

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 195
van **EMMILY TALPE**
datum: 5 januari 2015

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

Arbeidsbegeleiding - Hoogsensitieve werkzoekenden

Hoogsensitieve mensen worden op de werkvloer geconfronteerd met een ernstige arbeidshandicap. Daardoor hebben ze extra begeleiding en aangepaste werkomstandigheden nodig om te kunnen functioneren. Doorgaans is deeltijdse tewerkstelling aangewezen.

Uit praktijkvoorbeelden blijkt dat "hoogsensitiviteit" niet is opgenomen in de lijst van "arbeidshandicaps". Het gevolg is dat deze mensen niet in aanmerking komen voor het kansengroepenbeleid van de VDAB voor mensen met een arbeidshandicap. Vermits ze moeilijk of niet kunnen functioneren als "normale" werknemer, maar ook buiten andere maatregelen vallen, zijn ze aangewezen op het stelsel van arbeidszorg om hun arbeidsbereidheid te tonen en op die manier aldus hun recht op een werkloosheidsuitkering te verzekeren. Vermits het ook kan gaan om mensen met een hoge intelligentie en opleiding, lijkt "arbeidszorg" niet meteen het meest aangewezen tewerkstellingskanaal, te meer omdat de betrokkenen hieruit geen volwaardig inkomen purely.

1. Waarom wordt hoogsensitiviteit niet erkend als arbeidshandicap?
2. a)Op welke manier worden hoogsensitieve werkzoekenden door de VDAB begeleid?
b)Zijn de VDAB-consulenten voldoende getraind om dit kenmerk bij werkzoekenden te detecteren en er op een gepaste manier mee om te gaan?
3. a)Erkent de minister dat "arbeidszorg" niet het juiste kanaal is voor hoogsensitieve mensen met het oog op duurzame tewerkstelling?
b)Zo ja, zal de minister laten onderzoeken of hoogsensitiviteit kan worden erkend als arbeidshandicap?
c)Zo neen, moeten ook hoogsensitieve personen met een hogere vorming blijven hangen in het stelsel van "arbeidszorg"?

ANTWOORD

op vraag nr. 195 van 5 januari 2015

van **EMMILY TALPE**

1. De problematieken voor de indicatie van arbeidshandicap en de toekenning van bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen zijn gebaseerd op twee internationale classificaties (DSM-IV en ICD 10) van stoornissen met mogelijk een indicatie van handicap op één of meerdere levensdomeinen. Omwille van het wetenschappelijke karakter van deze classificatiesystemen én omdat internationaal afgesproken werd hoe (de kenmerken) en door wie (artsspecialisten en psychologen) de diagnoses gesteld worden, baseert de VDAB zich ook op deze classificaties. In beide werken wordt er geen melding gemaakt van hoogsensitiviteit. Bijgevolg is dit niet opgenomen in de erkenningsvoorwaarden bij de VDAB.
2.
 - a) Werkzoekenden krijgen een begeleiding op maat. Indien een gespecialiseerde begeleiding nodig geacht wordt, wordt de werkzoekende doorverwezen naar de meest aangewezen actor.
 - b) Consulenten kunnen met vragen steeds terecht bij de dienst gespecialiseerde screening van de VDAB. Binnen deze dienst zijn psychologen aanwezig die ondersteuning kunnen bieden bij het vormgeven van de begeleiding en/of het voeren van de gesprekken.
3.
 - a) Arbeidszorg is opgezet voor personen die omwille van persoonsgebonden redenen niet kunnen werken in het reguliere of beschermd tewerkstellingscircuit. Ze kunnen wel binnen een productieve en/of dienstverlenende setting arbeidsmatige activiteiten uitvoeren die reële kansen bieden op sociale interactie en participatie in de samenleving. Net als bij de meeste aandoeningen, is hoogsensitiviteit een individueel gegeven, dat zich op verschillende manieren en gradaties kan manifesteren. Als een persoon met hoogsensitiviteit niet aan deze definitie van arbeidszorg voldoet, dan wordt arbeidszorg niet toegekend.
 - b) In de nieuwe versie van de DSM V wordt hoogsensitiviteit niet beschreven. Vandaar zal dit bij een volgende aanpassing van de criteria niet worden meegenomen.
 - c) De VDAB heeft de opdracht om werkzoekenden en werkgevers te matchen en indien nodig hier de gepaste ondersteuning te bieden. Deze ondersteuning aan werkzoekenden mag niet louter vasthangen aan het al dan niet bezitten van een label arbeidshandicap, maar moet rekening houden met de competenties en talenten van de persoon in kwestie.