

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 17
van **ROBRECHT BOTHUYNE**
datum: 19 oktober 2018

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap - Aanbevelingen

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

Het is van groot belang in te zetten op deze doelgroep om zowel de instroom van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt te verbeteren als vroegtijdige uitstroom te voorkomen.

Om die reden werden een aantal aanbevelingen geformuleerd:

- Onderzoek hoe de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) als belangrijke maatregelen om de werkzaamheidsgraad te verhogen kunnen versterkt worden;
- Werken aan een structurele aanpak die de arbeidsomstandigheden bewaakt en die voorziet in een systeem van ondersteuning op maat in transities naar werk en dat gedurende de ganse loopbaan;
- Het stimuleren van een HR-beleid met aandacht voor individuele noden en een aanpak op organisatieniveau;
- Het hebben van werk is belangrijk en heeft een positief effect op het leven van mensen. Om die reden; enthousiasmeer personen met een arbeidshandicap om de stap naar betaalde arbeid te zetten;
- Deel knowhow en expertise rond werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisaties;
- Als stevige basis dient men te vertrekken vanuit monitoring en onderzoek.

Hoe reageert de minister op de diverse aanbevelingen en met welke initiatieven/tools en zal hij deze aanbevelingen omzetten naar werkbare actiepunten? Graag een overzicht per aanbeveling/suggestie.

ANTWOORD

op vraag nr. 17 van 19 oktober 2018

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

Het advies bevat volgende aanbevelingen:

1. Onderzoek naar de manier waarop we de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) kunnen versterken om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Dit is iets wat al gebeurt. Het is een continu proces in functie van de evaluatie van de invloed van onze acties en dienstverlening. Dit jaar beslisten we om een aantal aanpassingen aan te brengen die niet alleen tegemoet komen aan de vragen en opmerkingen van de werkzoekenden en werknemers met een beperking, maar ook hun werkgevers. Deze aanpassingen zijn reeds goedgekeurd door de Vlaamse regering (BVR Versterkt doelgroepenbeleid, definitief goedgekeurd op 26 oktober 2018).

Volgende BTOM's werden aangepast:

- de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) voor zelfstandigen;
- de VOP van bepaalde duur;
- de tolken Vlaamse Gebarentaal.

2. Voorzien in ondersteuning op maat in transitie naar werk en gedurende de ganse loopbaan.

VDAB neemt deze opdracht op. Voorbeelden van actuele concrete dienstverlening of innovatie-projecten die specifiek gericht zijn op personen (werknemers en werkzoekenden) met gezondheidsproblemen of arbeidshandicap:

- de transitietrajecten voor BUSO-schoolverlaters in samenwerking met GTB;
- de samenwerking in het kader van duaal leren (en meer specifiek de inzet van BTOM's in deze fase van de schoolloopbaan);
- de samenwerking met het RIZIV en de ziekenfondsen in functie van de re-integratietrajecten
- de uitbouw van jobcoaching voor personen met een gezondheidsprobleem of arbeidshandicap in samenwerking met de Gespecialiseerde diensten voor Opleiding en Begeleiding (GOB);
- de opleidingsprojecten in samenwerking met bedrijven in functie van de instroom van personen met gezondheidsproblemen of een arbeidshandicap in knelpuntberoepen.
- de werk-zorg trajecten.

- 3-5. Stimuleren van een HR-beleid met aandacht voor individuele noden en een aanpak op organisatieniveau, enthousiasmeren van personen met een arbeidshandicap om de stap naar betaalde arbeid te zetten en delen van knowhow en expertise rond werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisaties.

- VDAB stimuleert het competentiegericht werven, en bouwt deze visie in in de systemen die ze ter beschikking stelt van werkgevers voor het bekendmaken van de vacatures. VDAB participeert in HR-gerichte-projecten die opgezet worden door onze partners en stakeholders. Een aantal van hen focussen ook op acties naar werkgevers en het aanwerven van personen met een gezondheidsprobleem

of arbeidshandicap. Een voorbeeld daarvan is het project "Doof Talent" in samenwerking met Doof Vlaanderen.

- Vanuit het Focus op talent-beleid worden bedrijven gesensibiliseerd over het kijken naar, inzetten en zorg dragen voor talenten van elkeen, en van personen met een arbeidshandicap in het bijzonder. Zo draagt Grip vzw/Handicap & Arbeid, één van de partners in Focus op talent, de talent-boven-beperking benadering uit. Zij dragen deze benadering uit via getuigenissen, via praktijkvoorbeelden en informatie over redelijke aanpassingen, over loopbaanbegeleiding, ... Op deze manier zetten zij werkgevers en intermediairen gericht op weg.
 - KMO's kunnen ook consultancy (advies en opleiding) over HR-beleid inkopen via de KMO Portefeuille.
 - Op regelmatige basis worden de ESF oproepen "Duurzaam Loopbaanbeleid" en "Anders organiseren" opengesteld. Beide oproepen zijn gericht op het verbeteren van de werkbaarheid van jobs: door het introduceren van een duurzaam loopbaanbeleid op organisatieniveau, en/of door het sleutelen aan arbeidsorganisatie.
 - Via het instrument van de sectorconvenants worden sectoren gestimuleerd om engagementen op te nemen met betrekking tot het stimuleren en ondersteunen van bedrijven op het vlak van een talent-beleid en werkbaar werk.
 - Via de websites werkbaarwerk.be en talentontwikkelaar.be wordt het delen van knowhow en expertise rond werkbaar werk en innovatieve arbeidsorganisaties ondersteund.
 - Het hebben van werk is belangrijk en heeft een positief effect op het leven van mensen. Via het tonen van good practices, ook via sociale media, verspreidt VDAB en partners deze boodschap bij werkzoekenden. Ook binnen de mobiliserende strategie van het Focus op Talent beleid gaat hier aandacht naartoe. Een voorbeeld hiervan is het ESF project Talenticap waarbij NSZ, havo vzw en Alin vzw personen met een arbeidshandicap begeleiden naar ondernemerschap.
 - Om meer en sterkere impulsen te geven aan werkbaar werk, loopt momenteel ook een oefening naar een gezamenlijk actieplan werkbaar werk. Naar aanleiding van de voorbije werkbaarheidsmonitor lanceerden de sociale partners een voorstel voor een dergelijk actieplan. Vanuit de Vlaamse regering werd een antwoord geboden (<https://www.vlaanderen.be/fr/nbwa-news-message-document/document/090135578023b1a0>). De gesprekken met de sociale partners over de inzet van een gezamenlijk actieplan lopen nog.
6. Onderzoek en monitoring zijn voor ons zeer belangrijke instrumenten zijn om na te gaan op welke manier we beleid en dienstverlening kunnen bijsturen. In oktober werd bijvoorbeeld een nieuwe VIONA oproep gelanceerd om hefboomen voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap vast te stellen (https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/oproep_studieopdracht_werkzaamheidsgraad_personen_met_een_handicap_19_10_2018.pdf). De gunningsprocedure is momenteel lopende. De resultaten van het onderzoek worden eind 2019 verwacht.