organiseren enkel voor personen met een arbeidshandicap. Daar komen dan alleen personen met een arbeidshandicap naast elkaar te staan en worden ze beter beoordeeld op hun competenties, op wat ze wel kunnen. Het is op dit moment nog altijd zo dat als je een groep personen naast elkaar zet en daar staat één persoon tussen met een arbeidshandicap, dat er op die gevaren gefocust wordt. Dat is een normale menselijke reactie die nu nog altijd ingebakken zit bij de meeste mensen. Daarom zou het beter kunnen zijn om een groep te selecteren van alleen personen met een beperking.

3.2.3.3 Redelijke aanpassingen bij de sollicitatie en tijdens de loopbaan

3.2.3.3.1 Redelijke aanpassingen bij de sollicitatie

Voor een selectiebureau is het erg moeilijk om op voorhand te anticiperen op de beperkingen van personen met een arbeidshandicap. Ook kwam het tijdens de focusgroepen naar boven dat ze zich te weinig inleven in de situatie van iemand met een arbeidshandicap. Het blijkt essentieel te zijn dat selectiebureaus van zichzelf uit heel uitnodigend zijn want ook voor de persoon met een beperking is het moeilijk om in een selectie de nodige aanpassingen nauw aan te geven. Ze moeten duidelijk maken dat de persoon met een arbeidshandicap makkelijk kan vragen om de nodige aanpassingen bij een selectieprocedure. Het selectiebureau of de personeelsdienst moet makkelijk bereikbaar zijn om aanpassingen aan te vragen. Dit alles dient zo laagdrempelig mogelijk gemaakt te worden. Een werknemer die zelf een handicap heeft, bevestigt dit en vermeldt ook dat het demotiverend werkt wanneer ze bij het solliciteren voor de zoveelste keer hun hele verhaal opnieuw moeten doen en dus voor de zoveelste keer opnieuw de moed ervoor moeten verzamelen.

3.2.3.3.2 Aanpassingen na de aanwerving

Werkgevers zijn vaak niet goed op de hoogte van de mogelijkheid van redelijke aanpassingen. Het zijn geen deskundigen in deze specifieke problematieken, zo blijkt uit de focusgroepen. Volgens een vertegenwoordigster van een vakbond kunnen werkgevers ervoor zorgen dat ze weten wat ze precies kunnen doen door samen te komen met de vakbonden.

Op het gebied van redelijke aanpassingen blijkt dus dat de werkgever soms te weinig moeite doet om te bekijken wat daarrond gedaan zou kunnen worden. Werkgevers

zouden schrik hebben om hierdoor een ongelijkheid te creëren. In tegenstelling hiermee zouden ze volgens een deelnemer van een Vlaamse overheidsinstantie juist moeten vertrekken van de gedachte dat ze net die aanpassingen invoeren om gelijkheid te creëren voor de persoon met een arbeidshandicap. Ook wat deze redelijke aanpassingen betreft, moet er toch op gelet worden dat dit eigenlijk vaak dingen zijn die heel eenvoudig gedaan kunnen worden en die weinig of geen moeite kosten zolang ze maar onmiddellijk ter sprake gebracht worden. Volgens een deelnemer van de focusgroep die bij de provincie Vlaams Brabant verantwoordelijk is voor het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een beperking zouden werkgever en werknemer met een beperking eigenlijk van meet af aan samen moeten zitten om open te zijn ten opzichte van elkaar en het verhaal uit te leggen. Een werkgever weet soms gewoon niet uit zichzelf hoe hij die persoon zou kunnen helpen, soms is onwetendheid het probleem.

Ook een moeilijkheid bij redelijke aanpassingen tijdens de loopbaan is het onderscheid dat gemaakt moet worden tussen veiligheid en aanpassingen. Een voorbeeld dat aan bod kwam tijdens de focusgroepen was een persoon die doof was en lampjes aanvraag om te kunnen zien of de zaagmachine die hij bediende al dan niet aan stond. Voor die persoon was dat belangrijk om te kunnen zien aangezien hij het niet kon horen. Die lichtjes voor op dat apparaat werden niet toegestaan door de werkgever omdat het niets te maken heeft met de functie van het apparaat, maar met de arbeidsveiligheid. Nochtans was het voor die werknemer wel nodig om te kunnen werken.

3.2.3.3.3 Terug aan het werk na een arbeidsongeval

Wat disability management betreft, werd door een persoon van een begeleidingsdienst in een individueel interview progressieve werkhervatting aangehaald als een belangrijke manier om personen die door een arbeidsongeval een handicap verworven terug aan het werk te krijgen. Disability management is een techniek om ervoor te zorgen dat het vermeden wordt dat werknemers die een arbeidsongeval gehad hebben en daarmee een handicap verworven tijdens hun loopbaan zonder werk zouden vallen (Williams, 2002). Ze vertelde dat wanneer een persoon drie maanden afwezig is op zijn werk, de kans om terug te keren daalt tot de helft, wat gigantisch is. Als iemand ziek valt of een ongeval krijgt, is het belangrijk dat de werkgever en werknemer toch contact met elkaar houden. Dit wilt niet zeggen dat die persoon onmiddellijk terug aan het werk moet gaan, maar het aspect werk zou volgens haar wel zo snel mogelijk besproken moeten worden. Deze bevindingen sluiten aan bij de studie van Williams (2002) die een vroege en veilige terugkeer naar de werkvloer als een van de essentiële onderdelen aanhaalt van disability management.

3.3 Deeltijds werken

Deeltijds werken is een manier om mensen met een beperking toch te kunnen laten werken. Een voltijdse job is vaak niet te combineren met een handicap aangezien een beperking ook tijd opsloopt (Pagán, 2007).

Deeltijds werken werd door de belanghebbende partijen tijdens de focusgroepen soms als een valkuil omschreven. Zij bekeken het als volgt. Chronische zieken kiezen omwille van de draagkracht zelf om deeltijds te gaan werken in plaats van voltijds. Een voltijdse job zouden ze omwille van hun gezondheid gewoonweg niet aankunnen, niet kunnen volhouden. Wanneer blijkt dat zelfs het deeltijds werken te zwaar wordt en ze uitvallen, wordt hun vervangingsinkomen dan berekend op hun voorgaande deeltijdse werk.

Een ander aspect dat kort aangehaald werd door een werknemer met een beperking, was het feit dat er bij deeltijds werken zich vaak geen doorgroeimogelijkheden voordoen.

Ook kwam in een focusgroep een voorbeeld naar boven waarbij een persoon met een beperking vanwege de gezondheid gedwongen werd halftijds te gaan werken. Het ging hier om iemand met gezichtsproblemen. De werkgever had geen probleem met andere aanpassingen die doorgevoerd moesten worden. Het verlichten van het takenpakket daarentegen ging dan weer niet. Deze werknemer werkt nu wel halftijds, maar doet toch meer dan de helft van het takenpakket en het was dus eigenlijk net niet de bedoeling om harder te moeten werken.

Deze bevinding sluit zich wel aan bij de situatie van een persoon met een chronische ziekte die haar situatie uitlegde tijdens een van de individuele interviews. Ook omwille van haar gezondheid werkt ze nu deeltijds. Om voor haar ziekte medicatie te gaan nemen in het ziekenhuis, vraagt ze geen speciale aanpassingen van de werkgever. Ze probeert dit zoveel mogelijk tijdens haar vrije dagen te doen. Hierbij is het niet een kwestie van niet willen van de werkgever, maar ze krijgt in die beperkte tijd die ze werkt anders al haar werk niet gedaan. Hierbij is het dus ook zo dat er ondanks deeltijds te gaan werken en hard gewerkt moet worden om al het werk dat gedaan moet rond te krijgen.

In een individueel interview met een persoon van een begeleidingsdienst werd er verduidelijkt dat het ook afhangt van het statuut waar men op staat: werkloosheidsuitkering of mutualiteit. Voor de mensen die op mutualiteit staan, wordt er de laatste jaren door het RIZIV wel naar een verruiming gekeken van de mogelijkheden

om werken te combineren met ziekenkas. Er is zo het systeem van progressieve werkhervatting, wat inhoudt dat personen die ziek (geweest) zijn toch hun invaliditeitsuitkering kunnen behouden als ze hun job deels hervatten. In dit geval is het afhankelijk van de persoon te bekijken hoeveel hij of zij nog kan gaan werken, afhankelijk van de adviserend geneesheer. In dit systeem kan er ook gekeken worden naar hoe dit opgebouwd kan worden.

3.4 Persoonlijke assistentie

3.4.1 Persoonlijke assistentie en persoonlijk assistentiebudget

Assistentie tijdens arbeid werd tijdens een focusgroep als een groot probleem gezien door een persoon die zelfstandigen met een arbeidshandicap vertegenwoordigde. Die assistentie is zeer noodzakelijk op de werkvloer, maar uit een focusgroep blijkt dat er een budgettair probleem is. Er bestaat een persoonlijk assistentiebudget, maar het is ontoereikend om het te kunnen gebruiken op de werkvloer. Mensen moeten eigenlijk hun persoonlijk assistentiebudget al opgebruiken voor elementaire dingen zoals wassen, aankleden en zorgen voor eten op tafel. Er schiet dan niets meer over om te besteden aan arbeid of assistentie die met arbeid te maken heeft.

Een arbeidshandicapdeskundige van een Vlaamse overheidsinstantie nuanceerde dit. Hij onderstreepte dat de meeste mensen die een persoonlijk assistentiebudget krijgen niet in staat zijn om te werken, om betaalde arbeid te verrichten in het normale economische circuit. In de praktijk zijn er meer mensen die een aanvraag doen voor zo'n budget dan dat er budget is, dus deze middelen worden toegestaan naarmate de nood aan persoonlijke ondersteuning het hoogste is. Er zijn natuurlijk uitzonderingen. In enkele gevallen zijn er bijvoorbeeld zelfstandigen die een persoonlijk assistentiebudget toegewezen hebben en nog proberen vol te houden om hun werk te blijven doen.

Van een persoon met een zichtbare handicap, hij is namelijk geboren zonder armen, kreeg ik tijdens een individueel interview te horen dat hij verrassend genoeg geen persoonlijke assistentie krijgt op de werkvloer. Hij probeert zoveel mogelijk zelf te doen, wat meestal ook wel lukt. Het is volgens hem ook belangrijk om je zo te organiseren dat je zo goed mogelijk zelf je plan kunt trekken. Als voorbeeld haalde hij aan dat de kaften die vaak gebruikt worden binnen bereik liggen. Minder gebruikte kaften mogen dan verder liggen. Wanneer hij deze toch eens nodig heeft, roept hij de hulp in van zijn collega's die hem dan met plezier helpen.

3.4.2 Begeleiding op de werkvloer

Ook zou de begeleiding die personen met een beperking krijgen niet zomaar ineens mogen stoppen wanneer alles goed gaat. Uit de focusgroepen kwam naar boven dat kwaliteitsvolle begeleiding echt nodig blijkt te zijn. De situatie moet van nabij worden opgevolgd en mogelijk terug opgestart kunnen worden zo gauw als het weer nodig is. Die mensen zouden niet losgelaten mogen worden eens dat ze zijn ingestroomd op de werkvloer.

Een individueel interview met een persoon van een begeleidingsdienst heeft ander licht op deze bevinding geworpen. Volgens haar blijft de deur niet gesloten eens men aangeworven is en men toch nog vragen heeft. Ook haalde ze aan dat er vanaf dat men minstens een jaar gewerkt heeft een andere soort van begeleiding is, namelijk loopbaanbegeleiding. Dit is nog door veel mensen niet gekend, maar het is ook een mogelijkheid om mensen te helpen met vragen rond hun loopbaan. Mensen met een arbeidsbeperking maken hier nog niet veel gebruik van. Het zou kunnen dat ze er niet van op de hoogte zijn. Ook was het vroeger gratis. Nu wordt er een bijdrage van veertig euro gevraagd voor een loopbaanbegeleidingspakket. De werknemer moet dit in principe betalen, maar er is wel een derdebetalersregeling voorzien.

3.5 Effectiviteit Vlaamse arbeidsmarktbeleid

3.5.1 Te weinig plaatsen in de sociale economie

Vanaf 1 juli 2014 komt er een nieuw decreet, het maatwerkdecreet. Dit decreet regelt onder andere de hervorming van beschutte en sociale werkplaatsen. Een probleem dat hierbij optreedt is het feit dat er veel te weinig plaatsen, te weinig jobs zijn voor mensen met een beperking. Er zijn gewoon te weinig werkgevers hiervoor, ondanks het feit dat er in de toekomst door uitstroom een tekort gaan komen op de arbeidsmarkt.

Dit tekort aan weinig plaatsen was echt een bezorgdheid die opgemerkt werd tijdens de focusgroepen. Volgens een vertegenwoordigster van een Vlaamse overheidsinstantie kan de VDAB wel zeggen welke persoon er heeft recht om in een gespecialiseerde setting te werken, maar er zijn veel te weinig plaatsen. Er is ook geen geld op Vlaams niveau om direct plaatsen in de sociale economie bij te creëren. Daar komt ook nog eens bovenop dat beschutte werkplaatsen ook vooral de sterkere kandidaten willen want ze leven ook in de economische realiteit, waar veel concurrentie heerst. Ze moeten heel veel produceren en ook daar gaat het niet zo goed, ze krijgen minder opdrachten. Volgens

een persoon van een Vlaamse overheidsinstantie gaat dat ook voor een stukje verbeteren als het maatwerkdecreet een feit wordt, zullen de werkgevers verplicht hun vacatures moeten publiceren bij de VDAB. Nu is dat niet het geval. Zij maken dat niet bekend, selecteren vaak via hun eigen kanalen en kiezen de sterkste kandidaten. Nu gaan ze dus elke vacature moeten publiceren. Ze zullen dit volgens een deelnemster aan de focusgroepen ook doen omdat er een financiële tegemoetkoming aan gekoppeld is, als ze dat niet doen krijgen ze geen geld. Daarenboven gaan kandidaten begeleid worden en gaat de VDAB dan ook wel de kans krijgen om kwetsbaardere kandidaten toe te leiden. Nu zijn de vacatures al ingevuld alvorens de VDAB de kans krijgt om kwetsbare werkzoekenden toe te leiden.

Een andere opmerking over beschutte werkplaatsen die tijdens een focusgroep aangehaald werd door een deelnemer uit een organisatie die patiënten vertegenwoordigd, was dat mensen in een beschutte werkplaats soms de druk ook niet meer aankunnen. Mensen zonder beperking zouden het al moeilijker hebben om aan die hoge druk het hoofd te bieden, waardoor het volgens deze persoon aangenomen kan worden dat het voor mensen met een beperking zeker erg moeilijk kan zijn om die druk aan te kunnen.

3.5.2 Te weinig doorstroom

De deelnemers aan de focusgroepen die een Vlaamse overheidsinstantie vertegenwoordigden haalden ook nog aan dat er amper doorstroom is vanuit sociale en beschutte werkplaatsen naar de reguliere sector. Vanuit sociale werkplaatsen zou deze doorstroom volgens hen een beetje groter zijn, maar het komt er vooral op neer dat eens mensen met een beperking in een beschutte of sociale werkplaats terecht komen, ze er moeilijk terug uit geraken.

Deze bevinding wordt genuanceerd door een persoon van arbeidsbemiddelingsbemiddelingsinstantie. Ze legde het als volgt uit. Uiteindelijk is het de bedoeling om de mensen die in hun competenties gegroeid zijn, die de mogelijkheid hebben om naar een reguliere werkgever te gaan, om die te laten doorstromen. Dat werkt nu niet goed omdat het vroeger niet uitdrukkelijk gezegd werd dat het de bedoeling was om door te stromen. Iemand die die competenties heeft, die daar dus een van de beste is, zich goed voelt op die plaats en waarvan de begeleiders vinden dat hij of zij het super doet zou daar dan weg moeten. Het is volgens haar niet aannemelijk dat die mensen dan de sprong te wagen naar iets helemaal nieuw waarvan ze niet 100 procent zeker zijn hoe het afloopt of waar er twijfels zijn of het gaat lukken of niet. De cliënt wil

dikwijls ook zelf blijven. Hoe hard moet je dan gaan trekken en sleuren om die persoon toch ergens anders aan het werk te krijgen terwijl je daarvoor geen garantie kan geven? Door nu meteen te zeggen dat doorstroom belangrijk is, weten mensen meteen dat het net de bedoeling is om door te stromen. En dan beginnen ze daar ook te werken met een andere ingesteldheid.

3.5.3 Subsidies

Veel werkgevers blijken niet op de hoogte te zijn van mogelijke loonsubsidies, zoals bijvoorbeeld de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). Daarom dienen subsidies ook makkelijk bekomen te worden voor werkgevers en zou er niet te veel papierwerk aan te pas mogen komen, zo blijkt uit de focusgroepen.

Een persoon van een begeleidingsdienst beaamde in een interview dat ze nochtans vond dat de VOP wel goed werkt. Ze legde ook uit dat er achter dat vereiste papierwerk een hele redenering zit. Het gaat erover dat de cliënt eigenaar is van zijn traject. Hij of zij moet ervoor openstaan dat die VOP aangevraagd wordt, dus het is hun eigen keuze. Vandaar de regeling dat de persoon met een beperking bij de VDAB het recht op een VOP moet openen. Langs de andere kant, als die persoon daartoe bereid is, dan moet langs de werkgever zijn aanvraag doen om de subsidies te krijgen. Alles moet gebeuren door goedkeuring van de persoon met een beperking, dat is de hele filosofie daarachter. Het is dus niet de bedoeling om het ingewikkeld te maken, maar om het dossier in eigen handen te kunnen houden.

Ook zijn de soorten subsidies die personen met een beperking kunnen aanvragen, zoals een VOP, een PAB budget, te veel versnipperd. Het zou volgens een deelnemer van de focusgroep, een moeder van een meisje met een beperking, beter zijn als dat meer gecentraliseerd en georganiseerd zou zijn.

Volgens een arbeidshandicapdeskundige van een Vlaamse overheidsinstantie zou het systeem van de VOP goed zijn voor iedereen die een achterstand heeft, dus niet noodzakelijk alleen voor iemand met een arbeidshandicap. Mensen met een arbeidshandicap kunnen geholpen worden, maar er is tegenwoordig nog een enorme grijze zone. Er zijn mensen zonder handicap die toch uit de boot vallen. Als er voor deze mensen een premie op maat voorzien zou worden, zouden hun kansen om aan het werk te komen ook vergroot worden. Maatwerk is volgens een persoon van een begeleidingsdienst ook de beste manier om personen met een arbeidsbeperking aan het

werk te krijgen. Er moet apart gekeken worden naar die persoon, wat die nodig heeft en vertrokken worden vanuit zijn of haar talenten.

3.5.4 Quota

Een kritiek die tijdens de focusgroepen naar boven kwam was dat er aan het opstellen van quota weinig gevolg kwam, de overheid bereikt de streefpercentages toch niet. Er werd ook vermeld dat het geen goed idee leek om verplichtingen, zoals quota, in te voeren om deze doelgroep tewerk te stellen. Dan zouden deze mensen het gevoel krijgen dat ze aangenomen zijn omwille van hun beperking. In de literatuur kwam deze bevinding ook wel naar boven in een artikel van Brukman (2011). De registratie van de personen met een handicap is een voorwaarde voor de quotumregeling. Dit wordt vaak gezien als discriminerend en stigmatiserend. Toch haalden enkele deelnemers die zelf een beperking hadden aan dat het soms toch nodig is om quota op te stellen om die doelgroep een kans te geven. Uit een studie van Doyen et al. (2002) bleek dat het verplichte systeem van quota ervoor kan zorgen dat bedrijfsleiders zich meer bewust worden van onbewust gedrag waardoor er een verhoogde aandacht komt voor de gelijke kansen problematiek op samenlevingsniveau.

Een arbeidshandicapsdeskundige van een Vlaamse overheidsinstantie werd in een individueel interview ook gevraagd naar zijn mening over quota. Volgens deze persoon heeft het een voor- en een nadeel. Het voordeel is dat er geforceerd mensen geholpen worden die anders in de kou bleven staan. Het geforceerde daaraan is volgens hem dan weer negatief.

In de focusgroepen werd er een alternatief voor de huidige quota aangehaald. De redenering gaat als volgt. Als men als principe zou stellen dat iedereen bijdraagt aan de tewerkstellingskansen van een groep die het anders heel moeilijk heeft. Een dergelijke bijdrage kan op verschillende manieren. Ofwel door deze mensen zelf aan te werven, dus zwaar investeren om de mogelijke drempels in het bedrijf weg te werken en deze personen aan te nemen. Ofwel door contracten te maken met bedrijven uit de sociale economie. Ofwel door een bijdrage te betalen aan een soort van solidariteitsfonds.

Door een individueel interview met een persoon met een zichtbare beperking kwam er nog een zeer interessant alternatief naar boven. Deze man had als idee om een quotasysteem in te voeren in het onderwijs. Er zouden dan per klas of per schooljaar minstens een aantal leerlingen met een beperking moeten zijn, mits deze kinderen mobiel zijn en verstandelijk kunnen volgen.

3.5.5 Andere opmerkingen Vlaamse arbeidsmarktbeleid

Een andere opmerking aan ons beleid is de terugval op de ziekteverzekering. Als men hier ziek wordt, valt men meteen terug op de ziekteverzekering. In andere landen, zoals bijvoorbeeld Nederland, is dat niet zo en blijft de werkgever de eerste twee jaar verantwoordelijk, zo vertelde een persoon met een beperking die in Nederland werkzaam is. Wij zouden volgens haar ook meer verantwoordelijkheid moeten geven aan de werkgevers. Op dit moment is dat hier niet het geval en het grote probleem is ook dat die mensen na hun uitval heel vaak niet meer aangenomen worden. Hier zou sensibilisering van de werkgevers weer nodig zijn. Ze zouden meer bewust gemaakt moeten worden van het feit dat die persoon alles al kent, dat ze hem de kans zouden moeten geven om alles opnieuw terug op te nemen. Als iemand anders opgeleid moet worden, steekt daar veel meer tijd in. Hierin zit ook een negatief punt verborgen waarvoor opgelet moet worden. Het beschermt degenen die een gezondheidsprobleem oplopen tegen ontslag, maar tegelijkertijd zorgt dat mechanisme ook ervoor dat werkgevers kritischer worden om mensen die iets mankeren in dienst te nemen.

3.6 Besluit

Uit de bevindingen die naar boven zijn gekomen uit de focusgroepen en individuele interviews kan het volgende besloten worden, aan de hand van de deelvragen.

Een van de veel aangehaalde problemen is het feit dat werkgevers zich vaak te weinig bewust zijn van de competenties en talenten van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Daarnaast is de kans om als persoon met een arbeidshandicap aangeworven te worden ook groter wanneer de potentiële werkgever begrip opbrengt voor die persoon en de situatie. De houding van collega's kan ook een belangrijke rol spelen. Het is van groot belang dat ook zij op de hoogte zijn van het verhaal rond een medewerker met een arbeidsbeperking, opdat ze begrip zullen tonen. Veel kan ook nog afhangen van het soort organisatie waarin een persoon met een arbeidsbeperking terecht komt. De grootte van de organisatie en de economische situatie kunnen ook een rol spelen. Uit de individuele interviews blijkt wel dat er ook veel aan jezelf ligt, hoe sociaal je bent onder andere.

Over het onderwerp training, sollicitatie en aanwerving kan het volgende besloten worden. Naast deze kenmerken van een kwalitatieve werkomgeving blijken stages, zoals de DUOdag, een succes te zijn. Deze laagdrempelige manier van kennismaken werd zowel langs de kant van de werkgever als de werkzoekende positief geëvalueerd. Inclusief onderwijs blijkt een erg belangrijke factor te zijn om het latere professionele leven van personen met een beperking te vergemakkelijken. Wat betreft het solliciteren op zich blijkt het vermelden van het recht op een financiële tussenkomst voor de arbeidsbeperking een lagere kans om aangenomen te worden met zich mee. Ook bij vacaturegericht werven vallen personen met een arbeidsbeperking vaak een stuk eerder uit de boot. Wat betreft redelijke aanpassingen is het moeilijk om bij een sollicitatie op voorhand al aan te geven welke aanpassingen er nodig zijn. Tijdens de loopbaan worden deze aanpassingen ook niet altijd meteen gezorgd.

Deeltijds werken wordt vaak gedaan omdat het noodzakelijk is in verband met de gezondheid. Personen met een beperking kiezen er dan meestal zelf voor om deeltijds te werken onder een deeltijds contract.

Een persoonlijk assistentiebudget blijkt net weggelegd voor de mensen waarbij de nood het hoogst is, die met andere woorden niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten. Als er een kleine mate van persoonlijke assistentie nodig zou zijn op de werkvloer, zouden collega's die taak ook op zich kunnen nemen. Begeleiding op de werkvloer blijkt

te stoppen na 3 maanden na de tewerkstelling. Hierop is er echter een vervolg: loopbaanbegeleiding vanaf een jaar tewerkstelling.

Er kan besloten worden dat ons Vlaamse arbeidsmarktbeleid met knelpunten kampt. Quota worden over het algemeen negatief beoordeeld, de een loonsubsidie zoals de VOP biedt het meeste perspectieven.

Hoofdstuk 4: Algemene conclusie en aanbevelingen

In deze masterproef werd onderzoek gedaan naar welke volgens de belanghebbende partijen de belangrijkste perspectieven zijn om de tewerkstelling van mensen met een handicap te bevorderen in het kader van artikel 27 van het VN Verdrag.

Tijdens de focusgroepen werden werknemers met een arbeidshandicap beschreven als personen die zich niet 100%, maar 200% inzetten. Ze zijn dubbel gemotiveerd om te werken, deels ook omdat ze zich willen bewijzen in de maatschappij. Daarnaast zijn ze ook vaak heel loyaal. Het was duidelijk uit het empirisch onderzoek dat deze personen hun job graag (goed) doen. Parent en Everson (1986) kwamen in hun studie ook tot deze bevindingen. De literatuur en het empirisch onderzoek komen bijgevolg overeen wat betreft de houding en motivatie van werknemers met een beperking. Dit geeft aanstalten om te veronderstellen dat werkgevers wel degelijk iets met deze mensen kunnen in hun bedrijf.

Wat werkgevers betreft, blijkt uit de literatuur dat werkgevers die ervaring hebben met werknemers met een beperking en die zich hiermee vertrouwd voelen, het ook gemakkelijker vinden om deze mensen tewerk te stellen (Gilbride et. al., 2003). Andere studies beschreven in de literatuurstudie kwamen ook tot de conclusie dat betrokkenheid van werkgevers erg belangrijk is (Williams, 2002). Unger (1999) beschrijft hen als een collega-mentor. Deze bevindingen leunen aan bij hetgeen uit het empirisch onderzoek bleek. Het komt er op neer dat als de werkgever zich bewust is van de competenties van personen met een beperking, deze personen sneller een kans krijgen om aangeworven te worden. Anderzijds heeft begrip van de werkgever voor de situatie ook een invloed op hoe er met de werknemer met een beperking omgegaan wordt tijdens de loopbaan, wat gevolgen kan hebben voor het al dan niet blijven uitoefenen van de job door die persoon.

Uit de focusgroepen blijkt dat evenals de werkgevers ook collega's voldoende geïnformeerd dienen te worden. Zij hebben besloten echter niet over de aanwerving, maar blijken erg belangrijke spelers te zijn tijdens de loopbaan zelf. Er kan uit het empirisch onderzoek besloten worden dat er bij de collega's een minimum aan draagvlak gecreëerd dient te worden zodat ze ook accepteren dat hun collega met een beperking bepaalde redelijke aanpassingen nodig heeft. Indien er onvoldoende over geïnformeerd is, kan dit jaloezie met zich meebrengen. Toch blijft het nog altijd belangrijk om het verhaal errond te brengen. De collega's zouden juist moeten vertrekken van de gedachte dat net de invoering van die redelijke aanpassingen bedoeld is om gelijkheid te creëren voor de persoon met een arbeidshandicap. Deze bevindingen sluiten ook aan bij de

literatuur. Schur (2005) haalt aan dat collega's een negatieve visie kunnen hebben op de in hun ogen speciale behandeling die mensen met een handicap nodig hebben. Collega's kunnen een grote rol spelen in het al dan niet slagen van een redelijke aanpassing, zoals veranderingen in het werkschema (Collela, 2001). Het is daarom van groot belang dat collega's merken dat deze redelijke aanpassingen fair zijn (Schur, 2005).

Wat betreft organisatiecultuur kwam uit de literatuur naar voren dat een bureaucratisch systeem minder goed blijkt te zijn voor de inclusie van personen met een handicap (Schur, 2005). Een organisatie waar meer flexibiliteit mogelijk is, zou beter passen bij werknemers met een beperking. In een van de interviews werd opgemerkt dat de grootte van een organisatie een rol kan spelen bij het begrip dat er opgebracht wordt voor personen met een beperking. Bij grote organisaties zou dit moeilijker kunnen zijn dan bij kleine. De grootte van een organisatie is een element dat mogelijk samenhangt met de flexibiliteit van de organisatie, maar niet noodzakelijk. Dit kan een indicatie geven om te onderzoeken of beleid gediversifieerd zou moeten worden naargelang de grootte van de organisatie. Dat soort van onderzoek zou toe kunnen laten om bestaande beleidsmaatregelen zoals loopbaan- en diversiteitsplannen meer op punt te stellen.

Personen met een beperking zijn meestal laaggeschoold. Meer dan driekwart van de arbeidsgehandicapten behoort tot de groep die hoogstens een diploma lager secundair onderwijs in handen heeft (Samoy, 2013). Toch hebben ook deze mensen hun competenties. Hiervan zijn werkgevers zich vaak niet bewust, zoals hierboven reeds vermeld werd. Werken aan deze bewustwording via laagdrempelige initiatieven zoals de DUOdag kan, zo blijkt uit het empirisch onderzoek, een manier zijn om personen met een beperking aan een job te helpen. Wat betreft die laaggeschooldheid en bijgevolg de moeilijkheid om in het reguliere circuit aan de bak te komen, is het zo dat personen met een beperking zelden over een diploma beschikken dat toegang kan geven tot jobs die leiden tot een duurzame tewerkstelling (Schaduwrapport GRIP, 2001). Enkele deelnemers van het empirisch onderzoek legden de nadruk op inclusief onderwijs als basis voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Deze bedenkingen liggen erg in de lijn met wat Vilà et al. (2007) beweren. Volgens deze studie waarderen werkgevers sociale, participatieve en methodologische vaardigheden vaak meer dan technologische vaardigheden. Wanneer de training van personen met een beperking toegespitst is op deze vaardigheden, heeft dit volgens deze studie een positieve invloed op hun arbeidsintegratie. Toch moet opgemerkt worden dat de nodige technische vaardigheden om tewerk gesteld te kunnen worden in de reguliere sector ook zeker niet onderschat mogen worden. Het lijkt erop dat een combinatie van goede sociale en technische vaardigheden ook voor een persoon met een beperking een groot pluspunt is om een job

te vinden. Met deze bevindingen kan een aanbeveling gedaan worden op gebied van onderwijs. Inclusief onderwijs is niet alleen belangrijk voor het behalen van diploma's, maar ook voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden, die later nodig zijn op de werkvloer. Ook is er een tweede consequentie voor het beleid. Wanneer het landschap van de begeleidingsdiensten hervormd zou worden, dient er eveneens aandacht gehouden te worden met het feit dat er ook hier niet alleen gericht mag worden op technische vaardigheden. Daarnaast zou een systeem van quota in het onderwijs bij een herziening van het beleid ook in aanmerking genomen kunnen worden.

Het vermelden van een arbeidshandicap bij het solliciteren blijkt uit het empirische gedeelte nog niet zo vanzelfsprekend. Het is een moeilijke kwestie om het recht op een financiële tussenkomst al dan niet te vermelden bij het solliciteren. Deze ervaringen sluiten aan bij de studie van de UGent waarin aan het licht kwam dat sollicitanten die aan de werkgever lieten weten dat ze recht hadden op een VOP, minder kans bleken te hebben om aangenomen te worden (Baert, 2013). Nochtans stelden de personen uit de individuele interviews die zelf een arbeidsbeperking hebben dat ze hun beperking niet zouden verzwijgen voor hun werkgever tijdens een sollicitatie. Het lijkt dus een moeilijke afweging te zijn. Uit een van de interviews kwam een mogelijke oplossing naar boven voor dit probleem. De werkzoekende met een arbeidsbeperking zou namelijk persoonlijk zijn of haar sollicitatiebrief kunnen gaan afgeven en vragen om een heel kort persoonlijk gesprek met de werkgever of iemand van de personeelsdienst. Dit geeft dit meteen een andere indruk en kan die persoon de kans geven om uitleg te doen over de arbeidsbeperking, die dan niet in de sollicitatiebrief staat, en hierbij duidelijk maken dat er een tegemoetkoming voor is, wat de problemen zouden zijn op de werkvloer en wat geen problemen zou opleveren. Uit deze bevindingen kunnen twee zaken geleerd worden. Ten eerste toont dit aan dat goede sociale en technische vaardigheden waardeloos blijken te zijn als de werkgever de sollicitant met een beperking de kans niet geeft om de werkgever kennis te laten maken met zijn of haar geheel van competenties. Ten tweede zou deze problematiek ook omzeild kunnen worden door vacatures alleen voor personen met een beperking of door afgeschermd procedures waarbij mensen niet vergeleken worden met mensen zonder handicap, maar waarbij ze op een afgeschermd manier de kans krijgen om hun competenties aan te tonen. Hierbij zou gefocust kunnen worden op het voldoen aan de noodzakelijke competenties, niet op wie de beste is.

Deeltijds werken bleek, zoals verwacht uit de literatuur (Samoy ,2013; Hotchkiss, 2004 en Pagán, 2007), gekozen door veel personen met een beperking. Het is een goede manier om hun beperking toch te kunnen combineren met een job. Nochtans hangen hier ook nadelen aan vast. Uit het empirisch onderzoek bleek dat er vaak geen

doorgroeimogelijkheden zijn in een deeltijds werkschema. Ook is de werkdruk bij deeltijds werken vaak hoog en op financieel vlak is het ook voelbaar. Zoals Moron en Debels (2012) ook aanhalen, verdienen personen met een beperking minder. Het is dus opletten geblazen met de financiële consequenties van deeltijds werken omdat mensen met een handicap al zwak staan op sociaaleconomisch gebied. Als aanbeveling kan hierbij toegevoegd worden dat er nagedacht dient te worden over een manier waarop deeltijds werk georganiseerd kan worden zodat de financiële consequenties niet te zwaar zijn. Het lijkt erop dat de mensen die de welvaartstaat het hardste nodig hebben net het minste kunnen verdienen en dan ook nog eens hoge kosten hebben aan hun gezondheid. De nadruk op het belang van werk in de welvaartstaat riskeert het effect dat de mensen die het minste hebben datgene dat ze wel hebben ook nog eens gaan verliezen doordat ze gaan werken. Het beleid zou erop gericht moeten zijn om deze mensen aan het werk te helpen zonder dat ze hun rechten die ze hebben hierdoor gaan verliezen.

In een focusgroep werd aangehaald dat het persoonlijke assistentiebudget niet volstaat om ondersteuning bij werk te kopen. Dit werd genuanceerd in een individueel interview. De meeste mensen die een PAB ontvangen, blijken vaak niet in staat te zijn om betaalde arbeid te verrichten. Bij mensen die wel betaalde arbeid kunnen verrichten en toch op de werkvloer af en toe iemand nodig hebben om hen te helpen, kunnen collega's ook de aangewezen persoon zijn om die rol te vervullen, zoals iemand uit de interviews zelf ervaart. Over deze bevindingen dient toch kritisch nagedacht te worden. De literatuur toont aan dat de kosten van persoonlijke assistentie betaald kunnen worden door onder andere de overheid en de werkgever (Misra et al., 2010). De organisatie betaalt in principe de persoonlijke assistentie indien een collega deze verricht. In het geval van assistentie binnen het kader van een PAB wordt het door de overheid betaald. Hieruit kan besloten worden dat het echter niet het geval zou mogen zijn dat de overheid de kosten van persoonlijke assistentie doorschuift op organisaties als collega's deze assistentie uit zouden voeren. Naast collega's kan de persoon met een beperking zelf zijn of haar taken ook met minder hulp uitvoeren afhankelijk van hoe het werk georganiseerd is.

Het Vlaams beleid heeft, zoals blijkt uit de literatuurstudie, verschillende initiatieven om de tewerkstelling van personen met een beperking te verbeteren. Volgens de deelnemers aan de studie bleken quota geen goed instrument te zijn. Er zit een geforceerd gedeelte in dat volgens hen niet de juiste motivatie vormt om een persoon met een beperking aan te werven én wat die persoon heel waarschijnlijk ook gewaar gaat worden. Een artikel van Brukman (2011) bevestigt deze bevinding ook. De registratie van de personen met een handicap is een voorwaarde voor de quotumregeling en dit wordt vaak gezien als discriminerend en stigmatiserend. De Vlaamse Ondersteuningspremie werd wel positiever

beoordeeld bij de interviews en focusgroepen. Een aanbeveling naar het beleid toe kan dan zijn om meer nadruk te leggen op het geven van incentives en het wegnemen van drempels, zoals de VOP doet, in plaats van het dwingende karakter van quota. Een idee zou kunnen zijn om bedrijven de manier waarop ze handelen inzake het al dan niet tewerk stellen van personen met een beperking financieel gewaar te laten worden en dit kan dan in twee richtingen. Enerzijds zouden organisaties die deze mensen systematisch niet aanwerven meer kunnen betalen aan sociale zekerheidsbijdragen en anderzijds zouden organisaties die werknemers met een handicap wel tewerk stellen beloond kunnen worden door hen een korting op hun sociale lasten aan te rekenen.

Deze studie is rijk aan enkele kwalitatieve inzichten op basis waarvan er een grootschaliger, kwantitatief onderzoek gedaan kan worden naar de implementatie van het VN Verdrag. Er zouden verschillende scenario's van beleid onderzocht kunnen worden, waarin zich de hierboven aangehaalde beleidsaanbevelingen voordoen. Hierdoor kan dan gekeken worden of werkgevers bij de verschillende scenario's geneigd zijn personen met een beperking al dan niet in dienst te nemen. Hieruit zou dan bijvoorbeeld afgeleid kunnen worden welk soort van hulp werkgevers nodig hebben om hen ertoe aan te zetten personen met een beperking aan te nemen.

Tenslotte kan er ook een antwoord gevormd worden op de centrale onderzoeksvraag. Er wordt volgens de stakeholders weliswaar moeite gedaan om het VN Verdrag te implementeren, met name door onder andere loonsubsidies, quota en initiatieven zoals de DUOdag. Toch blijken niet al deze instrumenten een even goede uitwerking te hebben op de arbeidsmarktactivering van personen met een beperking. Door onder andere in te zetten op inclusief onderwijs, een aangepaste financiële regeling met betrekking tot de rechten van werknemers met een beperking, het geven van incentives en het wegwerken van drempels voor werkgevers zou het VN Verdrag beter geïmplementeerd kunnen worden.

Hoofdstuk 5: Lijst van geraadpleegde werken

Agentschap Ondernemen. (2014). *Loopbaan- en diversiteitsplannen*, opgevraagd op 26 februari, 2014, via <http://www.agentschapondernemen.be/maatregel/loopbaan-en-diversiteitsplannen>.

Baert, S. (2013). *Functiebeperking bij sollicitatie reveleren, kansen op jobgesprek liquideren?* Opgevraagd op 11 maart, 2014, via Google Scholar.

Bogaerts, K., De Graeve, D., & Marx, I. (2008). *Onderzoeksproject 2008: Inactiviteitsvallen voor personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen*, opgevraagd op 26 februari, 2014, via <http://www.werk.be/onderzoek/onderzoeksprojecten/onderzoeksprojecten-2007-2011/onderzoeksproject-2008-inactiviteitsvallen-voor-personen-met-een-handicap-met-langdurige>.

Brukman, M. (2011). Tijd voor een quotumregeling? *Het Wassende Weten*, 78-85, opgevraagd op 26 februari, 2014, via Google Scholar.

Cantillon, B. (2009). *De paradox van de investeringsstaat: Waarom is de armoede niet gedaald?* Opgevraagd op 26 februari, 2014, via Google Scholar.

Cappelli, P., & Keller, J. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38, 575-5966. Opgevraagd op 26 februari, 2014, via Ebscohost.

Colella, A. (2001) Coworker distributive Fairness Judgements of the Workplace Accommodation of Employees with Disabilities, *Academy of Management Review*, 28, 100-116. Opgevraagd op 5 maart, 2014.

Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, opgevraagd op 15 april, 2014, via https://www.werk.be/sites/default/files/decreet_evenredige_participatie_08052002_wijz190307.pdf.

Dienst Emancipatiezaken. (2014). *Fiche Rendementsondersteuning voor Bepaalde Personeelsleden met een Arbeidshandicap*. Opgevraagd op 15 april, 2014, via http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Rendementsondersteuning_infofiche_2014.pdf.

Doyen, G., Lamberts, M., Janssens, M., Verhoeven, H., & Martens, A. (2002). *Integratie in het kwadraat*. Opgevraagd op 26 februari, 2014, via Google Scholar.

Een arbeidshandicap en aan het werk?, opgevraagd op 22 november, 2013, via <http://www.vdab.be/arbeidshandicap/defaultwn.shtml>.

Evans, J. (2005). Jobs and globalisation. *OECD Observer*, 249, 23-23. Opgevraagd op 26 februari, 2014, via Ebscohost. Floyd, M. & North, K. (1986). Quota Schemes and the Assessment of Employment Handicap in Britain and West Germany. *Disability, Handicap & Society*, 3, 291-297. Opgevraagd op 26 februari, 2014, via Ebscohost.

Fripon, I., & Bollens, J. (2003). *Arbeidsloopbanen van personen met een Handicap: Onderzoek in opdracht van het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap en Equal-Vlaanderen*. Opgevraagd op 11 maart, 2011, via Google Scholar.

Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap. (2011). *GRIP brengt het eerste schaduwrapport VN Verdrag uit*, opgevraagd op 26 februari, 2014, via <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/523-grip-brengt-het-eerste-schaduwrapport-vn-verdrag.html>.

Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap. (2011). *Mensenrechten en handicap: Schaduwrapport Vlaanderen (België)*, opgevraagd op 20 oktober, 2013, via <http://www.gripvzw.be/vn-Verdrag/523-grip-brengt-het-eerste-schaduwrapport-vn-Verdrag.html>.

Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (2012). *Redelijke aanpassingen: kan een werkgever die weigeren?*, opgevraagd op 16 oktober, 2013, via <http://www.gripvzw.be/redelijke-aanpassing/werk/194-redelijke-aanpassingen-kan-een-werkgever-die-weigeren.html>.

Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the Characteristics of Work Environments and Employers Open to Hiring and Accommodating People with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46, 130-138. Opgevraagd op 18 oktober, 2013, via Ebscohost.

Hergenrather, K., & Rhodes, S. (2007). Exploring Undergraduate Student Attitudes Toward Persons With Disabilities: Application of the Disability Social Relationship Scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50, 66-75. Opgevraagd op 5 oktober, 2013, via Ebscohost.

Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and their ADA Employment Rights: A Literature Review. *Journal of Rehabilitation*, 66, 4-16. Opgevraagd op 4 oktober, 2013, via Ebscohost.

Hernandez, B., & McDonald, K. (2010). Exploring the Costs and Benefits of Workers with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 76, 15-23. Opgevraagd op 13 oktober, 2013, Ebscohost.

Herremans, W., Braes, S., Neefs, B., Theunissen, G., Sels, L., & Boey, R. (2011) *Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2011: Synthese*. Opgevraagd op 26 februari 2014, via Google Scholar.

Hotchkiss, J. L., (2004). Growing Part-Time Employment among Workers with Disabilities: Marginalisation or Opportunity? *Economic Review*, 89, 1-16. Opgevraagd op 11 maart, 2014, via Ebscohost.

Kober, R., & Eggleton, I.R.C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 756-760. Opgevraagd op 20 oktober, 2013, via Ebscohost.

Leigh, J.P. & Fries, J.F. (1992). Disability in Occupations in a National Sample. *American Journal of Public Health*, 82, 1517-1524. Opgevraagd op 2 oktober, 2013, via Ebscohost.

Magura, C.S. (2007). What are "reasonable accommodations" and how does a person get them? *Inside MS*, 25, 25-27. Opgevraagd op 20 oktober, 2013, via Ebscohost.

Misra, S., Orslene, L.E., & Walls, R.T.(2010). Personal Assistance Services (PAS) for Workers with Disabilities: Views and Experiences of Employers. *Journal of Rehabilitation*, 76, 22-27. Opgevraagd op 4 oktober, 2013, via Ebscohost.

Moron, M., & Debels, A. (2012). *Synthese Onderzoeksproject "Handilab": de sociaaleconomische positie van personen met een handicap en de effectiviteit van de tegemoetkomingen aan personen met een handicap*. Opgevraagd op 10 oktober, 2013, via

http://www.belspo.be/belspo/organisation/publ/pub_ostc/agora/ragkk154samenv_nl.pdf.

Pagán, R. (2007). Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis. *Disability & Rehabilitation*, 29, 1910-1919. Opgevraagd op 3 oktober, 2013, via Ebscohost.

Parent, W.S., & Everson, J.M. (1986). Competencies of Disabled Workers in Industry: A Review of Business Literature. *Journal of Rehabilitation*, 52, 1910-1920. Opgevraagd op 13 oktober, 2013, via Ebscohost.

Patton, M., Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 3rd ed., California: Sage Publications, Inc.

Peters, H., & Brown, T., C. (2009). Mental Illness at Work: An Assessment of Co-worker Reactions. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26, 38-53. Opgevraagd op 11 maart, 2014, via Ebscohost.

Raedts, M., & Masui, C. (2007). *Van vraag tot tekst. Praktische leidraad voor literatuurverslagen*. Leuven: Acco.

Ruts, K. & Wouters, J. (2013). *Hoe de tewerkstelling van personen met een (arbeids)handicap in Vlaanderen verbeteren?*. Opgevraagd op 30 november, 2013, via http://www.impulscongres.be/wp-content/uploads/2013/07/Impuls103-Jos-Wouters-Katrijn-Ruts-Hoe-de-tewerkstelling-van-personen-met-een-arbeidshandicap-in-Vlaanderen-verbeteren_.pdf.

Samoy, E. (2013). *Handicap en Arbeid Deel I: Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap*. Opgevraagd op 10 oktober, 2013, via <http://www.werk.be/onderzoek/publicaties/notaHandicapArbeid.htm>.

Samoy, E. (2013). *Handicap en Arbeid Deel II: Beleidsontwikkelingen*. Opgevraagd op 10 oktober, 2013, via <http://www.werk.be/onderzoek/publicaties/notaHandicapArbeid.htm>.

Saunders, M., & Lewis, P. (2011). *Doing Research in Business and Management. An Essential Guide to Planning Your Project*. Opgevraagd op 14 oktober, 2013, via <http://www.sendspace.com/filegroup/zmP7dNvE8cefpvXLR5C%2BuA>.

Schur, L., Kruse, D. & Blanck, P. (2005). Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 3-20. Opgevraagd op 27 oktober, 2013, via Google Scholar.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*. 5th ed., New York: Wiley and Sons.

Shakespeare, T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Oxon: Routeledge.

Social Profit. Het ABC van PAB en PGB. (2009). Opgevraagd op 22 november, 2013, via <http://www.bbtik.org/nieuws/Pages/HETABCVANPABENPGB.aspx>.

Solovieva, T.I., Wallsh, R.T., Hendricks, D.J., & Dowler, D.L. (2010). Workplace Personal Assistance Services for People with Disabilities: Making Productive Employment Possible. *Journal of Rehabilitation*, 76, 3-8. Opgevraagd op 3 oktober, 2013, via Ebscohost.

Statistics Belgium. (2012). *De Belgische arbeidsmarkt in 2012*. Opgevraagd op 26 februari, 2014, via http://statbel.fgov.be/nl/binaries/analyse_nl_tcm325-238812.pdf.

Stone, D., L., & Collela, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organisations, *Academy of Management Review*, 21, 352-401. Opgevraagd op 5 maart, 2014.

Tegemoetkomingen aan personen met een handicap. (2004). Opgevraagd op 15 oktober, 2013, via http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/nl/wetgeving/indexatie/2004_10_01.htm.

Unger, D.D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 17, 1-9. Opgevraagd op 4 oktober, 2013, via Ebscohost.

Unger, D.D. (1999). Workplace Support: A View From Employers Who Have Hired Supported Employees. *Focus on Autism & Other Development Disabilities*, 14, 167-179. Opgevraagd op 22 november, 2013, via Ebscohost.

Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Opgevraagd op 3 oktober, 2013, via http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//wetgeving_legislation/international/13052009NL_FR.pdf.

Vilà, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market : What can we do to improve these processes ? *Journal of Intellectual & Development Disability*, 32, 10-18. Opgevraagd op 3 oktober, 2013, via Ebscohost.

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. (2012). *Persoonlijke-assistentiebudget: een zelfstandiger leven voor personen met een handicap*, opgevraagd op 20 november, 2013, via <http://www.vaph.be/vlafo/view/nl/10526-Persoonlijke-assistentiebudget+%28PAB%29.html>.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. (2011). *Beheersovereenkomst afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor de periode 2011-2015*, opgevraagd op 26 februari, 2014, via http://www.vdab.be/vdab/doc/BeheersovereenkomstVDAB_2011_2015.pdf.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Opgevraagd op 15 april, 2014, via http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2007051035.

Williams, R., M., & Westmorland, M. (2002) Perspectives on Workplace Disability. *Work*, 19, 87-93. Opgevraagd op 27 februari, 2014, via Ebscohost.

Wouters, J., (2013). About the Mountain and the Mouse. "*Werken met een handicap: uitdagingen voor organisaties in de 21ste eeuw*" aan de UHasselt. Opgevraagd op 26 februari, 2014, via mondelinge communicatie tijdens studienamiddag.

Zijlstra, F. R. H., Mulder, H. P. G., & Nijhuis, F. J. (2012). Inclusieve Organisaties: Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28, 21-29. Opgevraagd op 11 maart, 2014, via Google Scholar.

Hoofdstuk 6: Bijlagen

Bijlage 1

Artikel 27 uit het VN Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Artikel 27

Werk en werkgelegenheid

1. De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk, met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, teneinde onder andere:

a. discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder voorwaarden voor de werving, aanstelling en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;

b. het recht van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te beschermen op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;

c. te waarborgen dat personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen;

d. personen met een handicap in staat te stellen effectieve toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuzevoorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroepsonderwijs en vervolgopleidingen;

e. de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar werk;

f. de kansen te bevorderen om te werken als zelfstandige, op het ondernemerschap, het ontwikkelen van samenwerkingverbanden en een eigen bedrijf te beginnen;

g. personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;

h. de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;

i. te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;

j. te bevorderen dat personen met een handicap werkervaring kunnen opdoen op de vrije arbeidsmarkt;

k. de beroepsmatige en professionele re-integratie van en programma's ten behoeve van het behoud van hun baan en terugkeer naar werk voor personen met een handicap te bevorderen.

2. De Staten die Partij zijn waarborgen dat personen met een handicap niet in slavernij worden gehouden of anderszins worden gedwongen tot het verrichten van arbeid en op voet van gelijkheid met anderen worden beschermd tegen gedwongen of verplichte arbeid.

Bijlage 2

Leidraad Focusgroep

Introductie

Elke kandidaat krijgt de tijd om na te denken over een specifieke en persoonlijke ervaring die verbonden is aan het thema handicap & arbeid.

Vervolgens worden de kandidaten per twee samen gezet (idealerweise : persoon met handicap & professioneel persoon). Zij vertellen hun verhaal aan elkaar en worden daarna gevraagd om elkaars verhaal aan de groep te vertellen.

Tijdens de focusgroep kunnen we nadien terugkomen op deze voorbeelden en er gebruik van maken.

Activering

- Wat zijn de verschillende obstakels die personen met een handicap belemmeren in het vinden van werk?
- Quota's, moeten er verplichtingen komen?
- Rekruteren
 - Moeten werkgevers verplicht worden om personen met een handicap aan te nemen
 - Rekruteren & selectie : SELOR heeft een persbericht uitgestuurd dat zij initiatieven nemen om de participatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te ondersteunen : wat zijn de huidige problemen ?
 - Financieel
 - Wat is de rol van loonsubsidies in activering, zijn ze effectief, efficiënt, correct beraamd?
 - Wat zou de rol kunnen zijn van persoonlijk budget
 - Werkvloer
 - Wat is de rol van redelijke aanpassingen in activering
 - Wat is de rol van beschutte en sociale tewerkstelling in de context van activering naar de 'gewone' arbeidsmarkt
- Recht op werken vs plicht op werken
 - Moeten personen met een handicap verplicht worden te werken?
- Wat is de rol/verantwoordelijkheid van de persoon met een handicap, de werkgever, andere stakeholders?
- Wat zijn inactiviteitsvallen?
 - Voorbeelden : het verliezen van hun integratietegemoetkoming als ze beginnen werken, of ivm opleiding (diploma's)
 - Eens een persoon met handicap een inkomen van 1200euro heeft, verliest hij/zij zijn integratietegemoetkoming en heeft daardoor minder financiële middelen dan een inactief persoon
 - Wat is de rol van educatie?

Een job behouden

- Wat zijn elementen die ervoor zorgen dat personen met een handicap op de werkvloer actief kunnen blijven eens ze een job hebben?
 - Kwaliteit

- Redelijke aanpassingen
- Loonsubsidies
- Andere elementen ?
- Is er voldoende steun op de job, tijdens tewerkstelling?
- Wat is de rol van personen met een handicap, werkgever, andere stakeholders?
- Wat is de rol van loonsubsidies in het behouden van een job?

Re-integratie

- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat wanneer actieve werknemers door bijvoorbeeld een ongeluk een beperking krijgen, op de arbeidsmarkt actief kunnen blijven?
 - Is 'disability management' efficiënt?
 - Specifieke vallen?
- Wat is de rol van werkgever, werknemer, medische sector?

Voordelen

- Wat zijn de voordelen van activering en behoud van job voor personen met een handicap ? Maar ook voor andere stakeholders?

Bijlage 3

Vragenlijst individueel interview persoon met onzichtbare arbeidshandicap

Introductie

Thesis in het kader van grootschalig onderzoek van het Centrum voor Gelijke Kansen en racismebestrijding en UHasselt en KU Leuven over de implementatie van het VN Verdrag, dus gelijke rechten voor personen met een arbeidshandicap. Ook artikel in verband met werk en werkgelegenheid dat ervoor pleit dat personen met een arbeidshandicap dezelfde kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Ik onderzoek eigenlijk verschillende aspecten die arbeidsintegratie van personen met beperking vergemakkelijken. Enkele daarvan wou ik graag met u bespreken.

Al focusgroepen gedaan, nu uitdiepen via individuele interviews.

Kwaliteiten op de werkvloer

- Begrip werkgever?
Bang om werk te verliezen terwijl je een minderen/ziekere periode hebt?
- Begrip collega's? / organisatiecultuur (onzichtbare vs zichtbare beperking)
- Job design: wordt job passend gemaakt aan situatie?
Uren die je in ziekenhuis zit om medicatie te gaan halen: zelf betalen of WG?

Deeltijds werken

Uit literatuur bleek deeltijds werken een manier te zijn om gemakkelijker het werken vol te houden? Maar sommigen zijn ook gedwongen om deeltijds te werken... Hoe denkt u daar over?

- Deeltijds werken? Iets voor u?

Redelijke aanpassingen

- Redelijke aanpassingen? (aanpassingen aan werkplaats of job opdat Pmb in staat gesteld wordt om werk zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren) WG verplicht om redelijke aanpassingen te voorzien. Hoe zit dat bij u?

Solliciteren en vermelden arbeidshandicap

Uit literatuur en focusgroepen blijkt het moeilijk om te vertellen bij sollicitatie dat u een tegemoetkoming krijgt voor arbeidshandicap => minder kansen op aanwerving. Hier is het nu anders, jij krijgt geen tegemoetkoming. Maar heeft u meteen verteld aan werkgever van chronische ziekte? Reactie WG?

Vanuit standpunt ergotherapeut nog iets toe te voegen?

Bijlage 4

Vragenlijst individueel interview persoon met zichtbare arbeidshandicap

Introductie

Thesis in het kader van grootschalig onderzoek van het Centrum voor Gelijke Kansen en racismebestrijding en UHasselt en KU Leuven over de implementatie van het VN Verdrag, dus gelijke rechten voor personen met een arbeidshandicap. Ook artikel in verband met werk en werkgelegenheid dat ervoor pleit dat personen met een arbeidshandicap dezelfde kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Ik onderzoek eigenlijk verschillende aspecten die arbeidsintegratie van personen met beperking vergemakkelijken. Enkele daarvan wou ik graag met u bespreken.

Al focusgroepen gedaan, nu uitdiepen via individuele interviews.

Literatuur: verschil tussen wel en niet zichtbare arbeidshandicap => verschil in begrip/aanvaarding

Kwaliteiten op de werkvloer

- Begrip werkgever?
- Begrip collega's? / organisatiecultuur (onzichtbare vs zichtbare beperking)

Redelijke aanpassingen

(aanpassingen aan werkplaats of job opdat Pmb in staat gesteld wordt om werk zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren) WG verplicht om redelijke aanpassingen te voorzien (VN Verdrag, zo niet = discriminatie)

Hoe zit dat bij u? Welke aanpassingen zijn er gedaan? Met "tegenzin" van werkgever of niet?

Persoonlijke assistentie

Uit focusgroepen: budgettair probleem: persoonlijk assistentiebudget is "op" na voorzien in elementaire behoeften, blijft niks over voor hulp bij job. Hoe zit het bij u op de werkvloer?

Solliciteren met arbeidshandicap

Uit literatuur en focusgroepen blijkt het moeilijk om te vertellen bij sollicitatie dat je tegemoetkoming krijgt voor arbeidshandicap => minder kansen op aanwerving.

Bij jou is het zichtbaar, dus weet WG het meteen. Hoe liep dat bij u?

Deeltijds werken

Zou deeltijds werken volgens u kunnen helpen om aan het werk te gaan/ job te behouden? Financieel ook mogelijk?

Huidige Vlaams beleid

Wat vind je van huidige Vlaams beleid rond activering arbeidsgehandicapten? Mening quota's? Aanbevelingen? Volgens u de beste maatregel zijn om Pmb aan het werk te krijgen?

Bijlage 5

Vragenlijst individueel interview persoon begeleidingsdienst

Introductie

Thesis in het kader van grootschalig onderzoek van het Centrum voor Gelijke Kansen en racismebestrijding en UHasselt en KU Leuven over de implementatie van het VN Verdrag, dus gelijke rechten voor personen met een arbeidshandicap. Ook artikel in verband met werk en werkgelegenheid dat ervoor pleit dat personen met een arbeidshandicap dezelfde kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Ik onderzoek eigenlijk verschillende aspecten die arbeidsintegratie van personen met beperking vergemakkelijken. Enkele daarvan wou ik graag met u bespreken.

Al focusgroepen gedaan, nu uitdiepen via individuele interviews.

Stages, training, begeleiding

Deze blijken erg belangrijk te zijn, maar vormen een knelpunt. Ze zijn beperkt in tijd. Hoe zien jullie dit? Zijn er alternatieven?

DUOdag werd heel positief geëvalueerd tijdens focusgroepen, die laagdrempeligheid bleek erg belangrijk te zijn. Nog iets aan toe te voegen?

Deeltijds werken

Deeltijds werken als redelijke aanpassing. Gemakkelijker om te combineren met beperking, maar inactiviteitsval. Wat is uw mening hierover? Hoe kan hieraan iets gedaan worden volgens u?

Huidige Vlaams beleid

Goede/ minder goede punten Vlaams beleid? (alternatief voor quota's? mening over VOP?)

Om af te sluiten...

Wat is volgens u DE manier om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen in de reguliere economie?

Bijlage 6

Vragenlijst individueel interview arbeidshandicapdeskundige

Introductie

Thesis in het kader van grootschalig onderzoek van het Centrum voor Gelijke Kansen en racismebestrijding en UHasselt en KULeuven over de implementatie van het VN Verdrag, dus gelijke rechten voor personen met een arbeidshandicap. Ook artikel in verband met werk en werkgelegenheid dat ervoor pleit dat personen met een arbeidshandicap dezelfde kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Ik onderzoek eigenlijk verschillende aspecten die arbeidsintegratie van personen met beperking vergemakkelijken. Enkele daarvan wou ik graag met u bespreken.

Al focusgroepen gedaan, nu uitdiepen via individuele interviews.

Persoonlijke assistentie

Persoonlijke assistentie op de werkvloer als redelijke aanpassing. PABbudget is gebruikt voor elementaire zaken, geen overschot voor op werkvloer zo blijkt uit focusgroepen. Hoe ziet u dit? Is er volgens u een rol weggelegd voor persoonlijke assistentie op de werkvloer?

Huidige Vlaams beleid

Goede/ minder goede punten Vlaams beleid? (alternatief voor quota's? mening over VOP? Doorstroming van beschutte werkplaats naar reguliere sector)

Om af te sluiten...

Wat is volgens u DE manier om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen in de reguliere economie?

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Implementatie van artikel 27 uit het VN Verdrag betreffende de rechten van personen met een handicap: het perspectief van de stakeholders op inclusie in de Vlaamse arbeidsmarkt

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-beleidsmanagement**

Jaar: **2014**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Cox, Katrien