Vlaams Parlement

***SCHRIFTELIJKE VRAAG***

nr. 539
van **TINE VAN DER VLOET**
datum: 30 april 2020

---

aan **HILDE CREVITS**
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

---

*Personen met een beperking - Activeringsbeleid*

Terwijl de werkzaamheidsgraad in ons land naar omhoog moet, blijven nog tal van mensen met een beperking die kunnen en willen werken in de kou staan. Zo gaat arbeidspotentieel verloren. Dit konden we lezen in Trends.

Personen met een handicap worden nog vaak benaderd vanuit de achterhaalde 'defectbenadering' op een handicap, die focuste op wat mensen niet konden. Ondertussen kijken we als maatschappij op een andere manier. De focus ligt op 'abilities' in plaats van op 'disabilities'. Veel mensen die recht hebben op een ziekte- of invaliditeitsuitkering beschikken in vele gevallen over heel wat werkcapaciteiten. Deze blijven nog te vaak onderbenut.
Ik ben er mij ook van bewust dat de overheid veel inspanningen doet. Zoals al eerder aangehaald in de commissie is er nog veel werk aan de winkel. Anderzijds dienen ook de werkgevers mee te stappen in dit verhaal en personen met een beperking de kans geven om aan de slag te gaan. Daarom is het toegankelijk maken van de arbeidsomgeving erg belangrijk. Zo passen personen met een beperking zelden in een bestaand functieprofiel. Een mogelijke oplossing ligt in het splitsen van bestaande functies of het anders combineren van competenties op maat van de kandidaat met een handicap.

1. Hoe wil de minister ervoor zorgen dat meer personen met een handicap aan het werk kunnen gaan? Welke drempels detecteert de minister?
2. Wat is de beleidsvisie van de minister omtrent de verouderde regelgeving die nog steeds uitgaat van de 'disablilities' van mensen in plaats van 'abilities'?
3. Hoe wil de minister ervoor zorgen dat ook werkgevers positief in dit verhaal stappen en personen met een beperking meer kansen geven?
4. Hoe wil de minister de werkgevers stimuleren om creatief om te springen met de standaard functieprofielen zodat personen met een beperking ook in dit profiel passen?

**HILDE CREVITS**
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

---

**ANTWOORD**
op vraag nr. 539 van 30 april 2020
van **TINE VAN DER VLOET**

---

1. Om de werkzaamheidsgraad van personen met een (arbeids)handicap te verhogen dienen we, net zoals bij andere doelgroepen, op verschillende sporen in te zetten. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de VDAB en zijn gespecialiseerde partners. Van belang is om bestaande drempels weg te werken en een aanbod op maat van de persoon uit te werken, rekening houdend met zijn of haar competenties.
   Ook de samenwerking met het beleidsdomein onderwijs is hier relevant om voor jongeren met een handicap een vlotte aansluiting te kunnen maken (op de arbeidsmarkt). Maar ook voor personen die op latere leeftijd een arbeidshandicap verwerven is het belangrijk om hen te ondersteunen in de aanpassingen op de werkvloer, in hun huidige job of in een nieuwe job. VDAB dient ook werkgevers te overtuigen om blijvend te investeren in de competenties en loopbanen van hun werknemers. Door de samenwerking die VDAB opzet met gespecialiseerde partners zoals GTB (Gespecialiseerd Team bemiddeling) en GOB (Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst) willen we outreachend werken, ook naar personen die nog niet ingeschreven zijn bij VDAB. Op deze manier zullen we personen met een arbeidshandicap of personen met gezondheidsproblemen motiveren en ondersteunen in het zetten van mogelijke stappen naar werk. Er bestaan ook verschillende concrete ondersteunende maatregelen zoals bijv. de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en andere Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM's).

2. Mijn administratie geeft mee dat personen met een handicap een heterogene groep vormen. Deze personen zijn terug te vinden in verschillende takken van de sociale zekerheid met bijhorende tegemoetkomingen. Om in aanmerking te komen voor specifieke ondersteuning of een bepaalde uitkering, is het vaak noodzakelijk om in eerste instantie de beperkingen te onderstrepen. Dit is eigen aan het systeem van de sociale zekerheidsvergoedingen. Bijgevolg vergt het een 'mindshift' om op de 'mogelijkheden' te focussen wanneer een persoon met een handicap wel concrete stappen naar werk wil zetten. Enerzijds is er de nood aan een uitkering of tegemoetkoming omwille van de ziekte of handicap. Anderzijds is het zeker geen zwart-wit verhaal dat de persoon volledig afschrijft voor de arbeidsmarkt. Met de federale overheid loopt er overleg en merken we bereidheid om samen met VDAB en zijn partners stappen vooruit te zetten om mensen met een (arbeids)handicap effectief (bijv. deeltijds) aan het werk te zetten.

3-4. We hebben een aantal instrumenten naar werkgevers en sectoren om hen te sensibiliseren en te ondersteunen om stappen te zetten naar een inclusief werkgeverschap, zoals de sectorconvenants en verschillende ESF-oproepen. Het Departement WSE geeft aan dat er verschillende instrumenten beschikbaar zijn. Er is bijvoorbeeld de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) om het rendementsverlies van mensen met een (arbeids)handicap of een gezondheidsbeperking te compenseren voor werkgevers. Ook intermediairen bieden heel wat begeleiding en instrumenten aan. Ook de sociale secretariaten en de preventiediensten kunnen werkgevers hierin sensibiliseren. Werkgevers zijn niet noodzakelijkerwijze gebonden aan standaard functieprofielen. Vanuit de overheid wordt er gewerkt met verschillende profielen, zoals bijv. de beroepskwalificaties, om leerlingen, werkzoekenden en werknemers te

informeren over de competenties die nodig zijn om een bepaalde functie uit te oefenen. Mijn administratie deelt mee dat er ook werkgevers zijn die experimenteren met andere manieren om personen aan te werven (bijv. selectie in eerste instantie op basis van motivatie). Vervolgens worden via een onthaal- en opleidingsbeleid de nodige specifieke competenties verworven om de functie binnen het bedrijf te kunnen uitvoeren.