

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 432
van **SABINE VERMEULEN**
datum: 13 maart 2017

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

Personen met een handicap - Redelijke aanpassingen werkplek

Het aantal geopende dossiers voor discriminatie en het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap is met 58 procent gestegen. Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, brengt deze laatste problematiek onder de aandacht door de nieuwe brochure 'Aan het werk met een handicap' uit te brengen. Deze brochure is bedoeld om het begrip 'redelijke aanpassingen' bekend te maken bij mensen met een handicap, maar ook bij werkgevers, vakbonden, jobcoaches, preventieadviseurs, bedrijfsartsen en andere tussenpersonen.

Op 2 december 2015 bezorgde de commissie Diversiteit haar advies 'actielijst arbeidsbeperking 2020' aan de Vlaams ministers van Werk, Sociale Economie, Welzijn en Onderwijs. Dat advies bevat naast een algemeen kader 70 concrete acties binnen 5 grote actiedomeinen om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier te verhogen en gelijke kansen en gelijke behandeling voor deze groep te realiseren. De commissie Diversiteit heeft in het voorjaar van 2016 het initiatief genomen om af te stemmen met de verschillende stakeholders die mee hun schouders moeten zetten onder het realiseren van de actielijst en te komen tot gezamenlijke prioriteiten en een engagementsverklaring. Een van de actiedomeinen is 'goede ondersteuning van werkgevers bij tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking.

1. Personen met een handicap botsen op tal van hindernissen die hen beletten om op een gelijke manier aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Werkgevers zijn niet altijd op de hoogte van hun verplichtingen en mogelijkheden en weten niet altijd waarin ze kunnen voorzien om mensen met een handicap in staat te stellen hun werk te doen. Een van de actiedomeinen uit de engagementsverklaring is nochtans om ondersteuning te bieden aan werkgevers bij tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking.

Welke acties zal de minister, samen met zijn collega's die mee de engagementsverklaring ondertekend hebben, nog ondernemen om dit actiepunt te verwezenlijken.

2. Als men de werkplek van de medewerker moet aanpassen omwille van zijn/haar arbeidshandicap, dan komt de werkgever in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van een arbeidspostaanpassing.
 - a) Kan de minister een overzicht geven van het aantal aanvragen voor premies voor aanpassing van de werkplek en begeleiding op de werkplek voor personen

met een arbeidshandicap? Graag een overzicht van het aantal aanvragen sinds 2012 en de aard van de tegemoetkoming.

- b) Graag ook een overzicht hoeveel mensen de combinatie maken van een arbeidspostaanpassing en de VOP (Vlaamse ondersteuningspremie). Graag cijfers vanaf 2014.

ANTWOORD

op vraag nr. 432 van 13 maart 2017

van **SABINE VERMEULEN**

1. VDAB zet in op sensibilisering door beide partijen met elkaar in contact te brengen. De ervaring leert dat werkgevers pas op zoek gaan naar deze specifieke informatie als ze tot aanwerving van een werknemer met een arbeidshandicap overgaan. Werkgevers denken niet of te weinig zelf aan de aanwerving van een werknemer met een arbeidsbeperking. Werkplekleren is de kans om werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers met elkaar in contact te laten komen. VDAB zet hier verder op in. Op de jaarlijks terugkerende DUO-dag, zet het potentieel van werkzoekende met een arbeidsbeperking in de kijker. Tijdens de DUO-dag zet een bedrijf zijn deuren voor één dag open voor een werkzoekende met een arbeidsbeperking. Die vormt dan samen met een van de werknemers een duo. De werkzoekende werkt mee op de werkvloer en kan proeven van een nieuwe werkervaring

Werkgevers die een vraag stellen naar informatie, kunnen

- een deskundige van de VDAB-dienst arbeidsbeperking of een VDAB-werkgeversaccount vragen een bezoek te brengen aan hun bedrijf en zo de mogelijke informatie te bekomen die ze nodig hebben.
- de uitgebreide uitleg over de verschillende mogelijkheden zijn terug op de VDAB-website <https://werkgevers.vdab.be/arbeidshandicap/defaultwg.shtml>
- op vraag de brochure met informatie over arbeidsbeperking en de VOP-informatiefiche (Vlaamse Ondersteuningsfiche) ontvangen

Daarnaast is VDAB met het aanbod aanwezig op verschillende jobbeurzen, beurzen voor hulpmiddelen (ziezo en Reva),...

In het kader van het hervormde loopbaan- en diversiteitsbeleid "Focus op talent" genaamd, lanceerde ik een mobiliserende strategie gericht op het doorbreken van vooroordelen en het versterken van een talentbenadering op de arbeidsmarkt. Die strategie krijgt onder meer handen en voeten vanuit samenwerkingsakkoorden met partners. Eén van die partners is GRIP vzw/het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid. In hun samenwerkingsakkoord gaan zij aan de slag met het uitwerken en uitdragen van een "talent boven beperking-benadering". Dit moet er toe leiden dat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap of chronische ziekte verhoogt, zowel kwantitatief als kwalitatief. Eén van de actielijnen binnen dit akkoord behelst het versterken van het onlineplatform Handicap&Arbeid naar een eerstelijns-werking om ook weerklank te generen bij intermediairen en personen met een arbeidshandicap én werkgevers.

2. a) In onderstaande tabel is het overzicht opgenomen voor het aantal premies per jaartal, zowel voor aanpassingen terugbetaald aan de werknemer (arbeidsgereedschap en -kledij: AG) en de aanpassingen terugbetaald aan de werkgever (arbeidspostaanpassing: APA).

Jaartal	AG	APA
2012	248	89
2013	276	119
2014	294	104
2015	320	115
2016	380	83

b) In onderstaande tabel is het overzicht opgenomen van de combinatie arbeidspostaanpassing en VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie).

Jaartal	APA-VOP
2014	39
2015	48
2016	28