

## **WOORD VOORAF**

Deze eindverhandeling is tot stand gekomen in het kader van de opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen, afstudeerrichting Beleidsmanagement, aan de Universiteit Hasselt.

De realisatie van deze masterproef was echter niet mogelijk geweest zonder de steun van verschillende personen. Ik maak daarom van deze gelegenheid gebruik om hen te bedanken.

In de eerste plaats wil ik mijn promotor Dr. Stefan Hardonk bedanken voor de kans die hij mij heeft gegeven om dit onderwerp te verdiepen. Verder gaat mijn dank uit naar Mevrouw Eline Jammaers voor haar suggesties en deskundig advies. Daarnaast wil ik mijn dank betuigen aan de twaalf bereidwillige deelnemers die tijd voor mij vrijmaakten en mij nuttige informatie leverden gedurende de interviews. Tot slot wil graag mijn familie en vriend bedanken voor hun morele steun en goede raad.

Lisa Vanbaelen

Mei 2014



## **SAMENVATTING**

De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in de reguliere economische sectoren (de private en de publieke sector) in Vlaanderen bedroeg 38,7% in 2012. De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap ligt bijzonder laag in Vlaanderen in vergelijking met de algemene populatie waarvan 71,5% werk had in 2012. Nochtans blijkt uit verschillende onderzoeken dat indien er meer mensen met een beperking tewerkgesteld worden op de arbeidsmarkt, dit positieve effecten oplevert voor de personen met een handicap zelf maar ook voor de ondernemingen en de gehele economie. Daarom hebben verschillende instanties, zoals de Vlaamse overheid, reeds stappen ondernomen om meer personen met een beperking op de arbeidsmarkt te brengen. Het merendeel van de maatregelen van de Vlaamse overheid is gericht op het compenseren van de financiële kosten die gepaard gaan met het tewerkstellen van personen met een beperking. Er bestaat echter nog een andere, relatief goedkope manier om meer personen met een beperking op de arbeidsmarkt te brengen, namelijk "redelijke aanpassingen". Collins en Matthews (2012) omschrijven redelijke aanpassingen als een verandering in de werkomgeving zodat competente personen met een handicap in staat zijn de job uit te oefenen en goed kunnen functioneren op de arbeidsplaats. Toch is uit de wetenschappelijke literatuur gebleken dat werkgevers momenteel vaak niet inspelen op de noden van de werknemers in termen van redelijke aanpassingen. De oorzaak hiervan kan achterhaald worden door te kijken naar de belangrijkste actoren die een rol spelen in het aanpassingsproces. Volgens de literatuur zijn dit de werknemers met een handicap, het bevoegd leidinggevend personeel en de collega's van de mensen met een beperking. Een mogelijke actor waar de literatuur weinig aandacht aan besteedt, zijn de representatieve werknemersorganisaties. Deze organisaties hebben tot doel de belangen van de werknemers te behartigen. De geringe wetenschappelijke studies omtrent de rol van de vakbonden bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen duiden erop dat er nog veel ruimte is voor verder onderzoek naar dit onderwerp. In deze eindverhandeling wordt er gefocust op dit onderzoeksthema in de Belgische context om onder andere het gebrek aan informatie hieromtrent op te vullen.

In het eerste deel van deze eindverhandeling wordt de bovenstaande problematiek verder besproken en worden de onderzoeksvragen gedefinieerd. Het tweede deel bestudeert de bestaande literatuur om een beter inzicht te bekomen in de inhoud van het onderzoeksonderwerp. In het eerste hoofdstuk van de literatuurstudie wordt er nagegaan wat er onder het begrip "handicap" verstaan wordt. Dit begrip kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Het begrip handicap kan gedefinieerd worden aan de hand van verschillende modellen van handicap. De drie meest dominante modellen van

handicap zijn de morele, de medische en de sociale modellen. Deze modellen worden toegelicht en eveneens de voor- en nadelen van elk model worden besproken.

In het tweede hoofdstuk van de literatuurstudie worden statistische gegevens omtrent handicap in Vlaanderen besproken. Er wordt hierbij vooral gefocust op de problematiek met betrekking tot de lage werkzaamheidsgraad van personen met een handicap. Deze problematiek wordt duidelijk wanneer de populatie van personen met een handicap op actieve leeftijd wordt onderverdeeld in drie categorieën, namelijk de werkenden, de werklozen/werkzoekenden en de inactieven. Aangezien er hierover nauwelijks cijfermateriaal beschikbaar is, wordt er in dit hoofdstuk gewerkt met het materiaal van Samoy (2013).

Vervolgens wordt in het derde hoofdstuk dieper ingegaan op het concept van redelijke aanpassingen. Aangezien dit thema een belangrijke rol speelt in deze scriptie, is de nodige kennis hieromtrent onontbeerlijk om dit onderzoek te begrijpen. Het hoofdstuk vangt aan met een definitie van redelijke aanpassingen. Vervolgens worden er drie voorwaarden besproken waaraan een aanpassing moet voldoen. Aansluitend wordt weergegeven in welke gevallen een aanpassing al dan niet als onredelijk kan worden beschouwd. Werkgevers kunnen namelijk worden vrijgesteld van aanpassingen indien de aanpassingen onredelijk zijn. Daarnaast wordt dieper ingegaan op de verschillende soorten van redelijke aanpassingen. Zowel de materiële als de niet-materiële aanpassingen komen hierbij aan bod. Het hoofdstuk wordt tenslotte afgesloten met een beschrijving van de verschillende wetgevingen en beleidsmaatregelen van de overheid die tot doel hebben organisaties aan te sporen meer aanpassingen voor personen met een handicap te verschaffen. Redelijke aanpassingen kunnen de problematiek met betrekking tot de te lage werkzaamheidsgraad van personen met een handicap deels reduceren.

In het vierde en laatste hoofdstuk van de literatuurstudie worden de vakbonden toegelicht. Dit thema staat, samen met het concept van redelijke aanpassingen, centraal in deze eindverhandeling. Allereerst wordt er een ruime definitie gegeven van het begrip "vakbond". Nadien wordt er gekeken naar welke rol de vakbonden over het algemeen kunnen spelen in het proces van redelijke aanpassingen en hoe de vakbonden omgaan met de individuele belangen van de werknemers met een handicap in termen van redelijke aanpassingen. Daarnaast wordt dieper ingegaan op het ontstaan van de vakbonden in België. Vervolgens worden de drie representatieve Belgische vakbonden besproken. Meer bepaald gaat het hierbij om het ACV, het ABVV en het ACLVB. Tot slot worden de verschillende vakbondsniveaus samen met de belangrijkste overlegorganen

die actief zijn binnen elk niveau toegelicht. Dit zijn de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (bedrijfsniveau), het paritair comité (sectoraal niveau) en de Nationale Arbeidsraad (nationaal niveau). Eveneens de bevoegdheden en de initiatieven voor de werknemers met een handicap van de verschillende overlegorganen komen aan bod.

Het derde deel omvat het empirisch onderzoek van deze eindverhandeling. Dit deel vangt aan met een toelichting van de gehanteerde methodologie. Omwille van de geringe wetenschappelijke studies omtrent de rol van de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen, wordt er in dit onderzoek geopteerd voor een verkennende en kwalitatieve studie om primaire data te verzamelen. De uiteindelijke steekproef bestaat in totaal uit twaalf personen. Meer specifiek worden interviews afgenomen met vijf vakbondsvertegenwoordigers, drie leden van de paritaire comités en vier diversiteitsconsulenten om te peilen naar hun ervaringen inzake redelijke aanpassingen. Vervolgens worden de resultaten van de interviews met de vakbondspersoneelsleden gepresenteerd en wordt een antwoord gegeven op de verschillende deelvragen.

Het vierde en laatste deel van deze scriptie vangt aan met de algemene conclusie van het onderzoek. Met betrekking tot het onderzoeksonderwerp worden er tot slot enkele aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek.



## **INHOUDSOPGAVE**

### **WOORD VOORAF**

### **SAMENVATTING**

## **INHOUDSOPGAVE**

### **DEEL 1 : ONDERZOEKSPLAN..... 11**

#### **1. INLEIDING ..... 11**

#### **2. PROBLEEMSTELLING ..... 11**

##### 2.1 INLEIDING .....11

##### 2.2 OMSCHRIJVING .....11

#### **3. ONDERZOEKSVRAGEN ..... 18**

##### 3.1 CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG .....18

##### 3.2 DEELVRAGEN .....18

### **DEEL 2 : LITERATUURSTUDIE ..... 21**

#### **1. HANDICAP ..... 21**

##### 1.1 INLEIDING .....21

##### 1.2 MODELLEN VOOR HANDICAP .....21

###### 1.2.1 Morele modellen.....21

###### 1.2.2 Medische modellen .....22

###### 1.2.2.1 Omschrijving .....22

###### 1.2.2.2 Kritiek medische modellen .....23

###### 1.2.2.3 Voordelen medische modellen .....24

###### 1.2.3 Sociale modellen .....24

###### 1.2.3.1 Omschrijving .....24

###### 1.2.3.2 Kritiek sociale modellen.....26

###### 1.2.3.3 Voordelen sociale modellen.....26

##### 1.3 BESLUIT.....27

#### **2. STATISTIEKEN MET BETREKKING TOT HET AANTAL PERSONEN MET EEN HANDICAP EN DE ARBEIDSDEELNAME VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN VLAANDEREN ..... 29**

##### 2.1 INLEIDING .....29

##### 2.2 AANTAL PERSONEN MET EEN HANDICAP OP WERKZAME LEEFTIJD IN VLAANDEREN .....29

2.3 AANTAL WERKENDE, WERKLOZE EN INACTIEVE PERSONEN MET EEN HANDICAP OP WERKZAME LEEFTIJD IN VLAANDEREN .....	29
2.4 BESLUIT.....	30
<b>3. REDELIJKE AANPASSINGEN .....</b>	<b>31</b>
3.1 INLEIDING .....	31
3.2 AANPASSING EN REDELIJKHEID EVALUEREN .....	31
3.2.1 Voorwaarden aanpassing.....	31
3.2.2 Redelijk of onredelijk?.....	32
3.3 SOORTEN REDELIJKE AANPASSINGEN .....	33
3.3.1 Materiaal aanpassen .....	33
3.3.2 Duidelijke instructies .....	34
3.3.3 Materiële verandering van de werkplaats.....	34
3.3.4 Reorganisatie van de taken .....	34
3.3.5 Thuiswerk .....	35
3.3.6 Aangepaste uurroosters .....	35
3.3.7 Beleidsverandering .....	36
3.3.8 Verschaffen van een nieuwe betrekking .....	36
3.3.9 Hulp en begeleiding .....	36
3.4 MAATREGELEN OM REDELIJKE AANPASSINGEN TE STIMULEREN .....	36
3.4.1 Inleiding .....	36
3.4.2 Juridische maatregelen .....	37
3.4.3 Beleidsmaatregelen .....	38
3.5 BESLUIT.....	40
<b>4. VAKBONDEN .....</b>	<b>41</b>
4.1 INLEIDING .....	41
4.2 OMSCHRIJVING VAKBOND .....	41
4.3 REDELIJKE AANPASSINGEN .....	41
4.3.1 Inleiding .....	41
4.3.2 Rol van de vakbonden bij redelijke aanpassingen .....	42
4.3.3 Individuele belangen van werknemers met een handicap .....	43
4.4 BELGISCH SYNDICALISME.....	43
4.4.1 Opkomst van de vakbonden in België .....	43
4.4.2 Representatieve Belgische vakbonden.....	44
4.4.3 Niveaus binnen de Belgische vakbonden .....	44
4.4.3.1 Inleiding.....	44
4.4.3.2 Bedrijfsniveau .....	45
4.4.3.2.1 Omschrijving.....	45
4.4.3.2.2 Initiatieven voor werknemers met een handicap .....	46



4.4.3.3 Sectoraal niveau.....	47
4.4.3.3.1 Omschrijving.....	47
4.4.3.3.2 Initiatieven voor werknemers met een handicap.....	48
4.4.3.4 Nationaal niveau .....	48
4.4.3.4.1 Omschrijving.....	48
4.4.3.4.2 Initiatieven voor werknemers met een handicap.....	49
4.5 BESLUIT.....	50

### **DEEL 3 : EMPIRISCH ONDERZOEK..... 51**

<b>1. INLEIDING.....</b>	<b>51</b>
<b>2. METHODOLOGIE .....</b>	<b>51</b>
2.1 ONDERZOEKSDESIGN .....	51
2.2 POPULATIE.....	52
2.3 STEEKPROEF.....	52
2.4 DATAVERZAMELING.....	54
2.5 DATA-ANALYSE.....	56
<b>3. ONDERZOEKSRISULTATEN .....</b>	<b>56</b>
3.1 VERANTWOORDELIJKHEDEN .....	56
3.1.1 Vakbondsvertegenwoordigers .....	56
3.1.2 Leden van de paritaire comités .....	57
3.1.3 Diversiteitsconsulenten .....	58
3.1.4 Besluit .....	59
3.2 VOORBEELDEN VAN REDELIJKE AANPASSINGEN .....	59
3.3 WERKNEMERS MET EEN HANDICAP.....	60
3.3.1 Vakbondsvertegenwoordigers .....	60
3.3.2 Leden van de paritaire comités .....	62
3.3.3 Diversiteitsconsulenten .....	62
3.3.4 Besluit .....	62
3.4 LEIDINGGEVENDEN .....	63
3.4.1 Vakbondsvertegenwoordigers .....	63
3.4.2 Leden van de paritaire comités .....	64
3.4.3 Diversiteitsconsulenten .....	65
3.4.4 Besluit .....	65
3.5 COLLEGA'S VAN DE WERKNEMERS MET EEN HANDICAP .....	66
3.5.1 Vakbondsvertegenwoordigers .....	66
3.5.2 Leden van de paritaire comités .....	67
3.5.3 Diversiteitsconsulenten .....	67

3.5.4 Besluit .....	68
3.6 VISIE OVER REDELIJKE AANPASSINGEN .....	68
3.6.1 Vakbondsvertegenwoordigers .....	68
3.6.2 Leden van de paritaire comités .....	70
3.6.3 Diversiteitsconsulenten .....	72
3.6.4 Besluit .....	74
<b><u>DEEL 4 : CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN .....</u></b>	<b>77</b>
<b>1. ALGEMENE CONCLUSIE .....</b>	<b>77</b>
<b>2. AANBEVELINGEN VOOR VERDER ONDERZOEK .....</b>	<b>81</b>
<b><u>LIJST VAN DE GERAADPLEEGDE WERKEN.....</u></b>	<b>83</b>
<b><u>BIJLAGEN.....</u></b>	<b>93</b>
<b>BIJLAGE 1 : OVERZICHT VAN DE BEREIDWILLIGE DEELNEMERS.....</b>	<b>93</b>
<b>BIJLAGE 2 : INTERVIEWLEIDRADEN.....</b>	<b>95</b>

## **DEEL 1 : ONDERZOEKSPPLAN**

### 1. Inleiding

Het onderzoeksplan vangt aan met de probleemstelling. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de problematiek met betrekking tot de werkzaamheidsgraad van mensen met een handicap. Nadien worden zowel de centrale onderzoeksvraag als de deelvragen geformuleerd en besproken.

### 2. Probleemstelling

#### **2.1 Inleiding**

De probleemstelling vertrekt vanuit een ruimere problematiek, namelijk een te lage werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van personen met een handicap in de reguliere economische sectoren. Deze sectoren omvatten de private en de publieke bedrijven. Indien meer mensen met een beperking tewerkgesteld worden op de arbeidsmarkt zal dit niet enkel positieve gevolgen opleveren voor personen met een handicap zelf maar eveneens voor de ondernemingen en de gehele economie. Op verschillende niveaus worden initiatieven genomen om deze problematiek met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap aan te pakken. Ten slotte wordt dieper ingegaan op het opkomend fenomeen van redelijke aanpassingen en de bijstand van de vakbonden bij de aanpassingen.

#### **2.2 Omschrijving**

De uitbouw van de klassieke welvaartsstaat vond plaats in het midden van de twintigste eeuw, vlak na de Tweede Wereldoorlog. De rol van de overheid in deze welvaartsstaat bestond erin haar burgers te verzorgen gedurende hun bestaan. De verzorging had vooral betrekking op de creatie van gelijke kansen voor iedereen en het betrekken van elke burger in de maatschappelijke activiteiten. De overheid bouwde het systeem van de sociale zekerheid uit waarbij er sociale rechten en uitkeringen ter beschikking van de gehele bevolking werden gesteld (Matthijs, Naert, Marneffe, & Vereeck, 2013). Er werden eveneens nieuwe voorzieningen voor kwetsbare burgers, zoals mensen met een handicap, opgezet zodat zij volledig konden deelnemen in alle aspecten van het leven (Hampton, 2013). Een nadelig en ongewenst gevolg van de klassieke welvaartsstaat bestond erin dat personen, zowel met als zonder een handicap, minder bereid waren te werken omdat ze toch voldoende uitkeringen kregen om te overleven (Lindbeck, 1994).

Yerkes en van der Veen (2011) geven weer dat de klassieke welvaartsstaat in de jaren zeventig in moeilijkheden is geraakt door de oliecrisis. Deze crisis leidde tot een oplopende werkloosheid onder de bevolking waardoor de overheidsuitgaven toenamen. Deze situatie was niet meer houdbaar en de welvaartsstaat diende bijgevolg hervormd te worden. Dit gebeurde enerzijds via een vermindering van de sociale zekerheidsuitgaven waardoor de burgers minder afhankelijk werden van de sociale uitkeringen. Anderzijds werden actieve arbeidsmarktprogramma's geïntroduceerd om meer mensen aan het werk te zetten. De welvaartsstaat heeft momenteel als doel meer mensen te activeren en te stimuleren om zich op de arbeidsmarkt te begeven en betaalde arbeid te verrichten in plaats van op een passieve manier gebruik te maken van de sociale zekerheidsuitkeringen, zoals aanvankelijk het geval was. Er wordt daarom gesproken van een actieve welvaartsstaat.

Via het activeringsbeleid van de welvaartsstaat werd getracht meer mensen aan het werk te zetten. In de huidige samenleving is het echter moeilijk om mensen met een handicap te activeren omdat de mate van specialisatie, het werktempo en de vraag naar hoogopgeleide werknemers in bedrijven alleen maar is toegenomen de laatste jaren (Yelin, 2001). Bedrijven worden steeds competitiever en hebben uitsluitend oog voor opbrengsten en winsten. Er kan hierbij de vraag worden gesteld welke plaats minderheidsgroepen zoals mensen met een handicap op de arbeidsmarkt innemen en hoe zij hierin toch een rol kunnen spelen. Uit onderzoek van Gröschl (2013) blijkt dat de hoge rivaliteit tussen bedrijven en de drang om beter te presteren dan de concurrentie ertoe leiden dat bedrijven minder snel geneigd zijn werknemers met een beperking aan te nemen. Dit is hoofdzakelijk te wijten aan de vooroordelen die bedrijven hebben inzake de tewerkstelling van mensen met een handicap. Zij veronderstellen dat werknemers met een beperking onvoldoende in staat zijn taken met betrekking tot de job uit te voeren aangezien zij niet beschikken over de nodige capaciteiten en vaardigheden. Het kostenelement, namelijk werknemers met een handicap kosten teveel, speelt eveneens een cruciale rol inzake het al dan niet aanwerven van een persoon met een beperking. Er wordt verondersteld dat het financieel niet voordelig is voor de onderneming om mensen met een handicap tewerk te stellen omdat ze een nettoverlies creëren door de extra voorzieningen en aanpassingen die het management moet verschaffen (Shaw, Lysaght, Ouellette-Kuntz, & Lin, 2012). Er wordt tevens verondersteld dat werknemers met een handicap een lagere arbeidsproductiviteit zouden hebben dan personeelsleden zonder een handicap (Schur, 2002; Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009; Noben, Nijhuis, de Rijk, & Evers, 2012; Pagán & Malo, 2009). Nochtans is uit de studie van Kontosh, Fletcher, Frain en Winland-Brown (2007) gebleken dat er geen verschil in productiviteit is tussen werknemers met en zonder een handicap. Bovenstaande vooroordelen hebben dus tot

gevolg dat mensen met een handicap meer moeite hebben om werk te vinden en moeilijkheden ondervinden bij het behouden van hun job.

Het probleem dat zich momenteel voordoet in de maatschappij heeft betrekking op het feit dat er te weinig personen met een handicap werkzaam zijn binnen de arbeidsmarkt (Yelin, 2001). De werkzaamheidsgraad van personen met een beperking bedroeg in Vlaanderen 38,7% in 2012. Dit percentage ligt beduidend lager dan dat van de algemene populatie dat 71,5% bedroeg in 2012 (Werk, z.d.). Er is een duidelijk probleem zichtbaar aangezien de tewerkstelling van de algemene populatie bijna dubbel zo hoog is dan deze van de populatie van personen met een handicap.

Het tekort aan mensen met een handicap op de arbeidsmarkt brengt negatieve gevolgen teweeg voor deze desbetreffende groep. Aangezien personen met een beperking minder snel werk vinden op de arbeidsmarkt, voelen zij zich gediscrimineerd en minderwaardig ten aanzien van de algemene populatie. Door het gebrek aan een job kunnen ze hun talenten niet ontwikkelen, hun behoeften niet bevredigen en zich evenmin ontplooien. Ze worden verhinderd om volledig deel te nemen aan de samenleving en aan de maatschappelijke activiteiten (Wynne & McAnaney, 2009). Dit leidt tot een meer sociaal geïsoleerd leven met als gevolg een lagere levensstevredenheid. Door deze mensen te betrekken op de arbeidsmarkt ervaren ze een hogere betrokkenheid en voelen ze zich gewaardeerd. Dit zal hun levenskwaliteit verhogen wat de samenleving ten goede komt (Schur, 2002). Hall en Wilton (2011) geven tevens aan dat een job inkomsten genereert voor de werknemers met een beperking. De verloning is vooral van belang bij personen met een handicap omdat zij het meestal financieel niet al te breed hebben. Dit zijn belangrijke redenen voor personen met een beperking om tewerk te worden gesteld in de reguliere sector.

Ondanks de vooroordelen die ondernemingen hebben met betrekking tot het aanwerven van werknemers met een handicap, moeten organisaties toch trachten meer mensen van deze minderheidsgroep tewerk te stellen. Dit brengt evenzeer positieve gevolgen mee voor de onderneming. Het creëren van diversiteit in het personeelsbestand van de onderneming, doordat er zowel mensen met als zonder een handicap werkzaam zijn binnen het bedrijf, heeft een positief effect op de bedrijfscultuur. Klanten die merken dat een onderneming waarde hecht aan variëteit op werkvloer, zullen sneller geneigd zijn goederen of diensten te kopen bij de onderneming in kwestie. Het aantal klanten zou hierdoor eventueel kunnen verhogen. Het is bijgevolg voordelig voor de onderneming om werknemers met een handicap een werkkans te bieden (Sompayrac, Fulmer, & Turpin, 2011). Uit onderzoek van Gröschl (2013) is eveneens gebleken dat personeel met een

handicap betrouwbaar, loyaal en bijzonder gemotiveerd is. Werknemers met een beperking zijn tevens een noodzakelijke schakel op de arbeidsmarkt omdat er verscheidene vacatures, waar het niet uitmaakt of de desbetreffende werknemer een handicap heeft of niet, niet ingevuld raken terwijl er veel personen met een handicap willen werken op de reguliere arbeidsmarkt. Het is voordelig voor een onderneming die kampt met moeilijk in te vullen vacatures om hier personen met een handicap voor in te zetten. Vanuit het oogpunt van de organisatie is het dus wenselijk werknemers met een beperking tewerk te stellen.

Naast bovenvermelde voordelen voor het individu en de werkgever, profiteert ook de economie van een hogere werkzaamheidsgraad. Een job zorgt voor inkomsten voor de werknemers met een beperking. Hierdoor is de kans om in de armoede terecht te komen lager. Dit is gunstig voor de gehele economie (Schur, 2002). Een maatschappelijk en actueel thema waar momenteel veel aandacht naar uit gaat, heeft te maken met de vergrijzing van de beroepsbevolking. De vergrijzing betreft het stijgend aantal ouderen in de bevolking. Met ouderen worden alle personen van minstens 65 jaar bedoeld (Pelfrene, 2009). Door werknemers met een handicap tewerk te stellen op de arbeidsmarkt kan de vergrijzingsproblematiek gedeeltelijk worden opgelost. Dit heeft een positieve uitwerking op de gehele economie. De vergrijzing is een ontwikkeling waar de Europese strategie 2020 op dient in te spelen. Deze strategie heeft tot doel sterker uit de financiële crisis te komen en van Europa een duurzame en inclusieve economie te maken. Om de Europa 2020-strategie te kunnen uitvoeren en de doelstellingen te realiseren, moeten alle Europese lidstaten hervormingsprogramma's opstarten waarin ze hun eigen streefcijfers en maatregelen vastleggen (Europese Commissie, 2014). Via het Vlaams Hervormingsprogramma (VHP) geeft Vlaanderen aan welke hervormingen gerealiseerd dienen te worden om de Europese doelstellingen te bereiken. Een belangrijke doelstelling van het VHP betreft het activeren van kansengroepen, zoals personen met een handicap (Werk, z.d.). Op die manier tracht het VHP een werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap van 43% te bereiken in 2020 (Samoy, 2013).

Het is dus gunstig voor mensen met een beperking, voor organisaties en voor de gehele economie indien er meer personen met een handicap tewerk worden gesteld. Allerhande verenigingen hebben daarom op verschillende niveaus initiatieven genomen om de problematiek inzake de geringe deelname van personen met een handicap aan de arbeidsmarkt aan te pakken.

De Verenigde Naties (VN) heeft op internationaal vlak maatregelen genomen. In 2006 richtte de VN de "UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities" op. Dit is een

instrument om onder andere de rechten van mensen met een handicap te beschermen, zowel in de maatschappelijke activiteiten als op de arbeidsmarkt. Artikel 27 van het verdrag heeft betrekking op het werk en de werkgelegenheid. Het stelt dat mensen met een beperking het recht hebben om te werken op de reguliere arbeidsmarkt. Er dient hierbij tevens gezegd te worden dat ze het recht hebben om vrij te kiezen en bijgevolg op de reguliere markt terecht moeten kunnen. De werkomgeving dient daarom open, inclusief en toegankelijk te zijn voor deze personen. Men wil zoveel mogelijk afstappen van het idee van de beschutte werkplaatsen. Een onderneming is verplicht zich aan het verdrag te houden. Indien hij het verdrag niet respecteert, discrimineert hij met andere woorden de werknemer met een handicap en kan hij aangeklaagd worden. België ratificeerde het verdrag op 2 juli 2011 en tracht op die manier de inclusie van personen met een handicap in de samenleving en op de arbeidsmarkt te stimuleren (United Nations, 2014).

Door de lage werkzaamheidsgraad van personen met een handicap voelt ook de Vlaamse overheid een zekere druk om dit probleem aan te pakken en maatregelen te treffen om deze problematiek te reduceren. De Vlaamse regering en de sociale partners hebben daarom in 2009 beslist nieuwe doelstellingen voor Vlaanderen vast te leggen in het Pact 2020 en in het VHP. De doelstelling van het Pact 2020 heeft betrekking op het feit dat de werkzaamheid van personen met een handicap jaarlijks dient te stijgen met 1% (Samoy, 2013). Het doel van het VHP werd hierboven reeds besproken. De overheid kan ook loonkostensubsidies, zoals de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), uitkeren aan werkgevers om hen te stimuleren meer personen met een beperking aan te werven. Een loonsubsidie is een arbeidsmarktbeleid waarbij werkgevers jaarlijks een deel van de loonkosten van werknemers met een handicap terugbetaald krijgen (Samoy & Waterplas, 2012). De VOP heeft tot doel tegemoet te komen in de kosten van de aanpassingen die vereist zijn voor de werknemers, de afwezigheid te compenseren die gepaard kan gaan met een handicap, het rendementsverlies te dekken en de bijkomende begeleiding en ondersteuning die nodig is te vergoeden (VDAB, z.d.). Een ander initiatief van de overheid waar tegenwoordig veel aandacht naar uit gaat is het diversiteitsplan. De Vlaamse overheid tracht ondernemingen aan te moedigen meer diversiteit in het personeelsbestand te brengen door diversiteitsplannen te subsidiëren. Via deze plannen worden bedrijven gestimuleerd om kansengroepen zoals personen met een handicap meer werkkansen te bieden. Het diversiteitsplan bevordert met andere woorden de tewerkstelling van onder andere personen met een beperking (Werk, z.d.). Via het diversiteitsplan wordt de onderneming dus gestimuleerd een diversiteitsbeleid te voeren. Naast deze initiatieven bestaan er nog andere maatregelen van de overheid maar deze worden, omwille van de beperkte omvang van deze scriptie, niet toegelicht.

Het merendeel van deze maatregelen van de Vlaamse overheid is gericht op het compenseren van de financiële kosten die gepaard gaan met het tewerkstellen van personen met een beperking. Nochtans bestaat er, naast deze programma's, een andere relatief goedkope manier om meer personen met een beperking op de arbeidsmarkt te brengen. In dit kader wordt er gesproken van "redelijke aanpassingen". Redelijke aanpassingen worden omschreven als een verandering in de werkomgeving zodat competente personen met een handicap in staat zijn de job uit te oefenen en goed kunnen functioneren op de arbeidsplaats (Collins & Matthews, 2012). Redelijke aanpassingen zijn bijvoorbeeld het werkmateriaal aanpassen, duidelijke en toegankelijke instructies geven aan de persoon met een beperking, materiële wijzigingen aanbrengen aan de arbeidspost, de taken reorganiseren, thuiswerk, het uurrooster van een werknemer met een handicap aanpassen, beleidsvoorschriften veranderen in het voordeel van de persoon met een beperking, een nieuwe betrekking verschaffen en hulp en begeleiding op de werkvloer voorzien voor de werknemer met een handicap (FOD, 2005).

De grootste zorg van werknemers met een beperking bij het solliciteren naar een job is dat er geen redelijke aanpassingen worden verschaft door de werkgever (Kim & Williams, 2012). Uit onderzoek van Kulkarni en Valk (2010) blijkt dat deze zorg terecht is aangezien de noden van werknemers met een handicap in termen van redelijke aanpassingen en wat de werkgever hen aanbiedt vaak niet overeenkomen. Indien er te weinig redelijke aanpassingen voorzien worden voor de werknemers met een beperking, zal het aandeel van personen met een handicap op de arbeidsmarkt dus te laag blijven in verhouding tot het aantal mensen zonder een handicap dat werkzaam is. Hierdoor blijft de kloof in werkzaamheid tussen de twee groepen groot (Hall & Wilton, 2011).

De lage werkzaamheidsgraad van personen met een handicap kan dus mogelijk deels verklaard worden door een tekort aan redelijke aanpassingen. Om de oorzaak hiervan te achterhalen, kan er gekeken worden naar de belangrijkste partijen die een rol spelen bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen. Deze partijen zijn de werknemers met een handicap, het bevoegd leidinggevend personeel en de collega's van de mensen met een beperking. De collega's spelen een belangrijke rol in het aanpassingsproces omwille van verschillende redenen. Ten eerste, om bepaalde aanpassingen succesvol te implementeren, dienen de collega's betrokken te worden. Een reorganisatie van de taken is bijvoorbeeld moeilijk te implementeren indien de collega's hierin niet betrokken worden. Een tweede reden heeft betrekking op het feit dat de reacties van de collega's de persoon met een beperking die recht heeft op een aanpassing kunnen beïnvloeden. Of de werknemer met een handicap een aanpassing zal aanvragen, heeft vaak te maken



met de manier waarop hij of zij verwacht dat de collega's zullen reageren. Indien de werknemer met een beperking een aanvraag voor een aanpassing indient, kan het zijn dat de collega's hierop negatief reageren. Ten slotte kunnen de reacties van de collega's de leidinggevende beïnvloeden. Hierdoor zal deze laatste meer of minder geneigd zijn een aanpassing te verschaffen (Colella, 2001).

Een mogelijke actor waar de literatuur weinig aandacht aan besteedt, zijn de representatieve werknemersorganisaties (Hall & Wilton, 2011). Deze organisaties trachten de belangen van de werknemers te behartigen (Smythe, 1962). Hall en Wilton (2011) veronderstellen dat een sterke relatie tussen de werknemer met een beperking en de vakbond kan helpen om makkelijker toegang te krijgen tot redelijke aanpassingen. Vakbonden geven immers ondersteuning aan werknemers met een beperking zodat ze in staat zijn hun job uit te oefenen en kunnen functioneren in de reguliere werkomgevingen. Vakbonden ijveren voor gelijkheid en evenredigheid op de werkvloer. Gelijkheid tussen de werknemers kan onder andere bekomen worden door redelijke aanpassingen te voorzien.

Er wordt vermoed dat de rol van de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen tot op heden zeer beperkt is. Hall en Wilton (2011) geven daarom aan dat er verder onderzoek vereist is naar dit topic. Uit hun onderzoek kan echter wel worden afgeleid dat wanneer de vakbonden een zekere rol spelen in het arbeidsbeleid van de organisatie, de job zekerheid van werknemers met een handicap stijgt, dat de lonen verbeteren en dat er meer aanvragen voor aanpassingen komen van werknemers met een beperking.

Ondanks dat er weinig of niks geweten is over de rol van de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen, kan dit item vanuit economisch en maatschappelijk standpunt nochtans nuttige en waardevolle informatie opleveren. Indien blijkt dat de vakbonden een grote en belangrijke rol spelen en dat de vakbondstussenkomst leidt tot meer redelijke aanpassingen, zullen er betere werkomstandigheden ontstaan voor de werknemer met een beperking. Bij een eerder beperkte rol van de vakbonden bij redelijke aanpassingen dient er achterhaald te worden wat de oorzaken hiervan zijn en hoe deze situatie indien nodig verbeterd of opgelost kan worden. Daarom zal dit thema in het empirisch gedeelte van deze eindverhandeling verder worden onderzocht. In het praktijkonderzoek zullen tevens enkele organen op de verschillende vakbondsniveaus worden bevraagd met betrekking tot de redelijke aanpassingen. Vakbondsvertegenwoordigers (bedrijfsniveau), leden van de paritaire comités (sectoraal niveau) en diversiteitsconsulenten (nationaal niveau) worden gecontacteerd om te vragen naar hun ervaringen inzake redelijke aanpassingen.

### 3. Onderzoeksvragen

#### **3.1 Centrale onderzoeksvraag**

Indien de reguliere onderneming personen met een beperking in dienst heeft, dient het management de werkomgeving voldoende aan te passen aan de behoeften van de werknemer. De vakbonden kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van redelijke aanpassingen. De centrale onderzoeksvraag bestudeert de rol die weggelegd is voor de vakbonden in het proces van de aanpassingen.

De centrale onderzoeksvraag luidt hierdoor als volgt :

“Wat is de visie van de verschillende niveaus binnen de vakbonden op hun rol bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap in de reguliere ondernemingen?”

#### **3.2 Deelvragen**

Om een antwoord te kunnen geven op de centrale onderzoeksvraag worden volgende deelvragen geformuleerd :

- “Hoe gaan de vakbonden om met de noden van werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen?”
- “Welke rol spelen de vakbonden in de onderhandelingen met de leidinggevenden omtrent redelijke aanpassingen?”
- “Hoe denken de vakbonden dat collega’s van werknemers met een handicap over het algemeen reageren wanneer redelijke aanpassingen worden voorzien?”
- “Hoe staan de vakbonden tegenover de voorziening van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap?”

Het samenwerkingsverband tussen de werknemers met een handicap en de vakbonden wordt besproken in de eerste deelvraag. Hierbij wordt er nagegaan of de vakbonden vragen krijgen van werknemers die betrekking hebben op redelijke aanpassingen en hoe de vakbonden dit dan aanpakken. De tweede deelvraag focust op de interactie tussen de vakbonden en de leidinggevenden. In deze deelvraag wordt er achterhaald of de vakbonden de issues met betrekking tot redelijke aanpassingen bespreken met het

management en hoe deze conversatie vervolgens verloopt. In de derde deelvraag staan de collega's van werknemers met een handicap centraal aangezien zij een belangrijke actor zijn in het proces van redelijke aanpassingen. Deze deelvraag gaat na of de collega's eerder geneigd zijn negatief te reageren op de speciale behandeling voor de werknemers met een handicap of redelijke aanpassingen net aanzien als voordelig. De vierde en laatste deelvraag is van belang omdat er een kans bestaat dat de vakbonden niet openstaan voor het idee om bepaalde personen anders te behandelen aangezien zij zich hoofdzakelijk richten op de collectieve belangenbehartiging.



## **DEEL 2 : LITERATUURSTUDIE**

### 1. Handicap

#### **1.1 Inleiding**

Vooraleer dieper in te gaan op het concept van redelijke aanpassingen, is het belangrijk te definiëren wat er onder het begrip "handicap" verstaan wordt en vanuit welk perspectief in deze eindverhandeling gekeken wordt naar een handicap aangezien het een ruim concept is dat op verschillende manieren geïnterpreteerd kan worden. Hoe naar het begrip wordt gekeken, is afhankelijk van de gehanteerde benadering of model. Elke benadering heeft immers een andere definitie voor de term handicap. In de wetenschappelijke literatuur bestaan verschillende theoretische modellen met betrekking tot het begrip handicap die elkaar opgevolgd hebben in de loop van de geschiedenis. De modellen verschillen in bepaalde opzichten aanzienlijk van elkaar. De drie meest dominante modellen van handicap die in de wetenschappelijke literatuur toegelicht worden, zijn de morele, de medische en de sociale modellen (Roush & Sharby, 2011).

Scullion (2009) geeft weer dat er sprake is van een paradigmaverschuiving in de terminologie van het begrip handicap. Dit wil zeggen dat er doorheen de tijd op elk model van handicap kritiek komt waardoor er een nieuw model zal ontstaan. Als reactie op het moreel model, is het medisch model ontstaan. Het sociaal model is op zijn beurt een reactie op het medisch model. Het is echter niet zo dat de oude modellen vervangen worden door de nieuwe modellen, integendeel, de verschillende modellen zijn complementair en bestaan naast elkaar. Burch en Sutherland (2006) geven met hun onderzoek eveneens aan dat er de laatste jaren een verschuiving plaatsvindt van het medisch model naar het sociaal denken.

#### **1.2 Modellen voor handicap**

##### **1.2.1 Morele modellen**

Het moreel model van handicap is het oudste model maar is nog frequent aanwezig in onze cultuur en samenleving (Roush & Sharby, 2011). In de literatuur wordt er naast het moreel model ook regelmatig gesproken over een religieus model (Clapton & Fitzgerald, 1997) of een theologisch model (Treloar, 2002).

Het moreel model van handicap definieert een handicap hoofdzakelijk als iets negatief. Een handicap wordt namelijk gezien als een straf voor slecht gedrag. Een persoon wordt

gesanctioneerd met een handicap voor een zonde die hij heeft begaan, voor een gebrek aan geloof of door kwaad dat hij heeft aangericht door het maken van een foutieve keuze. Een handicap wordt dus veroorzaakt door het individu zelf, het is zijn eigen fout. Hierdoor heeft hij geen recht op verzorging of op een behandeling (Roush & Sharby, 2011).

Aangezien dit model mensen met een handicap bestempelt als slecht, worden veel personen met een beperking op basis van dit model verstoten (Clapton & Fitzgerald, 1997). Zowel personen met een beperking als zijn of haar familie zijn daarom beschaamd voor de handicap, waardoor er wordt getracht de handicap zo goed mogelijk te verbergen in de samenleving (Roush & Sharby, 2011).

Nochtans blijkt uit onderzoek van Treloar (2002) dat mensen met een aandoening regelmatig beroep doen op religie en het spirituele geloof om hun handicap een plaats te geven en te begrijpen waarom net zij een handicap hebben en anderen niet. Dit geloof helpt hen relativiseren en vergemakkelijkt hun leven. Ondanks de moeilijkheden die mensen met een handicap ervaren door hun beperking, zijn ze gelukkig en dankbaar voor het leven dat ze gekregen hebben. In de Verenigde Staten geloven mensen nog sterk in het moreel model. Vooral bij bepaalde subgroepen, zoals de Afro-Amerikanen, is dit model populair. In verschillende Europese landen is het moreel model eveneens aan een opmars bezig (Devlieger, 2005).

## **1.2.2 Medische modellen**

### 1.2.2.1 Omschrijving

In de wetenschappelijke literatuur worden verschillende benamingen gehanteerd voor het medisch model. De term medisch model wordt het meest gebruikt (Burch & Sutherland, 2006; Clapton & Fitzgerald, 1997; LoBianco & Sheppard-Jones, 2007; Roush & Sharby, 2011; Scullion, 2009). Andere benamingen die eveneens voorkomen in de wetenschappelijke literatuur zijn het biologisch model (Woodhams & Danieli, 2000) en het individueel model (Shakespeare, 2006).

De medische modellen zijn ontstaan midden negentiende eeuw (Roush & Sharby, 2011) en definiëren een handicap als een lichamelijke beperking of stoornis (LoBianco & Sheppard-Jones, 2007). Een persoon met een lichamelijke beperking kan onder andere genoodzaakt zijn een rolstoel te gebruiken, heeft problemen met het zicht of gehoor enzovoort. Mensen met een handicap worden dus door de maatschappij gedefinieerd op

basis van hun handicap, wat een lage sociale status voor deze minderheidsgroep tot gevolg heeft (Scullion, 2009).

Een handicap kan enerzijds ontstaan door biologische gebreken, zoals het ontbreken van een lichaamsdeel of anderzijds door erfelijke ziektes (Burch & Sutherland, 2006; Woodhams & Danieli, 2000). Door de functionele en fysische aandoeningen die gepaard gaan met een handicap verliest de persoon met een handicap bepaalde functies en vaardigheden waardoor hij niet volledig kan participeren aan de maatschappelijke activiteiten en het dagdagelijks leven (LoBianco & Sheppard-Jones, 2007; Woodhams & Danieli, 2000). Bijgevolg legt het medisch model de oorzaak van een handicap bij het individu. Het probleem van een handicap wordt met andere woorden veroorzaakt door de persoon met een beperking zelf (Burch & Sutherland, 2006; LoBianco & Sheppard-Jones, 2007; Roush & Sharby, 2011; Shakespeare, 2006).

De studie van Burch en Sutherland (2006) geeft tevens aan dat de medische modellen een handicap definiëren als een pathologie. Dit wil zeggen dat mensen met een handicap een permanente aandoening hebben waarbij herstel zonder ingrepen niet mogelijk is. De persoon met een handicap kan bijgevolg enkel verlost worden van zijn handicap via medische interventies en/of effectieve behandelingen (Burch & Sutherland, 2006; LoBianco & Sheppard-Jones, 2007; Roush & Sharby, 2011; Shakespeare, 2006). Door de ingrepen kan de persoon met een beperking op een optimale manier functioneren en op zelfstandige basis taken uitvoeren waardoor zijn levenskwaliteit verbetert. Er moet dus op zoek worden gegaan naar een effectieve behandeling die het individu toelaat te herstellen van zijn handicap. Er wordt bij de behandeling beroep gedaan op deskundigen, meestal artsen, die in vertrouwen worden genomen en zeggen hoe de kwaliteit van het leven verhoogd kan worden. Indien mensen met een handicap niet genezen kunnen worden van hun beperking, worden ze al snel bestempeld door de maatschappij als zielig en hulpeloos (Roush & Sharby, 2011).

#### 1.2.2.2 Kritiek medische modellen

De medicalisering van de handicap vormt een belangrijke kritiek op de medische modellen. Medicalisering heeft te maken met de plaats van de geneeskunde in de maatschappij en dus ook in het leven van de personen met een handicap. Er wordt verondersteld dat elk probleem of handicap op een medische manier behandeld dient te worden (Desnerck, Bosteels, & Hardonk, 2008). De medische modellen beschouwen een handicap dus onterecht als een ziekte die genezen dient te worden, waardoor deze modellen te veel oog hebben voor het probleem.

Het medisch model benadert een handicap op een individualistische manier waardoor er te weinig rekening wordt gehouden met de manier waarop de samenleving reageert op mensen met een aandoening (LoBianco & Sheppard-Jones, 2007). De sociale factoren worden met andere woorden genegeerd (Burch & Sutherland, 2006).

Mensen met een beperking krijgen door deze individuele benadering een te laag zelfbeeld. Deze negatieve zelfperceptie is enerzijds te wijten aan de negatieve houdingen van andere personen ten aanzien van mensen met een handicap en anderzijds blijven mensen met een beperking zich gehandicapt voelen omdat de individuele benadering verkondigt dat het hebben van een handicap een persoonlijk probleem is (Scullion, 2009). Een handicap wordt in de medische modellen dus beschouwd als iets negatief omdat mensen met een handicap gebreken en beperkingen vertonen waardoor ze niet optimaal kunnen functioneren in de samenleving (Scullion, 2009; Woodhams & Danieli, 2000).

Omwille van bovenstaande kritiek op het medisch model, heeft er een verschuiving plaatsgevonden van de medische naar de sociale modellen (Burch & Sutherland, 2006; Scullion, 2009). Ondanks dat het sociaal model in verscheidene opzichten beter is dan het medisch model, is het medisch model nog steeds het heersende en meest populaire model in het denken over een handicap (Woodhams & Danieli, 2000). In België is het medisch model eveneens de meest dominante manier van denken.

### 1.2.2.3 Voordelen medische modellen

Het moreel model kwalificeert mensen met een handicap als slecht. Een handicap brengt hierdoor schaamte mee voor zowel de persoon met een beperking als voor zijn of haar familie. Ten opzicht van het moreel model, leidt het medisch model tot minder schaamte voor de persoon met een handicap en zijn of haar familie. Bij het medisch model is er eveneens een verminderde vorm van stigma aanwezig dan dat bij het moreel model het geval is (Roush & Sharby, 2011). Dit wil zeggen dat mensen met een handicap in het medisch model een minder slechte reputatie en een minder negatief label ervaren dan in het moreel model.

## **1.2.3 Sociale modellen**

### 1.2.3.1 Omschrijving

De sociale modellen zijn ontstaan in 1975 en vormen een reactie op de medische modellen (Roush & Sharby, 2011). In tegenstelling tot de morele en medische modellen,



wordt een handicap in de sociale modellen bekeken vanuit het perspectief van de omgeving in plaats van het probleem te situeren bij het individu (Roush & Sharby, 2011). Een handicap heeft weinig te maken met lichamelijke of mentale beperkingen van het individu met een handicap maar heeft voornamelijk betrekking op de manier waarop de maatschappij reageert op deze aandoeningen en hoe de samenleving denkt over mensen met een beperking (Burch & Sutherland, 2006; LoBianco & Sheppard-Jones, 2007).

Een handicap wordt ervaren als een probleem indien de maatschappij op een negatieve manier reageert op mensen met een handicap en ongunstige houdingen aanneemt ten aanzien van deze minderheidsgroep. De visie van de samenleving bepaalt of mensen met een handicap worden aanzien als gehandicapt (Shakespeare, 2006). Indien de samenleving weinig rekening houdt met personen met een beperking, wordt deze laatste groep uitgesloten van maatschappelijke activiteiten waardoor ze niet ten volle kunnen participeren in het sociaal leven (Scullion, 2009; Shakespeare, 2006). Bijgevolg zullen ze moeilijker betrokken raken in de gemeenschap en zullen ze problemen ondervinden bij het vinden van werk en het behouden van hun job (LoBianco & Sheppard-Jones, 2007). Hierdoor voelen mensen met een handicap zich minderwaardig ten aanzien van mensen zonder een handicap (Roush & Sharby, 2011). Uit het onderzoek van Burch en Sutherland (2006) is zelfs gebleken dat mensen met een beperking zich meer gehandicapt voelen door negatieve attitudes en houdingen van de omgeving, dan door hun lichamelijke aandoeningen zelf.

LoBianco en Sheppard-Jones (2007) geven aan dat sociale factoren een invloed uitoefenen op de manier waarop de persoon met een handicap en anderen de handicap waarnemen. Zo zullen personen met een handicap die meer betrokken zijn in het maatschappelijk leven en meer geïntegreerd zijn in de samenleving, zichzelf minder snel zien als iemand met een beperking. Dit in tegenstelling tot mensen met een handicap die een meer sociaal geïsoleerd leven leiden. Deze personen hebben een lager zelfbeeld en worden minder snel aanvaard door anderen. Andere sociale factoren, bijvoorbeeld of de persoon met een handicap een job heeft en/of getrouwd is, bepalen eveneens of de persoon als gehandicapt wordt aanzien.

Het is natuurlijk mogelijk dat wanneer mensen meer frequent in contact komen met mensen met een aandoening, hun visie ten aanzien van mensen met een handicap kan veranderen (LoBianco & Sheppard-Jones, 2007).

### 1.2.3.2 Kritiek sociale modellen

Een belangrijk nadeel van de sociale modellen heeft volgens Roush en Sharby (2011) te maken met "ableism". Indien de maatschappij een negatieve perceptie heeft ten aanzien van personen met een handicap en hen beschouwt als minderwaardig ten aanzien van mensen zonder een handicap, ontstaat er een vorm van discriminatie en uitsluiting. Het betreft discriminatie in het voordeel van mensen zonder een handicap. Ableism is dus een houding die mensen aannemen in het voordeel van mensen zonder een handicap en die nadelig is voor mensen met een handicap (Carlson, 2001).

### 1.2.3.3 Voordelen sociale modellen

In tegenstelling tot de medische modellen wordt het probleem bij de sociale benadering niet bij het individu zelf gelegd maar bij de maatschappij. Dit is gunstiger voor de persoon met een handicap omdat nu de samenleving verantwoordelijk is voor de problemen die personen met een handicap ervaren. De persoon met een aandoening krijgt steun van de omgeving (Roush & Sharby, 2011). LoBianco en Sheppard-Jones (2007) geven tevens aan dat een handicap niet zou bestaan indien de maatschappij adequaat zou reageren op de aandoeningen van mensen. Een concreet en duidelijk voorbeeld dat de organisatie Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP) aangeeft om dit te illustreren heeft te maken met een rolstoelgebruiker die niet naar het theater kan gaan. Het medisch model haalt aan dat een persoon in een rolstoel niet in staat is een theatervoorstelling bij te wonen omdat hij een beperking heeft, aangezien hij in een rolstoel zit. Terwijl het sociaal model aangeeft dat de rolstoelgebruiker een handicap heeft omdat hij de trap in het theatergebouw niet op kan. Het feit dat het gebouw niet toegankelijk is voor rolstoelgebruikers zorgt ervoor dat de persoon een handicap heeft (GRIP, 2010).

De medische modellen beschouwen een handicap als iets negatief terwijl de sociale modellen een handicap veelal bestempelen als een positieve factor. Personen met een handicap hebben namelijk tal van unieke kenmerken en eigenschappen die de organisatie verrijken (Woodhams & Danieli, 2000). Sommige theoretici geven aan dat een handicap aanzien kan worden als een vorm van diversiteit waardoor er een uniek en waardevol perspectief ontstaat (Roush & Sharby, 2011). De sociale modellen beschouwen een handicap dus niet als een tekortkoming die hersteld dient te worden via een behandeling (Burch & Sutherland, 2006) maar zien een handicap als een fenomeen dat verschillen en diversiteit creëert en bijgevolg moet worden erkend (Woodhams & Danieli, 2000).

De focus binnen de sociale modellen wordt gevestigd op de inclusie en integratie van personen met een handicap in de maatschappij (LoBianco & Sheppard-Jones, 2007; Roush & Sharby, 2011). LoBianco en Sheppard-Jones (2007) geven aan dat een grotere inclusie van personen met een beperking in de sociale omgeving mogelijk is, indien fysische en psychologische barrières worden verwijderd. Dit heeft een positief effect op het zelfbeeld van de persoon met een handicap waardoor zijn levenskwaliteit zal verhogen.

### **1.3 Besluit**

De meest voorkomende en belangrijkste modellen van handicap zijn het moreel, het medisch en het sociaal model. Elk model belicht een ander aspect van het handicapdomein. Aan ieder model zijn voor- en nadelen verbonden waardoor er niet gesproken kan worden van een optimaal en allesomvattend model. Het is aan het individu om de voor- en nadelen van elk model tegen elkaar af te wegen en op die manier te opteren voor een bepaalde denkwijze.

Uit de bevindingen van Woodhams en Danieli (2000) is gebleken dat het medisch model het meest dominante model is in het denken over een handicap. De wetenschappelijke literatuur toont nochtans aan dat het sociaal model aan een opmars bezig is. Het probleem wordt hierdoor niet langer gesitueerd bij de persoon met een handicap maar het wordt verschoven naar de gehele maatschappij (Burch & Sutherland, 2006). In dat opzicht is het sociaal model beter dan het medisch model.

In deze masterproef, waar er onderzoek wordt gevoerd naar de rol van de vakbonden bij redelijke aanpassingen, kan er worden aangenomen dat de vakbonden zich aansluiten bij het sociaal model. Het is namelijk een taak van de vakbonden om de werkgevers te stimuleren de werkomgeving aan te passen aan de noden van het personeel met een handicap zodat de persoon in kwestie kan toetreden tot de arbeidsmarkt en zijn job makkelijker kan behouden. De werkgever kan dus via redelijke aanpassingen de sociale en fysische barrières weghalen die het onmogelijk maken voor mensen met een beperking om een job uit te oefenen. In het sociaal model wordt de persoon als gehandicapt bestempeld indien de werkplaats onvoldoende aangepast is aan de noden van de werknemer aangezien de persoon met een handicap zich dan niet kan begeven op de arbeidsmarkt. Het probleem situeert zich dus niet bij de werknemer met een aandoening maar bij de onderneming. Een handicap wordt in deze scriptie bijgevolg gedefinieerd op basis van het sociaal model.



## 2. Statistieken met betrekking tot het aantal personen met een handicap en de arbeidsdeelname van personen met een handicap in Vlaanderen

### **2.1 Inleiding**

Nu het duidelijk is wat er onder het begrip handicap verstaan wordt, kan worden overgegaan tot een bespreking van statistische gegevens omtrent handicap in Vlaanderen. In het kader van dit onderzoek is het nuttig te beschrijven hoeveel mensen in Vlaanderen met een handicap leven en hoeveel van deze mensen tewerkgesteld zijn in de reguliere sectoren. Er wordt hierbij beroep gedaan op het cijfermateriaal dat Samoy (2013) in het eerste deel van zijn werk "Handicap en arbeid" ter beschikking heeft gesteld. Er wordt gewerkt met deze informatie omdat er nauwelijks ander cijfermateriaal beschikbaar is wat betreft de werkzaamheid van personen met een handicap.

Aangezien er geen register van personen met een handicap bestaat, is het moeilijk om te weten hoeveel mensen er concreet rondlopen met een handicap in Vlaanderen en hoeveel mensen hiervan werkzaam zijn. Om algemene cijfers te verkrijgen heeft Samoy (2013) daarom beroep gedaan op de bevindingen van verscheidene enquêtes. In dit hoofdstuk zal er uitsluitend gewerkt worden met de resultaten van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) uit 2010. Er wordt geopteerd voor de EAK-gegevens van het jaar 2010 omdat dit de meest recente enquête is die informatie verschaft over zowel het aantal personen met een handicap als over het aantal werkende, werkloze en inactieve personen met een handicap in Vlaanderen.

### **2.2 Aantal personen met een handicap op werkzame leeftijd in Vlaanderen**

Uit de resultaten van de EAK-2010 kan geconcludeerd worden dat 11,2% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen kampt met een handicap of langdurige ziekte en ten gevolge van deze handicap of ziekte belemmeringen in het dagelijkse leven ondervindt. Beroepsactieve/werkzame leeftijd betreft personen tussen de 20 en 64 jaar.

### **2.3 Aantal werkende, werkloze en inactieve personen met een handicap op werkzame leeftijd in Vlaanderen**

In deze sectie wordt de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap toegelicht. De populatie van personen met een handicap op actieve leeftijd wordt door de EAK onderverdeeld in drie categorieën die het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) naar voren schuift. Deze categorieën zijn de werkenden, de werklozen/werkzoekenden en de

inactieven. Volgens Statistics Belgium (z.d.) zijn de werkenden, personen op werkzame leeftijd die werken in loondienst. De werklozen/werkzoekenden zijn personen op beroepsactieve leeftijd die niet werken maar die wel actief op zoek zijn naar werk. De inactieve bevolking tot slot bestaat uit alle personen die niet economisch actief zijn.

Om te beginnen kan er uit de resultaten van de EAK-2010 worden afgeleid dat van de personen die hinder ondervonden van hun handicap in het dagelijks leven 33,5% werkzaam was in 2010. Er is een duidelijk onderscheid merkbaar indien de gegevens met betrekking tot de tewerkstelling van de algemene bevolking in 2010 in beschouwing worden genomen. In 2010 was namelijk 72,1% van de algemene bevolking in Vlaanderen op beroepsactieve leeftijd werkzaam. Deze cijfers illustreren de omvang van het probleem met betrekking tot de werkzaamheid van personen met een aandoening. Vervolgens kan uit de enquête geconcludeerd worden dat 5,7% van de personen met een handicap werkloos/werkzoekend was in 2010 en dat maar liefst 60,8% van de personen die hinder ondervonden van hun handicap, inactief was in 2010.

## **2.4 Besluit**

Uit de resultaten van de EAK-2010 is gebleken dat meer dan een tiende van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen belemmeringen in het dagelijkse leven ondervindt ten gevolge van een handicap. Er kan bijgevolg geconcludeerd worden dat de maatschappij onvoldoende aangepast is aangezien veel personen met een beperking regelmatig nadeel hiervan ervaren in het alledaagse leven.

De gegevens van de EAK-2010 tonen verder aan dat de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap te laag ligt in verhouding tot de tewerkstelling van de algemene populatie. Het is bovendien opvallend dat de groep van niet-werkende mensen met een beperking (5,7% + 60,8%) dubbel zo groot is als de groep van werkende personen met een handicap (33,5%). Dit zou eigenlijk omgekeerd moeten zijn. Het grootste deel van de niet-werkenden zijn de inactieve personen met een beperking. Hier situeert zich dus het grote probleem. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat mensen met een handicap onvoldoende gestimuleerd en geactiveerd worden om zich te begeven op de arbeidsmarkt. Dit zou onder andere te wijten kunnen zijn aan het feit dat de ondernemingen de werkomgeving onvoldoende aanpassen aan de noden en behoeften van de personen met een handicap, waardoor er niet genoeg aangepaste jobs beschikbaar zijn. Dit duidt op een probleem met betrekking tot redelijke aanpassingen. Hier wordt in het volgende hoofdstuk dieper op ingegaan.

### 3. Redelijke aanpassingen

#### 3.1 Inleiding

Uit de statistische gegevens in het vorige deel van deze masterproef is gebleken dat er te weinig personen met een beperking werkzaam zijn op de arbeidsmarkt. Een mogelijke oplossing die reeds werd aangehaald, is het voorzien van redelijke aanpassingen. Collins en Matthews (2012) omschrijven redelijke aanpassingen als een verandering in de werkomgeving zodat competente personen met een handicap in staat zijn de job uit te oefenen. Door een aangepaste omgeving te creëren wordt er een gelijke werkgelegenheidskans bekomen voor mensen met een handicap. Elke burger heeft dus dezelfde kans om tewerk te worden gesteld op de arbeidsmarkt door redelijke aanpassingen. Basas (2008) geeft aan dat redelijke aanpassingen ervoor zorgen dat mensen met een handicap geïntegreerd worden in de reguliere werkomgevingen. Redelijke aanpassingen maken het dus mogelijk voor mensen met een handicap om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Indien ondernemingen met andere woorden de werkomgeving niet voldoende aanpassen aan de behoeften en wensen van personen met een handicap, worden er te weinig personen met een beperking gestimuleerd om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Redelijke aanpassingen zorgen er eveneens voor dat de huidige werknemers meer geneigd zijn te blijven werken voor de onderneming (Collins & Matthews, 2012). Redelijke aanpassingen hebben dus enerzijds betrekking op personen met een handicap die in dienst willen treden en anderzijds op de huidige werknemers met een handicap.

#### 3.2 Aanpassing en redelijkheid evalueren

##### 3.2.1 Voorwaarden aanpassing

De belangrijkste voorwaarden verbonden aan redelijke aanpassingen worden weergegeven in het werk "Wegwijs... in de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk" van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg dat gepubliceerd werd in maart 2005. FOD (2005) toont aan dat er drie voorwaarden zijn waaraan een aanpassing moet voldoen.

Een eerste voorwaarde heeft betrekking op de doeltreffendheid of de efficiëntie van een aanpassing. Dit houdt in dat een aanpassing de persoon in kwestie in staat moet stellen de opdracht effectief uit te voeren. Indien een persoon met een aandoening, ondanks de invoering van een aanpassing, nog steeds niet in staat is de job uit te oefenen, dan is de aanpassing niet doeltreffend. Het is bijvoorbeeld onmogelijk om een doeltreffende

aanpassing te voorzien voor een persoon met een visuele handicap die vliegtuigpilot wil worden. De evenwaardigheid is een tweede criterium waaraan een aanpassing moet voldoen. Door de invoering van een aanpassing kunnen personen met een handicap op een gelijke manier de faciliteiten van de onderneming benutten. Werknemers met een handicap zijn dankzij de aanpassing bijvoorbeeld in staat in het restaurant van de onderneming te eten in plaats van op hun bureau. De laatste voorwaarde is de zelfstandigheid. Het is belangrijk dat de aanpassing de persoon met een handicap in staat stelt zelfstandig te functioneren in de onderneming. Ter illustratie kan gesteld worden dat een werknemer met een aandoening zelf in staat moet zijn een deur te openen, zonder de hulp van derden (FOD, 2005).

### **3.2.2 Redelijk of onredelijk?**

Het is de taak van een persoon met een handicap om een aanvraag in te dienen voor een redelijke aanpassing bij het management van de onderneming. Op die manier kan de persoon in kwestie aangeven welke vorm van ondersteuning hij of zij nodig denkt te hebben op de werkvloer. De persoon zelf weet het beste welke aanpassingen nodig zijn zodat hij of zij goed kan functioneren. De werkgever op zijn beurt zal de meest geschikte aanpassing kiezen. Hij dient dus een afweging te maken tussen wat al dan niet haalbaar is. Er dient zich hierbij de vraag te worden gesteld wat redelijk is en wanneer aanpassingen als onredelijk kunnen worden beschouwd. De werkgever moet de nood aan een redelijke aanpassing en de ernst van de handicap afwegen tegen de mogelijkheden en middelen waarover hij als werkgever beschikt om de aanpassing door te voeren (Basas, 2008). Basas (2008) geeft eveneens aan dat werknemers met een handicap actief moeten worden betrokken bij het bepalen van wat redelijke en onredelijke aanpassingen zijn. Dit wil zeggen dat werknemers en werkgevers moeten samenwerken en dat zij de beperkingen van de persoon met een handicap collectief moeten bespreken. Op die manier wordt er overlopen welke aanpassingen nodig zijn en kan er gezamenlijk een mogelijke aanpassing gekozen worden. De werknemer en werkgever moeten dus deelnemen aan een interactief proces om een aanpassing te vinden die voordelig is voor beide partijen (Kaplan, Weiss, Moon, & Baker, 2006).

In sectie 3.4.2 wordt verduidelijkt dat werkgevers wettelijk verplicht zijn de werkomgeving aan te passen indien de werknemer met een beperking dit wenst. Werkgevers kunnen enkel vrijgesteld worden van aanpassingen indien de aanpassingen onredelijk zijn (Collins & Matthews, 2012). In eerste instantie kan er volgens Collins & Matthews (2012) gesproken worden over onredelijke aanpassingen indien de kosten die gepaard gaan met de aanpassingen te hoog oplopen. Het bedrijf zal dan niet meer in



staat zijn de kosten van de aanpassing te dekken. Een voorbeeld van de FOD (2005) hieromtrent heeft te maken met het feit dat een verbouwing voor een groot bedrijf een relatief kleine(re) kost met zich mee brengt dan dezelfde verbouwingen voor een kleine of middelgrote onderneming (KMO) met maar enkele personeelsleden. De verbouwingen zijn redelijk voor de grote onderneming maar onredelijk voor de kleine onderneming. Er moet dus rekening worden gehouden met de kosten en de omvang van de onderneming. Een tweede voorwaarde om een aanpassing als onredelijk te bestempelen, voor de werkgever, is wanneer de aanpassing uitermate moeilijk te implementeren is. Indien het voor de organisatie praktisch onhaalbaar is om de aanpassing te realiseren omdat de bedrijfsstructuur dit niet toelaat, is de onderneming niet verplicht deze aanpassing in te voeren. Vervolgens is het mogelijk dat door een aanpassing de missie en/of de activiteiten van de onderneming aanzienlijk veranderen. In dat geval wordt de aanpassing eveneens als onredelijk beschouwd. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer het productieproces van de onderneming door de aanpassing zodanig hervormd wordt waardoor de doelstelling van de onderneming sterk afwijkt van de oorspronkelijke bedrijfsdoelstelling. Tot slot is een aanpassing eveneens onredelijk indien het zorgt voor verstoringen in de onderneming. Een aanpassing zorgt er voor dat mensen met een handicap goed kunnen functioneren op de arbeidsplaats maar het mag in geen geval de goede werking van het bedrijf in het gedrang brengen (Collins & Matthews, 2012).

### **3.3 Soorten redelijke aanpassingen**

#### **3.3.1 Materiaal aanpassen**

De werkgever dient in sommige gevallen bestaand materiaal aan te passen of nieuw materiaal aan te kopen voor de werknemer met een aandoening (FOD, 2005). Een voorbeeld hiervan zijn ergonomische stoelen voor personen met rugklachten (Sompayrac et al., 2011). Schartz, Hendricks en Blanck (2006) geven aan dat de aankoop van nieuwe, aangepaste apparatuur een belangrijke vorm van accommodatie is. Het nodige materiaal en apparatuur voorzien is tevens een van meest voorkomende redelijke aanpassingen in de organisatie (Collins & Matthews, 2012). In het kader van aangepast materiaal wordt er vaak gesproken over ondersteunende technologie. Dit zijn onder andere aangepaste telefoons voor werknemers met een auditieve handicap, grotere beeldschermen voor slechtzienden en aangepaste computerapparatuur, zoals een aangepast toetsenbord. De meerderheid van de werknemers met een handicap in Californië maakt gebruik van ondersteunende technologie (Yeager, Kaye, Reed, & Doe, 2006). Nochtans is uit het onderzoek van Shinohara en Tenenberg (2009) gebleken dat ondersteunende technologie in de praktijk grote nadelen vertoont. Een voorbeeld hiervan dat de onderzoekers aanhalen, heeft betrekking op een specifiek softwareprogramma

voor werknemers met een visuele beperking dat voorleest wat er op het computerscherm verschijnt. Theoretisch gezien is dit een goed initiatief maar in praktijk komt het regelmatig voor dat het programma andere dingen doet dan de gebruiker initieel voor ogen had.

### **3.3.2 Duidelijke instructies**

Instructies met betrekking tot de job die gegeven worden aan mensen met een handicap moeten toegankelijk zijn. Dit wil bijvoorbeeld zeggen dat geschreven instructies moeten worden opgesteld in een makkelijk te begrijpen taal of dat teksten in een bepaald formaat moeten worden weergegeven zodat werknemers met een visuele handicap op een eenvoudige manier de teksten kunnen vergroten (FOD, 2005). Cudd, Keijer en Breeding (2012) voegen hieraan toe dat er voldoende instructies gegeven dienen te worden aan werknemers met een beperking.

### **3.3.3 Materiële verandering van de werkplaats**

Een redelijke aanpassing kan eveneens een bouwkundige aanpassing van de werkplaats betekenen. Het verbreden van een deur of de werkplaats ergonomisch inrichten zijn hier voorbeelden van (FOD, 2005). Het zijn vooral mensen met een lichamelijke handicap die vragen om materiële aanpassingen zodat het gebouw toegankelijk(er) wordt. Deze aanpassingen zijn voordelig voor de persoon met een mobiliteitsbeperking maar andere werknemers kunnen hier eveneens baat bij hebben (Williams, Sabata, & Zolna, 2006). Collins en Matthews (2012) tonen met hun onderzoek aan dat de werkomgeving aanpassen de meest voorkomende vorm van redelijke aanpassingen is.

### **3.3.4 Reorganisatie van de taken**

Het is mogelijk dat een werknemer een bepaalde taak niet kan vervullen ten gevolge van zijn of haar handicap. In dat geval dienen de taken gereorganiseerd te worden en kan een andere werknemer de opdracht overnemen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een werknemer met ernstige rugklachten geregeld naar het archief moet gaan met zware dozen vol met dossiers. In dat geval is het beter die taak over te laten aan collega's zonder rugproblemen (FOD, 2005). In sommige bedrijven wordt er gewerkt met een "buddy system" voor werknemers die moeilijkheden hebben met het optillen en dragen van voorwerpen. De collega's zullen de werknemer met een handicap in dat geval helpen met fysiek zware taken (Williams et al., 2006).

### **3.3.5 Thuiswerk**

Als mensen met een mobiliteitsbeperking moeilijkheden ervaren op het werk met betrekking tot de toegankelijkheid van het gebouw, bestaat er een mogelijkheid om thuis te werken (Sompayrac et al., 2011). Thuiswerken of telewerken houdt in dat een deel van de job of de volledige job uitgeoefend wordt van thuis uit (FOD, 2005). Dit is mogelijk door de vooruitgang en ontwikkelingen in de technologie (Kaplan et al., 2006). Het voordeel voor de werkgever is volgens Sompayrac et al. (2011) dat hij de fysieke werkplaats niet moet aanpassen aan de noden van de werknemer, wat hem tijd en geld bespaart. De werknemer met een aandoening daarentegen ondervindt door telewerk geen problemen die betrekking hebben op de fysieke eigenschappen van de werkplaats (Baker, Moon, & Ward, 2006). Een onbedoeld en nadelig gevolg van telewerk voor een werknemer met een beperking is dat er een kans bestaat dat de werknemer zich gaat afzonderen en isoleren waardoor er geen persoonlijk contact of face-to-face gesprekken meer plaatsvinden met de collega's (Kaplan et al., 2006).

### **3.3.6 Aangepaste uurroosters**

Een zesde categorie van redelijke aanpassingen is de aangepaste uurregeling. Dit houdt in dat de werknemer met een handicap deeltijds kan werken, dat er onderbrekingen worden goedgekeurd op bepaalde tijdstippen, dat de werknemer op een tijdstip dat voor hem het beste past, mag starten en stoppen met werken of dat het moment waarop een bepaalde taak uitgeoefend wordt, verandert. Een werknemer met suikerziekte krijgt bijvoorbeeld extra pauzes om insuline in te spuiten (FOD, 2005). Sompayrac et al. (2011) geven in hun studie aan dat flexibele uurroosters makkelijk te implementeren aanpassingen zijn. Dit is waarschijnlijk ook een reden waarom de meerderheid van de werknemers met een handicap gebruik kan maken van aangepaste uurroosters, althans zo blijkt uit het onderzoek van Tremblay (2011). Uit de bevindingen van deze studie blijkt namelijk dat de meeste werknemers met een beperking toegelaten worden het bedrijf af en toe te verlaten voor een paar uur, om afwezig te zijn omwille van bepaalde omstandigheden en om deeltijds te werken. Verder kan er uit de studie van Tremblay (2011) geconcludeerd worden dat flexibele uurroosters een van de meest voordelige aanpassingen zijn voor werknemers en dat minder goed betaalde beroepen een lagere flexibiliteit vertonen in de uurroosters. Flexibele werkuren kunnen tevens zorgen voor een betere balans tussen werk en vrije tijd, wat leidt tot minder stress op het werk (Howard, 2005).

### **3.3.7 Beleidsverandering**

Een handicap van een werknemer kan ervoor zorgen dat bepaalde beleidsvoorschriften veranderd dienen te worden. In de beleidsvoorschriften van een schoonmaakonderneming staat bijvoorbeeld dat elke schoonmaakploeg om de maand een andere verdieping van een gebouw moet reinigen. Het is mogelijk dat een werknemer met een mentale handicap zich niet kan aanpassen aan de veranderende omgevingen. Hij dient deze beleidsvoorschriften bijgevolg niet na te leven (FOD, 2005).

### **3.3.8 Verschaffen van een nieuwe betrekking**

Het is mogelijk dat een persoon omwille van een handicap op een bepaald moment niet meer in staat is zijn of haar job uit te oefenen. De onderneming kan de desbetreffende persoon om die reden een nieuwe betrekking toekennen. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld mobiliteitsproblemen heeft, kan het management hem of haar een bureaujob aanbieden (FOD, 2005).

### **3.3.9 Hulp en begeleiding**

Door het aanbieden van hulp en begeleiding aan werknemers met een handicap, hebben zij minder moeite met het uitoefenen van hun job. De begeleiding kan intern zijn, dit wil zeggen dat er vanuit het bedrijf (bijvoorbeeld door collega's) steun wordt aangeboden. Collega's kunnen bijvoorbeeld een cursus gebarentaal volgen om beter en makkelijker te communiceren met dove collega's (FOD, 2005). De hulp kan ook van buitenaf komen. Externe hulp is mogelijk door bijvoorbeeld job coaches aan te stellen en in te schakelen op de werkvloer (Schartz et al., 2006). Werknemers met ernstige aandoeningen hebben over het algemeen meer nood aan persoonlijke assistentie om hun job goed te kunnen uitoefenen in plaats van bijvoorbeeld aanpassingen als ondersteunende technologie (Stoddard, 2006).

## **3.4 Maatregelen om redelijke aanpassingen te stimuleren**

### **3.4.1 Inleiding**

In sectie 3.1 van dit hoofdstuk werd vermeld dat redelijke aanpassingen enerzijds personen met een handicap stimuleren om toe te treden tot de arbeidsmarkt en anderzijds de huidige werknemers motiveren te blijven werken voor de onderneming. Redelijke aanpassingen kunnen dus de problematiek met betrekking tot de te lage werkzaamheidsgraad van personen met een handicap deels reduceren. Via verscheidene

wetgevingen en beleidsmaatregelen van de overheid wordt er getracht ondernemingen aan te sporen meer aanpassingen te verschaffen.

### **3.4.2 Juridische maatregelen**

Het concept van redelijke aanpassingen is een recent en opkomend fenomeen en vindt in Europa zijn oorsprong in de Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Artikel 5 van deze wet bespreekt de redelijke aanpassingen voor personen met een handicap en stelt dat de werkgever hierin moet voorzien. Indien de werkgever deze richtlijn niet respecteert, wordt het beginsel met betrekking tot een gelijke behandeling van personen met een handicap geschonden en is er bijgevolg sprake van discriminatie. De richtlijn zorgt dus voor een aanpassing van de omgeving op de handicap van een persoon.

De Europese richtlijn werd doorgevoerd in de wetgeving van elke lidstaat en is bijgevolg terug te vinden in verschillende Belgische wetteksten. Sinds de goedkeuring van de Europese Richtlijn 2000/78/EG zijn er dus in België en in Vlaanderen op vlak van antidiscriminatie verschillende zaken gewijzigd. Op federaal niveau werd de richtlijn aanvankelijk omgezet in de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 (ondertussen werd de wet vervangen door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie). De wet licht in artikel 2 §3 toe dat er sprake is van discriminatie indien redelijke aanpassingen ontbreken voor personen met een handicap. Elke vorm van discriminatie is verboden en de werkgever kan hiervoor gestraft worden. Niet enkel de federale antidiscriminatiewet heeft in België het licht gezien als gevolg van de Europese antidiscriminatie-richtlijn, eveneens werd het Vlaams decreet van 8 mei 2002 op de evenredige participatie op de arbeidsmarkt opgericht. Op Vlaams niveau werden er dus ook maatregelen genomen die elke vorm van discriminatie verbieden. In artikel 5 §4 van deze wet wordt het principe van de redelijke aanpassingen besproken. Deze wetgeving heeft er onder andere voor gezorgd dat het concept van redelijke aanpassingen onder de aandacht is gekomen in Vlaanderen.

Op internationaal vlak zijn er doorheen de jaren eveneens nieuwe wetten en verdragen tot stand gekomen met betrekking tot redelijke aanpassingen. In 2006 heeft de Verenigde Naties de Convention on the Rights of Persons with Disabilities opgericht. Via dit verdrag tracht de VN de denkwijze en houding van mensen ten aanzien van personen met een beperking te veranderen. In plaats van personen met een handicap te beschouwen als personen die een medische behandeling of sociale bescherming nodig hebben, moet deze groep gezien worden als mensen met rechten die deel uitmaken van

de maatschappij en zelf beslissingen kunnen nemen. Het verdrag definieert het begrip handicap niet expliciet maar vermeldt in artikel 1 : "Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others" (p. 4). Uit deze definitie kan er worden afgeleid dat een handicap ontstaat door de interactie tussen individuen met een handicap en de niet-inclusieve samenleving. De maatschappij is onaangepast waardoor mensen met een beperking worden uitgesloten. Er kan bijgevolg worden vastgesteld dat de VN zich aansluit bij het sociaal model van handicap dat reeds werd besproken in het eerste hoofdstuk van de literatuurstudie. Elke handicap is anders, wat maakt dat elk individu met een handicap specifieke noden heeft die verschillende aanpassingen vergen in de samenleving. Ondernemingen dienen eveneens aanpassingen te voorzien voor werknemers met een handicap. Werkgevers zijn volgens het verdrag zelfs verplicht de werkomgeving af te stemmen op de noden van de werknemers met een beperking. Indien redelijke aanpassingen ontbreken in de onderneming wordt de werknemer met een handicap uitgesloten en gediscrimineerd door de werkgever, wat verboden is. De werknemer met een beperking kan hiervoor naar de rechtbank stappen en de werkgever aanklagen (GRIP, z.d.).

### **3.4.3 Beleidsmaatregelen**

Werkgevers zijn minder snel geneigd personen met een beperking aan te werven hoofdzakelijk omwille van de bijkomende kosten die hiermee gepaard gaan. Indien de onderneming mensen met een aandoening tewerk stelt, dient de werkplaats aangepast te worden aan de noden van deze werknemers. Hierdoor ontstaan extra kosten (Gröschl, 2013). Redelijke aanpassingen worden door werkgevers vaak gezien als kostelijk en duur om te implementeren (Basas, 2008). Uit het onderzoek van Collins en Matthews (2012) is nochtans gebleken dat redelijke aanpassingen niet onbetaalbaar zijn, integendeel, de totale kosten met betrekking tot de implementatie van redelijk aanpassingen zijn laag. In de meeste gevallen leiden de aanpassingen tot een eenmalige kost van gemiddeld slechts 500 euro (FOD, 2005). Daarenboven verliezen de werkgevers regelmatig uit het oog dat er vandaag de dag financiële tegemoetkomingen inzake redelijke aanpassingen worden voorzien door de Vlaamse overheid. Deze hebben tot doel de tewerkstelling van personen met een beperking te bevorderen. Een belangrijke maatregel die genomen wordt door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is een tegemoetkoming in de kosten van een aanpassing van de werkplaats.

Een tegemoetkoming in de kosten van een aanpassing van de werkplaats is een beleid dat gericht is op het stimuleren van de implementatie van redelijke aanpassingen. De maatregel stelt dat de VDAB alle kosten terugbetaalt aan de werkgever die gemaakt moeten worden om de arbeidspost aan te passen. De tegemoetkoming betreft zowel de aankoop- als de installatiekosten. Indien de werkgever echter een standaardmodel van materiaal voorziet voor alle werknemers en een aangepast type van materiaal voor de werknemer met een beperking, dan heeft de onderneming enkel recht op een gedeeltelijke tegemoetkoming. Dit wil zeggen dat de VDAB alleen het prijsverschil tussen het standaardmodel en het aangepaste model van materiaal terugbetaalt (VDAB, z.d.).

Aan de tegemoetkoming in de kosten zijn enkele voorwaarden verbonden. Het is namelijk zo dat de kosten enkel terugbetaald worden door de VDAB indien de aanpassing nog niet beschikbaar is in de onderneming, niet gebruikelijk is in de beroepstak van de werknemer met een handicap en noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de job. Tevens mag de werkgever geen andere tegemoetkomingen krijgen voor de aanpassing. Een andere voorwaarde stipt aan dat de noodzaak, de gebruikshoeveelheid, de werking en de efficiëntie van de aanpassing in verhouding moeten zijn met de kosten van de aanpassing. De werkgever mag daarenboven bij de belastingaangifte de tegemoetkoming niet inbrengen als bedrijfslast. Bovendien dient de onderneming eerst een aanvraag in te dienen voor een tegemoetkoming en moet de aanvraag goedgekeurd worden vooraleer de aanpassing daadwerkelijk gedaan mag worden. De VDAB komt vervolgens de werkplek bekijken om in te schatten of de aanpassing vereist is. Indien de aanvraag toegestaan wordt, dient de aanpassing binnen het jaar geïmplementeerd te worden. Nadien moet de factuur voor de aanpassing binnen een termijn van zes maanden ingediend worden bij de VDAB (VDAB, z.d.).

Samoy (2013) geeft in het tweede deel van zijn verslag "Handicap en arbeid", dat betrekking heeft op de beleidsontwikkelingen, weer dat de VDAB in 2011 314 277 euro betaald heeft om de kosten van redelijke aanpassingen te compenseren. In totaal werden er in 2011 105 aanvragen voor tegemoetkomingen in de kosten ingediend door bedrijven. Er is geen evolutie van deze statistieken beschikbaar.

De VDAB kan ook rechtstreeks een tegemoetkoming toekennen aan de werknemer met een beperking in plaats van aan de werkgever. Indien de werknemer met een handicap zelf materiaal aankoopt voor het uitoefenen van zijn of haar job, dan betaalt de VDAB hem of haar de kosten hiervan terug (VDAB, z.d.).

### **3.5 Besluit**

Uit de antidiscriminatiewetgevingen op de verschillende niveaus is gebleken dat een bedrijfsleider een aanvraag voor redelijke aanpassingen door een werknemer met een handicap nooit kan weigeren. Redelijke aanpassingen worden namelijk beschouwd als een recht en geen gunst. Indien werkgevers geen rekening houden met deze aanpassingen, ondanks dat hier vanuit werknemerskant nood aan is, wordt de wet geschonden en is er sprake van discriminatie. Nochtans voorziet niet elke werkgever redelijke aanpassingen ondanks dat hij hier wettelijk toe verplicht is. Dit is onder meer te wijten aan het feit dat werkgevers vrijgesteld kunnen worden van redelijke aanpassingen indien deze onredelijk zijn. Door de nogal vage wetgeving rond de aanpassingen is het niet altijd duidelijk voor het management of een aanpassing redelijk of onredelijk is. In de wet staat enkel dat werkgevers verplicht zijn redelijke aanpassingen te voorzien maar er wordt geen concrete procedure weergegeven met betrekking tot de implementatie van de aanpassingen in de praktijk. Het gebrek aan vastgelegde procedures kan volgens Kaplan et al. (2006) leiden tot verkeerde beslissingen inzake aanpassingen. Bij conflicterende meningen tussen het management en het personeelslid met een handicap is het de bevoegdheid van de rechter om te oordelen over de (on)redelijkheid van de aanpassingen.

Gezien de relatief lage kosten van redelijke aanpassingen en maatregelen zoals de financiële tegemoetkomingen, zou elke werkgever geneigd moeten zijn aanpassingen te implementeren voor zijn werknemers met een beperking. Aangezien nog steeds niet elke onderneming aanpassingen voorziet, bestaat er een vermoeden dat werkgevers imperfect geïnformeerd zijn over de werking en maatregelen met betrekking tot de arbeidspostaanpassingen. Daarom zou het nuttig zijn een sensibiliseringscampagne te voeren die redelijke aanpassingen promoot. Het doel van de campagne is om informatie te verschaffen aan het management over redelijke aanpassingen en hen bewust te maken van de talrijke voordelen die hieraan verbonden zijn. Het is eveneens de bedoeling personen met een handicap te bereiken via de campagne en hen op de hoogte te brengen van hun rechten.



## 4. Vakbonden

### 4.1 Inleiding

Foster en Fosh (2010) geven aan dat er in de wetenschappelijke literatuur steeds meer belangstelling uitgaat naar diversiteit op de werkvloer en de rol van de vakbonden hierin. Het is hierbij echter opmerkelijk dat in het kader van diversiteit weinig aandacht besteed wordt aan de belangen van personen met een handicap op de werkvloer en de positie van de vakbonden in deze thematiek. Nochtans is het belangrijk dat er wordt gelet op de noden van werknemers met een aandoening en de functie van de vakbonden bij het vervullen van deze wensen aangezien werknemers met een aandoening beschouwd kunnen worden als volwaardige werknemers. Meer specifiek zal de focus in dit deel liggen op redelijke aanpassingen, die beschouwd kunnen worden als een wens van de werknemer, en de rol die de vakbond daarin speelt.

### 4.2 Omschrijving vakbond

Een ruime definitie van het begrip "vakbond" is terug te vinden in artikel 10 van het verdrag nr. 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht (1948). In dit artikel wordt een vakbond omschreven als een werknemersorganisatie die tot doel heeft de belangen van de werknemers te verdedigen en te bevorderen.

Een belangrijke bevoegdheid van de vakbonden betreft het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO). De wet van 5 december 1968 regelt materies betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze wet stelt dat een CAO een overeenkomst is die gesloten wordt tussen een of meerdere werknemersorganisaties en een of meerdere werkgeversorganisaties. In CAO's worden de belangen van de werkgevers en werknemers vastgelegd en worden de rechten en plichten van de betrokken partijen geregeld.

### 4.3 Redelijke aanpassingen

#### 4.3.1 Inleiding

De behoeften van de werknemers met een handicap kunnen bevredigd worden indien de werkomstandigheden verbeteren. Dit kan onder andere door redelijke aanpassingen te voorzien in de organisatie. In dit proces is een rol weggelegd voor de vakbond. Het is namelijk gebleken uit de studie van Foster en Fosh (2010) dat de vakbond de enige en

bijgevolg ook de beste actor is van alle spelers op de werkplaats om topics met betrekking tot een handicap op de werkvloer, zoals redelijke aanpassingen, te integreren in het bedrijfsleven.

#### **4.3.2 Rol van de vakbonden bij redelijke aanpassingen**

Gesyndiceerde werknemers met een aandoening kunnen onder andere beroep doen op de vakbonden om hen te helpen redelijke aanpassingen te verkrijgen op de werkplaats. De vakbondsvertegenwoordigers kunnen bijvoorbeeld meekomen naar de vergaderingen met de leidinggevenden waarin onderhandeld wordt over de aanpassingen (Foster & Fosh, 2010). Of al dan niet aanpassingen worden ingevoerd in de organisatie is gedeeltelijk afhankelijk van de kwaliteit en de mate van de vakbondstussenkomst in het proces van redelijke aanpassingen (Williams-Whitt, 2007).

Er bestaan verschillen rollen die de vakbonden zouden kunnen spelen in het proces van redelijke aanpassingen. Vakbonden zouden de betrokken partijen (werknemers met een handicap, collega's en managers) bewust kunnen maken van de mogelijkheid tot redelijke aanpassingen. Zij kunnen eveneens de belanghebbenden op de hoogte brengen van de relevante wetgevingen die van toepassing zijn op redelijke aanpassingen. Daarnaast zouden de vakbonden de werknemers met een beperking die behoefte hebben aan aanpassingen kunnen helpen door hen te begeleiden in het administratieve proces. De vakbonden zouden tot slot het management kunnen stimuleren om op zoek te gaan naar mogelijke alternatieven indien een bepaalde oplossing niet haalbaar lijkt te zijn (Williams-Whitt, 2007).

In sommige gevallen is het zo dat werknemers met een handicap geen aanvraag voor een aanpassing durven in te dienen bij het management. Door een beroep te doen op de vakbonden zijn werknemers echter meer geneigd een aanvraag in te dienen (Foster & Fosh, 2010) en krijgen ze makkelijker toegang tot redelijke aanpassingen (Hall & Wilton, 2011). De tussenkomst van de vakbonden zorgt bijgevolg voor meer aanpassingen voor personeelsleden met een beperking. Meer aanpassingen zorgen op zijn beurt voor een hogere werkzaamheidsgraad van personen met een handicap en dit brengt talloze voordelen mee voor de gehele economie, zoals reeds toegelicht werd in de probleemstelling.

Nochtans is uit onderzoek van Foster en Fosh (2010) gebleken dat een groot deel van de werknemers met een handicap verkiest de vakbond niet te betrekken bij onder andere redelijke aanpassingen omwille van diverse redenen. Werknemers gaan er dikwijls vanuit

dat de vakbonden niet over de nodige capaciteiten en kennis beschikken om te reageren op problemen die betrekking hebben op werknemers met een handicap. Personeel met een handicap heeft ook vaak schrik dat de vakbondstussenkomst de huidige situatie enkel zal verergeren en dat er hierdoor een vijandige relatie zal ontstaan tussen de werknemer en de werkgever (Williams-Whitt, 2007).

### **4.3.3 Individuele belangen van werknemers met een handicap**

Een redelijke aanpassing is een maatregel van de onderneming die meestal gericht is op slechts een enkel individu. Een bepaalde aanpassing voor een persoon is namelijk niet noodzakelijk vereist voor een andere werknemer met een handicap. Dit komt omdat aanpassingen enerzijds persoonsgebonden zijn aangezien ze betrekking hebben op de beperkingen van een specifieke persoon. Anderzijds zijn ze taakgebonden omdat aanpassingen verband houden met technische of organisatorische aspecten van de job (Foster & Fosh, 2010). Het is dus belangrijk dat een aanpassing geïndividualiseerd wordt zodat ze kan voldoen aan de behoeften van de persoon in kwestie (Williams-Whitt, 2007).

Vakbonden daarentegen trachten de belangen van alle werknemers te behartigen (Smythe, 1962). Ze proberen met andere woorden voor iedereen maatregelen te treffen die gericht zijn op het verdedigen en het bevredigen van de collectieve belangen. Vakbonden hebben vaak de neiging om problemen die zich voordoen bij werknemers met een handicap op de werkvloer te collectiviseren (Foster & Fosh, 2010). De twee onderzoekers geven echter in hun studie aan dat het van belang is dat vakbonden ook omgaan met de individuele noden van werknemers met een handicap, zoals redelijke aanpassingen. Echter wanneer de vakbonden door een gepersonaliseerde aanpak zich te sterk richten op een bepaalde persoon, kan deze werknemer met een beperking het gevoel krijgen een probleem te zijn (Foster & Fosh, 2010). Er kan dus een zekere spanning ontstaan tussen de individuele noden van werknemers met een handicap en de collectieve belangenbehartiging van de vakbonden.

## **4.4 Belgisch syndicalisme**

### **4.4.1 Opkomst van de vakbonden in België**

In België waren de vakbonden aanvankelijk sterk gericht op de bescherming van de werknemers en het bekomen van inspraak over het werk. Geleidelijk aan zijn de vakbonden zich meer gaan inzetten voor een verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Hierdoor zijn de verhoudingen tussen werknemers en werkgevers steeds meer in het teken komen te staan van normen en afspraken (Van Hoof & Van Ruysseveldt, 2008).

#### **4.4.2 Representatieve Belgische vakbonden**

In België zijn er drie representatieve werknemersorganisaties :

- Het ACV : het Algemeen Christelijk Vakverbond;
- Het ABVV : het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- Het ACLVB : het Algemene Centrale der Liberale Vakbonden.

Het ACV heeft een christelijk karakter en telt in totaal 1,7 miljoen leden. Het is bijgevolg de grootste Belgische vakbond. Het ACV is vooral actief op het gebied van inkomen en werk en hecht veel waarde aan solidariteit. Daarnaast streven ze tal van andere waarden na (ACV, z.d.). Het ABVV is socialistisch geïnspireerd en is de tweede grootste vakbond in België met zijn 1,5 miljoen leden. Solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie vormen de belangrijkste waarden van het ABVV (ABVV, z.d.). Het ACLVB heeft een liberale ideologie en is de minst grote vakbond. De vier pijlers van deze vakbond zijn vrijheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid (ACLVB, z.d.).

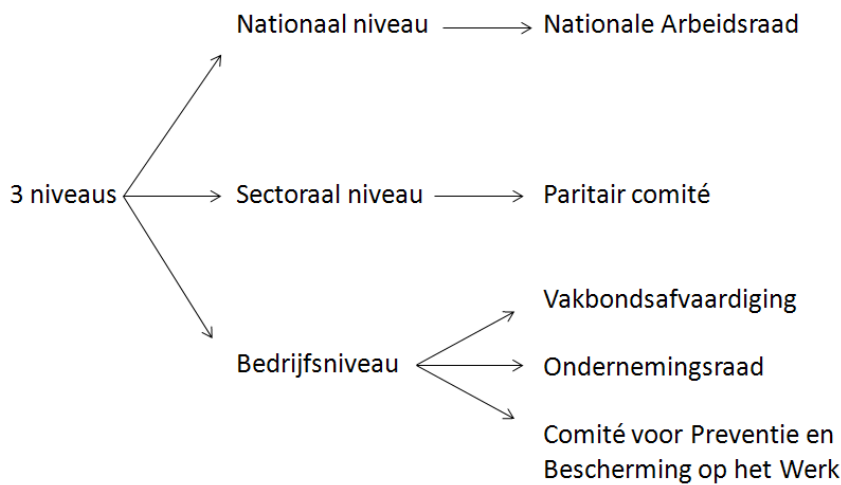
In België bestaat er geen aparte vakbond die zich enkel richt tot personen met een handicap. In sommige andere landen bestaat dit wel, zoals in Groot-Brittannië. De "National League of the Blind" was oorspronkelijk een vakbond voor personen met een visuele handicap en werd opgericht in 1894. Later werd de naam van deze vakbond hernoemd tot de "National League of the Blind and Disabled" (NLBD). In 2000 fuseerden de NLBD en de "Iron and Steel Trades Confederation" (ISTC) tot de Britse vakbond "Community" (Public and Commercial Services Union, z.d.). De NLBD maakt momenteel deel uit van de vakbond Community en heeft tot doel personen met een beperking te begeleiden op de arbeidsmarkt. De NLBD is over de hele wereld de oudste organisatie voor personen met een handicap (Community, z.d.).

#### **4.4.3 Niveaus binnen de Belgische vakbonden**

##### **4.4.3.1 Inleiding**

Elke vakbond is actief op drie verschillende niveaus, namelijk het nationaal, het sectoraal en het bedrijfsniveau. Deze niveaus, samen met de belangrijkste overlegorganen die actief zijn binnen elk niveau, worden schematisch weergegeven in figuur 1 en zullen in de volgende paragrafen toegelicht worden. De belangrijkste initiatieven van de verschillende

organen met betrekking tot personen met een beperking zullen eveneens besproken worden.



**Figuur 1 : Structuur vakbonden**

#### 4.4.3.2 Bedrijfsniveau

##### 4.4.3.2.1 Omschrijving

Op het niveau van de onderneming bestaan er drie organen, met name de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad (OR) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Het statuut van de vakbondsafvaardiging wordt geregeld in CAO nr. 5 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad. Dit wil zeggen dat enkel ondernemingen waarop de CAO van toepassing is, verplicht zijn een vakbondsafvaardiging te erkennen. Vakbondsafgevaardigden zijn werknemers van een onderneming die aangesteld of verkozen zijn om personeelsleden van de onderneming te vertegenwoordigen. De bevoegdheden van de syndicale afgevaardigden hebben hoofdzakelijk betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen;
- het sluiten van CAO's;
- het toepassen van de sociale wetgeving, de CAO's, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten in de onderneming;
- het naleven van de algemene beginselen.

Een CAO kan op niveau van de onderneming, van de bedrijfstak en op nationaal niveau worden afgesloten. Op bedrijfsniveau kan er een CAO worden gesloten door een of meerdere werkgevers of werkgeversorganisaties en de vakbonden (Werk, z.d.).

Het tweede overlegorgaan op het ondernemingsniveau is de ondernemingsraad. Artikel 14 van de wet van 20 september 1948 stelt dat een ondernemingsraad verplicht is in ondernemingen die gemiddeld 50 werknemers tewerk stellen. De raad wordt opgericht op initiatief van de werkgever en bestaat uit het ondernemingshoofd, werkgeversafgevaardigden, die door de werkgever worden aangeduid, en werknemersvertegenwoordigers. In de wet is een waaier van bevoegdheden van de ondernemingsraad terug te vinden. De raad verstrekt advies en inlichtingen, heeft een beslissingsbevoegdheid, voert controle uit op de economische situatie van de onderneming, zorgt voor de toepassing van de sociale wetgeving enzovoort.

Een laatste belangrijk overlegorgaan op het niveau van de onderneming is de het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, wordt beschouwd als het basisbesluit. De samenstelling van het CPBW is gelijkaardig aan de samenstelling van de ondernemingsraad. Het comité is hoofdzakelijk bevoegd voor materies die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers op de werkvloer. Het CPBW tracht bijgevolg via bepaalde initiatieven het welzijn van de werknemers te verbeteren.

#### 4.4.3.2.2 Initiatieven voor werknemers met een handicap

De vakbondsafgevaardigden en de ondernemingsraad spelen een belangrijke rol bij diversiteitsplannen. Dit instrument stimuleert ondernemingen om een diversiteitsbeleid te voeren. In een diversiteitsplan bepaalt de werkgever streefcijfers met betrekking tot de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van onder andere werknemers met een handicap. De werkgever bepaalt tevens zelf welke maatregelen er genomen moeten worden in de organisatie om meer werknemers met een beperking tewerk te stellen of te behouden. Dit kan onder andere door redelijke aanpassingen te verschaffen (Werk, z.d.). In dat opzicht kunnen diversiteitsplannen redelijke aanpassingen op een indirecte manier bevorderen.

Om het personeelsbeleid te verbeteren, trachten de vakbondsafgevaardigden de werkvloer en het leidinggevend personeel te stimuleren om gebruik te maken van zulke diversiteitsplannen. Aangezien de uitvoering van deze plannen betrekking heeft op de werknemers, is het belangrijk dat de vakbondsafgevaardigden de personeelsleden betrekken bij het diversiteitsplan. Eens het plan gerealiseerd wordt, dient het regelmatig besproken te worden op de ondernemingsraad of in een werkgroep "diversiteit". Er moet minstens een vakbondsafgevaardigde zetelen in deze werkgroep. De afgevaardigden houden de kwaliteit van het plan in het oog. Wanneer het plan is uitgevoerd, wordt het

verloop en het resultaat hiervan behandeld op de ondernemingsraad of in de werkgroep (ACLVB, 2009).

Naast de vakbondsafgevaardigden en de ondernemingsraad spelen de diversiteitsconsulenten een belangrijke rol bij het begeleiden van diversiteitsplannen. Ze informeren onder andere de vakbondsvertegenwoordigers over wat een diversiteitsplan inhoudt en ze geven advies hieromtrent. Ze volgen eveneens de diversiteitsplannen op en waken mee over de uitvoering en de kwaliteit van de plannen. Daarnaast trachten ze de afgevaardigden van organisaties waar (nog) geen diversiteitsplan is, er warm voor te maken. Naast het begeleiden van diversiteitsplannen hebben de consulenten nog diverse andere taken. Ze zijn experts in divers personeelsbeleid en beantwoorden daarom vragen die hierop betrekking hebben. Ze voeren ook sensibiliseringscampagnes rond diversiteit en nemen deel aan werkgroepen (ACLVB, 2009).

Het CPBW vervult eveneens een functie met betrekking tot personeelsleden met een beperking. Binnen het CPBW bestaat er namelijk een afdeling van de arbeidsgeneeskundige diensten. De taken van deze diensten worden beschreven in artikel 6 van het Koninklijk besluit van 27 maart 1998. Een van hun opdrachten is een aanpassing van de werkomgeving of aangepaste werkmethodes voorstellen. De geneesheren dienen daarom minstens een keer per jaar de werkposten in de organisatie grondig te onderzoeken. Het CPBW besteedt op die manier aandacht aan aanpassingen aan de werkposten voor personeelsleden met een handicap.

Aangezien de beperkte literatuur over de rol van de vakbondsvertegenwoordigers, de ondernemingsraad en het CPBW bij redelijke aanpassingen, ontstaat er een vermoeden dat deze organen weinig betrokken zijn bij deze materie.

#### 4.4.3.3 Sectoraal niveau

##### 4.4.3.3.1 Omschrijving

Op het vlak van de bedrijfstak heersen de paritaire comités (PC). Deze organen hebben tot doel ondernemingen die een gelijke of verwante activiteit uitoefenen te groeperen en een regelgeving te voorzien die afgestemd is op de arbeidsvoorwaarden. Momenteel bestaan er meer dan 100 PC's (Werk, z.d.). PC's vinden hun oorsprong in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De paritaire comités worden opgericht door de Koning en hebben als opdracht :

- collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten;
- geschillen tussen de werknemers en werkgevers voorkomen of bijleggen;

- hogere of lagere instanties adviseren (regering, Nationale Arbeidsraad, ondernemingsraad);
- opdrachten uitvoeren die hen door de wet zijn toegekend.

Net zoals een CAO kan worden afgesloten op het bedrijfsniveau, is het eveneens mogelijk sectorale CAO's af te sluiten binnen een paritair comité (Werk, z.d.).

#### 4.4.3.3.2 Initiatieven voor werknemers met een handicap

Veel is er niet geweten over de rol van de paritaire comités inzake issues die betrekking hebben op personen met een handicap, zoals onder andere redelijke aanpassingen. Aangezien PC's minder betrokken zijn bij het specifieke praktijkgebeuren en meer bezig zijn met het opstellen van beleidsmaatregelen, zou een beleid van een PC erin kunnen bestaan de actoren van de ondernemingen van de sector te sensibiliseren omtrent aanpassingen op de werkvloer. Een redelijke aanpassing is een recht en het is belangrijk dat de werknemers met een beperking en de werkgevers hiervan op de hoogte zijn. De PC's zouden daarom de vakbondsafgevaardigden op de werkvloer kunnen sensibiliseren aangaande het belang van aanpassingen. Op basis daarvan zouden de vertegenwoordigers op hun beurt relevante informatie kunnen verstrekken aan de werknemers en werkgevers en advies verlenen rond aanpassingen. PC's zouden eveneens CAO's kunnen opstellen die specifiek betrekking hebben op redelijke aanpassingen. Daarnaast zouden paritaire comités kunnen bemiddelen indien er zich een conflict voordoet tussen een werknemer en een werkgever in verband met een aanpassing (GRIP, 2003). Aangezien er nauwelijks literatuur te vinden is omtrent de rol van de paritaire comités in het aanpassingsproces, wordt er vermoed dat zij weinig betrokken zijn bij materies omtrent aanpassingen.

#### 4.4.3.4 Nationaal niveau

##### 4.4.3.4.1 Omschrijving

De Nationale Arbeidsraad (NAR) is het belangrijkste orgaan voor sociale aangelegen op het nationaal niveau. Het vindt zijn oorsprong in de wet van 29 mei 1952. In deze wet is terug te vinden dat het NAR bestaat uit een voorzitter en vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. De belangrijkste bevoegdheid van het NAR bestaat uit een adviserende opdracht aan de regering of het parlement inzake sociale kwesties. Daarnaast dient het NAR advies te geven bij bevoegdheidsgeschillen tussen de verschillende paritaire comités. Het NAR kan tot slot eveneens nationale CAO's sluiten (Werk, z.d.).



#### 4.4.3.4.2 Initiatieven voor werknemers met een handicap

Het NAR heeft enkele CAO's gesloten die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking hebben op personen met een handicap. Er wordt echter vermoed dat er geen specifieke CAO's bestaan uitsluitend voor redelijke aanpassingen.

De CAO nr. 38 van 6 december 1983 gaat over de gelijke behandeling bij het aanwerven en selecteren van werknemers. De focus in deze CAO ligt op diversiteit op de werkvloer, non-discriminatie en een hogere arbeidsmarktparticipatie van kansengroepen, zoals personen met een beperking. In deze CAO komen ook redelijke aanpassingen bij de wervings- en selectieprocedures aan bod. Werkgevers dienen, om gelijke kansen te bevorderen, redelijke aanpassingen te voorzien zodat mensen met een beperking toegang krijgen tot de wervings- en selectieprocedures. De werkgevers moeten geen aanpassingen voorzien indien deze maatregelen zorgen voor een onevenredige belasting voor de organisatie.

Een andere CAO die betrekking kan hebben op werknemers met een handicap is CAO nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk. In deze CAO wordt benadrukt dat telewerk een nieuwe vorm van arbeidsorganisatie is die gestimuleerd dient te worden. Enerzijds bevordert telewerk de flexibiliteit en de kwaliteit van de jobs en anderzijds worden de kansen van personen met een beperking op de arbeidsmarkt vergroot. In sectie 3.3.5 van de literatuurstudie wordt het concept van telewerk eveneens besproken en beschouwd als een redelijke aanpassing.

Op 10 oktober 2008 werd de CAO nr. 95 gesloten in de Raad. Deze CAO handelt over de gelijke behandeling in arbeid en beroep gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Onder deze relatie verstaat men alles wat te maken heeft met de werkgelegenheid, de toegangsvoorwaarden voor arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de regels met betrekking tot het ontslag. Discriminatie op basis van onder andere handicap is verboden.

CAO nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap, vermeldt dat werknemers met een beperking een lager loon kunnen ontvangen dan werknemers zonder een beperking omwille van een mogelijk rendementsverlies. Via CAO nr. 99 probeert de Raad dit te vermijden. Deze overeenkomst heeft dus tot doel de lonen van de werknemers met een handicap te beschermen en gelijkwaardige lonen te garanderen.

## **4.5 Besluit**

Er is momenteel niet veel kennis beschikbaar in de wetenschappelijke literatuur omtrent de rol van de vakbonden bij redelijke aanpassingen. Nochtans kan deze informatie waardevol zijn aangezien de vakbonden, werknemers met een handicap kunnen helpen om onder andere aanpassingen te verkrijgen. Wat betreft de Belgische vakbonden kan er geconcludeerd worden dat de verschillende niveaus eveneens geen/weinig specifieke maatregelen nemen of akkoorden sluiten die rechtstreeks betrekking hebben op redelijke aanpassingen.

## **DEEL 3 : EMPIRISCH ONDERZOEK**

### 1. Inleiding

Tijdens het literatuuronderzoek, dat besproken werd in het tweede deel van deze scriptie, werden verscheidene wetenschappelijke bronnen bestudeerd. Er werd hoofdzakelijk gebruik gemaakt van wetenschappelijke tijdschriften, boeken en bibliografische databanken. In de laatste fase van dit onderzoek wordt de informatie uit de secundaire data getoetst aan de praktijk en wordt er nieuwe kennis verworven over de ervaringen van de vakbonden met betrekking tot redelijke aanpassingen. In het derde hoofdstuk van dit deel worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd en zullen de onderzoeksvragen beantwoord worden. Er wordt echter eerst aangevangen met een bespreking van de gehanteerde methodologie.

### 2. Methodologie

#### **2.1 Onderzoeksdesign**

Als methodologie om primaire data te verzamelen, wordt er in dit onderzoek geopteerd voor een kwalitatieve onderzoeksopzet omdat er interviews worden afgenomen van het vakbondspersoneel om te peilen naar de ervaringen van de vakbonden met betrekking tot redelijke aanpassingen. Er wordt in het kader van dit onderzoek gewerkt met interviews in plaats van enquêtes omwille van drie redenen. Een eerste reden heeft te maken met het feit dat het afnemen van interviews persoonlijker is dan een enquêteonderzoek waardoor de geïnterviewden zich meer verbonden voelen met het onderzoek. Door te werken met interviews kan er bovendien beter gepeild worden naar de ervaringen, motieven, gevoelens en meningen van de geïnterviewden. Het persoonlijk verhaal van de respondenten staat centraal. Een ander en laatste voordeel van een kwalitatieve opzet heeft betrekking op het feit dat interviews een grote flexibiliteit vertonen. Er kan namelijk met interviews dieper worden ingegaan op bepaalde aspecten naargelang het verloop van het gesprek. Op die manier kan op zoek worden gegaan naar onderliggende mechanismen. Nadelen van interviews zijn echter de grote tijdsinvestering, de hoge inspanningen en meer kosten dan een enquêteonderzoek (Sekaran & Bougie, 2012).

Aangezien er weinig kennis beschikbaar is over de rol van de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen, wordt er in deze scriptie geopteerd voor een verkennend onderzoek. Dit type van onderzoek heeft als doel het onderzoeksonderwerp beter te begrijpen en meer inzichten te verwerven rond deze thematiek (Sekaran & Bougie,

2012). In deze studie is het niet zozeer de bedoeling om de kenmerken van de vakbonden te beschrijven of om correlaties of causale verbanden te ontdekken.

Omwille van de geringe wetenschappelijke studies omtrent de ervaringen van de vakbonden met redelijke aanpassingen, is een observationeel onderzoek gewenst waarbij er sprake is van een minimale onderzoekersinterferentie. Dit wil zeggen dat er via de interviews wordt gepoogd informatie te verzamelen, zonder te spreken van een interventie (Sekaran & Bougie, 2012). De bedoeling is namelijk om de geïnterviewden zoveel mogelijk zelf aan het woord te laten en slechts bij te sturen indien dit nodig is. De huidige praktijk wordt enkel geobserveerd en de mogelijke uitkomsten worden dus niet beïnvloed. Het tijdstip waarop er wordt geobserveerd, bepaalt de vorm van het observationeel onderzoek. Aangezien de respondenten in deze studie slechts eenmaal worden bevraagd op een bepaald tijdstip, is er sprake van een cross-sectioneel onderzoek (Sekaran & Bougie, 2012).

De focus in dit onderzoek ligt op de ervaringen van de individuele vakbondspersoneelsleden met betrekking tot redelijke aanpassingen, daarom wordt de informatie verzameld op het micro-niveau. Bijgevolg is de onderzoekseenheid een vakbondspersoneelslid (Sekaran & Bougie, 2012). De populatie en de steekproef, die in de volgende secties aan bod komen, worden bepaald door het niveau van onderzoekseenheden.

## **2.2 Populatie**

Aangezien er in dit onderzoek gepeild wordt naar de visie van de verschillende niveaus binnen de vakbonden op hun rol bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen, omvat de onderzoekspopulatie de volledige groep van personen die werken voor de drie representatieve werknemersorganisaties op alle niveaus in België. De representatieve werknemersorganisaties zijn het ACV, het ABVV en het ACLVB. De niveaus betreffen het nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau. Aangezien er enkel onderzoek wordt gedaan in het eigen land, zal de populatie beperkt worden tot België. Er kan worden aangenomen dat de populatie omvangrijk is maar de exacte populatieomvang is niet gekend.

## **2.3 Steekproef**

Aangezien het vanuit praktisch oogpunt en in termen van kosten, tijd en bereidheid tot medewerking aan het onderzoek onmogelijk is om alle elementen uit de populatie te bevragen, dient er een kwalitatieve steekproef te worden getrokken uit de populatie

(Sekaran & Bougie, 2012). Het is dus geenszins de bedoeling statistische significantie na te streven.

De uiteindelijke steekproef bestaat in totaal uit twaalf personen. De lijst van de bereidwillige deelnemers is terug te vinden in bijlage 1. Meer specifiek bevat de steekproef vijf vakbondsvertegenwoordigers (bedrijfsniveau), drie leden van de paritaire comités (sectoraal niveau) en vier diversiteitsconsulenten (nationaal niveau). Er wordt verondersteld dat de diversiteitsconsulenten actief zijn op het nationaal niveau aangezien zij niet verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid in specifieke bedrijven of sectoren. Het belangrijkste overlegorgaan op het nationale niveau, de Nationale Arbeidsraad, wordt niet bevestigd omdat er geen positieve respons kwam op het verzoek voor een gesprek. De steekproef betreft eveneens vakbondspersoneelsleden uit de drie verschillende representatieve werknemersorganisaties. Van de twaalf bevestigde vakbondspersoneelsleden werken twee personen voor het ACV, twee voor het ABVV en acht voor het ACLVB. De verschillende organen op de verschillende niveaus bij de verschillende vakbonden worden bevestigd omdat het mogelijk is dat de vakbondsvertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten van het ACV, het ABVV en het ACLVB een andere rol spelen in het proces van redelijke aanpassingen of een andere visie hierop hebben.

In dit onderzoek is er sprake van "non-probability sampling" omdat de kans dat een element wordt getrokken uit de populatie voor de steekproef niet gekend is, aangezien de populatieomvang niet geweten is. "Judgment sampling" of een steekproeftrekking op basis van kennis is een specifieke vorm van non-probability sampling en is van toepassing op dit onderzoek omdat verondersteld wordt dat de twaalf gekozen respondenten zich in de meest voordelige positie bevinden om informatie te verschaffen over het onderzoeksonderwerp (Sekaran & Bougie, 2012).

Ondanks dat er in het proces van redelijke aanpassingen verschillende partijen betrokken zijn, zullen er geen interviews plaatsvinden met onder andere werknemers met een handicap, collega's of managementsleden van reguliere ondernemingen omdat de focus in dit onderzoek uitsluitend ligt op de ervaringen van de vakbondspersoneelsleden bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen. Dit komt omdat deze eindverhandeling bijdraagt aan een onderzoek voor het "Steunpunt Gelijke kansenbeleid". Dit is een onderzoeksprogramma van de Vlaamse overheid en heeft als doel het huidige beleid te verbeteren door gelijke kansen te creëren voor iedereen in Vlaanderen. Een onderdeel van dit programma tracht het beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap te bevorderen. Hierdoor wordt er gefocust op de ervaringen van werknemers met een handicap in het bedrijfsleven. Tevens wordt er ook aandacht besteed aan andere actoren

die actief zijn op de arbeidsmarkt, zoals werknemers met een handicap, collega's, managers alsook de vakbonden. In deze eindverhandeling zal het perspectief van deze laatste groep met betrekking tot hun rol bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen bijgevolg onderzocht worden.

## **2.4 Dataverzameling**

In deze scriptie wordt er gewerkt met interviews als methode om primaire data te verzamelen. Alvorens er interviews met vakbondspersoneelsleden kunnen plaatsvinden, dienen zij vooraf gecontacteerd te worden. Dit gebeurde via een gestandaardiseerde email die naar diverse vakbondspersoneelsleden werd verstuurd en waarin het onderzoek en het doel van het interview werden verduidelijkt. Sommige personen waren bereid zelf een interview toe te staan, terwijl anderen mij doorverwezen naar de meest geschikte persoon binnen de organisatie. Op deze manier heeft de steekproef zich gevormd. Uiteindelijk werden er interviews afgenomen met twaalf vakbondspersoneelsleden. Er vonden face-to-face interviews plaats met tien personen. De overige twee vakbondspersoneelsleden opteerden beide voor een telefonisch onderhoud in plaats van een face-to-face interview omwille van een drukke agenda.

Bovendien werden er enerzijds drie individuele interviews afgenomen van de vakbondspersoneelsleden en anderzijds werden er vier mini-focusgroepen gehouden bestaande uit twee à drie respondenten. De mini-focusgroepen hebben tot doel de vakbondspersoneelsleden te laten discussiëren over een bepaald topic, namelijk redelijke aanpassingen, in de hoop dat dit vruchtbare resultaten oplevert (Sekaran & Bougie, 2012). De discussie kan leiden tot een bevestiging/nuancering/verwerping van de diverse interpretaties en ervaringen van de verschillende vakbondspersoneelsleden. Deze informatie kan waardevol zijn om ongekende redenen te achterhalen en kennis te vergaren over het onderzoeksonderwerp van redelijke aanpassingen.

Na het vastleggen van de interviews, werd er overgegaan tot het opstellen van de vragenlijsten. In dit onderzoek wordt er geopteerd voor het principe van semigestructureerde interviews. Dit wil zeggen dat er op voorhand een interviewleidraad wordt opgesteld maar dat er tijdens het gesprek vooral wordt ingespeeld op de antwoorden van de respondenten om op die manier nieuwe dingen te weten te komen en om meer inzicht te bekomen in het onderzoeksonderwerp. Daarom is het noodzakelijk de vragen voldoende open te formuleren zodat de geïnterviewden de richting van het antwoord zelf kunnen bepalen waardoor er op bepaalde aspecten dieper kan worden ingegaan. Afhankelijk van de antwoorden van de respondenten op de open vragen,

kunnen er meer specifieke vragen gesteld worden over bepaalds topics. De gehanteerde techniek om van open naar specifiekere vragen te gaan, wordt "funneling" genoemd (Sekaran & Bougie, 2012).

In bijlage 2 zijn de vragenlijsten terug te vinden. Aangezien er in dit onderzoek drie partijen worden bevraagd (vakbondsvertegenwoordigers, leden van de paritaire comités en diversiteitsconsulenten) zijn er drie verschillende vragenlijsten nodig. Uiteraard is het algemene thema van de vragenlijsten, namelijk de centrale onderzoeksvraag, in de drie vragenlijsten hetzelfde. Aangezien de onderzoeksvragen vertaald worden naar de vragenlijsten, hebben de interviewvragen betrekking op de verschillende deelvragen van het onderzoek. De antwoorden op de interviewvragen moeten met andere woorden een antwoord bieden op de verschillende deelvragen. In de vragenlijsten worden er drie soorten vragen gehanteerd. Ten eerste zijn er de openingsvragen. Dit zijn eerder neutrale, werkgerelateerde vragen die tot doel hebben het gesprek op gang te brengen en de bevragee op zijn gemak te stellen. In het middenstuk van de vragenlijsten zijn in-depte vragen terug te vinden die betrekking hebben op de verschillende deelvragen. Tot slot zijn er de afsluitende vragen waarbij er onder andere aan de respondenten de mogelijkheid wordt gegeven om bepaalde zaken te bespreken die (nog) niet aan bod kwamen. De deelaspecten die onder de hoofdvragen in de vragenlijsten staan opgesomd, worden enkel voorgelegd aan de respondenten indien ze een weinigzeggend antwoord geven op de gestelde hoofdvraag.

Om te voorkomen dat er een vertekening of een vooringenomenheid in de informatie van de interviews zou opduiken, wordt er tijdens de interviews specifiek op een aantal zaken gelet. Door over de nodige vakkennis te beschikken en bovendien enthousiast, gedreven en professioneel te zijn tijdens het gesprek, wordt er vertrouwen gecreëerd bij de respondenten waardoor ze meer geneigd zijn eerlijke informatie te geven. Een andere manier om de kans op oneerlijke antwoorden te verkleinen is door te vragen naar specifieke praktijkvoorbeelden indien de respondent een onduidelijk antwoord geeft. Tenslotte wordt er aan de respondenten vooraf duidelijk gemaakt dat alle persoonlijke informatie wordt geanonimiseerd. Op die manier dienen de respondenten zich geen zorgen te maken over de zaken die ze vertellen en kunnen ze op een vrije manier informatie uitwisselen (Sekaran & Bougie, 2012).

Tijdens het interview worden er notities genomen van de relevante antwoorden van de respondenten. Het gesprek wordt eveneens, in samenspraak met de geïnterviewde, opgenomen via een opnamerecorder. Nadien worden de interviews uitgeschreven zodat

de antwoorden van de respondenten geanalyseerd kunnen worden. De data-analysemethode wordt in de volgende sectie besproken.

## **2.5 Data-analyse**

Aangezien er weinig geweten is over de rol van de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen, wordt er in dit onderzoek geopteerd voor de "grounded theory" techniek, die in 1967 ontwikkeld werd door Glaser en Strauss. Er wordt gewerkt met deze onderzoeksmethode omwille van de praktische efficiëntie. De grounded theory maakt het mogelijk een theorie te ontwikkelen omtrent het onderzoeksonderwerp op basis van de informatie bekomen uit de interviews. De eerste stap betreft het uitschrijven en afprinten van alle interviews. Nadien worden de teksten doorgenomen en wordt aan elk relevant stukje tekst een bijbehorende naam/code toegekend. Alle fragmenten die over hetzelfde thema gaan, krijgen dezelfde code toegekend. Vervolgens worden alle antwoorden met dezelfde code gegroepeerd en geïnterpreteerd. In dit onderzoek worden de antwoorden handmatig geanalyseerd maar het coderen kan eveneens gebeuren via computerprogramma's.

De interviews worden volledig anoniem verwerkt door gebruik te maken van pseudoniemen bij het presenteren van de resultaten bekomen uit de interviews. In de volgende sectie worden de respondenten dus voorgesteld als vakbondsvertegenwoordiger A tot E, lid van het paritair comité A tot C en diversiteitsconsulent A tot D.

## **3. Onderzoekresultaten**

### **3.1 Verantwoordelijkheden**

#### **3.1.1 Vakbondsvertegenwoordigers**

Uit de interviews met de vakbondsvertegenwoordigers blijkt dat ze zich hoofdzakelijk bezighouden met personeelszaken door het personeel te vertegenwoordigen en met het beantwoorden van vragen van de leden. De vertegenwoordigers verdedigen eveneens de rechten van personen met een arbeidshandicap en komen bijgevolg af en toe in contact met materies die betrekking hebben op werknemers met een handicap.

Zo blijkt bijvoorbeeld uit de interviews dat alle bevraagde vertegenwoordigers betrokken zijn bij de quotummaatregel voor personen met een beperking. Deze maatregel houdt in dat publieke ondernemingen op vrijwillige basis een bepaald percentage van werknemers met een handicap in dienst trachten te nemen. Het streefcijfer van de Vlaamse overheid



bedraagt 4% maar er zijn geen sancties aan verbonden voor de organisaties indien zij hier geen rekening mee houden. De stand van zaken met betrekking tot dit quotum wordt besproken met de vertegenwoordigers tijdens speciale vergaderingen. De vertegenwoordigers worden dan op de hoogte gebracht van het percentage van personen met een arbeidshandicap in de organisatie en op basis daarvan worden er manieren bedacht om dit percentage indien nodig bij te sturen. Ondanks dat de organisaties waarin de vertegenwoordigers werkzaam zijn het opgelegde percentage trachten te behalen, wordt dit quotum momenteel (nog) niet bereikt in deze organisaties. Desondanks zijn de vijf vertegenwoordigers uit drie verschillende bedrijven van mening dat hun organisaties het in vergelijking met andere instellingen goed doen wat betreft de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap. Een mogelijke manier om het percentage van personen met een arbeidshandicap in de organisatie op te krikken wordt door vertegenwoordiger E als volgt uitgelegd : "We zijn een paar jaar geleden begonnen met afgeschermd selecties omdat we dat quotum niet halen". Afgeschermd selecties zijn selectieprocedures waar enkel personen met een handicap aan kunnen deelnemen en bieden dus de mogelijkheid om de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in de organisatie te verhogen.

### **3.1.2 Leden van de paritaire comités**

De leden van de paritaire comités zijn bevoegd voor zaken die betrekking hebben op bepaalde sectoren. De drie bevroegde leden geven aan dat ze op het sectoraal niveau weinig in contact komen met materies omtrent werknemers met een handicap. Lid van het paritair comité C haalt aan dat hij hier slechts sporadisch mee in aanraking komt. Het gaat dan hoofdzakelijk over arbeidszorg, de VOP en de arbeidsongevallenwetgeving. Werkgerelateerde maatregelen voor personen met een handicap komen volgens de leden van de paritaire comités weinig aan bod op het sectoraal niveau. Lid van het paritair comité A zegt hieromtrent het volgende : "Ik denk dat het tewerkstellen of het hertewerkstellen van gehandicapten sowieso een uitdaging is". Hiermee bedoelt hij dat het een uitdaging is om meer mensen met een handicap (her)tewerk te stellen enerzijds omdat men op het sectoraal niveau hier weinig oog voor heeft en anderzijds omdat het geen makkelijke materie betreft. Indien er op het sectoraal niveau stappen zouden worden ondernomen omtrent het tewerkstellen van personen met een handicap dient er rekening te worden gehouden met het feit dat sommige jobs niet geschikt zijn voor personen met een handicap terwijl andere jobs zich uitstekend ontlenen voor personen met een handicap. Eveneens het hertewerkstellen van mensen die perfect functioneren en plots een handicap krijgen, is zeer moeilijk. Een reden voor de beperkte tussenkomst van de leden bij materies omtrent werknemers met een handicap heeft volgens lid C te

maken met het feit dat er in België geen verplichte quota's zijn en dat er geen dwingende wetgeving bestaat om al dan niet mensen met een handicap aan te werven. "Het hangt allemaal af van de "goodwill" van de werkgever", aldus lid C.

### **3.1.3 Diversiteitsconsulenten**

De diversiteitsconsulenten zijn over het algemeen vooral bezig met alles wat met het arbeidsmarktbeleid en de sociale economie te maken heeft. Ze hechten belang aan de kansengroepen, zoals onder andere personen met een handicap.

Langs de ene kant bestaat een taak van de diversiteitsconsulenten uit het opleiden, het sensibiliseren en het ondersteunen van de vertegenwoordigers rond alles wat met diversiteit en de tewerkstelling van kansengroepen te maken heeft. Volgens consulente D is dit onder andere van belang zodat de vertegenwoordigers beter gewapend zijn, moesten zij vragen krijgen van personen op de werkvloer. De consulenten kunnen bijvoorbeeld advies geven aan de vertegenwoordigers over de diversiteitsplannen. Deze plannen worden toegelicht in sectie 2.2 van het onderzoeksplan en in sectie 4.4.3.2.2 van de literatuurstudie. Consulente B vermeldt dat personen met een beperking een prioritaire doelgroep zijn in het kader van de diversiteitsplannen. Langs de andere kant kunnen vertegenwoordigers eveneens met hun vragen terecht bij de consulenten. De consulenten kunnen hen dan informatie verschaffen, bepaalde zaken suggereren en de mogelijkheden weergeven.

Een initiatief waar de diversiteitsconsulenten actief aan participeren is de DUOdag. Dit jaar bestaat de DUOdag vijf jaar. Op deze dag kunnen personen met een handicap stage lopen in een organisatie. Zodoende kunnen ze proeven van het leven op de werkvloer. De consulenten trachten de vertegenwoordigers op de werkvloer in de bedrijven aan te moedigen om de werkgevers te overtuigen om een persoon met een arbeidshandicap te laten meedraaien voor een dag. Het initiatief van de DUOdag werkt volgens consulente D dubbel. Zij verwoordt dit als volgt : "Zowel de persoon met een arbeidshandicap kan tot de vaststelling komen dat wat hij/zij wilt iets te hoog gegrepen is of dat er iets moet worden aangepast. Ook de collega's kunnen tot de vaststelling komen dat iemand met een arbeidshandicap niet per se iemand in een rolstoel of een dove of een blinde is". De DUOdag kan dus voor de werknemers met een handicap, de leidinggevenden en de collega's nieuwe inzichten naar boven brengen.

De bevroegde consulenten geven aan af en toe in aanraking te komen met zaken die betrekking hebben op personen met een handicap. Dit is dan enkel theoretisch en op het

beleidsniveau en niet in de praktijk. Consulent B zegt hierover : "In de praktijk is het niet zo dat ik hier op mijn bureau mensen met een beperking krijg en dat ik hen zou gaan toeleiden naar een bepaalde job". De vertegenwoordigers daarentegen komen in de praktijk wel in contact met personen met een handicap.

### **3.1.4 Besluit**

Uit de interviews met de vertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten blijkt dat ze over het algemeen niet veel in contact komen met materies die betrekking hebben op werknemers met een handicap. Wanneer de leden en de consulenten toch met deze materie in aanraking komen, is dit enkel op het beleidsniveau en niet in de praktijk. Bij de vertegenwoordigers is dit net omgekeerd. Er wordt echter wel vermoed dat de vertegenwoordigers meer in aanraking komen met kwesties omtrent werknemers met een beperking dan de leden en de consulenten.

## **3.2 Voorbeelden van redelijke aanpassingen**

Om een gestructureerd antwoord te kunnen geven op de vraag hoe de vertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten redelijke aanpassingen definiëren, wordt er een tabel opgesteld. Deze tabel is gebaseerd op de negen soorten van redelijke aanpassingen die besproken worden in sectie 3.3 van de literatuurstudie. In de tabel wordt er met een "X" aangegeven welke soorten van aanpassingen de drie bevraagde partijen tijdens de interviews aanhalen. Uit de tabel kan worden afgeleid dat de vertegenwoordigers verschillende voorbeelden van aanpassingen kunnen geven en dat ze zich niet beperken tot een beschrijving van louter materiële aanpassingen aangezien ze ook niet-materiële aanpassingen aanhalen. De leden van de paritaire comités vermelden enkel telewerk als een voorbeeld van een redelijke aanpassing. De consulenten halen zowel een materiële als een niet-materiële aanpassing aan. Over het algemeen kan er geconcludeerd worden dat de drie partijen een redelijk nauwe definitie hanteren van redelijke aanpassingen aangezien ze niet zo veel voorbeelden van aanpassingen kunnen geven en toch vaak materiële aanpassingen vermelden. Uit de tabel kan tevens worden afgeleid dat de vertegenwoordigers de meeste voorbeelden kunnen geven en, in vergelijking met de andere twee partijen, de minst nauwe visie op aanpassingen hebben.

Soorten redelijke aanpassingen	Vakbondsvertegenwoordigers	Leden van de paritaire comités	Diversiteitsconsulenten
Materiaal aanpassen			
Duidelijke instructies			
Materiële verandering van de werkplaats	X (werknemers met mobiliteitsproblemen kunnen werken op het gelijkvloers) X (er hangt een "evacuation chair" op de verdieping waar de persoon met een handicap werkt) X (het gebouw is volledig toegankelijk voor bezoekers en personeelsleden met een handicap)		X (aanpassing van de arbeidspost)
Reorganisatie van de taken			
Thuiswerk	X	X	
Aangepaste uurroosters	X (aanpassing van de arbeidsuren)		
Beleidsverandering			
Verschaffen van een nieuwe betrekking	X (een andere opdracht geven aan werknemers die een arbeidshandicap krijgen gedurende hun loopbaan) X (werknemers met een verstandelijke beperking laten werken in de tuinen en groene domeinen waarover de organisatie beschikt als ze niet in staat zijn uitvoerend en administratief werk te verrichten)		
Hulp en begeleiding			X (een tolk voor dove personen zodat zij hun werk makkelijker kunnen uitvoeren)

**Tabel 1 : Voorbeelden van redelijke aanpassingen volgens de drie bevraagde partijen**

### 3.3 Werknemers met een handicap

#### 3.3.1 Vakbondsvertegenwoordigers

Uit de interviews met de vijf vakbondsvertegenwoordigers blijkt dat er een tweetal mogelijkheden bestaan waarop redelijke aanpassingen in de organisaties tot stand kunnen komen. Een aanpassing kan plaatsvinden zonder of met tussenkomst van de vakbondsafgevaardigden.

Eenzijds kan de werknemer met een handicap onmiddellijk het diensthoofd aanspreken indien hij/zij nood heeft aan een bepaalde aanpassing. Er wordt dan intern, binnen de dienst, gekeken naar de mogelijkheden. Het is uiteraard vanzelfsprekend dat wanneer de problemen met betrekking tot redelijke aanpassingen in de dienst zelf worden opgelost, dat de vakbondsvertegenwoordigers niet dienen tussen te komen waardoor zij in dit geval een minder belangrijke rol spelen in het aanpassingsproces.

Redelijke aanpassingen kunnen anderzijds ook tot stand komen door de tussenkomst van de vakbondsvertegenwoordigers. Een van hun functies is namelijk problemen van de personeelsleden op te lossen en rekening te houden met de individuele noden van hen. De vertegenwoordigers moeten dus kenbaar maken aan hun leden dat wanneer er zich onder andere problemen op de werkvloer voordoen, de personeelsleden hen kunnen aanspreken hieromtrent. Op die manier wordt er getracht het desbetreffende probleem op te lossen. Een duidelijke communicatie van de vertegenwoordigers naar de leden is dus van belang. Wanneer de werknemers hiervan op de hoogte zijn, kunnen zij met specifieke vragen terecht bij de vertegenwoordigers. Vakbondsvertegenwoordiger C vertelt hoe hij omgaat met de noden van de werknemers : "Zijn er specifieke vragen vanuit de leden, dan trachten wij die noden bekend te maken bij onze personeelsdienst en te zien wat er eventueel aan kan gebeuren". De directie wordt dus op de hoogte gebracht van de noden van de werknemers via de vertegenwoordigers. Dit geldt ook voor leden met een handicap die nood hebben aan redelijke aanpassingen. De vertegenwoordigers kunnen bijgevolg beschouwd worden als tussenschakels.

De vakbondsvertegenwoordigers worden bijgevolg niet standaard betrokken in het aanpassingsproces. Zij spelen enkel een rol bij redelijke aanpassingen indien zij hieromtrent worden aangesproken door de leden met een handicap. Vertegenwoordiger C verduidelijkt dit met de volgende uitspraak : "Wij komen enkel tussen als we de vraag daaromtrent krijgen". Vertegenwoordigers B en C geven aan dat ze liever niet standaard betrokken worden in het aanpassingsproces omdat zij dit niet nodig achten. Ze zien namelijk dat de leidinggevenden veelal rekening houden met de verzoeken van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen.

De vertegenwoordigers B en C geven tenslotte aan dat de samenwerking met de werknemers met een beperking in het verleden altijd vlot verlopen is. Ze hebben met andere woorden een goede relatie met de werknemers met een handicap.

### **3.3.2 Leden van de paritaire comités**

De leden van de paritaire comités komen, in tegenstelling tot de vertegenwoordigers op het bedrijfsniveau, niet rechtstreeks in contact met werknemers met een handicap die nood hebben aan redelijke aanpassingen. Zij spelen bijgevolg niet direct in op de noden van de werknemers. Dit gebeurt eerder indirect via vormingsinstellingen. Deze instellingen zijn gespecialiseerd in materies die betrekking hebben op personen met een handicap. In de Raden van Bestuur van deze instellingen zitten de vakbonden en de werkgeversorganisaties. Op die manier kunnen onder andere de leden van de paritaire comités vragen in verband met redelijke aanpassingen doorspelen naar de instellingen. Deze instellingen beschikken immers over de nodige informatie en vakkennis en trachten zo onder andere vragen die betrekking hebben op aanpassingen te beantwoorden en indien nodig mogelijke oplossingen hiervoor te zoeken.

### **3.3.3 Diversiteitsconsulenten**

Aangezien de diversiteitsconsulenten niet direct in contact staan met de werknemers met een handicap, spelen zij, net zoals de leden van de paritaire comités, niet rechtstreeks in op de noden van de werknemers voor aanpassingen. Ze doen dit wel onrechtstreeks door de vertegenwoordigers te helpen bij materies inzake redelijke aanpassingen. Langs de ene kant kunnen de vertegenwoordigers terecht bij de consulenten indien zij vragen hebben omtrent de aanpassingen op de werkvloer. In dat geval gaat de informatie van beneden naar boven. Langs de andere kant kunnen de consulenten de vertegenwoordigers uit eigen beweging informeren omtrent de aanpassingen. Dan gaat de informatie de omgekeerde richting uit. Op die manier beschikken de vertegenwoordigers over de nodige kennis en kunnen ze op een directe manier de noden van de werknemers voor aanpassingen bevredigen. De consulenten kunnen de vertegenwoordigers eveneens doorverwijzen naar bepaalde instanties die gespecialiseerd zijn in materies die betrekking hebben op personen met een handicap, zoals redelijke aanpassingen. Consulent B geeft twee voorbeelden van zulke instanties : "In West-Vlaanderen werken we heel nauw samen met het Jobcentrum en in Gent met het UCBO (Universitair Centrum voor Begeleiding en Opleiding)". Deze instanties bezitten meer expertise omtrent de aanpassingen dan de consulenten.

### **3.3.4 Besluit**

De vakbondsvertegenwoordigers worden niet standaard betrokken in het aanpassingsproces. Er is hierin geen vaste rol weggelegd voor de vertegenwoordigers. Ze

intervenieren enkel indien de leden met een handicap hen specifiek hierom verzoeken. Ze spelen bijgevolg een minder proactieve rol ten aanzien van de implementatie van redelijke aanpassingen. Indien de werknemers hen vragen om tussen te komen, trachten zij de noden van de werknemers met een handicap te bevredigen door overleg te voeren met het management omtrent de aanpassingen. Deze rol van de vertegenwoordigers wordt eveneens aangehaald in sectie 4.3.2 van de literatuurstudie. In deze sectie wordt namelijk vermeld dat de vakbondsvertegenwoordigers kunnen meekomen naar de vergaderingen met de leidinggevenden waarin onderhandeld wordt over de aanpassingen. De leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten zijn, in tegenstelling tot de vertegenwoordigers, actief op het beleidsniveau waardoor ze niet rechtstreeks in contact staan met de werknemers met een handicap. Ze spelen bijgevolg enkel op een indirecte manier in op de noden van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. Enerzijds doen de leden dit via de vormingsinstellingen en anderzijds spelen de consulenten in op de noden door vragen van de vertegenwoordigers te beantwoorden en door hen uit eigen beweging te informeren omtrent de aanpassingen. De consulenten kunnen de vertegenwoordigers eveneens doorverwijzen naar instanties die gespecialiseerd zijn in materies die onder andere betrekking hebben op redelijke aanpassingen, zoals het Jobcentrum en het UCBO. Er kan geconcludeerd worden dat de vertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten op een andere manier omgaan met de noden van de werknemers voor aanpassingen. Dit is het antwoord op de eerste deelvraag.

### **3.4 Leidinggevenden**

#### **3.4.1 Vakbondsvertegenwoordigers**

Zoals reeds aangehaald, kunnen de diensthoofden direct aangesproken worden door de werknemers met een handicap in verband met redelijke aanpassingen. In deze gevallen vindt er geen tussenkomst van de vertegenwoordigers plaats waardoor zij ook geen rol spelen in de onderhandelingen met de leidinggevenden.

Sommige werknemers met een beperking die aangesloten zijn bij een vakbond, doen echter wel een beroep op de vakbondsvertegenwoordigers om hun individuele noden kenbaar te maken. De vertegenwoordigers vormen dan een tussenschakel tussen de werkvloer en de directie en voeren in dat geval overleg met de directie omtrent de aanpassingen. Tijdens het overleg wordt er onder andere nagegaan of de aanpassingen financieel haalbaar zijn en worden eveneens de verschillende mogelijkheden afgewogen. De vertegenwoordigers trachten tijdens de onderhandelingen redelijke aanpassingen te verkrijgen op de werkplaats voor de werknemers met een beperking. Dit is de

voornaamste rol die de vertegenwoordigers spelen in de onderhandelingen met de leidinggevenden omtrent redelijke aanpassingen.

Er is eensgezindheid tussen de bevraagde vertegenwoordigers over het feit dat de werkgevers meestal, met of zonder tussenkomst van de vertegenwoordigers, rekening houden met het verzoek van de werknemers om aanpassingen op de werkvloer te implementeren. Het feit dat redelijke aanpassingen veelal geïmplementeerd worden, zou volgens vertegenwoordiger A te wijten kunnen zijn aan het feit dat het management van bepaalde instellingen normen van het "International Organization for Standardization" (ISO) tracht te behalen. Indien een onderneming voldoet aan bepaalde standaarden die worden uitgedrukt in ISO-normen, kan een onderneming een ISO-certificaat bekomen. Dit certificaat toont aan de buitenwereld dat een onderneming voldoet aan alle eisen van een specifieke norm, wat de reputatie van de onderneming ten goede komt. Om te voldoen aan bepaalde ISO-normen dient het management aanpassingen te doen op de werkvloer. Vertegenwoordiger A illustreert dit aan de hand van een voorbeeld : "Bijvoorbeeld dat de kantoren volledig worden aangepast aan werknemers in een rolstoel of dat er zelfs nieuwe toestellen komen die zo gemaakt zijn zodat mensen met een beperking zelfstandig daarop kunnen werken". Vertegenwoordiger A vermeldt tijdens het interview eveneens dat de voorziening van redelijke aanpassingen afhankelijk is van manager tot manager. De volgende uitspraak verduidelijkt dit : "Als een manager bijvoorbeeld zelf een handicap heeft, dan behandelt die zijn personeel totaal anders, die is menselijker. In tegenstelling tot de "veramerikanisering" van de managers, die willen geen werknemers met een handicap aannemen of aanpassingen voorzien".

### **3.4.2 Leden van de paritaire comités**

Met betrekking tot de leidinggevenden blijkt uit de interviews dat de leden van de paritaire comités geen rol spelen in de onderhandelingen aangezien ze niet onderhandelen met de directie omtrent redelijke aanpassingen. Dat gebeurt namelijk uitsluitend door de vertegenwoordigers op het bedrijfsniveau. Verder haalt lid van het paritair comité A aan dat hij de indruk heeft dat leidinggevenden veelal de misvatting hebben dat werknemers met een handicap duur en niet productief zijn. Werkgevers hebben dus vaak een foutief beeld van personen met een handicap. Door de foute beeldvorming zijn de werkgevers minder bereid om personen met een handicap aan te werven en overwegen ze minder snel aanpassingen op de werkvloer om werknemers met een handicap te integreren in het bedrijfsleven. De implementatie van redelijke aanpassingen verschilt naargelang de omvang van de onderneming. KMO's zijn over het algemeen minder geneigd aanpassingen te voorzien voor werknemers met een handicap,



dit in tegenstelling tot grote gestructureerde bedrijven. Nochtans is het volgens lid A belangrijk dat alle werkgevers kijken naar de competenties van personen met een handicap. Lid A verwoordt dit als volgt : "Je moet ook kijken naar de capaciteiten en gehandicapten hebben zeker ook capaciteiten. Je moet niet louter kijken naar de fysieke paraatheid". Er is bijgevolg een correcte beeldvorming nodig zodat de werkgevers bereid zijn om personen met een handicap aan te werven en om aanpassingen te voorzien. Dit kan volgens lid A enkel bereikt worden door te focussen op de capaciteiten van de personen.

### **3.4.3 Diversiteitsconsulenten**

Uit de interviews met de diversiteitsconsulenten blijkt dat zij niet onderhandelen met de leidinggevenden omtrent redelijke aanpassingen. Zij spelen dus, net zoals de leden van de paritaire comités, geen rol in de onderhandelingen. Met betrekking tot de leidinggevenden haalt consulent A tevens aan dat het opvallend is dat de werkgever over het algemeen meer open staat om redelijke aanpassingen te voorzien voor een werknemer die tijdens zijn/haar loopbaan een arbeidsongeval krijgt waardoor hij/zij een handicap oploopt. Dit in tegenstelling tot iemand met een handicap die komt solliciteren voor een job in de onderneming. Dit komt omdat de leidinggevenden de werknemer die plots een handicap krijgt reeds voor een bepaalde periode kennen en hier een band mee hebben. Natuurlijk trachten de consulenten via de vertegenwoordigers de werkgevers te overtuigen ook aanpassingen te voorzien voor nieuwe werknemers met een beperking. De werkgevers moeten er natuurlijk wel voor open staan om redelijke aanpassingen te verschaffen. Consulent B zegt hierover : "Wij kunnen er wel voor pleiten en het aanhalen maar als de werkgever nee zegt, is het nee". De consulenten beslissen niet wat er in een bedrijf gebeurt. Uiteraard trachten de consulenten de werkgevers, via de vertegenwoordigers, wel te overtuigen om aanpassingen te voorzien door hen onder andere te wijzen op de Vlaamse beleidsmaatregel waarbij er een tegemoetkoming in de kosten van de aanpassingen wordt voorzien. Nochtans heeft consulent B ondervonden dat veel werkgevers niet op de hoogte zijn van de deze maatregel. De consulenten trachten daarom, via de vertegenwoordigers, de werkgevers te sensibiliseren omtrent deze maatregel.

### **3.4.4 Besluit**

Er kan geconcludeerd worden dat de vertegenwoordigers overleg kunnen voeren met de leidinggevenden over de aanpassingen. De vertegenwoordigers trachten via het overleg aanpassingen te bekomen voor de werknemers met een beperking. Dit komt overeen met de theorie in sectie 4.3.2 van de literatuurstudie. Tijdens het overleg wordt er onder

andere nagegaan of de aanpassingen financieel haalbaar zijn en worden eveneens de verschillende mogelijkheden afgewogen. In tegenstelling tot de vertegenwoordigers onderhandelen de leden van de paritaire comités en de consultants niet met de leidinggevenden waardoor ze geen rol spelen in het overleg. Het zijn dus enkel de vertegenwoordigers die een rol vervullen aangezien ze in sommige gevallen overleg voeren met de leidinggevenden om aanpassingen te bekomen voor de werknemers. De tweede deelvraag wordt hierdoor beantwoord.

### **3.5 Collega's van de werknemers met een handicap**

#### **3.5.1 Vakbondsvertegenwoordigers**

In het geval dat de werknemers met een beperking de vertegenwoordigers aanspreken om hun persoonlijke behoeften kenbaar te maken, zoals de nood aan redelijke aanpassingen, dan voeren de vertegenwoordigers overleg met de directie. De vertegenwoordigers A, B en C halen aan dat de collega's niet betrokken worden in dit overleg omdat een redelijke aanpassing een specifieke nood is van een individuele werknemer. Vertegenwoordiger C voegt hier echter aan toe dat ondanks het feit dat de collega's niet betrokken worden bij het overleg, zij toch een rol kunnen spelen bij het verkrijgen van redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap. Dit blijkt uit de volgende uitspraak van vertegenwoordiger C : "De collega's helpen soms met die persoon omdat die zien dat er daar bepaalde noden op de werkvloer zijn". Vervolgens lichten de collega's de vertegenwoordigers in over het feit dat bepaalde personen nood hebben aan aanpassingen op de werkvloer.

Een ander belangrijk element dat naar voor is gekomen in de gesprekken met de vertegenwoordigers A, B en C is dat de collega's van de persoon met een handicap op tijd geïnformeerd dienen te worden door de teamleiders wanneer de werknemers met een handicap redelijke aanpassingen krijgen. Vertegenwoordiger B haalt aan dat dit zeker van toepassing is wanneer : "Mensen na een langdurige ziekte terugkomen en dat de arbeidspost dan moet worden aangepast". De teamleiders moeten de collega's uitleggen waarom een bepaalde persoon recht heeft op een aanpassing en waarom de andere collega's hier niet voor in aanmerking komen. Op die manier weten de collega's de achterliggende redenen en hebben ze meer begrip voor de situatie. Wanneer de teamleiders de collega's niet sensibiliseren over de behoeften van de werknemers met een handicap, kunnen er discussies en conflicten tussen het personeel ontstaan waardoor de collega's ongunstig kunnen reageren op de aanpassingen. Vertegenwoordiger C vertelt dat deze vorm van conflicten zich reeds in de praktijk heeft voorgedaan tussen de collega's zonder een handicap en de persoon met een handicap die een aanpassing krijgt.

De mate waarin de collega's geïnformeerd worden, bepaalt bijgevolg hoe de collega's reageren op de voorziening van aanpassingen voor werknemers met een handicap.

Een ander soort conflict dat zich kan voordoen tussen deze twee partijen is wanneer een werknemer die aanpassingen krijgt, misbruik maakt van de situatie. Dat kan het geval zijn wanneer deze werknemer te veel of te grote aanpassingen eist van de werkgever. De vertegenwoordigers B en C lossen dit intern conflict op door op te treden als sociale bemiddelaars tussen de collega's zonder een handicap en de persoon met een handicap die misbruik maakt van de situatie. Ze trachten deze laatste duidelijk te maken dat deze tevreden mag zijn met wat hij/zij krijgt en dat de persoon in termen van redelijkheid niet meer mag verwachten van de werkgever.

### **3.5.2 Leden van de paritaire comités**

Omtrent de collega's vermeldt lid C dat er over het algemeen weinig contact is tussen de werknemers met en zonder een beperking. Hierdoor weten de collega's vaak niet goed hoe ze moeten omgaan of samenwerken met werknemers met een handicap. Door in contact te komen met personen met een handicap kan de mentaliteit van de collega's veranderen. Specifiek met betrekking tot redelijke aanpassingen zegt lid C dat het belangrijk is dat de leidinggevenden uitleggen aan de collega's waarom bepaalde personen in de organisatie aanpassingen krijgen. "Want anders vragen de collega's zich af waarom ze bijvoorbeeld meer moeten doen dan hun collega met een handicap", aldus lid C. Hoe de collega's over het algemeen reageren wanneer er redelijke aanpassingen worden voorzien voor bepaalde personen is dus afhankelijk van de mate waarin zij hier op voorhand over geïnformeerd worden.

### **3.5.3 Diversiteitsconsulenten**

Met betrekking tot de collega's blijkt uit het interview met consulent A dat, naast de leidinggevenden, ook de collega's redelijke aanpassingen sneller aanvaarden voor een werknemer die tijdens zijn/haar loopbaan een arbeidsongeval krijgt, dan wanneer er aanpassingen worden voorzien voor een nieuwe werknemer met een handicap. Dit komt omdat mensen zich makkelijker kunnen inleven in de situatie van de werknemer die plots een arbeidsongeval krijgt aangezien dat iedereen kan overkomen. De collega's reageren dus positiever wanneer er aanpassingen worden voorzien voor de huidige werknemers. Daarnaast is het volgens consulente D van belang dat de leidinggevenden de collega's begeleiden wanneer er aanpassingen voor een werknemer geïmplementeerd worden zodat de collega's weten hoe ze moeten omgaan met het feit dat een bepaalde werknemer een aanpassing krijgt. "Deze begeleiding is nodig maar men ziet dit vaak

over het hoofd”, aldus consulente D. De mate van begeleiding heeft dus ook een invloed op de manier waarop de collega’s reageren op aanpassingen voor werknemers met een handicap. Indien de collega’s met andere woorden voldoende begeleiding krijgen van de werkgevers, zullen ze over het algemeen positiever reageren op de aanpassingen.

### **3.5.4 Besluit**

Uit sectie 2.2 van het onderzoeksplan blijkt dat er een belangrijke rol is weggelegd voor de collega’s in het aanpassingsproces. Nochtans tonen de interviews met de vertegenwoordigers aan dat de collega’s van de werknemers met een handicap hier weinig in betrokken worden. Ze spelen bijvoorbeeld geen rol in het overleg met de leidinggevenden omtrent de aanpassingen. Ze kunnen wel de vertegenwoordigers inlichten wanneer ze merken dat een werknemer met een handicap nood heeft aan bepaalde aanpassingen op de werkvloer. Aangezien de literatuur aantoont dat het van belang is dat de collega’s worden betrokken in het aanpassingsproces, zouden de vertegenwoordigers de collega’s meer bewust kunnen maken van hun rol hierin om weerstanden te vermijden. De manier waarop de collega’s reageren op de aanpassingen zou dus kunnen afhangen van de mate waarin zij geïnformeerd worden door de vertegenwoordigers. De vertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de consultants halen vervolgens aan dat het van belang is dat de leidinggevenden de collega’s informeren omtrent de aanpassingen om interne conflicten en afgunstige houdingen te vermijden. De mate waarin de collega’s geïnformeerd zijn door de leidinggevenden, bepaalt bijgevolg hoe de collega’s reageren op de voorziening van aanpassingen voor werknemers met een handicap. Het is eveneens zo dat de collega’s over het algemeen positiever reageren op de aanpassingen wanneer een huidige werknemer aanpassingen krijgt dan wanneer er aanpassingen worden voorzien voor een nieuwe werknemer met een handicap. De derde deelvraag wordt bijgevolg beantwoord.

## **3.6 Visie over redelijke aanpassingen**

### **3.6.1 Vakbondsvertegenwoordigers**

Alle bevraagde vertegenwoordigers zijn het erover eens dat redelijke aanpassingen in de praktijk goed werken en bijgevolg een goed initiatief zijn voor werknemers met een handicap. Dit blijkt onder andere uit een voorbeeld dat vertegenwoordiger E aanhaalt : “We hebben bijvoorbeeld een blinde telefonist gehad, wij hebben nog nooit zo’n goede telefonist gehad. Voor hem waren onder andere het computerprogramma en de leesregels aangepast”. Vertegenwoordiger C staat eveneens positief tegenover het principe van redelijke aanpassingen maar vermeldt wel dat aanpassingen op de

werkvloer veel inspanningen vergen waardoor er behoorlijk wat tijd kan zitten tussen de toezegging op het niveau van de leidinggevendenden en de uiteindelijke implementatie op de werkvloer. Dit kan leiden tot spanningen tussen de verschillende actoren.

Uit de interviews met de vertegenwoordigers blijkt nochtans dat ze weinig betrokken worden in het aanpassingsproces. Vertegenwoordiger D zegt hieromtrent het volgende : "In heel mijn carrière is mij dat maar een keer overkomen". De enge definitie die de vertegenwoordigers hanteren over redelijke aanpassingen, zoals reeds besproken in sectie 3.2 van de onderzoeksresultaten, kan er eveneens op duiden dat ze weinig op de hoogte zijn van dit concept en er niet veel mee in aanraking komen in de praktijk. Tijdens de interviews zijn er drie verklaringen voor hun beperkte tussenkomst naar boven gekomen. Ten eerste geven de vertegenwoordigers B en C aan dat ze ondervinden dat de leidinggevendenden veelal rekening houden met de verzoeken van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. Hun tussenkomst zou in de meeste gevallen dus nutteloos zijn. Een tweede verklaring voor de geringe tussenkomst wordt als volgt verwoordt door vertegenwoordiger A : "Als er bij ons een mindervalide wordt aangeworven, wordt er al het mogelijke gedaan qua redelijke aanpassingen, zodat alles op zijn maat is en voor hem persoonlijk". De onderneming neemt in dit geval zelf het initiatief om onmiddellijk bij de aanwerving redelijke aanpassingen te voorzien waardoor de vakbondsvertegenwoordigers minder moeten tussenkomen bij redelijke aanpassingen. De onderneming neemt in dit geval een proactieve houding aan ten aanzien van de implementatie van redelijke aanpassingen. Een laatste reden voor de beperkte tussenkomst van de vertegenwoordigers in het aanpassingsproces wordt aangehaald door de vertegenwoordigers B en C. Zij komen liever niet te veel in contact met aanpassingen omdat hun tussenkomst bij redelijke aanpassingen namelijk een risico zou kunnen vormen voor de collectieve belangenverdediging waar vakbonden initieel voor staan. Door redelijke aanpassingen te verdedigen voor individuele werknemers komt het accent meer te liggen op het individueel belang waardoor het collectieve denken naar de achtergrond verdwijnt. De vertegenwoordigers ervaren dit als een gevaar. Omwille van deze redenen spelen de vertegenwoordigers een minimale rol bij materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen. Er wordt echter vermoed dat de vertegenwoordigers hun beperkte rol in het proces van redelijke aanpassingen niet beschouwen als een probleem omwille van de bovenstaande verklaringen. Hun beperkte tussenkomst wordt des te meer bevestigd wanneer blijkt dat niemand van de vijf bevroegde vertegenwoordigers op de hoogte is van de antidiscriminatiewetgevingen, zoals het VN-verdrag uit 2006, waarin er onder andere gefocust wordt op redelijke aanpassingen. Vertegenwoordigers B en C kaarten hierbij aan dat ze het bovendien niet nodig achten hier meer informatie over te verkrijgen. Uit enkele interviews met de vertegenwoordigers

blijkt eveneens dat ze niet zeker zijn hoeveel het streefcijfer in hun organisaties exact bedraagt op dit moment. Ze zijn dus niet op de hoogte van het precieze percentage van personen met een handicap in de organisatie. Dit geeft aan dat, hoewel de vertegenwoordigers bezig zijn met de streefcijfers in de theorie, ze in de praktijk niet echt op de hoogte zijn van de stand van zaken.

Op de vraag of een aparte vakbond voor personen met een handicap zou kunnen werken in België, antwoorden alle bevroegde vertegenwoordigers negatief. Vertegenwoordiger C geeft als nadeel van een aparte vakbond : "Als je gaat opdelen, dan wordt de kracht en de macht van de vakbonden beperkt. Waardoor dat mensen met een handicap veel minder aan bod gaan komen. Die groep gaat dan veel minder kansen krijgen". Vertegenwoordiger A zegt hierover het volgende : "Het fantastische aan onze vakbonden is net dat mensen niet in "hokskes" worden geduwd". Deze uitspraken bevestigen het feit dat de bevroegde vertegenwoordigers geen voorstanders zijn van een aparte vakbond.

De vertegenwoordigers zijn het erover eens dat wanneer zij tussenkomen bij redelijke aanpassingen, de arbeidsverhoudingen tussen de werknemers met een handicap, de leidinggevenden en de collega's verbeterd worden. Vertegenwoordiger C illustreert dit aan de hand van een praktijkvoorbeeld : "Ik heb zo een geval gehad in Limburg en dat werd niet direct plaatselijk opgelost, daar waren wat problemen. Wij hebben wel wat inspanningen geleverd om dat op te lossen. Na een bepaalde tijd was dat opgelost en je voelde dat de spanningen die er op de werkvloer waren, weg waren en dat iedereen zich daar goed bij voelde en dat er een goede samenwerking tot stand kwam". De vertegenwoordigers zijn in dit geval tussengekomen omdat er onderling spanningen waren tussen de verschillende actoren omdat de implementatie van de aanpassingen lang aansloopte.

### **3.6.2 Leden van de paritaire comités**

Over het algemeen zijn de leden van de paritaire comités het erover eens dat redelijke aanpassingen een goed initiatief zijn. In de meeste gevallen helpen de aanpassingen de werknemers met een beperking. Als er in de organisatie redelijke aanpassingen worden voorzien voor de werknemer, dan is hij/zij minder snel geneigd om van werk te veranderen. Aangezien de aanpassingen vaak zeer klein zijn en meestal volledig worden terugbetaald door bepaalde Vlaamse instanties, is het voor de werkgevers geen grote financiële inspanning en is het dus ook geen probleem van kostprijs. Natuurlijk dient de werkgever wel open te staan voor redelijke aanpassingen en dit blijkt niet altijd het geval. Redelijke aanpassingen vormen volgens lid C regelmatig een probleem van

mentaliteit. Daarenboven haalt lid C aan dat sommige beperkingen evolutief zijn waardoor de beperking van een bepaalde werknemer in de toekomst enkel zal verslechteren. Dit zorgt ervoor dat de verkregen aanpassing niet meer voldoende is om de desbetreffende persoon te helpen waardoor de persoon in de meeste gevallen stopt met werken. Lid C verwoordt dit als volgt : "Het verschil tussen de inspanning die moet gebeuren en het resultaat wordt te groot".

Uit de interviews met de leden van de paritaire comités blijkt dat ze weinig in contact komen met materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen. Dit blijkt onder andere uit een uitspraak van lid A : "Binnen de paritaire comités komt het onderwerp van redelijke aanpassingen weinig aan bod". Er worden namelijk geen specifieke CAO's afgesloten in de paritaire comités voor redelijke aanpassingen. Daarnaast vermelden de bevraagde leden dat ze (nog) niet zijn moeten tussenkomen bij geschillen tussen werkgevers en werknemers met een handicap omtrent redelijke aanpassingen. Uit de interviews met de leden van de paritaire comités blijkt bovendien dat ze tot op heden geen advies hebben moeten geven aan de hogere of lagere instanties in verband met aanpassingen op de werkplaats. Dit blijkt onder andere uit een uitspraak van lid C : "Ik heb eigenlijk nog geen enkele vraag gekregen voor advies over aanpassingen". De leden van de paritaire comités hebben een enge opvatting over redelijke aanpassingen, zoals reeds besproken in sectie 3.2 van de onderzoeksresultaten. Dit kan er eveneens op wijzen dat ze weinig op de hoogte zijn van dit concept en er niet veel mee in aanraking komen in de theorie. De leden halen tijdens de gesprekken drie verklaringen aan voor hun geringe tussenkomst in materies omtrent redelijke aanpassingen. Ten eerste geeft lid A aan dat de paritaire comités weinig maatregelen voor aanpassingen nemen omdat het concept van redelijke aanpassingen over de ganse economie bekeken geen prioriteit is van de leden. Een tweede reden heeft volgens lid A te maken met het feit dat de leden van de paritaire comités onvoldoende kennis hebben van het topic van redelijke aanpassingen. Zoals reeds aangehaald, bestaan er vormingsinstellingen die gespecialiseerd zijn in materies die betrekking hebben op personen met een handicap en die bijgevolg beter kunnen inspelen op de noden van de werknemers met een handicap dan de vakbonden. Materies die onder andere betrekking hebben op redelijke aanpassingen worden dus overgelaten aan de vormingsinstellingen. Lid C haalt tenslotte aan dat er binnen de paritaire comités geen CAO's gemaakt kunnen worden voor redelijke aanpassingen. Dit komt volgens lid B omdat CAO's veel ruimer worden opgesteld. Zaken die worden vastgelegd in deze overeenkomsten zijn overkoepelend en gelden voor iedere werknemer. Een redelijke aanpassing is echter een persoonlijke oplossing en is bijgevolg enkel van toepassing op een bepaald individu. "Aanpassingen zijn zo individueel dat je op de hogere niveaus geen collectieve afspraken kunt maken",

vermeldt lid C. Hierdoor beschouwt lid C de beperkte tussenkomst van de leden van de paritaire comités in het aanpassingsproces niet als een probleem. De leden vermelden tevens dat het binnen de vakbonden vooral de vakbondsvertegenwoordigers op het bedrijfsniveau zijn die een rol kunnen spelen in het aanpassingsproces. Ondanks dat de leden van de paritaire comités weinig in contact komen met materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen, zijn ze toch op de hoogte van het VN-verdrag ter bescherming van de rechten van mensen met een handicap. Lid C weet dat zaken in verband met redelijke aanpassingen in overtreding kunnen zijn met de wet maar de precieze gevolgen hiervan kent hij niet. De wetgeving is dus gekend onder de leden maar met de concrete inhoud en de uitwerking zijn ze niet vertrouwd. Wanneer er vervolgens wordt gepeild naar de rol van de leden bij de totstandkoming van de Vlaamse beleidsmaatregel ter compensatie van de kosten van redelijke aanpassingen, blijkt dat de bevraagde leden hier zelf geen rol in hebben gespeeld.

Een aparte vakbond oprichten die zich uitsluitend focust op personen met een handicap en dus ook op redelijke aanpassingen, vinden de drie leden geen goed idee. Lid A denkt dat een aparte vakbond de zaak enkel zal bemoeilijken. Lid B is van mening dat de drie Belgische vakbonden op de verschillende niveaus zich met alle aspecten van arbeid bezighouden. Een aparte vakbond oprichten is volgens hem dus niet nuttig. Hij vermeldt tevens dat : "Een aparte vakbond beginnen voor een aparte doelgroep is moeilijk want dat is versplintering en dat maakt de kracht zwakker". Vervolgens haalt lid B aan dat de oprichting van een vakbond voor personen met een handicap ertoe zal leiden dat ook andere doelgroepen een eigen vakbond willen en dat is niet werkbaar. Lid C heeft liever drie grote vakbonden waarbij iedereen in alles wordt betrokken in plaats van de vakbonden op te delen.

### **3.6.3 Diversiteitsconsulenten**

De vier bevraagde diversiteitsconsulenten zijn van mening dat redelijke aanpassingen een goed initiatief zijn en ze staan hier bijgevolg volledig achter. Ze ondervinden hieromtrent namelijk geen problemen en merken dat de reeds geïmplementeerde aanpassingen goed werken in de praktijk. Met betrekking tot het kostenaspect haalt consulent A het volgende aan : "Het is natuurlijk wel altijd een beetje een evenwicht zoeken tussen wat je mag verwachten dat de werkgever financieel doet en wat de overheid of de samenleving zal bekostigen en betalen". De aanpassingen kunnen bijgevolg enkel geïmplementeerd worden en werken in de praktijk indien de kosten voor de werkgever niet te hoog oplopen.



Uit de interviews met de vier diversiteitsconsulenten blijkt dat ze een beperkte rol spelen in het aanpassingsproces omdat ze weinig in contact komen met deze materie. Wanneer de consulenten er in de weinige gevallen mee in aanraking komen, is dat enkel op het beleidsniveau en in de theorie en niet in de praktijk. Op het beleidsniveau kunnen ze onder andere betrokken worden door de vertegenwoordigers te informeren en te sensibiliseren omtrent de aanpassingen. De enge definitie die de consulenten hanteren over redelijke aanpassingen, zoals reeds besproken in sectie 3.2 van de onderzoeksresultaten, kan er eveneens op wijzen dat ze weinig op de hoogte zijn van dit concept en er niet veel mee in aanraking komen in de theorie. Consulent B haalt twee verklaringen aan voor de beperkte betrokkenheid van de diversiteitsconsulenten. Ten eerste geeft hij aan dat het topic van de aanpassingen niet van boven staat in de syndicale agenda. De consulenten behandelen verschillende onderwerpen met betrekking tot diversiteit en redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap vormen daarbij geen prioriteit. Als tweede reden vermeldt consulent B dat zaken omtrent de aanpassingen overgelaten worden aan organisaties die hierin gespecialiseerd zijn, zoals het Jobcentrum en het UCBO. Deze instellingen bezitten meer expertise hieromtrent dan de consulenten. Nochtans blijkt uit de interviews dat de consulenten een grotere rol zouden kunnen spelen in het aanpassingsproces. Dit kan onder andere door de werkvloer meer te informeren en te sensibiliseren omtrent de aanpassingen via de vertegenwoordigers. Consulent A geeft namelijk aan dat de werknemers met een handicap vaak te weinig op de hoogte zijn van hun mogelijkheden met betrekking tot de aanpassingen. Naast de werknemers blijkt ook dat veel werkgevers niet vertrouwd zijn met het bestaan van de Vlaamse beleidsmaatregel die tegemoet komt in de kosten van de arbeidspostaanpassingen. Ondanks dat de consulenten weinig in contact komen met materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen, zijn toch drie van de vier bevraagde consulenten tamelijk goed op de hoogte van het VN-verdrag uit 2006. Consulent A is de enige die minder op de hoogte is van de internationale wetgeving. Hij geeft hiervoor als argumentatie dat hij zich hoofdzakelijk bezighoudt met Vlaamse aangelegenheden waardoor hij minder in aanraking komt met internationale verdragen. De drie andere bevraagde consulenten zijn wel goed op de hoogte van het VN-verdrag. Ze geven echter aan dat het verdrag moeilijk toepasbaar is in de praktijk. Dit blijkt onder andere uit de volgende uitspraak van consulente D : "De regelgeving is mooi gemaakt in de theorie, maar in de praktijk is het veel minder evident om toe te passen". Ze geeft als voorbeeld de discussie omtrent de redelijkheid van een aanpassing. Er staat nergens in het verdrag gedefinieerd wat redelijk is. "Als er discussies blijven bestaan over de redelijkheid, zullen het de arbeidsrechtbanken zijn die daar een uitspraak over gaan doen", aldus consulente D. De meerderheid van de consulenten is dus goed op de hoogte van het verdrag. Wanneer er vervolgens aan de consulenten wordt gevraagd of ze een

rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van de maatregel die zorgt voor een tegemoetkoming in de kosten van een aanpassing van de werkplaats, blijkt dat de bevroegde consultants hier zelf geen rol in hebben gespeeld.

De vier bevroegde consultants zijn het er tevens over eens dat een aparte vakbond voor personen met een handicap in België niet kan werken. Consulente A vindt dat het beter is om meer sectoraal te werken in plaats van een aparte vakbond op te richten. De impact die een bepaalde handicap heeft op het leven van een persoon wordt volgens hem bepaald door de job van deze persoon. Daarom zou een vakbond die een bepaalde sector goed kent, beter kunnen werken dan een aparte vakbond. Hij verwoordt dit als volgt : "Ik denk dus dat je meer bent met een vakbond die jouw sector en jouw soort job heel goed kent waarin je terecht komt, dan in plaats van een vakbond die jouw beperking heel goed kent". Volgens consulente B is een aparte vakbond niet nodig omdat de huidige vakbonden reeds opkomen voor alle mensen, dus ook voor personen met een handicap. Consulente C vreest dat een aparte vakbond de zaken enkel zal bemoeilijken aangezien het momenteel al niet eenvoudig is om akkoorden af te sluiten met alle verschillende partners. Consulente D vindt een aparte vakbond geen goed idee omdat elke kansengroep dan zal pleiten voor een eigen vakbond en dat is niet werkbaar.

### **3.6.4 Besluit**

Uit de interviews blijkt dat de vertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de consultants positief staan tegenover het initiatief van redelijke aanpassingen. Nochtans zijn ze weinig betrokken bij materies omtrent aanpassingen op de werkvloer. Wat de vertegenwoordigers betreft, kan er geconcludeerd worden dat hun rol in het aanpassingsproces beperkt is, wat het vermoeden dat aangekaart wordt in sectie 4.4.3.2.2 van de literatuurstudie bevestigt. Een eerste reden die de vertegenwoordigers geven voor hun kleine rol in het aanpassingsproces, is dat ze de indruk hebben dat de leidinggevenden meestal rekening houden met de verzoeken van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. Deze bevinding is tegenstrijdig met wat er besproken wordt in de theorie van sectie 2.2 van het onderzoeksplan. Hierin wordt namelijk vermeld dat de werkgevers in veel gevallen niet inspelen op de noden van de werknemers met een handicap in termen van redelijke aanpassingen. Een tweede reden is dat de leidinggevenden in sommige gevallen zelf het initiatief nemen om bij de aanwerving onmiddellijk aanpassingen te voorzien voor de nieuwe werknemer met een handicap. Dit staat in tegenspraak met wat er in sectie 3.2.2 van de literatuurstudie wordt vermeld. Uit deze theorie blijkt namelijk dat het initiatief voor een aanpassing meestal komt van de werknemer aangezien hij/zij de werkgever op de hoogte dient te

brengen van de nood aan aanpassingen. Tenslotte trachten de vertegenwoordigers bewust niet te veel tussen te komen in het aanpassingsproces omdat dit een risico zou kunnen vormen voor de collectieve belangenverdediging. Nochtans wordt er vermoed dat de vertegenwoordigers hun beperkte rol in het proces van redelijke aanpassingen niet beschouwen als een probleem omwille van de bovenstaande verklaringen. Met betrekking tot de leden van de paritaire comités, kan er geconcludeerd worden dat het vermoeden dat aangekaart wordt in sectie 4.4.3.3.2 van de literatuurstudie bevestigd wordt aangezien de leden eveneens weinig in contact komen met materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen. Op het sectoraal niveau bestaan er geen collectieve arbeidsovereenkomsten voor redelijke aanpassingen. De leden zijn ook (nog) niet moeten tussenkomen bij geschillen tussen werkgevers en werknemers met een handicap omtrent redelijke aanpassingen. De leden hebben eveneens (nog) geen advies moeten geven aan de hogere of lagere instanties in verband met aanpassingen. De beperkte tussenkomst is ten eerste te wijten aan het feit dat het concept van redelijke aanpassingen over de ganse economie bekeken geen prioriteit is van de leden. Ten tweede beschikken de leden van de paritaire comités niet over voldoende kennis van het topic waardoor materies met betrekking tot redelijke aanpassingen vooral worden overgelaten aan organisaties die hierin gespecialiseerd zijn. Tot slot kunnen er geen CAO's worden gesloten voor redelijke aanpassingen omdat aanpassingen steeds individueel zijn en CAO's ruimer worden opgesteld. Hierdoor beschouwen de leden van de paritaire comités hun beperkte tussenkomst niet als een probleem. De consultants zijn eveneens weinig betrokken bij materies omtrent aanpassingen op de werkvloer. De argumenten hiervoor, komen ongeveer overeen met de eerste twee argumenten die de leden van de paritaire comités aanhalen om hun beperkte tussenkomst bij materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen te verklaren. De consultants zouden nochtans een grotere rol kunnen spelen in het aanpassingsproces door de werkvloer via de vertegenwoordigers meer te informeren en te sensibiliseren omtrent de aanpassingen. Er kan bijgevolg geconcludeerd worden dat de drie vakbondsniveaus weinig bezig zijn met materies omtrent redelijke aanpassingen. Naast de argumenten die reeds werden aangehaald, zou de beperkte rol daarenboven misschien verklaard kunnen worden door het feit dat de drie vakbondsniveaus weinig verbonden zijn met elkaar en nauwelijks op elkaar zijn afgestemd. Er wordt verder vastgesteld dat de vertegenwoordigers iets meer in aanraking komen met materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen dan de leden van de paritaire comités en de consultants. Dit is vermoedelijk omdat ze dichter bij de werknemers staan. De verschillende niveaus binnen de vakbonden zouden een grotere rol kunnen spelen door onder andere meer proactief te handelen door elkaar, de werknemers met een handicap, het leidinggevend personeel en de collega's van het personeel met een beperking voorafgaand te informeren rond alle aspecten van redelijke

aanpassingen. Uit de interviews met de vertegenwoordigers en de leden van de paritaire comités blijkt echter dat ze dit niet nodig achten en bijgevolg niet de intentie hebben een grotere rol te spelen in het aanpassingsproces. De diversiteitsconsulenten zouden in de toekomst wel een grotere rol willen spelen in het aanpassingsproces.

Daarnaast blijkt dat niemand van de bevroagde vertegenwoordigers op de hoogte is van het VN-verdrag uit 2006. De leden van de paritaire comités en de consulenten hebben echter wel kennis van het verdrag. De leden zijn, in tegenstelling tot de consulenten, wel minder goed op de hoogte van de concrete inhoud van het verdrag. Bovendien kan er geconcludeerd worden dat de vertegenwoordigers niet op de hoogte zijn van de stand van zaken met betrekking tot het streefcijfer. Er wordt ook vastgesteld dat de leden en de consulenten geen rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van de beleidsmaatregel ter compensatie van de kosten van redelijke aanpassingen. Tot slot kan er geconcludeerd worden dat de bevroagde vakbondspersoneelsleden geen voorstanders zijn van een aparte vakbond voor personen met een handicap.

## **DEEL 4 : CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN**

### **1. Algemene conclusie**

De doelstelling van deze eindverhandeling betreft te achterhalen wat de visie is van de verschillende niveaus binnen de vakbonden op hun rol bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen in de reguliere ondernemingen. Rond deze doelstelling worden een centrale onderzoeksvraag en deelvragen geformuleerd. Om een beter inzicht te verkrijgen in de inhoud van dit onderwerp wordt de bestaande literatuur bestudeerd. Hierbij wordt er vooral gefocust op de elementen die belangrijk zijn om het onderwerp te begrijpen zoals het begrip handicap, de problematiek met betrekking tot de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap, het concept van redelijke aanpassingen en de structuur en de bevoegdheden van de representatieve Belgische vakbonden. De bestaande literatuur volstaat echter niet om een antwoord te formuleren op de centrale onderzoeksvraag en bijgevolg de doelstelling te bereiken. Daarom worden er twaalf vakbondspersoneelsleden, die werkzaam zijn op de verschillende niveaus binnen de vakbonden, bevroegd.

Aan de hand van de interviews met de vakbondsvertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten, wordt er in eerste instantie nagegaan hoe zij omgaan met de noden van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. De vakbondsvertegenwoordigers zijn actief op het niveau van het bedrijf en komen bijgevolg rechtstreeks in contact met de werknemers met een handicap. Specifiek met betrekking tot de aanpassingen blijkt uit de interviews met de vakbondsvertegenwoordigers dat zij niet standaard betrokken worden in het aanpassingsproces. De vertegenwoordigers spelen geen vaste en/of proactieve rol hierin. Ze spelen enkel een rol indien de werknemers met een handicap hun noden voor redelijke aanpassingen kenbaar maken aan de vertegenwoordigers en hen vragen om tussen te komen. In dat geval trachten de vertegenwoordigers de noden van de werknemers met een handicap te bevredigen door overleg te voeren met de directie omtrent de aanpassingen. Deze rol van de vertegenwoordigers is eveneens terug te vinden in de theorie. De leden van de paritaire comités zijn, in tegenstelling tot de vertegenwoordigers, actief op het sectoraal beleidsniveau en staan bijgevolg niet rechtstreeks in contact met de werknemers met een handicap op de werkvloer. De leden spelen dus enkel op een indirecte manier in op de noden van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. Dit gebeurt via de vormingsinstellingen. Deze instellingen zijn gespecialiseerd in materies die betrekking hebben op personen met een handicap. De leden van de paritaire comités kunnen vragen in verband met redelijke

aanpassingen doorspelen naar de instellingen. Deze instellingen beschikken immers over de nodige informatie en vakkennis en trachten zo onder andere vragen die betrekking hebben op aanpassingen te beantwoorden en indien nodig mogelijke oplossingen hiervoor te zoeken. Net zoals de leden van de paritaire comités zijn de diversiteitsconsulenten actief op het beleidsniveau waardoor ze onrechtstreeks in contact staan met de werknemers en op een indirecte manier inspelen op de noden van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. Ze kunnen dit enerzijds doen door vragen van de vertegenwoordigers omtrent de aanpassingen te beantwoorden. Anderzijds kunnen de consulenten eveneens de vertegenwoordigers uit eigen beweging informeren over aanpassingen. Op die manier beschikken de vertegenwoordigers over de nodige kennis en kunnen ze onmiddellijk de noden van de werknemers voor aanpassingen bevredigen. De consulenten kunnen eveneens inspelen op de noden door de vertegenwoordigers door te verwijzen naar bepaalde instanties, zoals het Jobcentrum en het Universitair Centrum voor Begeleiding en Opleiding, die gespecialiseerd zijn in materies die onder andere betrekking hebben op redelijke aanpassingen. Er kan geconcludeerd worden dat de vertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten op een andere manier omgaan met de noden van de werknemers voor aanpassingen.

Vervolgens wordt de rol van de vakbondsvertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten in de onderhandelingen met de leidinggevenden omtrent redelijke aanpassingen onderzocht. Wanneer de werknemers met een beperking een beroep doen op de vakbondsvertegenwoordigers om hun noden met betrekking tot redelijke aanpassingen kenbaar te maken, dan voeren de vertegenwoordigers overleg met de directie omtrent de aanpassingen. De vertegenwoordigers trachten via het overleg aanpassingen te bekomen voor de werknemers met een beperking. Dit is in overeenstemming met de vakliteratuur. Tijdens het overleg wordt er onder andere nagegaan of de aanpassingen financieel haalbaar zijn en eveneens worden de verschillende mogelijkheden dan afgewogen. De leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten onderhandelen echter niet met de leidinggevenden omtrent de aanpassingen omdat ze niet rechtstreeks in contact staan met de leidinggevenden. Ze spelen dus geen rol in het overleg. Er kan bijgevolg geconcludeerd worden dat enkel de vertegenwoordigers op het bedrijfsniveau onderhandelen met de leidinggevenden omtrent de aanpassingen.

Verder wordt er bestudeerd hoe de vakbondsvertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten denken dat de collega's van de werknemers met een handicap over het algemeen reageren wanneer er redelijke

aanpassingen worden voorzien voor de werknemers met een beperking. Uit de literatuur komt naar voor dat er een belangrijke rol is weggelegd voor de collega's in het aanpassingsproces. Uit de gesprekken met de vertegenwoordigers blijkt echter dat de collega's hier weinig in betrokken worden. Ze spelen bijvoorbeeld geen rol in de onderhandelingen met de directie. De collega's kunnen wel de vertegenwoordigers inlichten wanneer ze merken dat een werknemer met een handicap nood heeft aan bepaalde aanpassingen op de werkvloer. Nochtans zouden de vertegenwoordigers de collega's meer bewust kunnen maken van hun rol in het aanpassingsproces om weerstanden van de collega's op aanpassingen te vermijden, aangezien de literatuur aantoont dat het belangrijk is dat de collega's worden betrokken. De manier waarop de collega's reageren op de aanpassingen zou dus kunnen afhangen van de mate waarin zij geïnformeerd worden door de vertegenwoordigers. De vertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten zijn het er tevens over eens dat het belangrijk is dat de leidinggevenden de collega's begeleiden en informeren over het feit dat er voor bepaalde werknemers aanpassingen worden voorzien. Dit is van belang om interne conflicten en afgunstige houdingen te vermijden. Uit de interviews met de consulenten blijkt bovendien dat de collega's over het algemeen positiever reageren op de aanpassingen wanneer een huidige werknemer aanpassingen krijgt dan wanneer er aanpassingen worden voorzien voor een nieuwe werknemer met een handicap.

Tenslotte wordt er aan de hand van de interviews met de vakbondsvertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten nagegaan hoe ze staan tegenover de voorziening van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Uit de interviews blijkt dat alle respondenten positief staan tegenover het initiatief van redelijke aanpassingen. Nochtans zijn alle bevraagde vakbondspersoneelsleden weinig betrokken bij materies omtrent de aanpassingen. De vertegenwoordigers geven drie verklaringen voor hun beperkte tussenkomst. Ten eerste geven ze aan dat ze ondervinden dat de leidinggevenden veelal rekening houden met de verzoeken van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. Een tweede reden is dat de leidinggevenden in sommige gevallen zelf het initiatief nemen om bij de aanwerving onmiddellijk aanpassingen te voorzien voor de nieuwe werknemer met een handicap waardoor de vertegenwoordigers minder moeten tussenkomen bij redelijke aanpassingen. Tenslotte trachten de vertegenwoordigers bewust niet te veel tussen te komen in het aanpassingsproces omdat dit een risico zou kunnen vormen voor de collectieve belangenverdediging aangezien een aanpassing een individuele nood is van een werknemer met een handicap. De leden van de paritaire comités halen drie redenen aan voor hun beperkte tussenkomst. Een eerste reden heeft te maken met het feit dat het concept van redelijke aanpassingen over de ganse economie bekeken geen prioriteit

is van de leden. Ten tweede beschikken de leden van de paritaire comités niet over voldoende kennis van het topic waardoor materies met betrekking tot redelijke aanpassingen vooral worden overgelaten aan organisaties die hierin gespecialiseerd zijn. Tot slot kunnen er geen CAO's gesloten worden voor redelijke aanpassingen omdat aanpassingen steeds individueel zijn en CAO's ruimer worden opgesteld. De eerste twee argumenten komen ongeveer overeen met de argumenten die de diversiteitsconsulenten aanhalen om hun beperkte tussenkomst bij materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen te verklaren. Er kan bijgevolg geconcludeerd worden dat de drie vakbondsniveaus weinig bezig zijn met materies omtrent redelijke aanpassingen. Naast de argumenten die reeds werden aangehaald, zou de beperkte rol daarenboven misschien verklaard kunnen worden door het feit dat de drie vakbondsniveaus weinig verbonden zijn met elkaar en nauwelijks op elkaar zijn afgestemd. Er wordt verder vastgesteld dat de vertegenwoordigers iets meer in aanraking komen met materies die betrekking hebben op redelijke aanpassingen dan de leden van de paritaire comités en de consulenten. Dit is vermoedelijk omdat ze dichter bij de werknemers staan.

Over het algemeen spelen de vakbondsvertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten slechts een kleine rol bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen. De verschillende niveaus binnen de vakbonden zouden nochtans een grotere rol kunnen spelen door onder andere meer proactief te handelen door elkaar, de werknemers met een handicap, het leidinggevend personeel en de collega's van het personeel met een beperking voorafgaand te informeren rondom alle aspecten van redelijke aanpassingen. Er wordt echter vermoed dat de vertegenwoordigers en de leden van de paritaire comités hun beperkte rol in het proces van redelijke aanpassingen niet beschouwen als een probleem omwille van de verklaringen die in de bovenstaande paragraaf aangehaald worden. Hieruit kan worden afgeleid dat ze het niet nodig achten om meer tussen te komen en een grotere rol te spelen. Uit de interviews met de diversiteitsconsulenten blijkt daarentegen dat de consulenten hun rol trachten te vergroten in de toekomst door de werkvloer meer te informeren en te sensibiliseren omtrent de aanpassingen via de vertegenwoordigers. Een consulent geeft aan dat dit nodig is omdat de werknemers met een handicap vaak te weinig op de hoogte zijn van hun mogelijkheden met betrekking tot de aanpassingen. Naast de werknemers blijkt ook dat veel werkgevers niet vertrouwd zijn met het bestaan van de Vlaamse beleidsmaatregel die tegemoet komt in de kosten van de arbeidspostaanpassingen.



## 2. Aanbevelingen voor verder onderzoek

Aangezien er tot op heden weinig geweten is over de rol van de verschillende niveaus binnen de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen, zou verder kwalitatief onderzoek zinvol kunnen zijn. Uit dit onderzoek blijkt reeds dat de vakbondsvertegenwoordigers, de leden van de paritaire comités en de diversiteitsconsulenten weinig betrokken zijn in het aanpassingsproces. De oorzaken hiervan zijn eveneens naar boven gekomen tijdens de interviews. Verder kwalitatief onderzoek zou dieper in kunnen gaan op de vraag of een grotere rol in de toekomst voor de vakbonden in het aanpassingsproces maatschappelijk wenselijk is en hoe de vakbonden dan een grotere rol zouden kunnen spelen. Dit aspect wordt echter al kort aangeraakt in deze masterproef maar omwille van de beperkte tijd is het niet mogelijk hier dieper op in te gaan.

Uit de interviews met de vertegenwoordigers blijkt dat ze weinig betrokken worden in het aanpassingsproces omdat ze onder andere de indruk hebben dat de leidinggevenden meestal rekening houden met de verzoeken van de werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen. Dit is echter tegenstrijdig met de algemene bevindingen hieromtrent in de literatuur aangezien de theorie aantoont dat de werkgevers in veel gevallen niet inspelen op de noden van de werknemers met een handicap in termen van redelijke aanpassingen. De achterliggende reden voor de afwijking tussen de theorie en de praktijk is niet duidelijk. Dit is een topic dat verder onderzocht kan worden.

Een andere reden voor de geringe tussenkomst in het aanpassingsproces heeft volgens de vertegenwoordigers onder andere te maken met het feit dat de leidinggevenden in sommige gevallen zelf het initiatief nemen om bij de aanwerving onmiddellijk aanpassingen te voorzien voor de nieuwe werknemer met een handicap. Dit staat in tegenspraak met de theorie. In de literatuur is namelijk terug te vinden dat het initiatief voor een aanpassing meestal komt van de werknemer aangezien hij/zij de werkgever op de hoogte dient te brengen van de nood aan aanpassingen. Verder onderzoek om dit verschil in theorie en praktijk te verklaren, is wenselijk.

In deze eindverhandeling wordt enkel het perspectief van de vakbonden met betrekking tot redelijke aanpassingen bestudeerd. Uiteraard zijn er nog andere partijen betrokken bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen, zoals de werknemers met een handicap, het leidinggevend personeel en de collega's van het personeel met een beperking. Om meer inzicht te verkrijgen in de totstandkoming van redelijke aanpassingen in reguliere ondernemingen, is het wenselijk om de horizon te verruimen

en de verschillende perspectieven te bevragen rond dit onderwerp omdat er hierdoor andere en nieuwe visies naar boven zouden kunnen komen omtrent het onderzoeksthema. Door de standpunten van de verschillende partijen te vergelijken, wordt er meer inzicht bekomen in waar het eventueel mis kan lopen en waar er ruimte voor verbetering is. Er zou dan bijvoorbeeld gewerkt kunnen worden met focusgroep-interviews waarbij alle partijen betrokken worden. In verder onderzoek zouden ook de werkgeversorganisaties bevroagd kunnen worden omtrent de aanpassingen.

## LIJST VAN DE GERAADPLEEGDE WERKEN

*Algemeen Belgisch Vakverbond.* (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.abvv.be/web/guest/vakbond-abvv;jsessionid=OSA5aeTaElu8CaoJIssYhTo>.

*Algemeen Christelijk Vakverbond.* (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via [https://www.acv-online.be/het\\_acv/intro\\_het\\_acv.asp](https://www.acv-online.be/het_acv/intro_het_acv.asp).

*Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003.* (2003). Opgevraagd op 14 december, 2013, via [http://www.diversiteit.be/sites/default/files/legacy\\_files/wetgeving\\_legislation/national/Wet%20van%2025%20februari%202003%20ter%20bestrijding%20van%20discriminatie\\_13pg.pdf](http://www.diversiteit.be/sites/default/files/legacy_files/wetgeving_legislation/national/Wet%20van%2025%20februari%202003%20ter%20bestrijding%20van%20discriminatie_13pg.pdf).

*Arbeidsmarkt in absolute cijfers.* (z.d.). Opgevraagd op 29 november, 2013, via [http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid\\_leven/werk/absoluut/](http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/absoluut/).

Baker, P.M.A., Moon, N.W., & Ward, A.C. (2006). Virtual exclusion and telework: Barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *Work*, 27, 421-430.

Basas, C.G. (2008). Back Rooms, Board Rooms--Reasonable Accommodation and Resistance Under the ADA. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 29, 59-116.

*Beleidsnota voor de administratie werkgelegenheid : nota met betrekking tot redelijke aanpassingen in werkgelegenheid.* (2003). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.gripvzw.be/redelijke-aanpassing/werk/249-beleidsnota-voor-de-administratie-werkgelegenheidnota-met-betrekking-tot-redelijke-aanpassingen-in-werkgelegenheid-2003.html>.

Burch, S., & Sutherland, I. (2006). Who's Not Yet Here? American Disability History. *Radical History Review*, 94, 127-147.

Carlson, L. (2001). Cognitive Ableism and Disability Studies: Feminist Reflections on the History of Mental Retardation. *Hypatia*, 16, 124-146.

Clapton, J., & Fitzgerald, J. (1997). The History of Disability: A History of 'Otherness'. *New Renaissance Magazine*, 7. Opgevraagd op 9 november, 2013, via Google Scholar database.

Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review*, 26, 100-116.

*Collectieve arbeidsovereenkomsten : algemene informatie.* (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=513>.

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.* (1971). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.cnt.be/CAO-COORD/cao-005.pdf>.

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers.* (1983). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-038.pdf>.

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk.* (2005). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-085.pdf>.

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.* (2008). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-095.pdf>.

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap.* (2009). Opgevraagd op 29 maart, 2013, via <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-099.pdf>.

Collins, S.K., & Matthews, E.P. (2012). Americans with Disability Act: Financial Aspects of Reasonable Accommodations and Undue Hardship. *Journal of Health Care Finance*, 39, 79-86.

*Convention on the Rights of Persons with Disabilities.* (2014). Opgevraagd op 27 april, 2014, via [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-15&chapter=4&lang=en#EndDec](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en#EndDec).

*Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol.* (2006). Opgevraagd op 24 maart, 2013, via <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150>.

Cudd, P.A., Keijer, U., & Breeding, J. (2012). Work life, new technology and employment of disabled people: A twenty year programme. *Technology & Disability*, 24, 211-218.

*Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002.* (2002). Opgevraagd op 14 december, 2013, via <http://www.werk.be/beleidsthemas/diversiteit-op-het-werk/beleidskader>.

Desnerck, G., Bosteels, S., & Hardonk, S. (2008). Mensen met een handicap: over medicalisering en Sociologisering. *Tijdschrift voor Sociologie*, 29, 212-231.

Devlieger, P.J. (2005). *Generating a cultural model of disability*. Opgevraagd op 27 april, 2014, via <http://feapda.org/FEAPDA%20Geneva%202005/culturalmodelofdisability.pdf>.

*Diversiteitsplannen.* (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via [http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Beleid\\_in\\_cijfers/Werk/2012\\_Diversiteitsplannen\\_0.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Beleid_in_cijfers/Werk/2012_Diversiteitsplannen_0.pdf).

Foster, D., & Fosh, P. (2010). Negotiating 'Difference': Representing Disabled Employees in the British Workplace. *British Journal of Industrial Relations*, 48, 560-582.

Glaser, B.G., & Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies of qualitative research*. Londen: Wiedenfeld and Nicholson.

Gröschl, S. (2013). Presumed Incapable: Exploring the Validity of Negative Judgments about Persons with Disabilities and Their Employability in Hotel Operations. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54, 114-123.

Hall, E., & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability & Society*, 26, 867-880.

Hampton, J. (2013). Discovering Disability: The General Classes of Disabled People and the Classic Welfare State, 1948-1964. *The Historian*, 75, 69-93.

Howard, M. (2005). Disability and Work. *Public Policy Research*, 12, 183-187.

Kaplan, S., Weiss, S., Moon, N.W., & Baker, P. (2006). A framework for providing telecommuting as a reasonable accommodation: Some considerations on a comparative case study. *Work*, 27, 431-440.

Kim, M.M., & Williams, B.C. (2012). Lived employment experiences of college students and graduates with physical disabilities in the United States. *Disability & Society*, 27, 837-852.

*Koninklijk besluit betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.* (1999). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?imgcn.x=37&imgcn.y=12&DETAIL=1998032737%2FN&caller=list&row\\_id=1&numero=2&rech=4&cn=1998032737&table\\_name=wet&nm=1998012230&la=N&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet\\_all&nl=n&trier=afkondiging&chercher=t&text1=externe&ddda=1998&sql=dd+%3D+date%271998-03-27%27+and+\(\(+tit+contains++\(%27externe%27\)+++\)+or+\(+text+contains++\(%27externe%27\)+++\)\)and+actif+%3D+%27Y%27&tri=dd+AS+RANK+&dddj=27&dddm=03](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=37&imgcn.y=12&DETAIL=1998032737%2FN&caller=list&row_id=1&numero=2&rech=4&cn=1998032737&table_name=wet&nm=1998012230&la=N&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&trier=afkondiging&chercher=t&text1=externe&ddda=1998&sql=dd+%3D+date%271998-03-27%27+and+((+tit+contains++(%27externe%27)+++)+or+(+text+contains++(%27externe%27)+++))and+actif+%3D+%27Y%27&tri=dd+AS+RANK+&dddj=27&dddm=03).

*Koninklijk besluit betreffende de opdrachten en de werking van de Comit es voor preventie en bescherming op het werk.* (1998). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a.pl](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl).

Kontosh, L.G., Fletcher, I., Frain, M., & Winland-Brown, J. (2007). Work place issues surrounding healthcare professionals with disabilities in the current labor market. *Work*, 29, 295-302.

Kulkarni, M., & Valk, R. (2010). Don't ask, don't tell: Two views on human resource practices for people with disabilities. *IIMB Management Review*, 22, 137-146.

Lindbeck, A. (1994). The welfare state and the employment problem. *American Economic Review*, 84, 71-75.

LoBianco, A.F., & Sheppard-Jones, K. (2007). Perceptions of Disability as Related to Medical and Social Factors. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 1-13.

Matthijs, H., Naert, F., Marneffe, W., & Vereeck, L. (2013). *Handboek Openbare financi en*. Antwerpen – Cambridge: Intersentia.

*National League of the Blind.* (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.pcs.org.uk/en/equality/news/news-items/the-national-league-of-the-blind.cfm>.

*National League of the Blind & Disabled.* (z.d.). Opgevraagd op 29 april, 2014, via <http://www.community-tu.org/who-we-represent/nlbd-sector.aspx>.

Noben, C., Nijhuis, F., de Rijk, A., & Evers, S. (2012). Design of a trial-based economic evaluation on the cost-effectiveness of employability interventions among work disabled employees or employees at risk of work disability: The CASE-study. *BMC Public Health*, 12, 43-52.

*Oprichting en samenstelling van de paritaire comités.* (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=505>.

Pagán, R., & Malo, M.A. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11, 51-74.

Pelfrene, E. (2009). *De nieuwe bevolkingsvooruitzichten 2007-2060*. Opgevraagd op 27 april, 2013, via <http://www4.vlaanderen.be/dar/svr/afbeeldingennieuwtjes/demografie/bijlagen/2009-04-06-svr-rapport-2009-3.pdf>.

*Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.* (2000). Opgevraagd op 14 december, 2013, via <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:NL:PDF>.

Roush, S.E., & Sharby, N. (2011). Disability Reconsidered: The Paradox of Physical Therapy. *Physical Therapy*, 91, 1715-1727.

Samoy, E. (2013). *Handicap en arbeid. Deel I*. Opgevraagd op 20 oktober, 2013, via [http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/Handicap\\_en\\_Arbeid\\_Def\\_en\\_Stat\\_Januari2013.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/Handicap_en_Arbeid_Def_en_Stat_Januari2013.pdf).

Samoy, E. (2013). *Handicap en arbeid. Deel II*. Opgevraagd op 20 oktober, 2013, via [http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/Handicap\\_en\\_Arbeid\\_Beleid\\_sontwikkelingen\\_Januari2013.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/Handicap_en_Arbeid_Beleid_sontwikkelingen_Januari2013.pdf).

Samoy, E., & Waterplas, L. (2012). Designing wage subsidies for people with disabilities, as exemplified by the case of Flanders (Belgium). *European Journal of Disability Research*, 6, 94-109.

Schartz, H.A., Hendricks, D.J., & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence based outcomes. *Work*, 27, 345-354.

Schur, L. (2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues (Association for Evolutionary Economics)*, 36, 339-347.

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations*, 48, 381-410.

Scullion, P.A. (2009). Models of disability: their influence in nursing and potential role in challenging discrimination. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 697-707.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2012). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons.

Shakespeare, T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Opgevraagd op 13 augustus, 2013, via [http://books.google.be/books?hl=nl&lr=&id=zGlq05evCyIC&oi=fnd&pg=PP1&dq=disability+rights+and+wrongs+tom+shakespeare&ots=ibqMZYWYQV&sig=\\_D24aVPuHGB9VNID72\\_04IyiuJA&redir\\_esc=y#v=onepage&q=disability%20rights%20and%20wrongs%20tom%20shakespeare&f=false](http://books.google.be/books?hl=nl&lr=&id=zGlq05evCyIC&oi=fnd&pg=PP1&dq=disability+rights+and+wrongs+tom+shakespeare&ots=ibqMZYWYQV&sig=_D24aVPuHGB9VNID72_04IyiuJA&redir_esc=y#v=onepage&q=disability%20rights%20and%20wrongs%20tom%20shakespeare&f=false).

Shaw, L., Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H., & Lin, C. (2012). Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work*, 41, 409-422.

Shinohara, K., & Tenenberg, J. (2009). A Blind Person's Interactions with Technology. *Communications of the ACM*, 52, 58-66.

Smythe, C.F. (1962). Individual and Group Interests in Collective Labor Relations. *Labor Law Journal*, 13, 439-348.

*Socialistische, democratische vakbond*. (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.abvv.be/web/guest/waarden>.



Sompayrac, J., Fulmer, J., & Turpin, R.A. (2011). Recruiting the Disabled: Hidden Assets. *CPA Journal*, 81, 58-61.

Stoddard, S. (2006). Personal assistance services as a workplace accommodation. *Work*, 27, 363-369.

*Tegemoetkoming in de kosten van een arbeidspostaanpassing.* (z.d.). Opgevraagd op 20 oktober, 2013, via <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/arbeidspostaanpassing.shtml>.

*Thema's.* (z.d.). Opgevraagd op 29 april, 2014, via <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/achtergrond/127-themas.html>.

Treloar, L.L. (2002). Disability, spiritual beliefs and the church: the experiences of adults with disabilities and family members. *Journal of Advanced Nursing*, 40, 594-603.

*Tussenopname van de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei.* (2014). Opgevraagd op 27 april, 2014, via [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_nl.pdf).

Tremblay, C.H. (2011). Workplace accommodations and job success for persons with bipolar disorder. *Work*, 40, 479-487.

*Vakbond van de toekomst.* (z.d.). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.aclvb.be/over-aclvb/vakbond-van-de-toekomst/>.

Van Hoof, J., & Van Ruysseveldt, J. (2008). *Sociologie en de moderne samenleving*. Den Haag: Boom uitgevers.

*Verdrag (Nr 87) betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht.* (1952). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://nl.scribd.com/doc/47455576/IAO87>.

*Verschilmakers.* (2009). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.aclvb-vlaanderen.be/uploads/media/brochure-diversiteit.pdf>.

*Vlaamse ondersteuningspremie.* (z.d.). Opgevraagd op 20 oktober, 2013, via <http://www.vdab.be/arbeidshandicap/wzvop.shtml>.

*Vlaanderen en Europa 2020: Vlaams Hervormingsprogramma.* (z.d.). Opgevraagd op 27 april, 2014, via <http://www.werk.be/over-werk-sociale-economie/beleid/europees/vlaams-hervormings-programma-2020>.

*Wat is inclusie?* (2010). Opgevraagd op 8 november, 2013, via <http://www.gripvzw.be/visies-op-handicap/denken-over-handicap/64-wat-is-inclusie.html>.

*Wegwijs... in de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk.* (2005). Opgevraagd op 21 oktober, 2013, via <http://www.werk.belgie.be/Results.aspx?adv=0&showR=1&word=redelijke%20aanpassingen&folderName=in%20de%20ganse%20site>.

*Werkzaamheid 20-64 jaar.* (z.d.). Opgevraagd op 27 april, 2014, via <https://www.werk.be/cijfers/vlaanderen-2020/werkzaamheid/totaal>.

*Werkzaamheid arbeidsgehandicapten.* (z.d.). Opgevraagd op 27 april, 2014, via <https://www.werk.be/cijfers/vlaanderen-2020/werkzaamheid/pmah>.

*Wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.* (1968). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1968120501&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1968120501&table_name=wet).

*Wet houdende organisatie van het bedrijfsleven.* (1948). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1948092001&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1948092001&table_name=wet).

*Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.* (2007). Opgevraagd op 14 december, 2013, via [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&table\\_name=wet&cn=2007051035](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2007051035).

*Wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.* (1952). Opgevraagd op 29 maart, 2014, via <http://www.cnt-nar.be/DOC-DIVERS/Wet-Loi-29.05.1952.pdf>.

Williams, M., Sabata, D., & Zolna, J. (2006). User needs evaluation of workplace accommodations. *Work*, 27, 355-362.

Williams-Whitt, K. (2007). Impediments to Disability Accommodation. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 62, 405-432.

Woodhams, C., & Danieli, A. (2000). Disability and diversity - a difference too far? *Personnel Review*, 29, 402-416.

Wynne, R., & McAnaney, D. (2009). Preventing social exclusion through illness or disability: Models of good practice. *Work*, 32, 95-103.

Yeager, P., Kaye, S.H., Reed, M., & Doe, T.M. (2006). Assistive technology and employment: Experiences of Californians with disabilities. *Work*, 27, 333-344.

Yelin, E. (2001). The Impact of Labor Market Trends on the Employment of Persons with Disabilities. *American Rehabilitation*, 26, 21-32.

Yerkes, M., & van der Veen, R. (2011). Crisis and Welfare State Change in the Netherlands. *Social Policy & Administration*, 45, 430-444.



## **BIJLAGEN**

### BIJLAGE 1 : OVERZICHT VAN DE BEREIDWILLIGE DEELNEMERS

#### **Vakbondsvertegenwoordigers**

- Vakbondsvertegenwoordiger A. Persoonlijk interview op donderdag 20 maart 2014 te Brussel;
- Vakbondsvertegenwoordiger B. Persoonlijk interview op dinsdag 25 maart 2014 te Brussel;
- Vakbondsvertegenwoordiger C. Persoonlijk interview op dinsdag 25 maart 2014 te Brussel;
- Vakbondsvertegenwoordiger D. Persoonlijk interview op woensdag 9 april 2014 te Leuven;
- Vakbondsvertegenwoordiger E. Persoonlijk interview op woensdag 9 april 2014 te Leuven.

#### **Leden van de paritaire comités**

- Lid van het paritair comité A. Persoonlijk interview op donderdag 20 maart 2014 te Brussel;
- Lid van het paritair comité B. Persoonlijk interview op donderdag 20 maart 2014 te Brussel;
- Lid van het paritair comité C. Persoonlijk interview op donderdag 20 maart 2014 te Brussel.

#### **Diversiteitsconsulenten**

- Diversiteitsconsulent A. Telefonisch interview op dinsdag 18 maart 2014;
- Diversiteitsconsulent B. Telefonisch interview op vrijdag 21 maart 2014;

- Diversiteitsconsulente C. Persoonlijk interview op dinsdag 8 april 2014 te Antwerpen;
- Diversiteitsconsulente D. Persoonlijk interview op dinsdag 8 april 2014 te Antwerpen.

## **Vakbondsvertegenwoordiger**

### **Inleiding**

- Kan u zich voorstellen?
  - Wat is uw naam?
  - Wat is uw functie/taak/rol? Kan u een taakbeschrijving geven?
- Wordt u regelmatig gecontacteerd om werknemers met een handicap te helpen?
  - Over wat gaat het dan bijvoorbeeld? Aanwerving van een persoon met een handicap, een werknemer die mindervalide wordt...
  - Redelijke aanpassingen?

### **Hoe gaan de vakbonden om met de noden van werknemers met een handicap voor redelijke aanpassingen?**

- Hoe verloopt de samenwerking tussen u en de werknemers met een handicap?
  - Hoe kan u de relatie met de werknemer omschrijven?
- Wordt u vaak aangesproken door werknemers met een handicap om hen te helpen inzake redelijke aanpassingen?
- Hoe vaak komt dit voor?
- Waarover gaan deze gesprekken dan hoofdzakelijk?
  - Geeft u advies aan werknemers i.v.m. de aanpassingen?
  - Het is vaak zo dat werknemers geen aanvraag om een aanpassing durven indienen bij het management, wordt er dan beroep gedaan op u?
  - Indien de werknemer een aanvraag heeft ingediend maar het management geen aanpassing instelt, wordt er dan beroep gedaan op u?
  - Komt u tussenbeide bij geschillen/discussies tussen werknemer en werkgever omtrent de invoering van aanpassingen?

### **Welke rol spelen de vakbonden in de onderhandelingen met de leidinggevenden omtrent redelijke aanpassingen?**

- Hoe verloopt de samenwerking tussen u en de leidinggevenden?
  - Hoe kan u de relatie met het leidinggevend personeel omschrijven?
- Wat gebeurt er concreet na het gesprek met de werknemer met een handicap?

- Wordt er contact opgenomen met het management om hen hiervan op de hoogte te brengen?
- Hoe verlopen de onderhandelingen met het management omtrent de aanpassingen? Hoe komen de redelijke aanpassingen uiteindelijk tot stand en hoe worden deze geïntegreerd in de onderneming?
  - Kan u het proces/verloop omschrijven waarin er onderhandeld wordt over redelijke aanpassingen?
  - Worden alle partijen (werknemer met een handicap, leidinggevende en collega's) betrokken bij dit overleg? Of vinden de onderhandelingen enkel plaats tussen de vakbond en werkgever?
  - Vindt u dat alle partijen betrokken moeten worden bij het overleg?
  - Hebt u bij de onderhandelingen de indruk dat het management op de hoogte is van de wetgevingen omtrent redelijke aanpassingen? (Bijvoorbeeld de antidiscriminatiewetgevingen waarin er onder andere gefocust wordt op redelijke aanpassingen (zoals VN "UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities" van 2006))
  - Hebt u bij de onderhandelingen de indruk dat het management op de hoogte is van beleidsmaatregelen om tegemoet te komen in de kosten van redelijke aanpassingen?
- Hoe reageren de werkgevers op uw tussenkomst?
- Hebt u ooit een conflict gehad met een leidinggevende omtrent de aanpassingen?
  - Wat heeft dit conflict veroorzaakt?
  - Hoe werd dit conflict opgelost?
  - Kan u hiervan een voorbeeld geven?
- Zorgt uw tussenkomst er altijd voor dat een aanpassing geïmplementeerd wordt?
  - Wanneer wordt een aanpassing ingevoerd en wanneer komt er geen aanpassing tot stand ondanks uw tussenkomst?
  - Hoe komt het dat er in sommige gevallen geen aanpassing gedaan wordt? Onredelijk? Niet noodzakelijk?
  - Wat gebeurt er indien de aanpassing er niet door komt? Alternatieve oplossing?

**Hoe denken de vakbonden dat collega's van werknemers met een handicap over het algemeen reageren wanneer redelijke aanpassingen worden voorzien?**

- Hoe verloopt de samenwerking tussen u en de collega's?
  - Hoe kan u de relatie met de collega's omschrijven?



- Worden de collega's van de werknemers met een handicap actief betrokken bij de onderhandelingen over de aanpassingen?
  - Indien nee, waarom niet? Informeert u de collega's van de werknemer met een handicap over de onderhandelingen? Legt u hen uit dat een aanpassing voor een personeelslid met een handicap eveneens gevolgen kan hebben voor hen?
  - Indien ja, welke rol vervullen zij? Waarom worden zij betrokken?
- Hoe reageren de collega's op uw tussenkomst?
- Hebt u ooit een conflict gehad met de collega's omtrent de aanpassingen?
  - Wat heeft dit conflict veroorzaakt?
  - Hoe werd dit conflict opgelost?
  - In het overleg over redelijke aanpassingen, gebeurt het dan wel eens dat u het opneemt voor de werknemers zonder een handicap om conflicten te vermijden (redelijke aanpassingen afremmen/wijzigen in functie van het algemeen belang van de werknemers)?
  - Kan u hiervan een voorbeeld geven?

### **Hoe staan de vakbonden tegenover de voorziening van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap?**

- Globaal genomen, bent u van mening dat de vakbond op dit moment eerder een beperkte rol speelt bij redelijke aanpassingen of vormen zij een essentiële schakel?
  - Beperkte rol : Hoe komt dit (oorzaken)? Hoe kan dit verbeterd/opgelost worden (voorstellen)? Dient dit verbeterd/opgelost te worden volgens u? Vindt u dat de vakbond een grotere rol moet spelen in de toekomst?
  - Grote rol : Waarom? Hoe komt dit? Is dit dan nodig? Vindt u dat goed? Vindt u dat de vakbond nog een grotere rol moet spelen? Hoe kan zij nog een grotere rol spelen?
- Welke rol vindt u dat de vakbond zou moeten spelen (in de toekomst) in het proces van redelijke aanpassingen?
  - Dient er, om deze rol te kunnen vervullen, iets veranderd te worden aan de huidige werkwijze/procedure/tussenkomst van de vakbonden met betrekking tot de totstandkoming van de aanpassingen?
  - Wat zou u veranderen en hoe? Waar is er ruimte voor verbetering?
- Wat vindt u zelf van het concept van redelijke aanpassingen? Hoe staat u hier tegenover?
  - Leert de praktijk u dat dit veelal een goed initiatief is?

- Bent u op de hoogte van de wetgevingen omtrent redelijke aanpassingen? (Bijvoorbeeld de antidiscriminatiewetgevingen waarin er onder andere gefocust wordt op redelijke aanpassingen (zoals VN "UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities" van 2006))
  - Houdt u rekening met deze wetgeving?
  - Hebt u het gevoel dat u, als arbeidsmarktspeler, hierin een rol speelt?
- Hoe gaat u om met de individuele belangen van de werknemer met een handicap?
  - Werknemers verenigen zich om hun gezamenlijke belangen te verdedigen en te behartigen. Vakbonden zijn dus vooral gericht op het bevredigen van collectieve belangen. Echter redelijke aanpassingen voor werknemers bieden een oplossing voor een individueel probleem. Een aanpassing voor een persoon is namelijk niet noodzakelijk vereist voor een andere werknemer met een handicap. Er is dus een zekere spanning tussen de collectieve belangenbehartiging en de individuele noden van werknemers met een handicap.
- Er zijn landen die speciale vakbonden voor personen met een handicap hebben. Bijvoorbeeld de "National League of the Blind and Disabled" in Groot-Brittannië. Zou dit hier ook kunnen werken denkt u?

## **Afsluiting**

- Bent u van mening dat de arbeidsverhoudingen tussen de verschillende partijen verbeterd worden doordat de vakbond tussenkomt bij redelijke aanpassingen?
- Wilt u nog iets toevoegen aan dit interview? Dient er nog iets besproken te worden dat hier niet aan bod gekomen is en dat toch belangrijk is in deze materie?

## **Paritair comité**

### **Inleiding**

- Kan u zich voorstellen?
  - Wat is uw naam?
  - Wat is uw functie/taak/rol? Kan u een taakbeschrijving geven?
- Komt u/vakbond (regelmatig) in contact met materies die betrekking hebben op werknemers met een handicap?
  - Over wat gaat het dan bijvoorbeeld? Aanwerving van een persoon met een handicap, een werknemer die mindervalide wordt...

- Redelijke aanpassingen? Kent u dit concept? Indien nee, uitleggen wat een redelijke aanpassing is (de werkomgeving aanpassen zodat competente personen met een handicap in staat zijn de job daadwerkelijk uit te oefenen).

### **Wat is de rol van de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen?**

- Worden er akkoorden/collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité met betrekking tot redelijke aanpassingen voor personen met een handicap?
  - Indien ja, welke?
  - Indien nee, hoe komt dit? Ik heb zelf geen CAO gevonden over redelijke aanpassingen. Ik heb de indruk dat er voor de integratie van personen met een handicap weinig akkoorden worden afgesloten. Ik heb maar een paar nationale CAO's gevonden die een toepassing (kunnen) hebben op personen met een handicap. Bijvoorbeeld CAO nr. 38 (werving en selectie van werknemers), CAO nr. 85 (telewerk), CAO nr. 95 (gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie) en CAO nr. 99 (bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap).
- Komt het regelmatig voor dat het paritair comité moet tussenkomen bij geschillen tussen werkgevers en de werknemers met een handicap omtrent redelijke aanpassingen?
  - Waarover gaan deze geschillen concreet?
  - Wat veroorzaakt deze conflicten?
  - Hoe worden de conflicten opgelost?
  - Kan u hiervan een voorbeeld geven?
- Worden er aanbevelingen/advies/voorstellen gedaan (aan de lagere/hogere instanties) i.v.m. aanpassingen op de werkplaats?
  - Waarover gaat dit dan concreet?
  - Waarom is dit nodig?
  - Komt dit vaak voor?
  - Kan u hiervan een voorbeeld geven?
- Worden er vanuit het paritair comité nog andere acties ondernomen om werkgevers aan te sporen de werkplaats aan te passen?
  - Welke regelingen/maatregelen voor redelijke aanpassingen worden er nog genomen in de paritaire comités?
  - Hoe ondersteunen en begeleiden de paritaire comités deze initiatieven concreet?

- Een Vlaamse beleidsmaatregel die zich focust op het bevorderen van redelijke aanpassing is een tegemoetkoming in de kosten van een aanpassing van de werkplaats. Heeft het paritair comité een rol gespeeld bij de totstandkoming van deze maatregel? Welke rol?
- Hoe omschrijft u de samenwerking met de verschillende actoren (werknemer met een handicap, leidinggevende en collega's) die een rol spelen in redelijke aanpassingen?
  - Slechte/goede ervaringen?
  - Hoe komt dit? Oorzaken?
  - Kan u hiervan een voorbeeld geven?

### **Hoe staan de vakbonden tegenover de voorziening van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap?**

- Indien paritaire comités voldoende/veel maatregelen treffen voor redelijke aanpassingen :
  - Waarom doen ze dit? Hoe komt dit?
  - Is dit dan nodig?
  - Vindt u dat goed? Vindt u dat de vakbond (nog) een grotere rol moet spelen?
- Indien paritaire comités weinig/geen maatregelen treffen voor redelijke aanpassingen :
  - Waarom moedigen de paritaire comités initiatieven zoals redelijke aanpassingen onvoldoende aan?
  - Wat zijn de redenen achter de afwezigheid van initiatieven in de paritaire comités inzake aanpassingen?
  - Zijn deze maatregelen moeilijk te bereiken/niet nodig?
  - Hoe kan dit verbeterd/opgelost worden (voorstellen)?
  - Dient dit verbeterd/opgelost te worden volgens u?
  - Vindt u dat de paritaire comités meer maatregelen moeten nemen voor redelijke aanpassingen in de toekomst? Waarom en hoe kunnen zij dit doen?
- Wat vindt u zelf van het concept van redelijke aanpassingen? Hoe staat u hier tegenover?
  - Leert de praktijk u dat dit veelal een goed initiatief is?
- Bent u op de hoogte van de wetgevingen omtrent redelijke aanpassingen? (Bijvoorbeeld de antidiscriminatiewetgevingen waarin er onder andere gefocust

wordt op redelijke aanpassingen (zoals VN "UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities" van 2006))

- Houdt u rekening met deze wetgeving?
- Hebt u het gevoel dat u, als arbeidsmarktspeeler, hierin een rol speelt?
- Hoe gaat de vakbond om met de individuele belangen van de werknemer met een handicap?
  - Werknemers verenigen zich om hun gezamenlijke belangen te verdedigen en te behartigen. Vakbonden zijn dus vooral gericht op het bevredigen van collectieve belangen. Echter redelijke aanpassingen voor werknemers bieden een oplossing voor een individueel probleem. Een aanpassing voor een persoon is namelijk niet noodzakelijk vereist voor een andere werknemer met een handicap. Er is dus een zekere spanning tussen de collectieve belangenbehartiging en de individuele noden van werknemers met een handicap.
- Er zijn landen die speciale vakbonden voor personen met een handicap hebben. Bijvoorbeeld de "National League of the Blind and Disabled" in Groot-Brittannië. Zou dit hier ook kunnen werken denkt u?
- Welke rol zouden de verschillende niveaus binnen de vakbond (vakbondsvertegenwoordigers, paritaire comités en de Nationale arbeidsraad) volgens u moeten spelen in het proces van redelijke aanpassingen?

## **Afsluiting**

- Bent u van mening dat de arbeidsverhoudingen tussen de verschillende partijen verbeterd worden doordat de vakbond tussenkomt bij redelijke aanpassingen?
- Zou u iets willen veranderen aan de huidige werkwijze/procedure/tussenkomst van de vakbonden met betrekking tot de totstandkoming van de aanpassingen?
  - Indien ja, wat zou u veranderen en hoe? Waar is er ruimte voor verbetering?
  - Indien nee, waarom niet?
- Wilt u nog iets toevoegen aan dit interview? Dient er nog iets besproken te worden dat hier niet aan bod gekomen is en dat toch belangrijk is in deze materie?

## **Diversiteitsconsulent**

### **Inleiding**

- Kan u zich voorstellen?

- Wat is uw naam?
- Wat is uw functie/taak/rol? Kan u een taakbeschrijving geven?
- Komt u/vakbond (regelmatig) in contact met materies die betrekking hebben op werknemers met een handicap?
  - Over wat gaat het dan bijvoorbeeld? Aanwerving van een persoon met een handicap, een werknemer die mindervalide wordt...
  - Redelijke aanpassingen?

### **Wat is de rol van de vakbonden in het proces van redelijke aanpassingen?**

- Hoe komen de redelijke aanpassingen tot stand en hoe worden deze geïntegreerd in de onderneming?
  - Kan u het proces/verloop omschrijven waarin er onderhandeld wordt over redelijke aanpassingen?
  - Worden alle partijen (werknemer met een handicap, leidinggevende en collega's) betrokken bij dit overleg? Of vinden de onderhandelingen enkel plaats tussen de vakbond en werkgever?
  - Vindt u dat alle partijen betrokken moeten worden bij het overleg?
- Onderneemt de vakbond acties om werkgevers aan te sporen de werkplaats aan te passen?
  - Welke regelingen/maatregelen voor redelijke aanpassingen worden er genomen?
  - Hoe ondersteunt en begeleidt de vakbond deze initiatieven concreet?
  - Een Vlaamse beleidsmaatregel die zich focust op het bevorderen van redelijke aanpassing is een tegemoetkoming in de kosten van een aanpassing van de werkplaats. Heeft de vakbond een rol gespeeld bij de totstandkoming van deze maatregel? Welke rol?

### **Hoe staan de vakbonden tegenover de voorziening van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap?**

- Globaal genomen, bent u van mening dat de vakbond op dit moment eerder een beperkte rol speelt bij redelijke aanpassingen of vormen zij een essentiële schakel?
  - Beperkte rol : Hoe komt dit (oorzaken)? Hoe kan dit verbeterd/opgelost worden (voorstellen)? Dient dit verbeterd/opgelost te worden volgens u? Vindt u dat de vakbond een grotere rol moet spelen in de toekomst?

- Grote rol : Waarom? Hoe komt dit? Is dit dan nodig? Vindt u dat goed? Vindt u dat de vakbond nog een grotere rol moet spelen? Hoe kan zij nog een grotere rol spelen?
- Welke rol vindt u dat de vakbond zou moeten spelen (in de toekomst) in het proces van redelijke aanpassingen?
  - Dient er, om deze rol te kunnen vervullen, iets veranderd te worden aan de huidige werkwijze/procedure/tussenkomen van de vakbonden met betrekking tot de totstandkoming van de aanpassingen?
  - Wat zou u veranderen en hoe? Waar is er ruimte voor verbetering?
- Wat vindt u zelf van het concept van redelijke aanpassingen? Hoe staat u hier tegenover?
  - Leert de praktijk u dat dit veelal een goed initiatief is?
- Bent u op de hoogte van de wetgevingen omtrent redelijke aanpassingen? (Bijvoorbeeld de antidiscriminatiewetgevingen waarin er onder andere gefocust wordt op redelijke aanpassingen (zoals VN "UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities" van 2006))
  - Houdt u rekening met deze wetgeving?
  - Hebt u het gevoel dat u, als arbeidsmarktspeler, hierin een rol speelt?
- Hoe gaat u om met de individuele belangen van de werknemer met een handicap?
  - Werknemers verenigen zich om hun gezamenlijke belangen te verdedigen en te behartigen. Vakbonden zijn dus vooral gericht op het bevredigen van collectieve belangen. Echter redelijke aanpassingen voor werknemers bieden een oplossing voor een individueel probleem. Een aanpassing voor een persoon is namelijk niet noodzakelijk vereist voor een andere werknemer met een handicap. Er is dus een zekere spanning tussen de collectieve belangenbehartiging en de individuele noden van werknemers met een handicap.
- Er zijn landen die speciale vakbonden voor personen met een handicap hebben. Bijvoorbeeld de "National League of the Blind and Disabled" in Groot-Brittannië. Zou dit hier ook kunnen werken denkt u?

## **Afsluiting**

- Bent u van mening dat de arbeidsverhoudingen tussen de verschillende partijen verbeterd worden doordat de vakbond tussenkomt bij redelijke aanpassingen?
- Wilt u nog iets toevoegen aan dit interview? Dient er nog iets besproken te worden dat hier niet aan bod gekomen is en dat toch belangrijk is in deze materie?

## Auteursrechtelijke overeenkomst

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

**De rol van verschillende niveaus binnen de vakbonden bij de totstandkoming van redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap in reguliere ondernemingen/overheidsbedrijven**

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,

**Vanbaelen, Lisa**