**Fiche 21: : werk en werkgelegenheid (Art.27)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N°** | **Voor BDF alternatief verslag** | **Origine** |
| F21 V25 a) | **Vraag 25** : Gelieve informatie te verstrekken over de maatregelen :  a) om programma's ter verhoging van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap, met name vrouwen met een handicap, zowel in de private als in de openbare sector verbeteren; | UNCRPD |
| **F21 V25 a)** | **Het is tevens een domein waar de versnippering van bevoegdheden de meeste problemen oplevert. Coördinatie is dus essentieel.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| F21 V25 a) | De voorgestelde maatregelen maken het niet mogelijk de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verhogen. Er moeten maatregelen worden genomen om het werk voor mensen met een handicap effectief, op korte termijn en duurzaam te maken.  In zijn advies 2020-16[[1]](#footnote-1) heeft de NHRPH verschillende eisen met betrekking tot de tewerkstelling van mensen met een handicap herhaald:   * een echt werkgelegenheidsbeleid te creëren: een maatschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgevers, met inbegrip van een echte uitvoering van de wet "positieve acties" * de toepassing van het quotum van 3% in de federale overheidsdienst te verzekeren * de hervorming van het "back-to-work"-regime in een regime dat reële en waardige mogelijkheden biedt voor de terugkeer naar het werk in de particuliere sector * hervorming van artikel 100 van de Wet op de gezondheidszorg en vergoedingen. De strikte toepassing van dit artikel confronteert personen met een handicap met situaties waarin de middelen voor lange tijd worden afgesneden. Een beoordeling van het begrip "voorafgaande status" en de toepassing ervan is in dit verband onontbeerlijk en urgent. De huidige situatie leidt inderdaad tot pingpongspelletjes tussen verschillende instellingen en een verschillende behandeling voor ogenschijnlijk vergelijkbare situaties. * ervoor te zorgen dat personen die vanwege hun gezondheidstoestand gedwongen worden minder te werken, niet worden gestraft met het geheel of gedeeltelijk verlies van hun sociale rechten. Sommige degeneratieve handicaps leiden onvermijdelijk tot een verlies van het vermogen om te werken. Onder de huidige regelgeving leidt een verkorting van de arbeidstijd bijna altijd tot het verlies van een deel van de rechten van de betrokkene. Zo kan bijvoorbeeld een persoon die als meer dan 50% arbeidsongeschikt wordt erkend, vragen om minder te werken, met behoud van zijn of haar wederzijdse verzekeringsuitkeringen. Aan de andere kant, als de persoon wordt erkend als minder dan 50% arbeidsongeschikt, kan hij of zij zijn of haar arbeidstijd verminderen, maar zal hij of zij het voordeel van zijn of haar wederzijdse verzekeringsuitkeringen verliezen. De erkenning van een handicap moet de persoon in staat stellen om minder of niet meer te werken, juist om gezondheidsredenen en terwijl hij een financiële vergoeding van de sociale zekerheid krijgt.   De NHRPH herinnert er ook aan dat **de activering van mensen met een handicap grenzen heeft**: sommige mensen zullen nooit toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en kunnen zelfs niet indirect worden gesanctioneerd. Maatregelen om mensen met een handicap weer aan het werk te krijgen kunnen de persoon die ervoor kiest om ondanks zijn of haar kwetsbaarheid te werken uiteindelijk nooit straffen. De erkenning van hun handicap moet hen ook in staat stellen om niet te werken om gezondheidsredenen.  De NHRPH dringt met name aan op voortzetting van de reflectie over de tewerkstelling van mensen met een handicap. Het wil een essentiële partner zijn. Ook de adviesorganen van de gefedereerde entiteiten moeten hierbij worden betrokken. | Secretariaat |
| **F21 V25 a)** | **De platform van adviesraden van personen met een handicap heeft erop gedrukt dat een traject van opleiding naar werk ontbreekt:**  **Zoals aangegeven bij de algemene overwegingen (zie *supra*) is er hoogdringend nood aan een interfederale denkoefening rond het traject van opleiding naar werk. Dit is een knelpunt voor alle beleidsniveaus en moet gecoördineerd aangepakt worden om inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te kunnen verwezenlijken.   Momenteel leiden te weinig opleidingen voor jongvolwassenen met een handicap tot relevante kwalificaties en een kwalitatieve baan. Het ontbreken van een juiste opleiding en van voldoende begeleiding bij personen met een handicap schrikt werkgevers af om hen aan te werven.**  **Ook een** [**recent schoolverlatersrapport van de VDAB**](https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/schoolverlatersrapport2022.pdf) **toont aan dat er nog heel wat schort aan de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Vooral jongeren die ongekwalificeerd uitstromen staan bijzonder zwak op de arbeidsmarkt.**  **Een traject in het buitengewoon onderwijs wordt anders erkend dan een traject in het gewoon onderwijs. Leerlingen met een individueel aangepast curriculum in het gewoon onderwijs botsen na het afstuderen op drempels. Ze moeten bijvoorbeeld langer wachten op een inschakelingsuitkering dan leerlingen uit het buitengewoon onderwijs. Er is nood aan een formeel en consequent systeem voor studiebekrachtiging dat de behaalde competenties valoriseert op de arbeidsmarkt.**  **Scholen bereiden deze jongeren met een handicap onvoldoende voor op het professionele leven.  Er moet worden ingezet op loopbaancompetenties en andere soft skills. De leeromgeving moet alle aspecten van het werk omvatten. Interessante pistes zijn de** [**pilootprojecten van GTB**](https://www.gtb.be/opleiding-icf) **die ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) als instrument en gemeenschappelijke taal introduceren voor de ontwikkeling van soft skills en loopbaancompetenties bij de leerlingen in het Buitengewoon Secondair Onderwijs.**  **Verder moet levenslang leren gestimuleerd en concreet mogelijk worden gemaakt op de werkvloer. Het faciliteren van de combinatie van leren en werken, al dan niet met oog op een eindkwalificatie, versterkt jongeren bovendien in het gerichter kiezen van opleidingen in lijn met de loopbaanontwikkeling. Inzetten op werkplekleren in de reguliere economie en duaal leren, de beroepsopleidingen binnen de VDAB en** [**GOB’s**](https://www.jobopmaat.be/projecten/gob/) **(maar ook in de opleidingscentra in Wallonië en Brussel) verhoogt de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk en vormt een belangrijk instroomkanaal.**  **Ook is er nood aan trajectbegeleiding en stages die een overgang naar tewerkstelling op de open arbeidsmarkt effectief bevorderen.  het Platform van adviesraden wijst erop dat er reeds expertise rond tewerkstellingsbegeleiding zit bij bepaalde gewestelijke organisaties (zoals GTB of de GOB’s in Vlaanderen) en bij een reeks verenigingen voor personen met een handicap. De overheid moet deze organisaties raadplegen bij het opzetten van deze ondersteuning.**  **Daarnaast is het belangrijk om in de context van opleiding en werk de digitale uitsluiting niet te vergeten.  Het Platform van adviesraden dringt eropaan dat de IMC duidelijke doelstellingen m.b.t. opleidingen met kwalificaties die de toegang tot werk verbeteren op de agenda zet.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **Redelijke aanpassingen: Het Platform van adviesraden vindt dat het onevenredige karakter van een aanpassing momenteel te vaak wordt ingeroepen als een voorwendsel om geen aanpassingen door te voeren.  De wetgeving inzake redelijke aanpassingen, en het begrip onevenredigheid moeten worden herzien (misschien in samenwerking met Unia?). Het** [**Protocol Redelijke Aanpassingen**](https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1021259.html#:~:text=De%20redelijkheid%20van%20een%20aanpassing,de%20aanpassing%20op%20de%20omgeving) **kan als startpunt dienen.**  **Het Platform van adviesraden dringen in elk geval aan op controle op het respect van het recht op redelijke aanpassingen. Momenteel is deze amper afdwingbaar buiten de rechtbank om, terwijl de wet wel duidelijk stelt dat de weigering van redelijke aanpassingen neerkomt op discriminatie (art. 14 Anti-Discriminatiewet; art. 2 en 5 (3) UNCRPD).**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Plateforme** |
| F21 V25 a) | Begin 2022 heeft de federale minister van Werkgelegenheid een wetsvoorstel ingediend om een nieuw re-integratietraject in te voeren om het aantal langdurig zieken zonder toegang tot werk te verminderen. Tot de doelgroep van dit project behoren mensen met een handicap. Op verzoek van de minister heeft de NHRPH een advies over dit wetsvoorstel uitgebracht. Het legt de nadruk op 4 aspecten:  - In het wetsvoorstel wordt beweerd dat men "de procedure wil vereenvoudigen". Dit is slechts in zeer beperkte mate het geval.  - In het ontwerp wordt te weinig verwezen naar redelijke aanpassingen. Deze zijn onder meer bedoeld om het voor een persoon met een handicap mogelijk of gemakkelijker te maken weer aan het werk te gaan. Het ontwerp biedt geen oplossing voor het tegenargument van de "onevenredige belasting", dat meestal wordt gebruikt om de mogelijkheid van redelijke aanpassingen tegen te gaan: bij gebrek aan een strikte definitie van wat een openbare ruimte is, zijn werkplekken vaak niet toegankelijk en is de toegankelijkheid ervan vrij duur. Zonder een echte verplichting tot redelijke aanpassingen zal de reïntegratie in het arbeidsproces marginaal blijven. Volgens de non-discriminatiewet van 10 mei 2007 is de weigering van redelijke aanpassingen een vorm van discriminatie. In de grondwet zelf staat nu dat iedere persoon met een handicap recht heeft op de accommodatie die hem of haar in staat stelt aan de samenleving deel te nemen.  - Het informatieaspect van de werknemer is belangrijk en moet verder worden ontwikkeld, met name met betrekking tot zijn of haar functie en inkomenssituatie  - Er is meer duidelijkheid nodig over de status van de persoon voor wie het reïntegratietraject een mislukking wordt: is hij of zij "arbeidsongeschikt", "werkloos" of "recht hebbend op een inkomensvervangende uitkering"?  X., Advies nr. 2022/10 van de Hoge Raad voor personen met een handicap (NHRPH) over het reïntegratieproject bij de eigen werkgever, Brussel, 21/02/2022. <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2022-10.html> |  |
| **F21 V25 a)** | **Uitkeringen en werk: Personen met een handicap zijn bang om een baan aan te nemen: als ze hun baan verliezen, weten ze niet wanneer ze hun uitkering kunnen terugkrijgen en hoe hoog die zal zijn. Deze kwestie moet opgelost worden.  Daarnaast is het zo dat wie werkt, bepaalde tegemoetkomingen dreigt te verliezen (bijvoorbeeld de integratietegemoetkoming). Dit werkt beangstigend voor personen die willen werken.** **De personen met een handicap worden met andere woorden onvoldoende geïnformeerd over werk, uitkeringen en inactiviteit. Bij twijfel over de toekomst rijst er angst die leidt tot het weigeren van een mogelijke baan.**  **Er is nood aan** één centraal onthaalpunt **waar iedere persoon met een handicap of chronische ziekte terechtkan voor duidelijke en gestructureerde informatie over (weer) aan het werk gaan of, voor de doelgroep van de jongeren, over studeren, en over waar je recht op hebt bij een ziekte of een handicap. Misschien kan dit onthaalpunt worden gecombineerd met het voorziene centrale punt onder art. 29 en 8 UNCRPD om zo een *one-stop shop* te vormen.  Het is belangrijk dat de toegang tot het onthaalpunt laagdrempelig blijft en bijgevolg vrij is van randvoorwaarden, zoals een verplichting om zich als werkzoekende in te schrijven. Ook zorgprofessionals, jongerenbegeleiders of ouders, bijvoorbeeld, voor wie het soms moeilijk is om van alles op de hoogte te zijn, zouden zich tot dit onthaalpunt kunnen wenden met specifieke vragen. Het onthaalpunt zou dan onder andere de vorm aannemen van een** informatiewebsite,inclusief contactmogelijkheid**,** met informatie over uitkeringen, tegemoetkomingen, budgetten, premies en de mogelijkheden op het vlak van werk **(formele én informele werkhervatting)** en studie bij handicap en chronische ziekte**. Daarbij dient zowel informatie vanuit het federale als het regionale niveau te worden ontsloten, zodat de persoon die met een handicap of gezondheidsproblemen kampt meteen weet waar naartoe.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **De ervaringsdeskundigheid van personen met een handicap moet worden ingezet bij de beleidsvorming inzake tewerkstelling. Het Platform Handicap & Arbeid in Vlaanderen kan daarbij een inspirerend voorbeeld zijn.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **Uitwisseling van goede praktijken rond validatie van beroepsvaardigheden: In Vlaanderen is er een Decreet rond elders verworven competenties. Het Platform van adviesraden pleit voor een veralgemening van deze aanpak. Dit omdat er veel personen met een handicap geen specifieke kwalificaties hebben, maar wel beroepservaring.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **De platform van de advies raden drukt ook op preventie en jobbehoud :**  **Naast de focus op re-integratie moet er ook gedacht worden aan preventie en jobbehoud. Preventie en bescherming op het werk is een federale bevoegdheid in het kader van de welzijnswetgeving. De deelstaten kunnen enkel aanvullende initiatieven nemen om gezondheid op de werkvloer te stimuleren. Om die initiatieven voldoende slaagkansen te bieden zijn een goede samenwerking en coördinatie met het federaal preventiebeleid en de Comités voor preventie en bescherming op het werk noodzakelijk.   Zo kan de uitbouw van disability management mensen langer aan het werk houden.  Ook ‘werkbaar werk’ kan vroegtijdige uitstroom van de arbeidsmarkt voorkomen en de instroom verbeteren. Uit** [**Vlaams onderzoek**](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf) **blijkt dat personen met een lichte of zware arbeidshandicap meer werkbaarheidsrisico’s ondervinden op het vlak van: werkstress, evenwicht tussen werk en privéleven, leermogelijkheden en motivatieproblemen. Werknemers met een handicap nemen minder vaak deel aan bijscholing en werken vaker halftijds waardoor zij onvoldoende inkomen genereren uit de combinatie van loon (uit deeltijds werk) en uitkeringen.**  **Ze zijn ook vaker het slachtoffer geweest van grensoverschrijdend gedrag.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **Re-integratie van werknemers met een handicap op de arbeidsmarkt – back-to-worktraject: het Platform van adviesraden is blij dit punt op de agenda van de IMC te zien staan.   De nood aan overleg en kaderovereenkomsten werd reeds door de NHRPH benadrukt in zijn** [**advies 2021/31 inzake back-to-work**](https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2021-31.html) **en** [**advies 2022/10 inzake RIT 2.0**](https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2022-10.html)**.**  **Ondersteuning van werknemers met een handicap vereist soms langere begeleiding, kennis van concrete behoeften van de persoon met een handicap, toegankelijkheid van het traject, etc. Organisatie van een dergelijke re-integratie vereist dan ook degelijk overleg en samenwerking tussen het RIZIV, de gewestelijke bureaus voor arbeidsbemiddeling, mutualiteiten… Deze samenwerking moet regelmatig geëvalueerd worden.**  **Verder moeten de betrokken actoren ook een duidelijk overzicht geven van de door hen aangeboden diensten. Een algemeen contactpunt dat informatie geeft en doorverwijst naar de bevoegde diensten zou een meerwaarde zijn.  Daarnaast moet een re-integratietraject laagdrempeliger zijn, zodat meer personen er gebruik van kunnen maken en sneller actie kunnen ondernemen. Werk afbouwen en werk gedeeltelijk hervatten moet kunnen met een financiële compensatie, zonder dat de persoon als volledig arbeidsongeschikt wordt beschouwd.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| F21 V25 a) | In Vlaanderen is er een verschuiving van gespecialiseerde en handicap-specifieke hulp voor werkzoekenden. Deze oriëntatie is echter noodzakelijk in een samenleving die nog niet volledig inclusief is om de kansen van deze mensen op de arbeidsmarkt te maximaliseren. Mensen met een visuele handicap, maar ook mensen met een gehoorbeperking, vragen erom. Er kunnen anderen zijn. Laten we het voorbeeld van personen met visuele handicap nemen: in veel gevallen zal de tewerkstelling van zo iemand alleen succesvol zijn als hij of zij over het nodige gereedschap beschikt, maar ook als hij of zij geleerd heeft om het effectief te gebruiken. Het bereiken van de werkplek zal vaak alleen succesvol zijn als een ervaren M&O trainer hen de route leert (en soms het juiste gebruik van de witte stok). Maar ook zal alleen een ervaren professionele mentor/coach in staat zijn om correct in te schatten welke jobs toegankelijk/haalbaar zijn voor een persoon met visuele visueel handicap, zonder in het cliché van "cliché jobs" te vervallen.  Er moet voor worden gezorgd dat mensen die vanwege hun gezondheidstoestand gedwongen worden minder te werken, niet worden gestraft met het geheel of gedeeltelijk verlies van hun sociale rechten.  Opmerkingen uit het veld over medische halftijds:  - Openbare regeling: een persoon met ziekteverlof met minder dan 10 jaar anciënniteit kan niet genieten van een medische rustperiode van meer dan 3 maanden (Provincie Namen). Dit leidt ertoe dat mensen voortijdig weer voltijds gaan werken, soms tegen medisch advies in, om een vervroegd pensioen (en een aanzienlijk inkomensverlies) te voorkomen.  - Particuliere regeling: in het MKB is het voor een werknemer soms nog steeds ingewikkeld om zonder angst voor ontslag de helft van de medische tijd aan te vragen.  Het doel is om het activiteitenniveau in België te verhogen, om zoveel mogelijk mensen te activeren. Bij het activeren van mensen met een handicap moet men zich realiseren dat niet alleen de werksituatie op zich aandacht verdient (redelijke aanpassingen van de werkplek bijvoorbeeld), maar dat ook de hele context van de persoon (inclusief de niet-professionele) met een handicap in de richtlijnen moet worden opgenomen. Is het openbaar vervoer voldoende en toegankelijk om aan het werk te gaan? Is er thuis voldoende ondersteuning om mensen te motiveren om te gaan werken: een alleenstaande moeder met een handicap die 's ochtends haar kinderen moet voorbereiden op school, moet bijvoorbeeld advies en tips krijgen en ondersteuning om zichzelf te motiveren en daarna op tijd aan het werk te gaan. | Brailleliga |
| F21 V25 a) | - Het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap (PSH) in zowel de particuliere (niet-bestaande) als de openbare sector werpt geen vruchten af. Er is een gigantische klus te klaren om PSH in dienst te nemen en de werkgelegenheid van PSH in stand te houden.  - Voeg een vrouwenfocus toe: naast de verzorger (eventueel zelf in SDH), werken aan het wegnemen van de obstakels voor de werkgelegenheid die verband houden met haar status als vrouw = discriminatie of dubbele discriminatie maar ook gezinsverplichtingen, gezinsverantwoordelijkheden, enz. | ASPH |
| F21 V25 a) | De Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL) heeft mensen met een handicap "altijd" een plaatsings- en begeleidingsdienst op de eerste arbeidsmarkt aangeboden met behulp van verschillende vergoedingsformules voor werkgevers (materiële steun, financiële steun, opleidingssteun, etc.). In haar antwoord op de vraag over artikel 19 erkent de regering ook dat er wachtlijsten bestaan van personen met een handicap die via deze dienst om integratie op de arbeidsmarkt verzoeken.  De studies waarnaar in het antwoord van de regering wordt verwezen zijn ons niet bekend, en het resultaat "dat bedrijven voldoende personen met een handicap in dienst hebben en dat het dus niet nodig is om na te denken over de verplichting van een quotum" doet ons versteld staan!  De enige studie die ons bekend is, is die van het HIVA-instituut van de KUL van 2015 (Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der deutschsprachigen Gemeinschaft / studie naar de behoeften van de sociale economie in de Duitstalige Gemeenschap), waaruit we de volgende resultaten meenemen:  - zeer lage participatiegraad van personen met een handicap in overheidsbedrijven in de Duitstalige Gemeenschap (GC). Slechts 50% van de ondervraagde overheidsbedrijven verklaart personen met een handicap in dienst te hebben. Het percentage in de particuliere non-profitsector en in particuliere bedrijven is nog lager (zie tabel op blz. 39).  - Een snelle extrapolatie van banen voor mensen met een handicap in zowel de openbare als de sociale economie en in particuliere ondernemingen leidt tot 105 FTE-banen (blz. 86), terwijl de gemiddelde arbeidsparticipatie in CG 70% bedraagt.  - In de sector van de beschutte tewerkstelling (ETA's) bedraagt het percentage van het aantal arbeidsplaatsen van de doelgroep van personen met een handicap minder dan 60% (pagina 76).  De HIVA-studie wijst er ook op:  - het gebrek aan samenwerking en het ontbreken van "governance" tussen de drie hoofdrolspelers: de OCMW ‘s, het Duitstalige FOREM en de DSL. (pagina 93).  - Het overmatig gebruik van de beschutte tewerkstelling van ETA's door de OCMW ‘s in het kader van hun art. 60§7 back-to-wor  k programma, waardoor banen voor hun doelgroep worden geblokkeerd. (pagina 76). | Kleines Forum |
| F21 V25 a) | Moet de door Phare en Aviq voorgestelde werkgelegenheidssteun (integratiepremie?) niet worden gespecificeerd, aangezien het hier gaat om de Vlaamse VOP? | CCBFPH |
| F21 V25 a) | In het Brussels Gewest is de integratiepremie een aanwervingsprikkel die het verlies aan prestaties compenseert. Het garandeert echter niet dat de betrokkene toegang heeft tot de voorzieningen die hij of zij nodig heeft. | ASPh -Nadège |
| F21 V25 a) | Bovendien moet worden gewezen op het falen van de wetgevende maatregelen die zijn genomen ten gunste van de quota in het openbaar bestuur. In tegenstelling tot de wetgeving van veel Europese landen voorziet geen enkele Belgische tekst in sancties in geval van niet-naleving van deze verplichtingen.  De laatste 4 jaar zijn er verschillende bemoedigende teksten gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad:   * de [wet van 3 september 2017 voor de federale overheidsdienst](https://onsadapte.be/uploads/images/170903_Loi%20quota%20fédéral.pdf) (die de mogelijkheid erkent om gebruik te maken van aangepaste werkmaatschappijen ter compensatie van een deel van het niet bereikte quotum). * De [Ordonnantie van 2 februari 2017](https://onsadapte.be/uploads/images/170202_ordonnance%20FR.pdf) die de Brusselse gemeenten een quotum van 2,5% oplegt. * De [ordonnantie van 27 maart 2018](https://onsadapte.be/uploads/images/170202_ordonnance%20FR.pdf) die een quotum van 2,5% oplegt aan de Brusselse OCMW ‘s.   Het moet echter worden gezegd dat het doel niet is bereikt omdat deze teksten niet bindend zijn. | CCBFPH |
| F21 V25 a) | De Vlaamse steunpremie (VOP) is nu enkel nog toegankelijk voor personen die in het Vlaamse Gewest gedomicilieerd zijn en sluit de facto alle Nederlandstalige Brusselaars uit. Het is belangrijk om deze ongelijkheid in behandeling op te heffen.  Er zij ook op gewezen dat er, in tegenstelling tot wat in veel Europese landen het geval is, geen verplichtingen voor particuliere bedrijven zijn en geen stimulansen (met uitzondering van regionale steun ter compensatie van een eventueel gebrek aan productiviteit in verband met een handicap) voor het in dienst nemen van mensen met een handicap of voor het gebruik van bedrijven voor aangepast werk (indirecte tewerkstelling van mensen met een handicap).  Het is belangrijk om na te denken over fiscale stimuleringsmaatregelen, zodat particuliere bedrijven een grotere rol kunnen spelen bij het in dienst nemen en houden van personen met een handicap (zo kunnen particuliere bedrijven bijvoorbeeld profiteren van belastingvoordelen voor het in dienst nemen van personen met een handicap of voor de omzet die met een ETA wordt behaald, door de invoering van een soort Tax Shelter...). | CCBFPH |
| F21 V25 a) | Op de open arbeidsmarkt vormt de combinatie van ARR + AI een belemmering voor werkgelegenheid. Dit blijkt uit [het simulatie-instrument](https://handicap.belgium.be/nl/onze-dienstverlening/inkomensvervangende-tegemoetkoming.htm) dat online beschikbaar is gesteld door de FOD Sociale zekerheid, Directie-generaal Personen met een handicap. Het geeft een overzicht van het inkomen dat kan worden opgebouwd. De uitdaging bestaat erin het juiste evenwicht te vinden tussen het "beschermende" aspect van ARR+ AI en de sociale emancipatie van personen met een handicap via toegang tot de arbeidsmarkt. | Anne Ketelaer |
| **F21 V25 a)** | **Focus op de juiste monitoring van het aantal personen met een handicap in dienst bij de private en publieke sector. De cijfers van personen tewerkgesteld in maatwerkbedrijven dienen gescheiden te worden van overheidsbedrijven en tewerkstelling op de reguliere open arbeidsmarkt’.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **Overheid als rolmodel: De overheid moet werk maken van tewerkstelling van personen met een handicap in de publieke sector. Dit betreft niet enkel het aanwervingsbeleid (quota), maar ook toegankelijkheid van gebouwen, woon-werkverkeer, …**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **Openbaar vervoer: Gebieden met weinig of geen openbaar vervoer vormen een reële belemmering voor de tewerkstelling van personen met een handicap! Het gebrek aan toegankelijkheid en interoperabiliteit van vervoer mag hier evenmin vergeten worden.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **Administratieve vereenvoudiging: Voor de (kandidaat) werknemer met een handicap, maar ook voor het bedrijf dat deze in dienst wil nemen. De vereenvoudiging komt sowieso de tewerkstelling van personen met een handicap ten goede.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 a)** | **Interregionale mobiliteit en individueel maatwerk: Het nieuwe Vlaamse decreet ‘Individueel maatwerk’ voorziet geen begeleidingspremie voor werkgevers gevestigd buiten het Vlaams Gewest. Omgekeerd hebben personen met een arbeidshandicap die in het Brusselse of Waalse gewest wonen en in Vlaanderen werken, geen recht op individueel maatwerk. Werkgevers die in een ander Gewest of de EER gevestigd zijn, kunnen voor personen met een arbeidshandicap wonende in het Vlaams Gewest wel een loonpremie aanvragen, maar geen begeleidingspremie ontvangen. Er moeten afspraken gemaakt worden om een oplossing te vinden voor dit probleem.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| **F21 V25 b)** | **Arbeidshulpmiddelen:  Het Platform van adviesraden herinnert aan de situatie van Nederlandstalige Brusselse werknemers die geen recht meer hebben op de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) en nog geen toegang hebben tot de nieuwe compensatiepremie die door het Brussels Gewest is ingevoerd.**  **Bovendien zijn er momenteel verschillen tussen de entiteiten in de financiering van hulpmiddelen en aanpassingen voor personen met een handicap die in dienst zijn van een overheidsinstantie. Dit heeft grote gevolgen voor sommige werknemers met een handicap die daardoor niet over de redelijke voorzieningen kunnen beschikken waarop zij recht hebben.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
|  |  |  |
| F21 V25 b) | **Vraag 25 :** Gelieve informatie te verstrekken over de maatregelen :  b) om voor personen met een handicap de stap van werkloosheid of werk in beschutte werkplaatsen naar een baan op de open arbeidsmarkt vergemakkelijken; | UNCRPD |
| **F21 V25 b)** | **Open arbeidsmarkt – werkgelegenheid bij particuliere bedrijven: Maatwerkbedrijven zouden een uitzondering moeten zijn op een inclusieve arbeidsmarkt. Een uitzondering die niet tot de norm mag uitgroeien. Daaruit volgt dat de ambities voor tewerkstelling in het reguliere circuit hoger dienen te liggen dan voor collectief maatwerk.  Daaruit volgt dat er nood is aan stimulansen voor werkgevers om de bereidheid tot aanpassingen te belonen. Het gaat om aanpassingen ten dienste van de toegankelijkheid en redelijke aanpassingen.**  **Om de kansen op werk voor personen met een handicap in de open arbeidsmarkt te vergroten, is er ook nood aan een sensibiliserende aanpak naar de werkgevers toe en nood aan een structurele en doorgedreven ondersteuning van de werkgevers om diversiteit en inclusie te verankeren in hun bedrijfsstrategie. De sectoren kunnen daarbij via intersectorale en sectorale CAO’s een centrale rol in spelen.**  **De tewerkstelling van personen met een handicap op de open arbeidsmarkt vereist meer financiering, sensibilisering en beleidsinitiatieven (positieve acties).  Ter vergelijking: momenteel gaat in Vlaanderen circa 95% van de subsidies naar maatwerkbedrijven en slechts 5% naar individuele ondersteuning. In Wallonië dalen de individuele integratiepremies van jaar tot jaar. Forem en Actiris verwijzen werkkandidaten regelmatig door naar AVIQ of Phare. Aldus lijkt er geen politieke investering te zijn in de tewerkstelling van personen met een handicap in de privésector. Dit terwijl de arbeidsparticipatiekloof volgens het** [**Europees Semesterrapport (2022)**](https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/2022-european-semester-country-report-belgium_en.pdf) **reeds 12% boven het EU gemiddelde ligt, en dit voor ‘het hart van de EU’.  Het Platform van adviesraden dringt aan om op interfederaal niveau afspraken te maken rond investering in gewone tewerkstelling. Dat is tevens een van de** [**aanbevelingen van de Raad van de EU (8 december 2022, punt 26)**](https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/nl/pdf)**:** **“*Regionale samenwerkingsnetwerken met alle belanghebbenden en actoren die een rol spelen bij de bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap op (..) zetten, dan wel (…) versterken*.****”**  **Maatwerkbedrijven: Bestaande maatwerkbedrijven dienen een rol te spelen bij de overgang richting een inclusieve arbeidsmarkt – de focus dient te liggen op ondersteuning bij het werk. Verder moeten deze aanzien worden als een ‘dienstverlener’ binnen een normaal economisch circuit. De positie van werknemers met een handicap die er werken moet versterkt worden op vlak van arbeidsvoorwaarden en eerlijke verloning. Dit probleem werd ook onderstreept in de** [**resolutie van het Europees Parlement van 15 maart 2023**](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/:~:text=whereas%20many%20people%20with%20disabilities%20across%20the%20EU%20work%20in%20segregated%2C%20sheltered%20employment%25)**: “*(…) many people with disabilities across the EU work in (…) sheltered employment settings, where they do not always enjoy the same labour rights and status as people working in the open labour market*”.  Tot slot ontbreekt de mogelijkheid om door te stromen naar de open arbeidsmarkt. Er zijn concrete actieplannen, financieringsmiddelen, tijdschema’s en monitoringmechanismen nodig die de doorstroom van maatwerkbedrijven naar de open arbeidsmarkt waarborgen.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platforme** |
| F21 V25 b) | b) In zijn advies 2017-12[[2]](#footnote-2) verwijst de NHRPH naar zijn advies 2014-18 over de inhoud van de circulaire "sociale clausules" en herinnert het eraan dat het de maatregelen met betrekking tot de sociale clausules, die tot doel hebben "*mensen die ver van de arbeidsmarkt af staan dichter bij de arbeidsmarkt te brengen door hun nieuwe perspectieven te bieden*", met enthousiasme heeft toegejuicht. Hij was ook verheugd over de rol die aan de Raad is toegekend bij de evaluatie van de circulaire.  Drie jaar na de publicatie van de omzendbrief in het Belgisch Staatsblad (21 mei 2014) heeft de NHRPH vastgesteld dat het evaluatieproces, voor het gedeelte dat het betreft, niet effectief is uitgevoerd. Het deel met betrekking tot de sociale clausules van de jaarverslagen van de ISDC was voor de jaren 2015, 2016 en 2017 niet aan de NHRPH gecommuniceerd. De IACSD heeft de NHRPH ook niet verzocht informatie te verstrekken in verband met het opstellen van een of meer adviezen over de naleving van de circulaire. Ten slotte heeft de NHRPH de ontvangst van een verzoek om advies van de minister van Sociale Zaken in het kader van de herziening van de circulaire na drie jaar van toepassing niet bevestigd. Deze waarnemingen zijn nog steeds geldig.  Op basis van deze opmerkingen en los van de initiatieven die het heeft genomen met betrekking tot de ISDC en de federaties van ondernemingen voor aangepast werk om zich op de hoogte te houden, betreurt de NHRPH dat het zijn taak om een advies te geven en een constructief advies uit te brengen niet kan uitvoeren bij gebrek aan officiële, relevante en vergelijkende gegevens.  Ondanks deze nalatigheid heeft de NHRPH inderdaad het initiatief genomen om met de ETA-sector te overleggen.  Uit deze raadpleging blijkt dat voor het jaar 2016 geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om opdrachten of percelen te reserveren en dat het aandeel van de ETA in de omzet van de federale overheidsopdrachten 1 017 025,14 EUR bedroeg. Uit dit cijfer blijkt dat het aandeel van de aan ETA's gegunde overheidsopdrachten zeer gering blijft (0,2%) ten opzichte van hun totale omzet (558,2 miljoen euro). | Secretariaat |
| **F21 V25 b)** | **Aanpak van interfederale knelpunten rond de vergoeding van begeleid werken vereist :**  **In Vlaanderen voorziet met via de werk- en zorgtrajecten oplossingen voor wie nog niet betaald kan werken wegens een medische, verstandelijke, psychische of sociale handicap. Dit gebeurt via activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten. Activeringstrajecten zijn erop gericht om personen voor te bereiden op betaald werk (bijvoorbeeld via een stage). Via arbeidsmatige activiteiten voeren personen deze activiteiten uit met begeleiding.**  **Het Platform van adviesraden vindt dat werk in alle omstandigheden moet lonen. Er moet een vergoeding voor dit werk voorzien worden in afstemming met de uitkeringsstelsels (bovenop de tegemoetkomingen).  Hetzelfde geldt voor eventuele andere vormen van ‘onbetaald’ begeleid werk in andere deelstaten.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
| F21 V25 b) | Wanneer de overgang naar de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is vanwege de handicap en ETA-werk niet kan doorgaan, is het soms ingewikkeld om het gebrek aan verdiencapaciteit aan te tonen, waardoor de persoon met een handicap in een restrictievere status terechtkomt. Aangezien het recht op werkloosheid open is, moet de persoon zijn of haar zoektocht naar werk rechtvaardigen voordat hij of zij wordt erkend als een "persoon die niet kan worden gemobiliseerd" onder de stress van een sanctie.  Om een werkloosheidsuitkering te krijgen, moeten jongeren die de school verlaten, deze voor hun 25e jaar aanvragen. Hoger onderwijs kan soms langer duren voor een persoon met een handicap. Een student die probeert een hogere graad te behalen zonder te slagen voor de leeftijd van 25 jaar wordt gestraft en zal geen recht hebben op een inburgeringsuitkering. Dit kan leiden tot dramatische financiële situaties.  Wanneer een visuele beperking verschijnt of verergert, is het soms essentieel om terug te keren naar school om een heroriëntatie te overwegen. Voor een werkzoekende met een handicap is terugkeer naar school niet eenvoudig. Het systeem van vrijstelling van de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt voor het hervatten van studies is zeer restrictief en de beroepen die door deze maatregelen worden bevoordeeld, zijn niet altijd geschikt voor blinden en slechtzienden. Dit regime moet worden versoepeld in geval van een handicap. | Ligue Braille |
| F21 V25 b) | Ervoor zorgen dat ETA-werkzaamheden niet ten koste gaan van de persoon met een handicap (PSH): uitbuiting. | ASPH |
| F21 V25 b) | In de Duitstalige Gemeenschap is de aanpassing van de wetgeving die in het antwoord aan de regering wordt geschetst, niet in het bijzonder gericht op het publiek van personen met een handicap, maar is zij van toepassing op de aanwervingsprocedures voor "tewerkgestelde personen" in het algemeen. Bovendien zijn er geen statistieken over de overgang naar de eerste arbeidsmarkt, afgezien van de volgende informatie die in de bovengenoemde HIVA-studie is gepubliceerd: op de vraag hoeveel mensen met een handicap zijn overgeplaatst van een beschutte naar een eerste baan, was het antwoord 12%. | Kleines Forum |
| F21 V25 b) | "...Uit deze raadpleging blijkt dat voor het jaar 2016 geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om opdrachten of loten te reserveren en dat het aandeel van de omzet van ETA in de federale overheidsopdrachten 1.017.025,14 euro bedroeg...  Twee zaken worden door elkaar gehaald: in dit deel van de tekst wordt verwezen naar de aanbevelingen voor de overgang van mensen met een handicap van werkloosheid of werk naar werk in een baan die is aangepast aan werk op de reguliere arbeidsmarkt. Ik heb gewerkt aan deze evaluatie van de markten die aan de ETA's zijn toevertrouwd. Dit heeft ons in staat gesteld om de [wet van 3 september 2017](https://onsadapte.be/uploads/images/170903_Loi%20quota%20fédéral.pdf) (betreffende meer bepaald het gebruik van ETA's) te verkrijgen. Het ging er niet om de overgang van ETA-werknemers naar het gewone circuit te bevorderen. Dit is niet het doel van de ETA. Naar mijn mening moet al deze informatie over sociale clausules in het vorige punt worden teruggevonden. | CCBFPH |
| F21 V25 b) | Op de open arbeidsmarkt vormt de combinatie van ARR + AI een belemmering voor werkgelegenheid. Dit blijkt uit het [simulatie-instrument](https://handicap.belgium.be/nl/onze-dienstverlening/inkomensvervangende-tegemoetkoming.htm) dat online beschikbaar is gesteld door SPF Sécurité sociale, Direction générale des personnes handicapées. Het geeft een overzicht van het inkomen dat kan worden opgebouwd. Het gaat erom het juiste evenwicht te vinden tussen het "beschermende" aspect van ARR+ AI en de sociale emancipatie van mensen met een handicap door toegang tot de arbeidsmarkt. | Anne Ketelaer |
| **F21 V25 b)** | **Personen met een ernstige handicap en nood aan begeleiding zijn extra benadeeld. Momenteel worden deze vaak uitgesloten als doelgroep, zelfs in maatwerkbedrijven.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html | **Platform** |
|  |  |  |
| F21 V25 c) | **Vraag 25 :** Gelieve informatie te verstrekken over de maatregelen :  c) om belemmeringen en discriminatie van personen met een handicap bij de aanwerving en op de werkplek aan te pakken, met inbegrip van gevallen waarin er sprake is van een gebrek aan redelijke aanpassingen; | CDPH |
| F21 V25 c) | Wat betreft de te bestrijden obstakels, zie de discussie onder a). | Secretariaat |
| F21 V25 c) | Niet alle wervingstests zijn toegankelijk voor blinden en slechtzienden.  Opmerking over personen die een inkomensvervangende tegemoetkoming (SPFSS) ontvangen: het recht op werkloosheid (en/of onderlinge verzekeringsuitkeringen) wordt door de Pam die een inkomensvervangende tegemoetkoming ontvangt regelmatig als een risico beschouwd. Meer controles dan bij de FOD, administratieve procedures. Het SPFSS biedt de mogelijkheid om gedurende 3 maanden/jaar te werken zonder dat dit gevolgen heeft voor de berekening van de uitkeringen. Deze periode lijkt kort voor een persoon met een visueel handicap of blinde die een professioneel project wil starten, vooral wanneer zijn gezondheid kwetsbaar is, maar ook vanwege de noodzaak om een werkplek te laten inrichten. | Brailleliga |
| F21 V25 c) | * Versterking van de opleiding en de informatie over voorgestelde werkgelegenheidssteun en redelijke aanpassingen, zowel financieel als structureel. * Eenvoudigere en snellere activering van arbeidshulpmiddelen voor de werknemer | ASPH |
| F21 V25 c) | In de Duitstalige Gemeenschap is het AKTIV PLUS-decreet en -programma een aanpassing van het vroegere ACS-werkgelegenheidssysteem en heeft het niet specifiek betrekking op personen met een handicap.  Het bovengenoemde HIVA-onderzoek benadrukt het fenomeen CREAMING, d.w.z. het afromen van de werkloosheid van bovenaf, d.w.z. van de meest gekwalificeerde van de mensen die met de arbeidsmarkt hebben gebroken.    Alleen een goede evaluatie zal het mogelijk maken om te meten in hoeverre deze nieuwe regelgeving ten goede komt aan mensen met een handicap. | Kleines Forum |
|  |  |  |
| F21 V25 d) | **Vraag 25 :** Gelieve informatie te verstrekken over de maatregelen :  d) om zich aan het Verdrag te houden bij de tenuitvoerlegging van doelstelling 8.5 van de  doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling. | CDPH |

|  |  |
| --- | --- |
| **Toevoeging 1** | **Andere onderwerpen die niet in de “List of Issues” zijn opgenomen, maar die het BDF graag behandeld zou zien** |
| ASPH | Versterking van het vervoer naar het werk, dat soms een belemmering vormt voor het verkrijgen of behouden van een baan. Temeer daar het rijbewijs nog steeds moeilijk toegankelijk is voor een deel van het publiek van mensen met een handicap. |
| **Platform** | **Meer aandacht voor het bevorderen van ondernemen door personen met een handicap. Dat is tevens een oproep van de** [**Europese Commissie**](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/:~:text=werk%20als%20zelfstandige%20en%20ondernemerschap%20te%20bevorderen%2C%20onder%20meer%20voor%20personen%20met%20een%20in) **en van de** [**Raad van de EU (punt 36)**](https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/en/pdf)**; er worden daarvoor EU-middelen ter beschikking gesteld.  Een concreet punt in dat verband dat aangepakt dient te worden betreft de IVT, de invaliditeitsuitkering en de sociale bijdragen. Ondernemers die deeltijds ondernemen en daarnaast een IVT ontvangen, dienen volgens de huidige bijdrageregeling een sociale bijdrage te betalen als zelfstandige in hoofdberoep. Kandidaat-ondernemers die niet in staat zijn om fulltime te werken worden op deze manier quasi uitgesloten van het ondernemerschap. Over het algemeen kunnen de betrokken personen het statuut van zelfstandige in bijberoep niet aanvragen. Mensen die deeltijds in dienstverband werken en daarnaast deeltijds ondernemen kunnen wel een beroep doen op een algemene regeling voor verminderde sociale bijdragen.**  **Het ontwerp van koninklijk besluit dat het toepassingsgebied van artikel 37 verruimt zodat ook personen die een IVT ontvangen ervan kunnen genieten, zou een stap in de goede richting betekenen** **(**[**Advies 2022/31 van de NHRPH**](https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2022-31.html)**). Op deze manier kunnen personen die slechts een laag inkomen als zelfstandige ontvangen, worden gelijkgesteld met zelfstandigen in bijberoep en zullen zij lagere socialezekerheidsbijdragen betalen. Maar deze maatregel is enkel bestemd voor mensen die IVT ontvangen en niet voor mensen met een invaliditeitsuitkering.**  **De regelgeving moet gewijzigd worden om inkomsten uit een zelfstandige activiteit blijvend te kunnen combineren met tegemoetkomingen voor personen met een handicap.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html |
| **Platform** | **Nood aan meer positieve beeldvorming en terminologie: termen als ‘restcapaciteit’, ‘langdurig zieken’, ‘arbeidsongeschikten’, ‘invaliden’ zijn dan wel technisch correct, maar werken stigmatiserend. Een persoon is méér dan alleen langdurig ziek, arbeidsongeschikt of invalide. Een meer positieve benadering vanuit een focus op wat wél nog (“nog” verwijderen ???) kan, is broodnodig. Vandaag ligt de nadruk te sterk op de gezondheidsproblemen en beperkingen van de persoon. Dit zorg voor een passief beleid.**  **Er is een shift nodig in de visie op arbeidsongeschiktheid en handicap van ‘recht op ziekte’ naar ‘recht op herstel en genezing’ en van ‘patiënt’ of ‘persoon met en handicap’ naar (potentiële) werknemers met talenten en competenties. Dit vraagt om sensibilisering en opleiding bij zowel de persoon in kwestie als bij de werkgever en de artsen. Dit zal ook zorgen voor een betere perceptie van ‘handicap’ in de beroepswereld.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html |
| **Platform** | **Er is een interfederale denkoefening nodig rond het scheppen van banen voor personen met een handicap (bv. onder vorm van positieve actie).**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html |
|  |  |
| **Platform** | **Er is nood aan behoorlijke financiering van verenigingen die personen met een handicap ondersteunen bij opleiding en tewerkstelling**.  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html |
| **Platform** | **Het Platform van adviesraden stelt ook met genoegen vast dat de hervorming van het koninklijk besluit van 15 oktober 2017 op de werkagenda van de IMC staat. Gezien de uiterst ongunstige situatie van personen met een handicap op de Belgische arbeidsmarkt in vergelijking met mensen zonder handicap, roept het Platform van adviesraden de overheid op om stagiairs met een handicap tijdens hun opleiding opnieuw te onderwerpen aan de RSZ. Zie** [**advies 2018/20**](https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2018-20.html) **van de NHRPH.**  https://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2023-03.html |
| **RTBF – La Première** | **Artikel over de tewerkstelling van mensen met een handicap in België: onwetendheid over handicap, passiviteit van de overheid...**  ***Travail et handicap : un mariage souvent réussi*, dans *Tendance Première, RTBF, La Première*, 15/06/2022.** |
|  |  |
| **Toevoeging 2** | **Gevolgen van de Covid-19-crisis voor de situatie van personen met een handicap** |
| Brailleliga | Voor werkzoekenden: nog somberder vooruitzichten, minder jobaanbiedingen, meer ontmoediging.  Voor blinde of slechtziende werknemers: voor sommigen is telewerken niet mogelijk geweest (tijdelijke werkloosheid voor sommigen, of betaalde werkloosheid zonder het werk te kunnen doen). De oorzaken: slechte apparatuur thuis, slechte toegankelijkheid van software, gebrek aan kennis van teams, zoomen etc. Op het moment van herstel: volledig herstel wanneer collega's kunnen profiteren van telewerken.   * Door de COVID-crisis zijn er momenteel minder vacatures op de arbeidsmarkt voor de hele bevolking, maar dit heeft een nog grotere impact op de aanwerving van mensen met een handicap. * De mogelijkheden om een baan te leren door middel van stages zijn aanzienlijk verminderd, omdat er minder mogelijkheden zijn voor stages (ook omdat er veel meer telewerkers in bedrijven en stagiaires zijn dan goed gecontroleerd kan worden). Stages en opleidingen op de werkvloer zijn echter de instrumenten (ook aangegeven door de Vlaamse overheid en de VDAB) om geschikt werk te vinden voor mensen met een handicap. |
| CCBFPH | Voor werkzoekenden: nog somberder vooruitzichten, minder vacatures, meer ontmoediging.  Voor sommigen was telewerken niet mogelijk (tijdelijke werkloosheid voor sommigen, of betaalde werkloosheid zonder het werk te kunnen doen). De redenen hiervoor zijn: slechte apparatuur thuis, slechte toegankelijkheid van software, gebrek aan kennis van Teams, Zoom enz... |

1. <http://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2020-16.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies-2017-12.html> [↑](#footnote-ref-2)