

PERSONEN MET EEN HANDICAP OP DE ARBEIDSMARKT

DE WEG NAAR WERK LIGT NOG ALTIJD BEZAAID MET HINDERNISSEN

In België leeft 14,5% van de inwoners met een handicap. Sommigen van hen hebben een baan, anderen zouden niets liever willen. Maar ze hebben af te rekenen met veel obstakels. Om de relatie van mensen met een handicap tot werk beter te begrijpen, vroeg de Koning Boudewijnstichting midden 2023 aan Indiville om via een onlinebevraging te peilen naar de mening van personen met een handicap in Wallonië, Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. 1.028 respondenten met een fysieke handicap, psychische stoornissen of chronische ziekten zijn ingegaan op deze oproep.¹ De onderzoekers hebben

daarna het debat verder verkend aan de hand van individuele diepte-interviews met een tiental personen. De resultaten van deze studie bieden een compact panorama van de arbeidsmarkt, maar ook van de informatie over financiële tegemoetkomingen en officiële erkenning van de handicap, door de ogen van direct betrokkenen. Ze komen tot één duidelijke vaststelling: er is nog werk aan de winkel vooraleer inclusie meer wordt dan een loze slagzin. In België bedraagt de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap 40%. In de Europese Unie scoren sommige landen zoals Finland, Oostenrijk of Luxemburg veel beter, tot 50%.

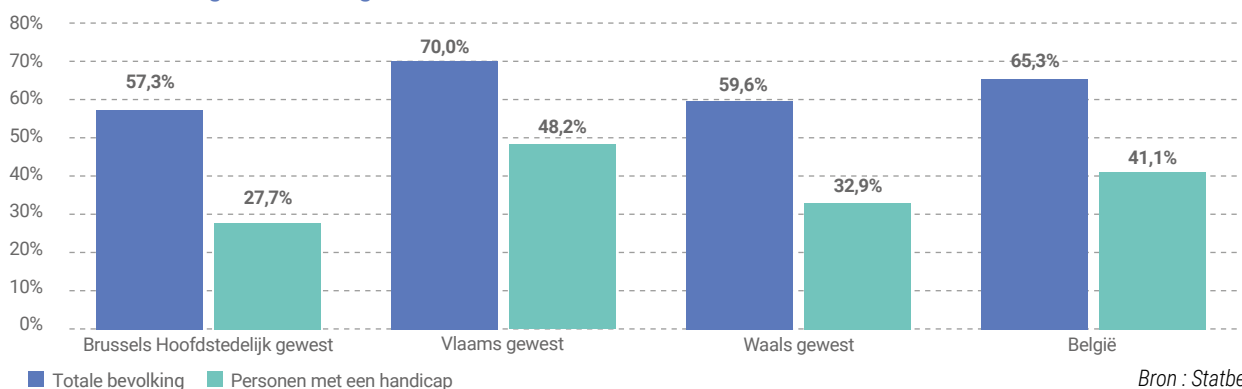
IN EEN OOGOPSLAG

- In België is het **werkgelegenheidspercentage van mensen met een handicap 41,1%**. Er zijn echter **regionale verschillen**: dit percentage is het laagst in Brussel (27,7%), gevolgd door Wallonië (32,9%) en Vlaanderen (48,2%).
- Onder de respondenten van onze studie zou 67% van de mensen met een handicap die geen baan hebben, graag worden aangenomen. **Werk** wordt over het algemeen beschouwd als een **factor van persoonlijke ontwikkeling en sociale verbondenheid**.
- 67% van de ondervraagden denkt dat **hun aanwerving een meerwaarde** zou betekenen

voor hun werkgever. Maar er zijn nog steeds obstakels.

- Hoewel velen bereid zijn zich aan te passen aan de behoeften van werkgevers, betreuren velen dat de **arbeidswereld**, van sollicitatiegesprekken tot het organiseren van taken, **te weinig gericht is op inclusie**. Erger nog: 69% van de werkzoekenden voelt zich **gediscrimineerd**. De overgrote meerderheid klaagt het **gebrek aan ondersteuning, begeleiding en aangepaste voorzieningen** voor hun handicap aan.

Werkzaamheidsgraad in België in 2021



1. Voor deze studie is de definitie van handicap van de Verenigde Naties gebruikt: "Personen met langdurige, fysieke, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving."

FEITEN EN ANALYSE

FINANCIËLE HULP EN TEKORT AAN INFORMATIE DAAROVER

Meer dan 30% van de respondenten zegt geen financiële hulp te ontvangen of weet niet of ze die ontvangen. Onder hen weet 37% niet waar ze deze hulp kunnen aanvragen, wat het **enorme informatiegebrek** benadrukt waarmee mensen met een handicap te maken hebben. Ook is 63% van de respondenten niet zeker of ze momenteel alle hulp ontvangen waar ze recht op hebben - een percentage dat stijgt tot 76% voor respondenten met een laag opleidingsniveau. **Deze hulp is echter essentieel:** 82% beschouwt deze als 'cruciaal' om de eindjes aan elkaar te knopen.

"Het probleem ligt in het zoeken naar informatie. Over het algemeen proberen we het te vinden wanneer we ons niet goed voelen, dus we raken ontmoedigd."

Als er hulp beschikbaar is, is het nog steeds nodig om deze te kennen en te activeren. Handicap is niet altijd zichtbaar en vereist soms **meerdere stappen** om erkenning te krijgen. Tussen het zoeken naar betrouwbare informatie, het maken van afspraken en regelmatige medische beoordelingen, moeten de betrokkenen vastberadenheid tonen.

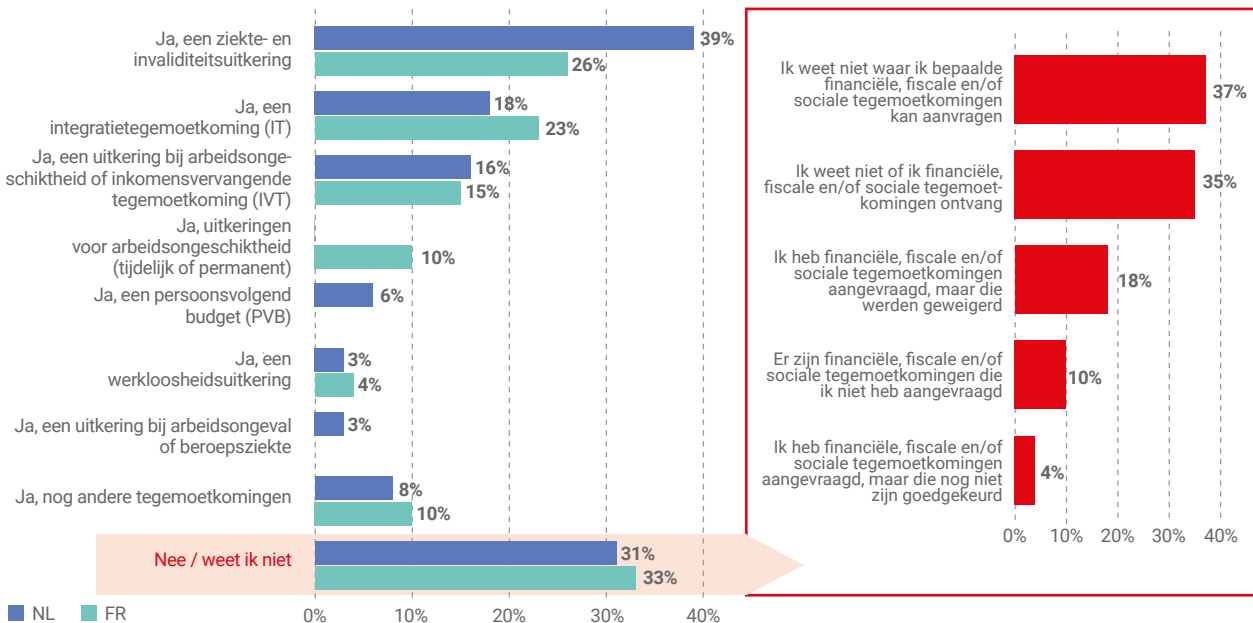
"Het is telkens een enorm dossier dat moet worden ingevuld, met veel vragen die aan de ene arts en dan aan een andere moeten worden gesteld."

Eenmaal erkend, is er vaak **onduidelijkheid over de gevolgen van het ontvangen van financiële hulp, met name voor werkgelegenheid**. De best geïnformeerde personen bevinden zich onder de respondenten met een hoog opleidingsniveau. Dit benadrukt dat alle bewustmakingsinspanningen zich in de eerste plaats moeten richten op de meest kwetsbare personen.

Bovendien, volgens experts uit de sector, zijn de **administratieve definities** van handicap over het algemeen beperkt, te veel gericht op het onvermogen om te werken en te weinig op inclusie, wat bijdraagt aan het verankeren van een identiteit gebaseerd op handicap.

Financiële tegemoetkomingen

Ontvangt u financiële, fiscale en/of sociale tegemoetkomingen als gevolg van uw handicap?



DE WEG NAAR WERK: EEN HINDERNISSENPARCOURS

Veel respondenten beschouwen **werk als een sleutel tot persoonlijke ontwikkeling**, als een manier om zich nuttig te voelen en sociale banden te creëren. Terwijl

sommigen druk voelen (van familie, vrienden, maatschappij) om te werken, klampen anderen zich koste wat kost vast aan inclusie via werk, zelfs als dit aanzienlijke druk met zich meebrengt. Bovendien geeft 44% van de respondenten de voorkeur aan **vrijwilligerswerk**, wat

minder druk met zich meebrengt. De respondenten geloven dat ze een **echte toegevoegde waarde** kunnen bieden aan de arbeidsmarkt (bedrijven, verenigingen, overheidsinstanties), op voorwaarde dat deze wordt erkend en dat werkgevers meer doen om hun

inclusie te bevorderen. Een opvallend cijfer: 33% van de respondenten die werken, zegt nooit te zijn uitgerust met een aangepaste werkplek voor hun behoeften, noch taken te hebben ontvangen die zijn aangepast.

Om een sollicitatiegesprek te krijgen en een geschikte baan te vinden, moeten mensen met een handicap navigeren door een **competitieve omgeving en vooroordelen en discriminatie** het hoofd bieden. 75% van de respondenten vindt het noodzakelijk om werkgevers meer aan te moedigen mensen met een handicap in dienst te nemen en hen beter te informeren over de behoeften van deze specifieke groep.

Motivatie ontbreekt niet: onder de mensen met een handicap die niet

werken, zou 67% graag worden aangeworven. Maar ze worden geconfronteerd met tal van obstakels, te beginnen met een gebrek aan zelfvertrouwen. Voor respondenten die actief op zoek zijn naar werk, zijn de meest gewenste vormen van ondersteuning **aanpassing van de werkplek en taken, evenals een aantrekkelijker salaris** in vergelijking met ontvangen uitkeringen.

Het resultaat van deze onvervulde verwachtingen is duidelijk: slechts 16% van de respondenten is actief op zoek naar werk. Van hen voelt 75% zich gefrustreerd, 69% gediscrimineerd en niet serieus genomen.

"Tijdens mijn sollicitatiegesprek begreep ik dat het de handicap was die stoorde, eerder dan mijn opleiding."

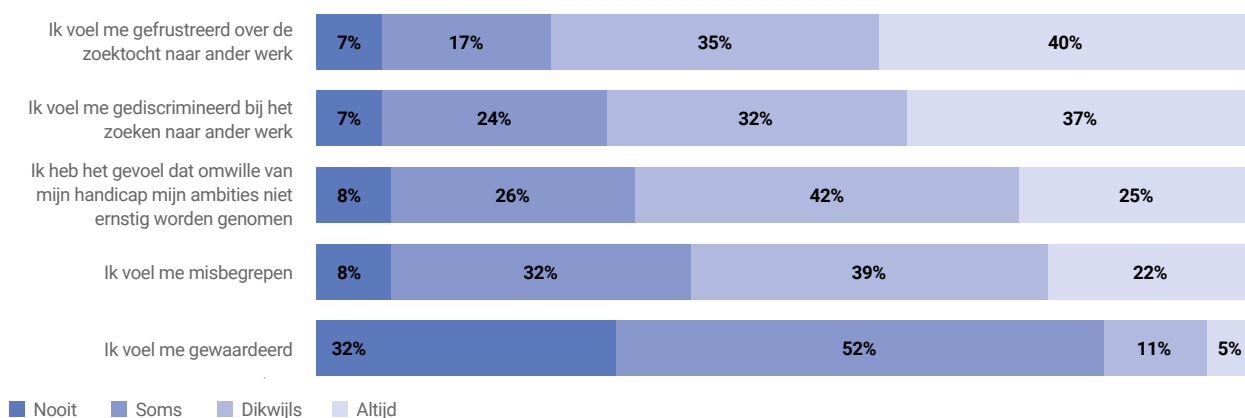
De overgrote meerderheid (65%) van de ondervraagden is ervan overtuigd dat bij een selectieproces de valide persoon altijd de voorkeur zal krijgen boven de persoon met een handicap. Allen zouden willen dat hun vaardigheden zonder vooroordelen worden verwelkomd, in een inclusieve omgeving.

De **integratieprofessionals** worden bovendien gezien als te algemeen en te ver verwijderd van de specifieke behoeften van mensen met een handicap.

Deze vele obstakels leiden ertoe dat mensen met een handicap de voorkeur geven aan het zoeken van hulp via de erkenning van arbeidsongeschiktheid in plaats van het zoeken naar werk.

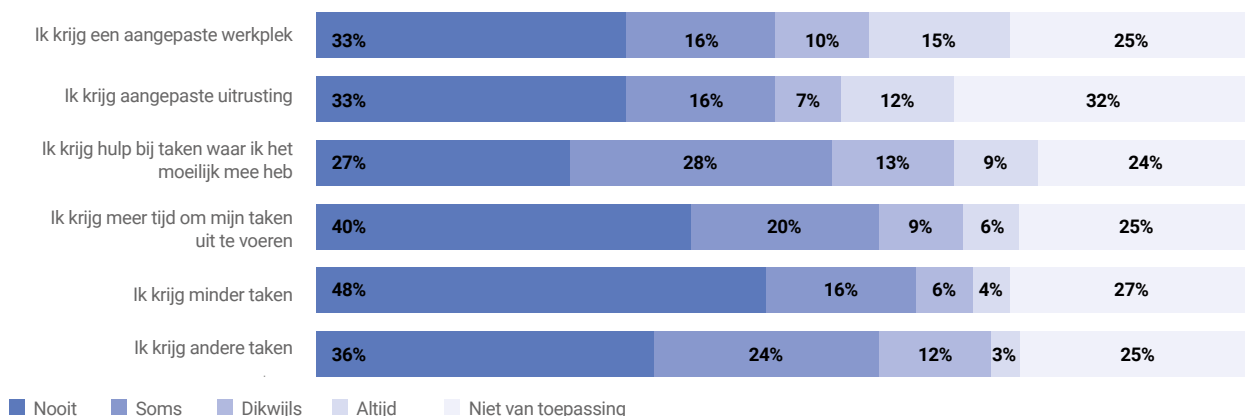
Op zoek naar werk

Hoe vaak heeft u onderstaande gevoelens of bedenkingen tijdens uw zoektocht naar werk?



Ondersteuning op het werk

Hoe vaak wordt er in uw job op onderstaande manieren rekening gehouden met uw handicap?



ENKELE SUGGESTIES OM ERVOOR TE ZORGEN DAT INCLUSIE GEEN LOZE BELOFTE BLIJFT

De resultaten van de studie en de getuigenissen van de respondenten benadrukken een aantal bevindingen, van waaruit het mogelijk is om verschillende richtingen te identificeren om de inclusie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt, en meer algemeen, in de samenleving te bevorderen.

• Meer informeren

Mensen met een handicap moeten beter op de hoogte zijn van hun rechten met betrekking tot het verkrijgen van ondersteuning, de verplichtingen voor aanpassingen op de werkplek en de concrete gevolgen van het ontvangen van een uitkering. Deze inspanning om informatie toegankelijker te maken en procedures te vereenvoudigen, ligt bij de overheid. Het administratieve kader zou ook minder 'stigmatiserend' moeten zijn en meer gericht moeten zijn op inclusie, op de vaardigheden van mensen, in plaats van op het onvermogen om te werken. Deze informatie-inspanning moet ook gericht zijn op de bedrijfswereld,

zodat werkgevers weten waar ze terecht kunnen om meer inclusief te worden.

• Meer betrekken

Er moeten extra inspanningen worden geleverd door werkgevers, inclusief de overheid, om meer mensen met een handicap in dienst te nemen. Ondanks een voortdurende stijging in Vlaanderen, haalt geen enkele overheidsinstelling momenteel het inclusiedoel van 3% van mensen met een handicap.

• Meer aanpassen

Werving, sollicitatiegesprekken, 'concurrentie' met valide kandidaten zijn allemaal obstakels die inclusie via werk moeilijk maken. Werkgevers zouden er goed aan doen om meer open te staan voor mensen met een handicap en dit ook kenbaar te maken. Werkplekken en taken zouden moeten worden aangepast om zich aan te passen aan mensen met een handicap (en niet andersom). Een respectvolle werkomgeving is een van de sleutels tot bloei via werk.

• Een eerlijk salaris

Op dit moment is het verschil tussen het aangeboden salaris en de ontvangen financiële steun niet significant genoeg volgens de ondervraagden. Het is in ieder geval niet voldoende om hen aan te moedigen om werk te zoeken. Een aantrekkelijker inkomen zou een extra stimulans kunnen zijn voor mensen met een handicap om te werken.

• Niet stigmatiseren

De moeilijkheden waarmee mensen met een handicap worden geconfronteerd om succesvol op de arbeidsmarkt te komen, evenals hun perceptie van hun arbeidsmogelijkheden, weerspiegelen diepere uitdagingen met betrekking tot het beeld dat de maatschappij van hen heeft. Het is van essentieel belang om de stigmatisering van handicap in de samenleving te doorbreken: het is door vooroordelen weg te nemen dat de voorwaarden voor een bloeiende inclusie worden gecreëerd.

MEER LEZEN

Het volledige rapport 'Personen met een handicap op de arbeidsmarkt' is beschikbaar op www.kbs-frb.be.

KONING BOUDEWIJNSTICHTING

De Koning Boudewijnstichting heeft als opdracht bij te dragen tot een betere samenleving. De Stichting is in België, in Europa en internationaal een actor van verandering en innovatie in dienst van het algemeen belang en van de maatschappelijke cohesie. Ze zet zich in om een maximale impact te realiseren door de competenties van organisaties en personen te versterken. Ze stimuleert doeltreffende filantropie bij personen en ondernemingen.

De Koning Boudewijnstichting is een stichting van openbaar nut. Ze werd opgericht in 1976, toen Koning Boudewijn 25 jaar koning was.

Dank aan de Nationale Loterij en haar spelers, en aan alle schenkers voor hun gewaardeerde steun.

Abonneer u op onze e-news: www.kbs-frb.be

Volg ons op     