

Werkgelegenheid van  
personen met een handicap.

1 mei 2024

# Inhoudstafel

1. Inleiding
2. Methodologie
3. Steekproef - sociodemografische gegevens, arbeidsmarktpositie, typering handicap
4. Erkenning
5. Financiële tegemoetkomingen
6. Druk om beroepsactief te worden of te blijven
7. Perceptie van eigen vermogen om te werken
8. Meerwaarde van personen met een handicap
9. Op zoek naar werk
10. Ondersteuning op het werk
11. Werkgevers motiveren
12. Conclusies en bedenkingen

## Bijlagen

1. Aandeel personen met een handicap in de algemene bevolking
2. Werkzaamheidsgraad van personen met een handicap
3. Werkloosheidsgraad van personen met een handicap
4. Streefcijfers van de quotas
5. Percentage personen met een handicap binnen de overheidsdiensten

# I. Inleiding

In België ligt het werkgelegenheidspercentage van personen met een handicap iets boven de 40%, wat aanzienlijk lager is dan dat van de algemene bevolking.

Deze situatie is echter niet onvermijdelijk. In andere Europese landen zoals Zweden, Luxemburg, Finland en Oostenrijk ligt het werkgelegenheidspercentage van mensen met een handicap boven de 50%.

De deelname aan het maatschappelijk leven door werk blijft een belangrijke uitdaging in België willen we een volledig inclusieve samenleving bereiken zoals gedefinieerd in het Verdrag van de Verenigde Naties van 2009. Als we het idee van een volledig inclusieve samenleving willen bevorderen, ook op het gebied van werk, moeten we personen met een handicap meer zichtbaar maken en een echte plaats op de arbeidsmarkt geven. Enkel op die manier strijden we tegen de daadwerkelijke discriminatie waarmee mensen met een handicap te maken hebben (minder toegang tot jobs, toegang tot jobs van mindere kwaliteit en met slechtere arbeidsomstandigheden, risico op verlies van uitkeringen, niet naleven van quota, ...).

Om de huidige situatie objectief te bekijken, heeft de Koning Boudewijnstichting besloten een studie uit te voeren naar tewerkstelling bekeken door mensen met een handicap zelf. Omdat er vaak wordt gesproken over de moeilijke arbeidssituatie van mensen met een handicap, maar er weinig naar hen wordt geluisterd over dit onderwerp. Wat zijn de percepties en ervaringen van personen met een handicap met betrekking tot werk en werkgelegenheid?

Met deze studie probeert de KBS deze vraag te beantwoorden door de belangrijkste betrokkenen aan het woord te laten over een reeks onderwerpen zoals: erkenning van handicap, financiële tegemoetkomingen, werk zoeken, ondersteuning op het werk, ...

In deze studie worden personen met een handicap gedefinieerd als “Personen met langdurige fysieke, mentale, 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.” (VN-verdrag). Deze brede benadering van handicap omvat fysieke, zintuiglijke en intellectuele beperkingen, maar ook chronische of degeneratieve ziekten, mentale beperkingen en in sommige gevallen zelfs zwaarlijvigheid. We kunnen spreken van een handicap zodra er een blijvende beperking is om bepaalde taken uit te voeren.

# I. Inleiding

In dit onderzoek is ervoor gekozen om de term personen met een handicap te gebruiken waarbij de personen worden beschouwd met hun beperkingen en begrenzungen maar waar ook rekening wordt gehouden met de impact van omgevings- en maatschappelijke obstakels. De ervaring van handicap is immers complex en beperkt zich niet tot medische of fysieke aspecten. Het omvat ook externe beperkingen die mensen beletten volledig deel te nemen aan de samenleving.

Deze keuze is belangrijk in de context van de werkgelegenheid die hier wordt besproken. Het legt immers de nadruk op systemische barrières in plaats van individuele beperkingen, waarbij de verantwoordelijkheid van werkgevers en werkgelegenheidsbeleid wordt benadrukt bij het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt. Deze invalshoek helpt ook bij het deconstrueren van stereotypen door de nadruk te leggen op de diversiteit aan vaardigheden en talenten. Het stimuleert een grotere flexibiliteit in de werkpraktijken die aanpassingen bevorderen die de deelname van iedereen mogelijk maken.

## 2. Methodologie

De doelgroep voor deze studie zijn personen met een handicap, binnen de leeftijdscategorie 18-65 die in België wonen.

De bevraging werd online uitgevoerd op basis van het Bpact panel en door middel van een open oproep bij verenigingen, organisaties en overheidsinstellingen die zich richten op personen met een handicap.



1028  
respondenten (n=991 na  
weging en weegcorrectie)



online  
13' 30''



Maximale fout  
Totaal:  $\pm 3,05\%$



Periode  
13/07 - 16/10/2023

## 2. Methodologie



Om de online enquête verder aan te vullen en meer nuances te geven, werden er 10 interviews gehouden met personen met een handicap.

De respondenten werden geselecteerd om zo veel mogelijk diversiteit binnen de steekproef te garanderen: geslacht; leeftijd; regio; type handicap, het tijdstip van verschijnen van de handicap in het levenspad; loopbaan / opleidingsachtergrond.

De studie werd uiteindelijk beoordeeld door een onafhankelijke groep van experts.



10  
respondenten



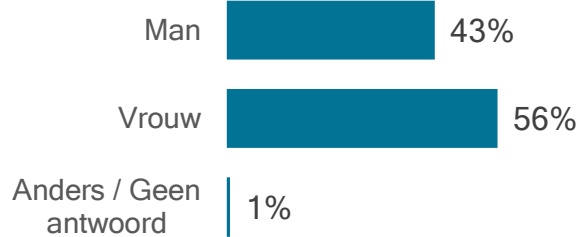
Online of face  
to face  
discussie van  
1 uur à 1.30 uur



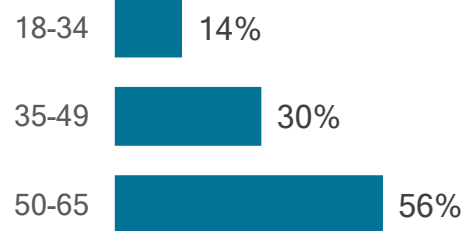
Periode  
Oktober 2023

# 3. Steekproef - sociodemografisch

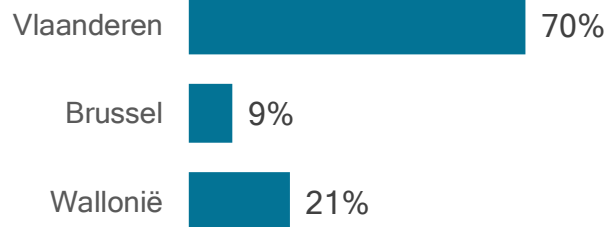
## Geslacht



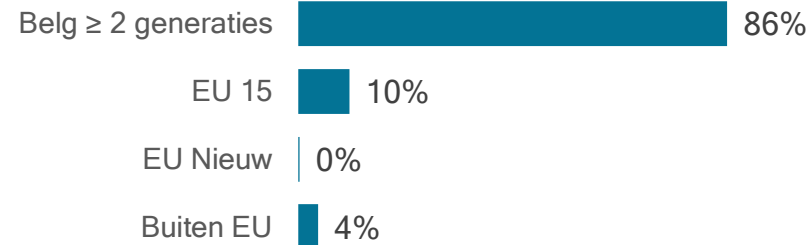
## Leeftijd



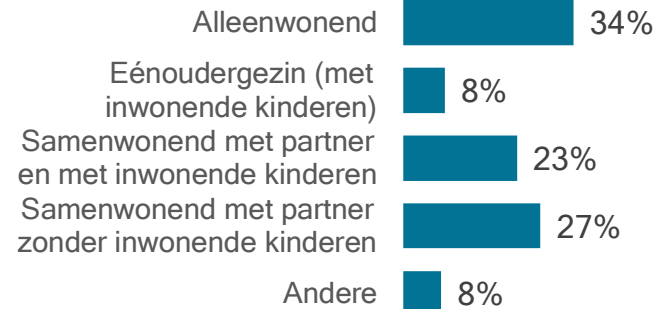
## Gewest



## Origine



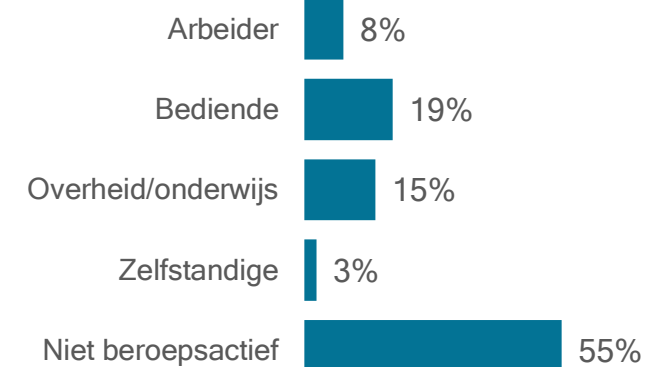
## Gezinssituatie



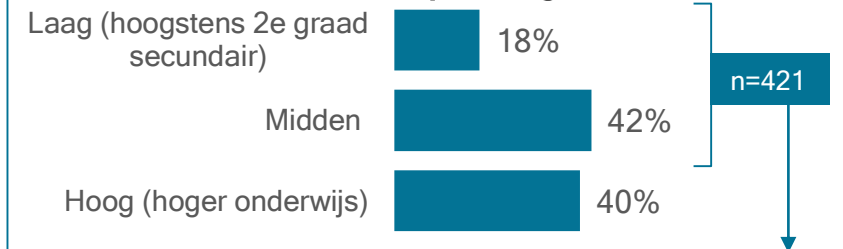
## Partnerrelatie?



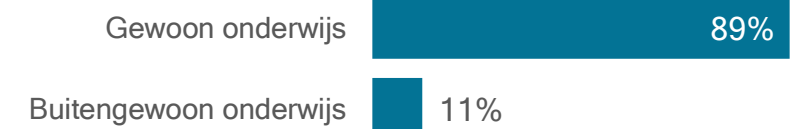
## Activiteit



## Opleiding

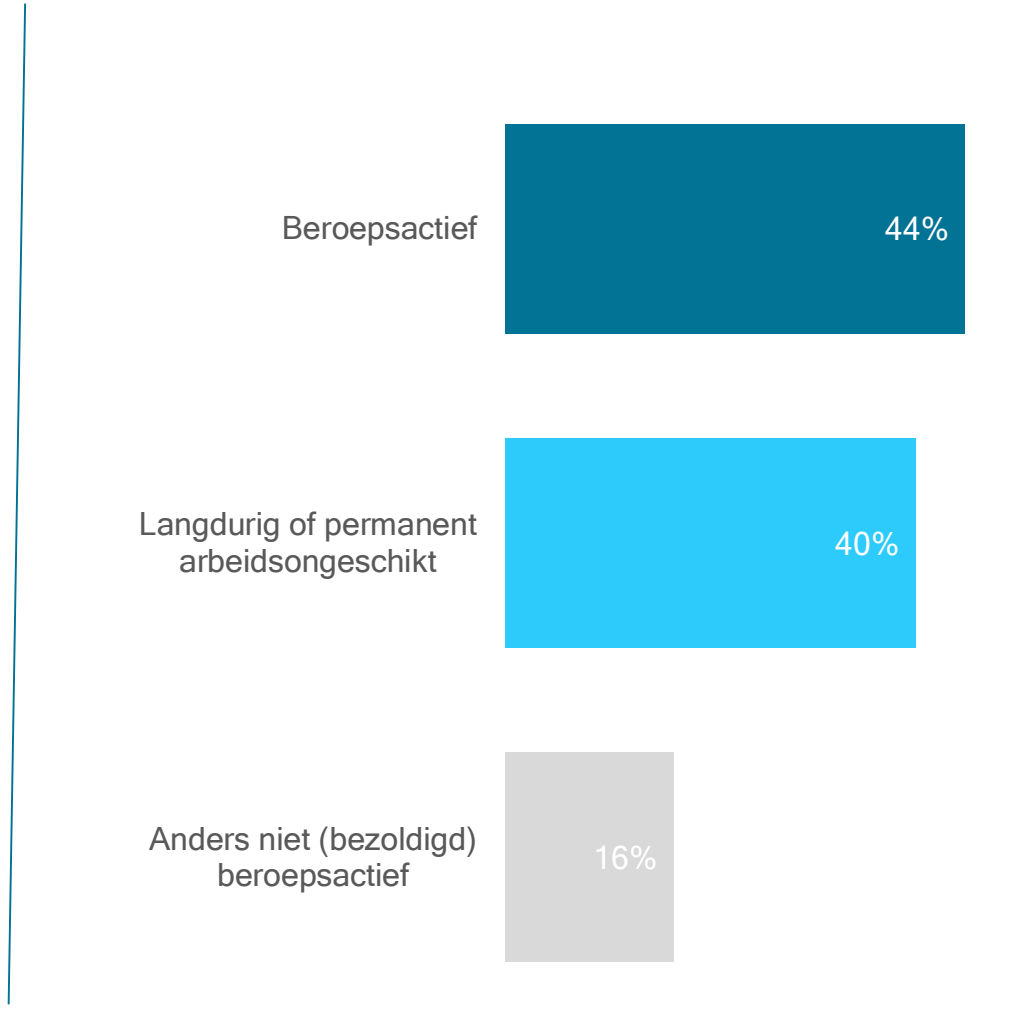


## Diploma gehaald in



\*De proportie respondenten uit Vlaanderen is hoger dan wat we verwachtten op basis van de algemene bevolking. Er is voor gekozen om deze cijfers niet naar de populatie te wegen (bvb. 60% Vlaanderen, 30% Wallonië, 10% Brussel), omdat er weinig verschillen merkbaar zijn en omdat de steekproef voldoende groot is per regio.

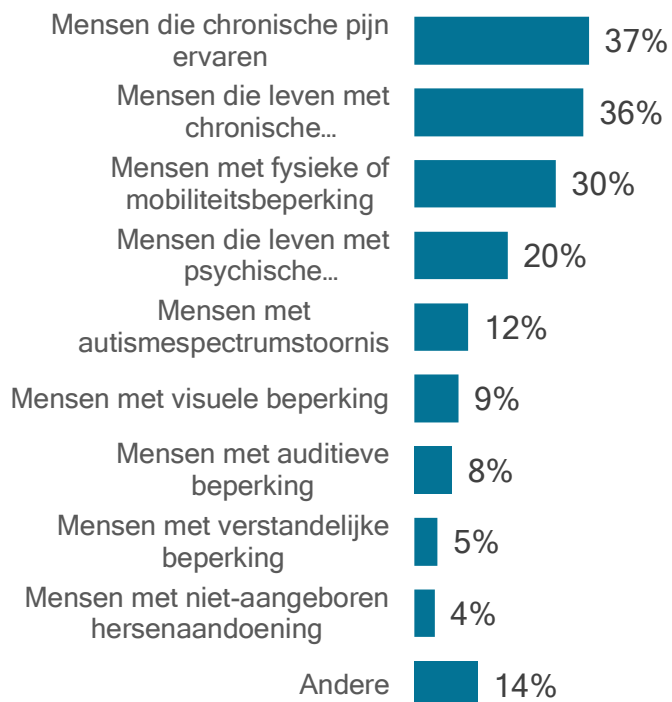
### 3. Steekproef – arbeidsmarktpositie





# 3. Typering handicap

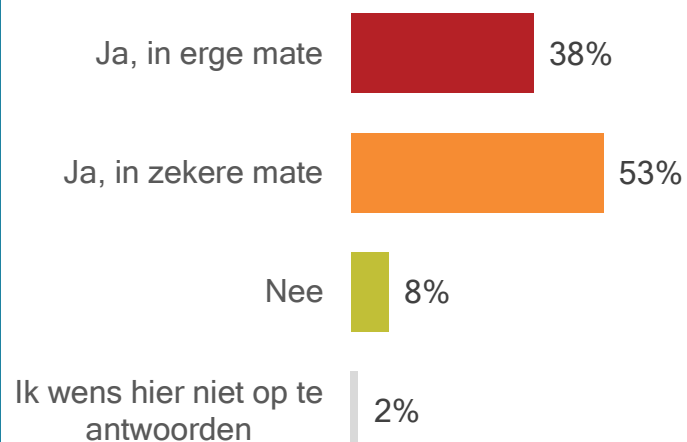
Welke soort handicap(s) heeft u?



Meervoudige handicap?



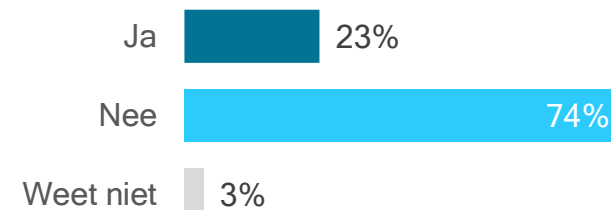
Ervaart u hinder door deze handicap in uw dagelijkse bezigheden (op het werk, studies, daarbuiten...)?



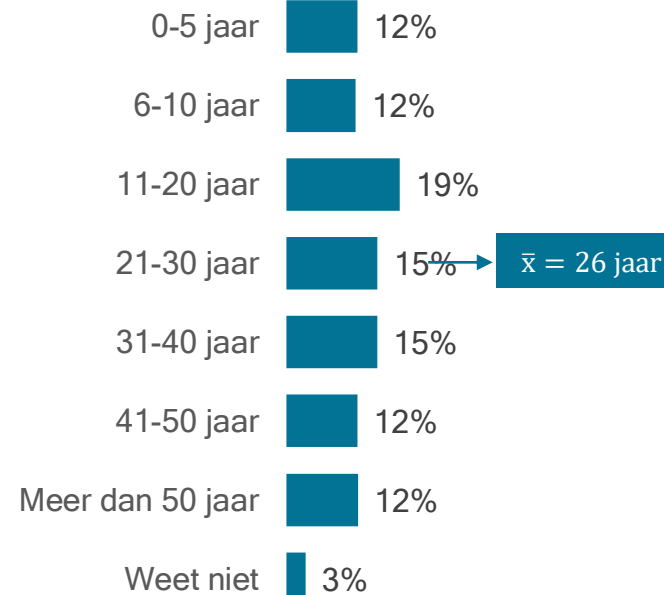
Is minstens één van uw handicaps merkbaar voor anderen?



Handicap sinds geboorte?

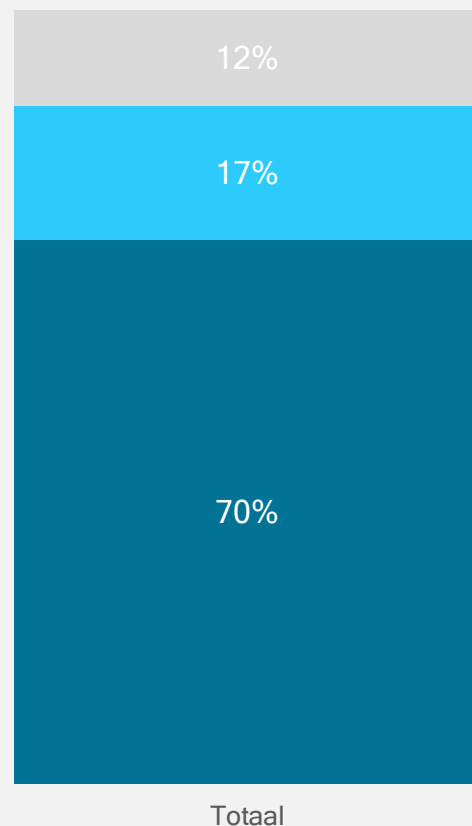


Aantal jaren dat men al leeft met handicap



## 4. Erkenning

*Is uw handicap officieel erkend?*



■ Ja   ■ Nee   ■ Weet ik niet

Bijna 30% van de respondenten heeft geen erkenning van hun handicap, of weet niet of ze er een hebben.

Het verkrijgen van erkenning voor een handicap kan enerzijds een automatisch en systematisch aspect omvatten, ondersteund door een sociale dienstverlening op een bepaald moment in het levenspad (bij het bereiken van de meerderjarigheid, ziekenhuisopname, enz.), wanneer er een duidelijke, zichtbare handicap is en het bewijs van de beperking als gevolg van de handicap onbetwistbaar is.

Maar voor anderen bij wie de handicap minder zichtbaar of moeilijker te beoordelen is, of voor hen die zich vasthouden aan een model van een levensloop in werk, is het in de meeste gevallen een ware strijd. De erkenning van handicap vereist dat je een aanvraag indient, informatie zoekt over de procedures, afspraken maakt met artsen, medische controles ondergaat om de handicap te bewijzen en vervolgens jaarlijks op controle gaat om de evolutie van de handicap en de arbeidsongeschiktheid te evalueren.

De zoektocht naar informatie over de toepasselijke maatregelen in het geval van een handicap lijken voor deze tweede groep een belangrijke barrière te vormen voor de erkenning van de handicap. Respondenten worden vaak informeel geïnformeerd, tijdens een gesprek met een familielid of door contact met een professional (sociaal werker, specialist,...). Meestal hebben ze het gevoel niet precies te weten waar ze recht op hebben;

Sommige respondenten die op zoek zijn naar werk weten ook niet precies wat de gevolgen van werk zouden zijn op vlak van de erkenning van hun handicap en hun financiële tegemoetkomingen.

# 4. Erkenning

In het kader van de integratie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt heeft de administratieve erkenning van handicap niet noodzakelijk dezelfde impact. Men stelt zelfs vast dat dit kan leiden tot ongewenste effecten:

- De erkenning is vaak gebaseerd op nauwe administratieve definities die handicap voornamelijk zien als een onvermogen om te werken, eerder dan vanuit het oogpunt van toegankelijkheid, aanpassing en inclusie;
- Deze erkenning kan er ook toe leiden dat mensen worden gereduceerd tot hun handicap in de ogen van anderen, waarbij hun capaciteiten en talenten worden geminimaliseerd. Dit kan leiden tot het vastleggen van een identiteit die alleen gebaseerd is op handicap, eerder dan op de persoon als geheel;
- Blootstelling aan vooroordelen en discriminerend gedrag neemt toe, zowel in het sociale als het professionele leven: werkgevers kunnen bijvoorbeeld aarzelen om iemand met een erkende handicap aan te nemen uit angst voor extra verplichtingen of kosten, ondanks hun vaardigheden en kwalificaties.

Daarom wordt een herziening van de administratieve definities van handicap aanbevolen door experts op dit gebied. In het kader van de professionele integratie van mensen met een handicap zou een dergelijke hervorming tot doel moeten hebben:

1. Het verbreden van de administratieve definities van handicap om een begrip te bevorderen dat de diversiteit van situaties erkent en handicap niet reduceert tot een onvermogen om te werken, waarbij wordt benadrukt dat mensen met een handicap waardevolle troeven kunnen zijn met specifieke behoeften op het gebied van aanpassing;
2. Het bevorderen van een erkenning van handicap die stigmatisering vermijdt. Dit vereist voortdurende bewustmaking en educatie van het publiek over de realiteit van handicap, waarbij de capaciteiten en bijdragen van mensen met een handicap worden benadrukt in plaats van hun beperkingen.

Het bereiken van een balans waarbij de erkenning van handicap de toegang tot noodzakelijke rechten en diensten vergemakkelijkt, zonder negatieve stereotypen te handhaven of individuen te beperken tot hun handicap, veronderstelt een diepgaande maatschappelijke verandering naar een meer inclusieve en respectvolle benadering van menselijke diversiteit.

## 4. Erkenning

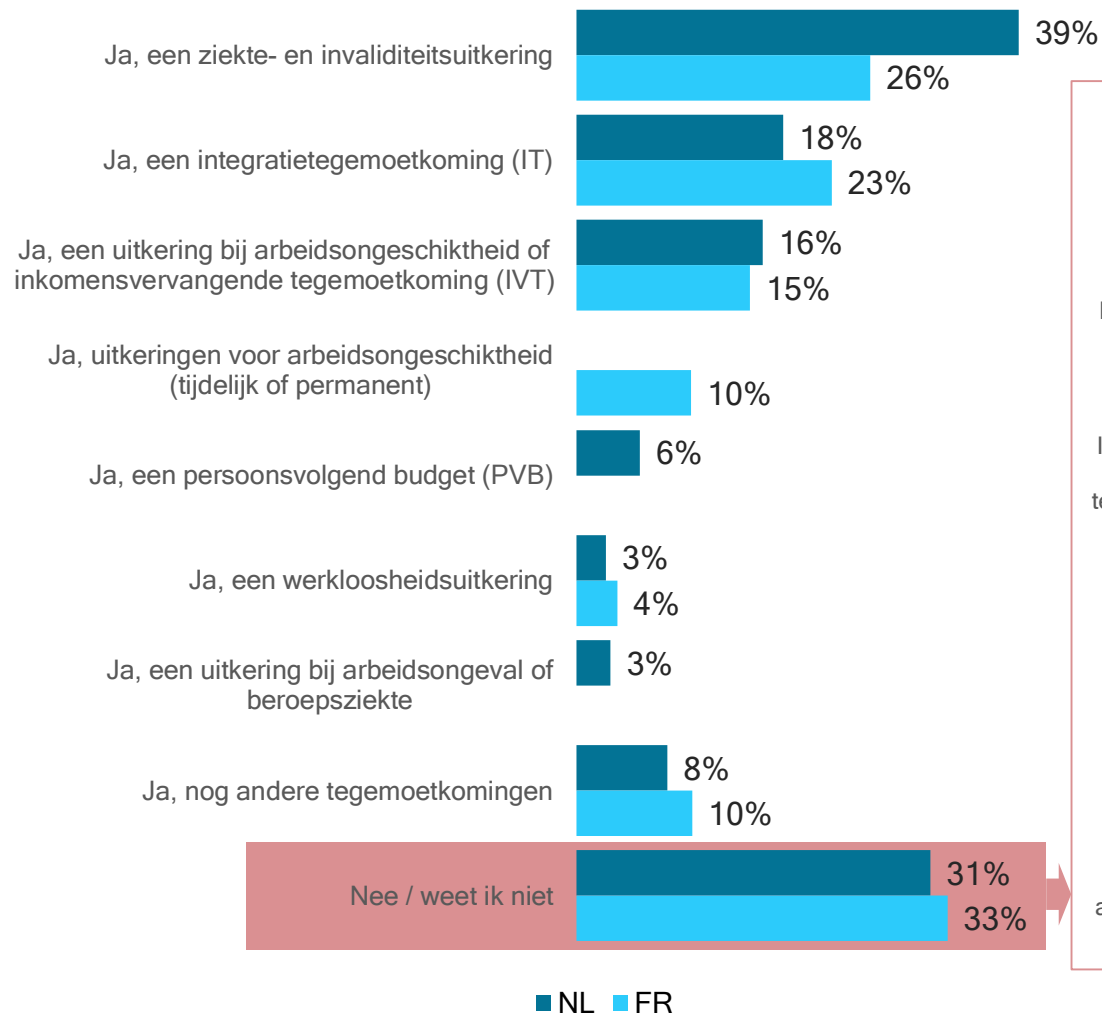


*“Voor autisme krijg je wel een uitkering, maar ik denk dat je dan echt niet zelfvoorzienend mag zijn, ik heb vooral problemen met mijn administratie en ik betaal soms mensen om administratie te komen doen van mijn privé.”*  
Vrouw, 36 jaar, ADHD en autisme, werkend

*“Ik had een statuut gekregen van het Vlaams Fonds, want dat had je nodig om in een beschutte werkplaats te werken, de dop viel dan weg want ik had dan werk.”*  
Vrouw, 58 jaar, mentale beperking, werkend

# 5. Financiële tegemoetkomingen

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



*U ontvangt momenteel geen financiële, fiscale en/of sociale tegemoetkomingen, of u heeft hiervan geen weet. Welke van onderstaande uitspraken zijn voor u van toepassing? (n=314)*

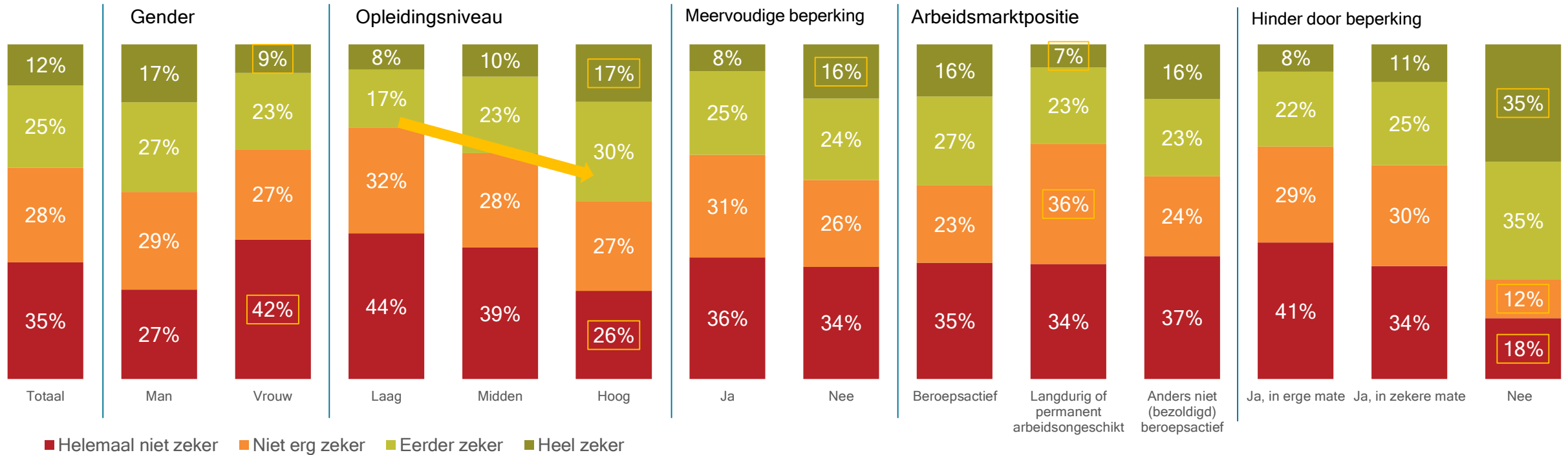


30% van de respondenten geeft aan dat ze geen financiële, fiscale en/of sociale tegemoetkomingen ontvangen of daar althans geen weet van hebben.

37% onder hen weet niet waar men deze dient aan te vragen.

# 5. Financiële tegemoetkomingen

Hoe zeker bent u dat u momenteel alle tegemoetkomingen ontvangt waarop u recht heeft als gevolg van uw handicap?

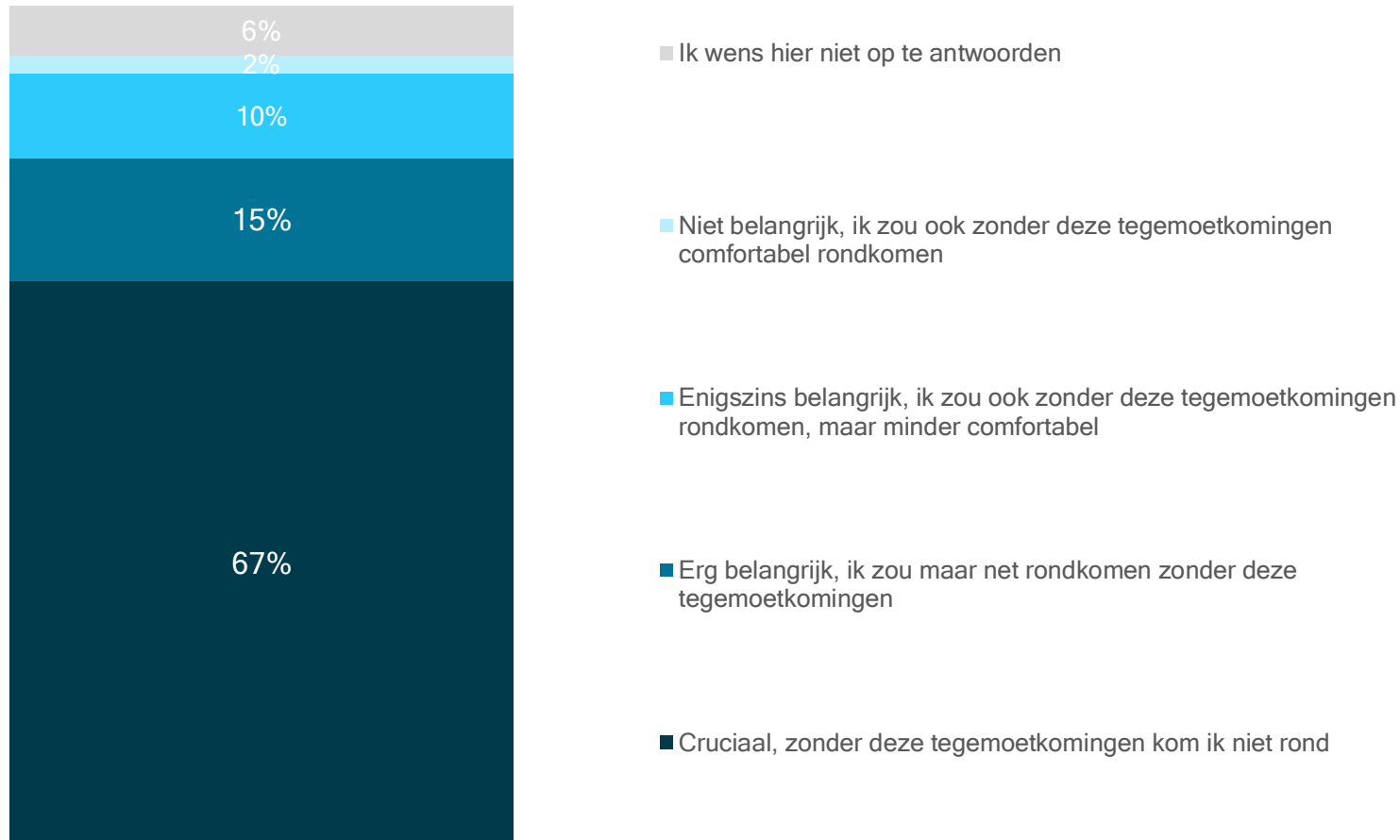


63% van de respondenten is niet zeker of ze momenteel wel alle tegemoetkomingen ontvangt waarop ze recht heeft.

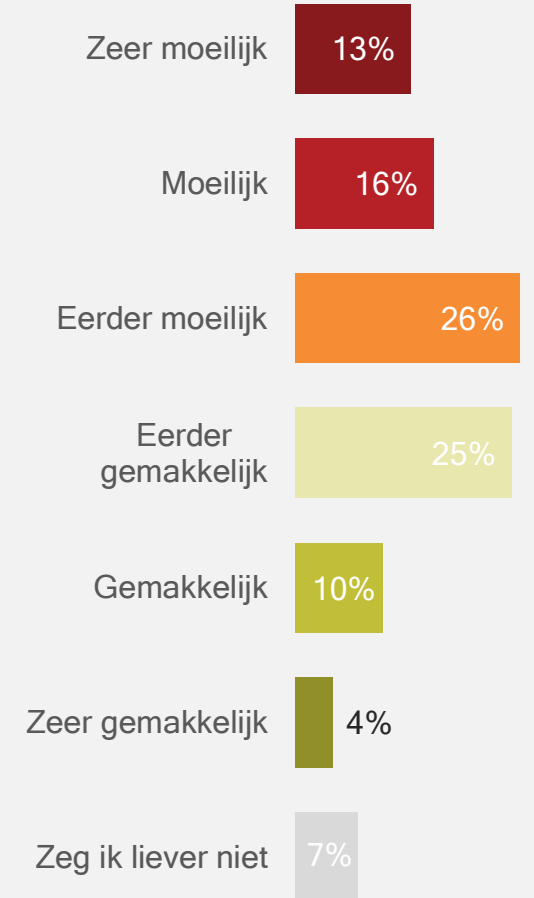
82% van de respondenten vindt dat steun essentieel en belangrijk is om 'de eindjes aan elkaar te knopen'.

# 5. Financiële tegemoetkomingen

*U gaf aan dat u financiële, fiscale en/of sociale tegemoetkomingen ontvangt als gevolg van uw handicap. Hoe belangrijk zijn deze financiële, fiscale en/of sociale tegemoetkomingen voor u om maandelijks rond te komen met het beschikbare gezinsinkomen?*



*Hoe moeilijk of gemakkelijk kan uw huishouden rondkomen met het beschikbare gezinsinkomen?*



# 5. Financiële tegemoetkoming



De financiële tegemoetkomingen vloeien voort uit de erkenning van de handicap.

De voornaamste obstakels voor het verkrijgen van financiële tegemoetkomingen zijn de onbekendheid en het gebrek aan informatie over mogelijke financiële tegemoetkomingen. Ze weten ook niet of deze behouden blijven of worden stopgezet als ze werken, zich als vrijwilliger inzetten of wanneer ze hun job verliezen. Hun kennis van de tegemoetkomingen is dus vaag en het gebruik dat ze ervan maken is waarschijnlijk niet optimaal.

De algemeen bekende financiële tegemoetkomingen zijn aan Nederlandstalige kant de algemene regionale premies (persoonsvolgend budget), en aan Franstalige kant de tussenkomst van 'de Vierge Noire'.

Voor degenen die financiële tegemoetkomingen ontvangen vanwege hun handicap, zijn de respondenten van mening dat dit essentieel is om een fatsoenlijk leven te kunnen leiden (voeding, huisvesting, zorg, ...);

In veel gevallen helpt de tegemoetkoming ook om de druk om te werken of om een baan te zoeken te verminderen;

*“Ik heb ook wel wat uitkeringen misgelopen, daar ben ik echt van overtuigd door dingen niet binnen te brengen. Ik denk dat ik drie jaar mijn uitkering niet heb aangevraagd omdat het stempelsysteem elektronisch werd.”  
Vrouw, 36 jaar, ADHD en autisme, werkend*

*“Ik had ook een gesprek met de arbeidsgeneesheer van de mutualiteit. En als ik nu slechter word, dan zou ik nog steeds in die parttime kunnen blijven en zeggen van ik ga een dag minder werken zonder loonverlies.”  
Vrouw, 44 jaar, MS, werkend*

*“Op deze manier heb ik parttime mijn loon en parttime krijg ik van de mutualiteit bijgepast. Die informatie kreeg ik van de MS Liga, zij hebben mij zeer goed geïnformeerd.”  
Vrouw, 44 jaar, MS, werkend*



# 5. Financiële tegemoetkoming

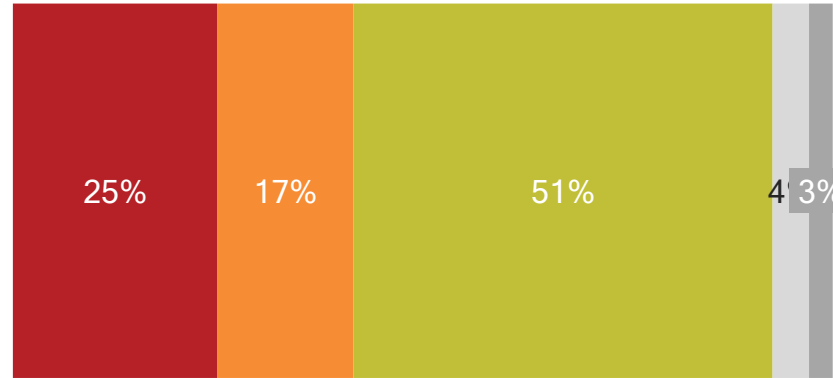
Het bevorderen van de werkgelegenheid voor mensen met een handicap is een manier om armoede te bestrijden. Ondanks de uitdagingen vermindert het hebben van werk het risico op armoede voor iedereen, inclusief mensen met een handicap.

Werk biedt niet alleen een inkomen, maar kan ook toegang bieden tot sociale voordelen en ondersteuningsnetwerken die bijdragen tot een betere financiële zekerheid en een vermindering van het armoederisico.

## 6. Drijfveren om beroepsactief te worden of te blijven

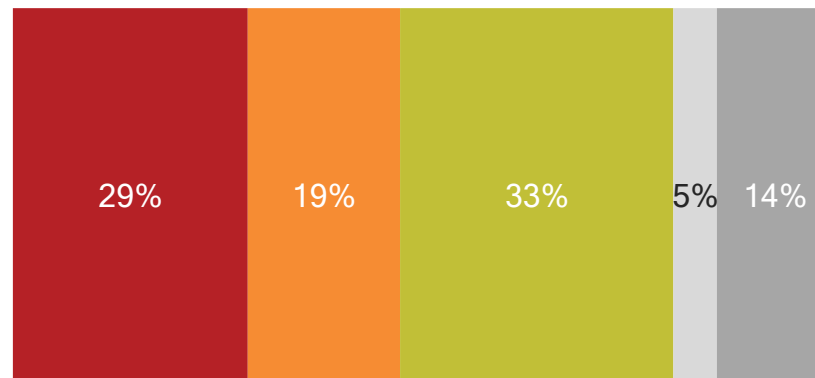
In welke mate gaat u akkoord of niet akkoord met onderstaande uitspraken?

\* Ik voel me als persoon met handicap of langdurige ziekte onder druk gezet om actief te blijven op de arbeidsmarkt



51% van de respondenten voelt zich onder druk gezet om beroepsactief te blijven.

\*\* Ik voel me als persoon met een handicap of langdurige ziekte onder druk gezet om een betaalde job te zoeken of aan te nemen



33% van de respondenten voelt zich onder druk gezet om een betaalde job te zoeken of aan te nemen.

■ (Helemaal) niet akkoord ■ Neutraal ■ (Helemaal) akkoord ■ Geen mening ■ Niet van toepassing

## 6. Drijfveren om beroepsactief te worden/te blijven



Als sommige respondenten druk voelen vanuit hun omgeving, de samenleving of sociale diensten om te werken en actief te zijn op professioneel vlak (vooral mensen met een niet-zichtbare handicap), leggen ze vaak druk op zichzelf om beroepsactief te worden of te blijven.

De redenen hiervoor zijn divers:

- Werk is de norm waaraan ze zich vastklampen. Hun diepste wens is een "normaal" leven te hebben ondanks de uitdagingen die ze tegenkomen;
- Werk stelt hen in staat om zich nuttig te voelen en betekenis te geven aan hun leven;
- Werk zorgt voor een sociaal netwerk en geeft ademruimte.

*“In het begin was ik wel een beetje bang, wat als ik minder uren ga doen? Ik heb nog jonge kinderen en ik heb een huis af te betalen. En als er ineens de helft van uw loon weg is, dat vond ik wel een beetje eng.”*

*Vrouw, 44 jaar, MS, werkend*

*“Ik ben wel blij dat mijn ouders die keuze gemaakt hebben om mij naar het gewone onderwijs te laten gaan, maar ik denk dat het ook gewoon wat meer mijn karakter heeft gevormd. Ik wilde natuurlijk ook gewoon bewijzen dat ik evenwaardig ben.”*

*Man, 32 jaar, doof, werkzaam*

## 6. Drijfveren om beroepsactief te worden/te blijven

De verzamelde getuigenissen benadrukken het cruciale belang van het ondersteunen van toegang tot werk voor mensen met een handicap, niet alleen om economische redenen, maar ook voor hun persoonlijke ontwikkeling, sociale integratie en psychologisch welzijn.

In het huidige beleidsklimaat van stimulerende maatregelen om werk te vinden, krijgen deze getuigenissen ook een bijzonder kritische dimensie. Door druk uit te oefenen op individuen om werk te vinden en sociale steun te koppelen aan deze zoektocht, moedigen deze maatregelen sommige mensen aan om zichzelf als ongeschikt voor werk te verklaren.

Voor degenen die aanzienlijke moeite hebben om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt - vanwege fysieke, mentale beperkingen, of vanwege een gebrek aan banen die aansluiten bij hun vaardigheden of behoeften - lijkt het aanvragen van een handicapstatus dan een oplossing om aan deze druk te ontsnappen. Deze dynamiek heeft ook invloed op de maatschappelijke perceptie van handicap, waarbij het risico bestaat dat negatieve stereotypen worden versterkt die worden geassocieerd met "niet-productiviteit" en afhankelijkheid van sociale bijstand.

Het huidige beleid met betrekking tot werkgelegenheid kan mensen in een situatie plaatsen waarin ze zich gedwongen voelen te kiezen tussen de verplichting om werk te zoeken dat door de obstakels die in het onderzoek zijn genoemd onbereikbaar lijkt, en het aanvragen van een handicapstatus om "rust te hebben" (problematiek van de inactiviteitsvallen).

## 7. Perceptie van eigen vermogen om te werken



*“De eerste vijf jaar ben ik nog 32u blijven werken, maar dan ging het niet meer door de vermoeidheid.*

*De combinatie met m'n huishouden en de hele dag werken, dat gaat niet, heel lang stappen lukt ook niet meer, ik ben dan parttime gaan werken, in een systeem van medische parttime.”*

*Vrouw, 44 jaar, MS, werkend*

*“Ik heb al een hele tijd een job, ik werk 32 uur per week, momenteel niet voltijds omdat ik dat te vermoeiend vind. Op zich is het zeker wel goed verlopen, maar je moet er wel tien keer zoveel moeite voor doen om een job te vinden en ook in het begin om de weg te leren kennen.”*

*Vrouw, 31 jaar, blind, werkend*

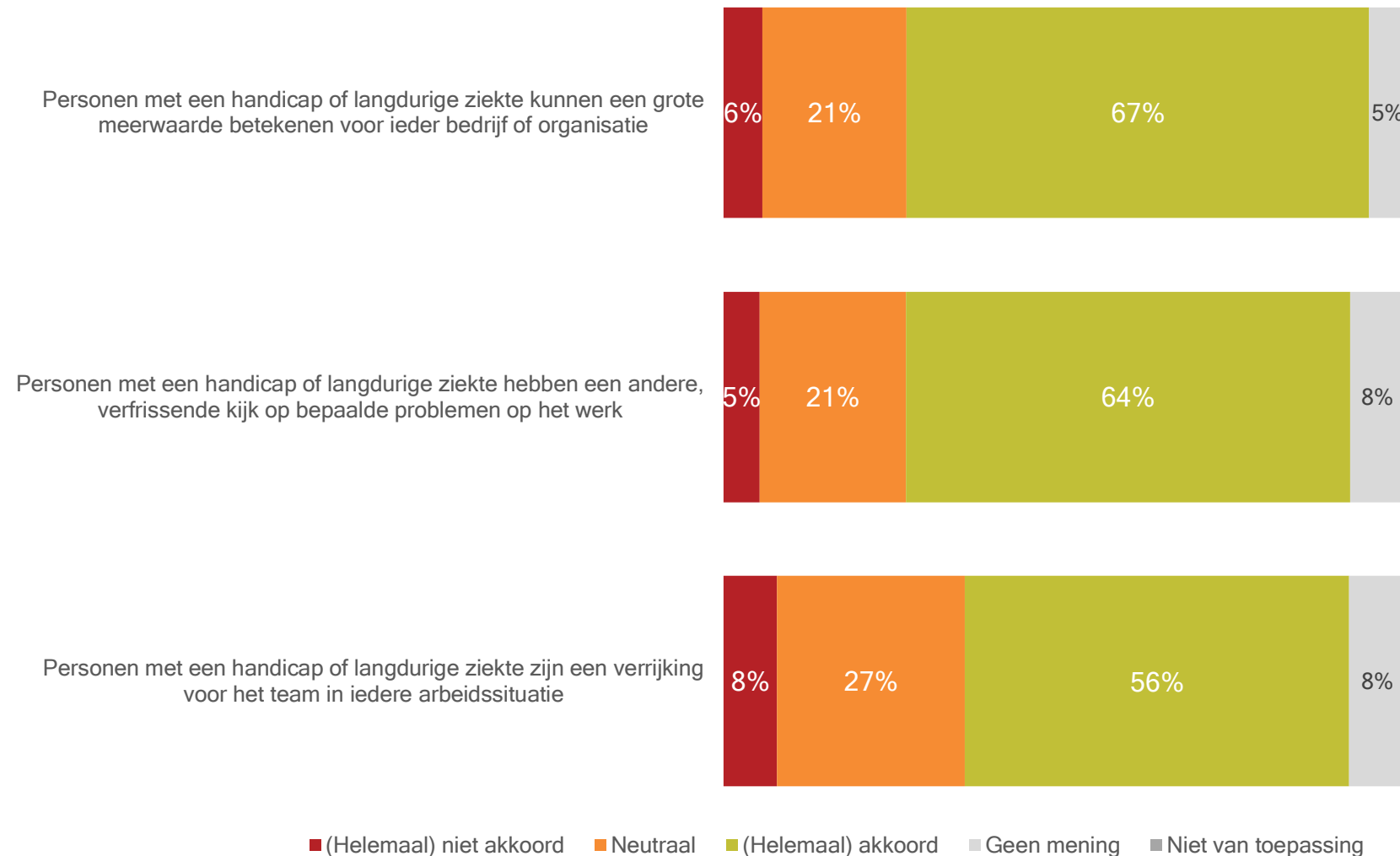
De respondenten verklaren dat ze willen werken en dat ze voldoende vaardigheden hebben om dit te kunnen doen;

In de meeste gevallen geven ze toe dat ze specifieke aanpassingen nodig hebben en dat ze potentieel minder effectief zouden kunnen zijn dan mensen zonder handicap of ziekte;

Ze willen echter beschouwd worden als geloofwaardige sollicitanten die hun vaardigheden in het bedrijf waarin ze zouden worden ingehuurd kunnen inzetten.

## 8. Meerwaarde van personen met handicap op de werkvloer

*In welke mate gaat u akkoord of niet akkoord met onderstaande uitspraken?*



67 % van de respondenten is overtuigd van de meerwaarde die mensen met een handicap kunnen betekenen voor bedrijven/organisaties.

64% van de respondenten meent dat deze mensen een ander perspectief brengen bij het oplossen van problemen op het werk.

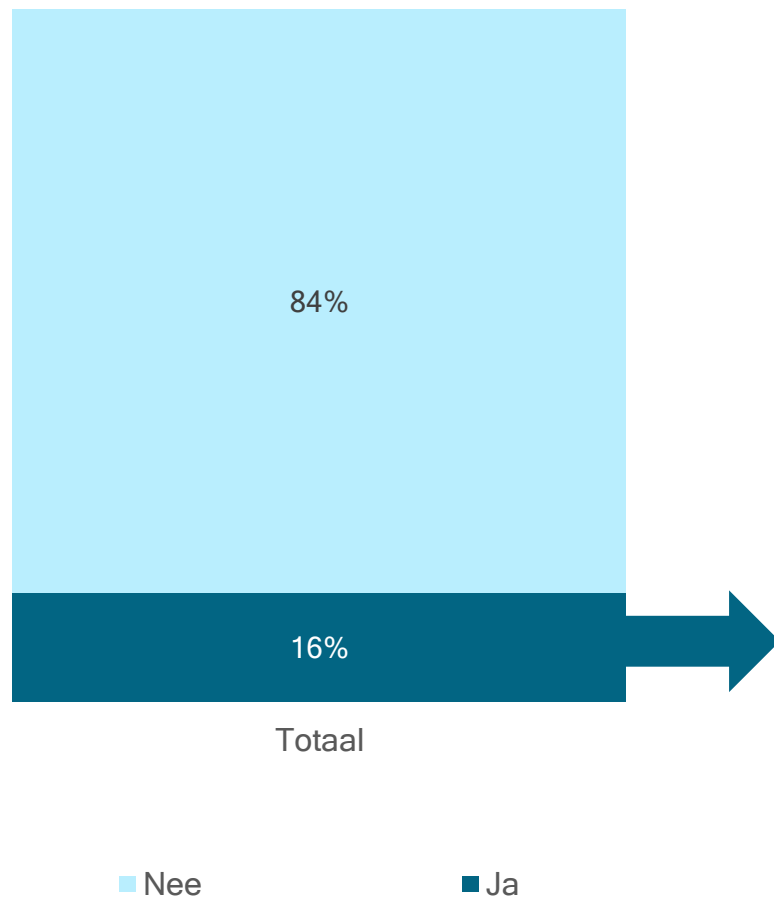
56% van de respondenten meent ook dat deze personen in iedere arbeidssituatie een verrijking kunnen zijn voor het team.

## 9. Op zoek naar werk?

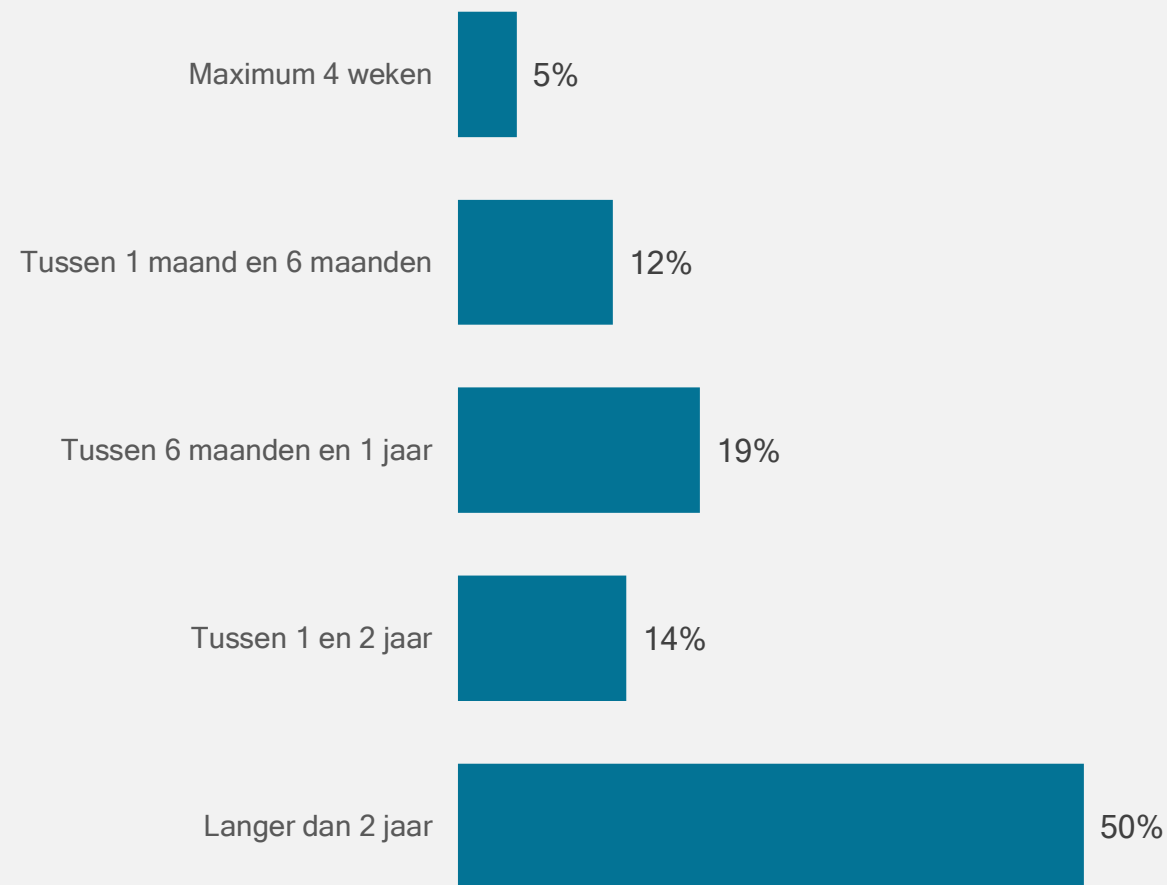
84% van de respondenten zijn niet actief op zoek naar werk.

Onder de 16% van de respondenten die op zoek zijn naar werk, zoekt de helft sinds meer dan twee jaar.

*Bent u momenteel actief op zoek naar werk?*

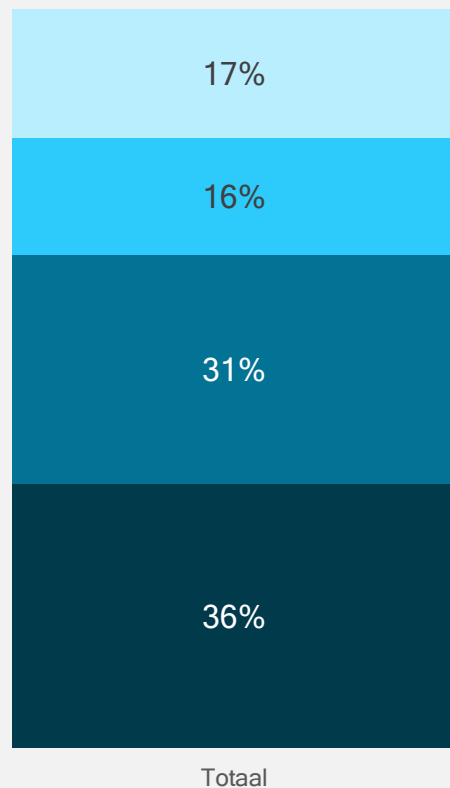


*Hoe lang bent u al actief op zoek naar werk?*



# 9. Op zoek naar werk

*Zou u een betaalde job willen?*



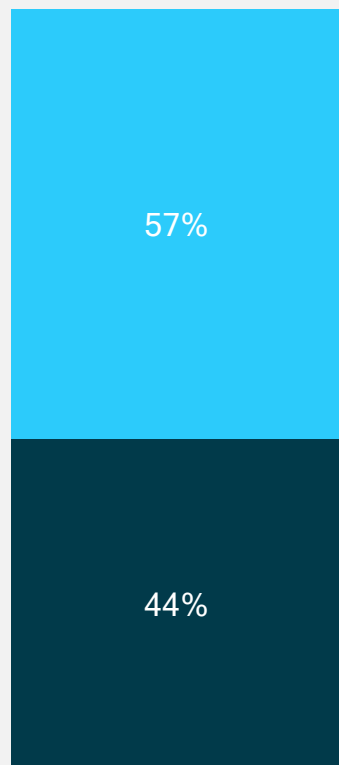
■ Ja, heel zeker      ■ Ja, eerder wel  
■ Nee, eerder niet      ■ Nee, helemaal niet

Onder de werkloze respondenten zou 67% graag een betaalde baan willen hebben.



## 9. Op zoek naar werk

*Was u gedurende het voorbije jaar vrijwillig (dus zonder dat u hiervoor betaald werd) actief in één of meerdere verenigingen, projecten of samenwerkingsverbanden?*



Totaal

■ Ja

■ Nee

Vrijwilligerswerk wordt beschouwd als een optie door de respondenten. Het is zeker minder lucratief, maar het brengt minder gevoel van druk met zich mee.

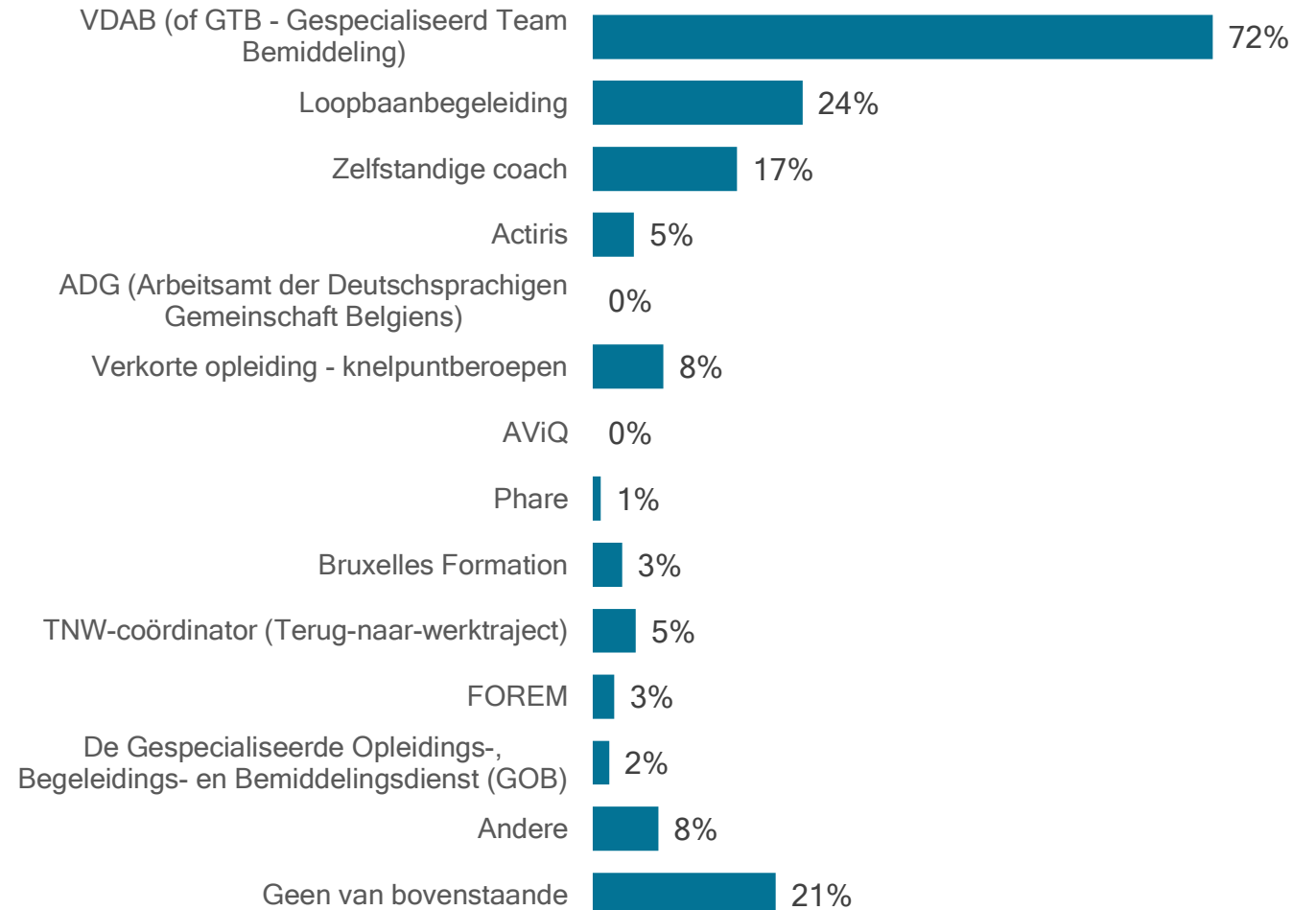
Het vereist echter verduidelijking met betrekking tot het risico van het verliezen van uitkeringen.

44% van de respondenten was het afgelopen jaar actief als vrijwilliger.

## 9. Op zoek naar werk Diensten in Vlaanderen

De arbeidsbemiddelaars en professionals op het gebied van integratie en begeleiding zijn de belangrijkste middelen die door de respondenten worden ingezet in hun zoektocht naar werk.

*Op welke van onderstaande organisaties of diensten deed u al beroep bij uw zoektocht naar werk?*



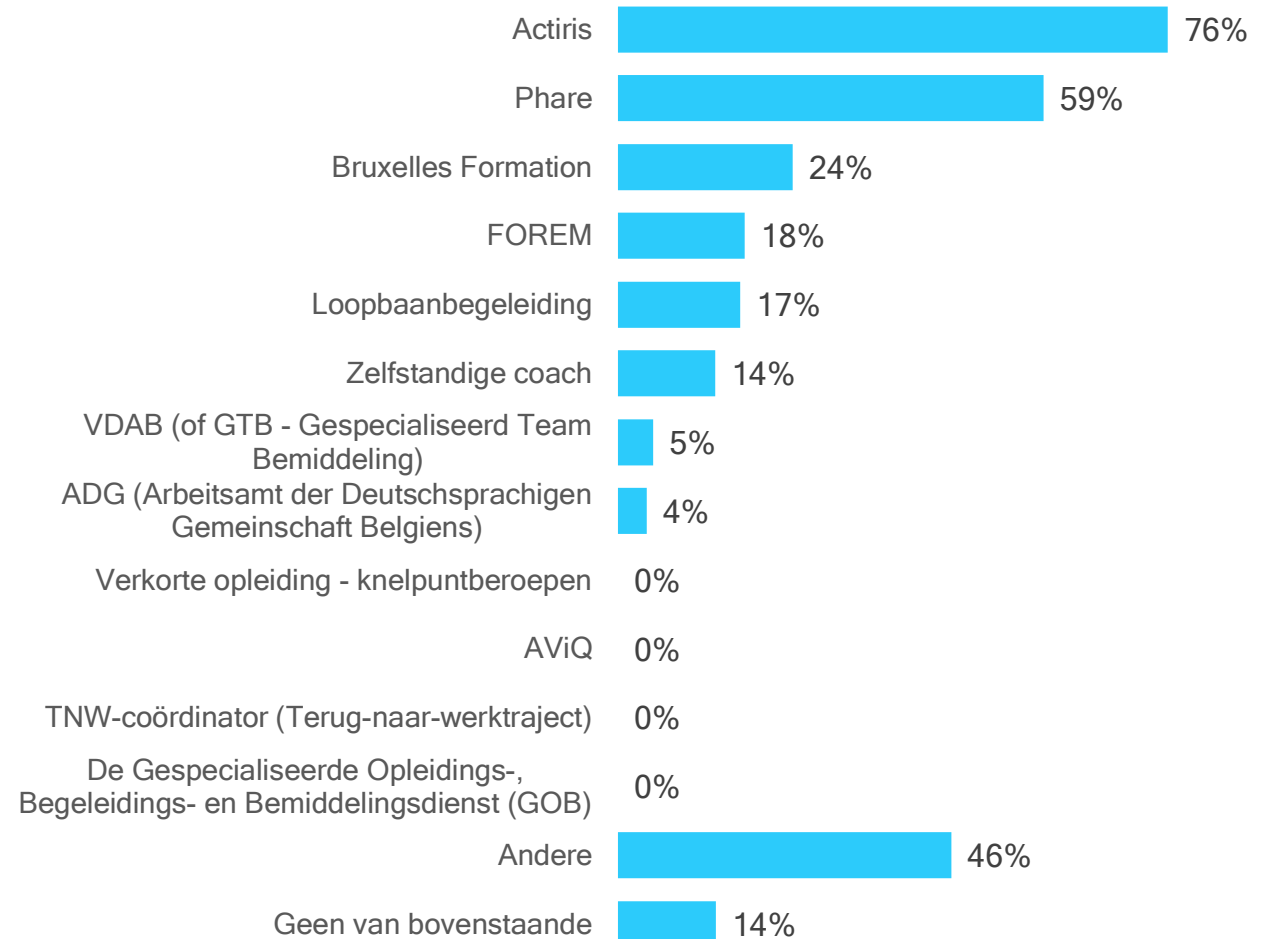
# 9. Op zoek naar werk

## Diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

n=21 (!)

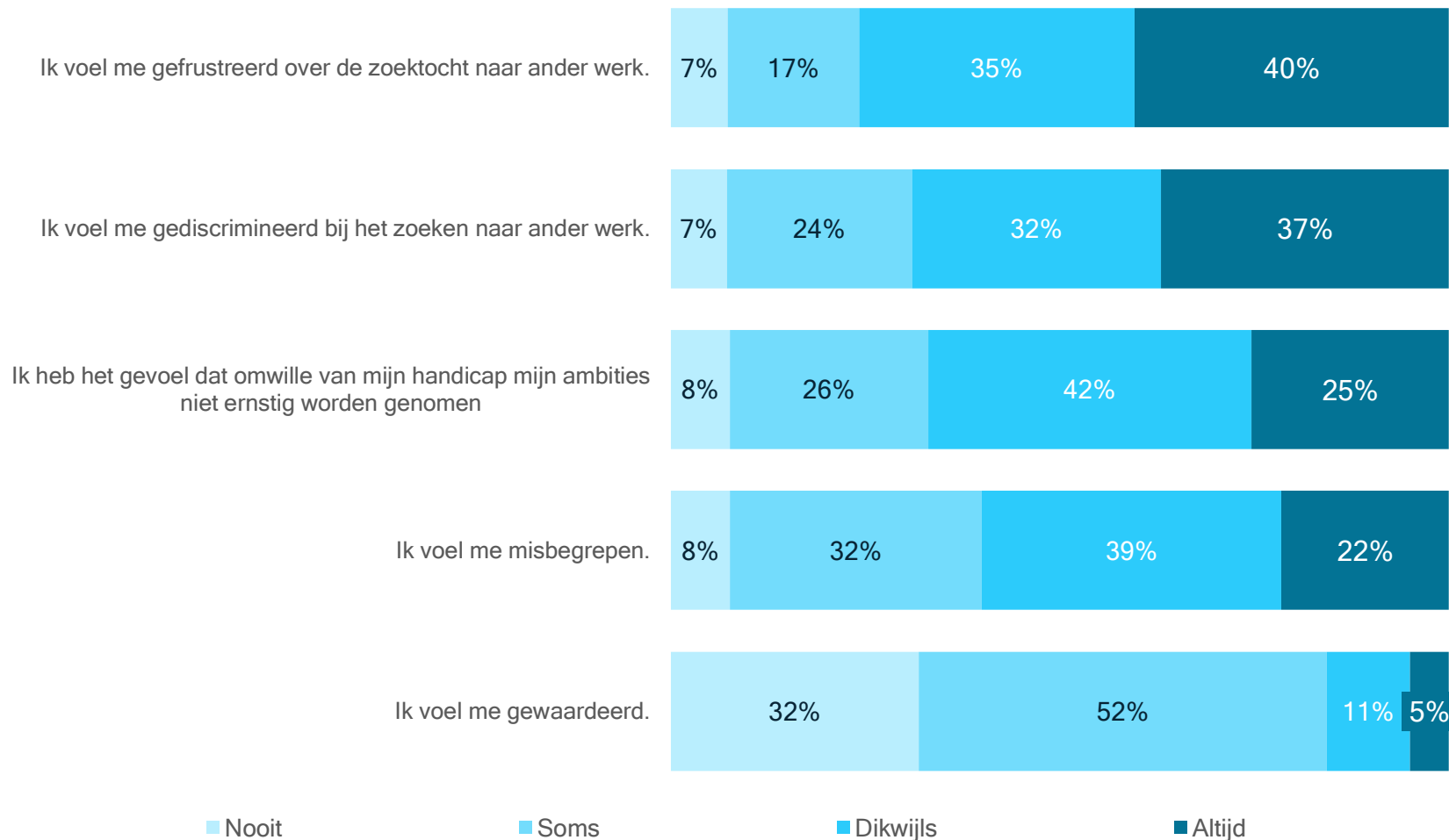
De organisaties die een begeleiding bieden in de zoektocht naar werk worden echter vaak beschouwd door de respondenten als te algemeen en niet afgestemd op hun behoeften.

*Op welke van onderstaande organisaties of diensten deed u al beroep bij uw zoektocht naar werk?*



## 9. Op zoek naar werk

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



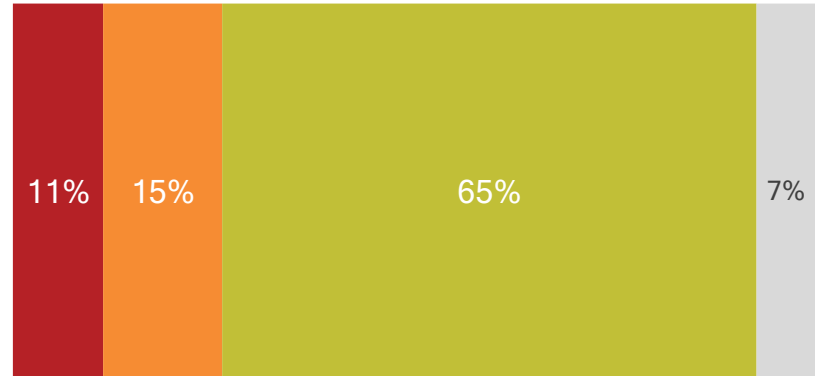
*“De feedback op mijn stage was in het laatste jaar dat ik geen klasjuf kon zijn want ik had geen structuur. Ik durfde niet solliciteren, ik wist zelfs niet of ik in het onderwijs durfde te stappen, dus mijn zelfvertrouwen was echt cruciaal en dat had dus ook echt te maken met sommige mensen die mij niet begrepen.”*  
Vrouw, 36 jaar, autisme en ADHD, werkend

*“Anderzijds merkte ik dat er weinig werkgevers waren die rechtstreeks weigerden om mij op gesprek te laten komen of rechtstreeks zeiden: dat zie ik niet zitten. Dat doen mensen natuurlijk niet echt, maar ik merkte wel dat er veel onwennigheid was. Ik heb bijvoorbeeld heel veel notariaten aan de telefoon gehad of in een gesprek die zo van die dingen zeiden als: ik denk toch niet dat het bij ons mogelijk zal zijn, want hier zijn wel heel veel trappen en dan dacht ik: dat is nu echt wel het laatste van mijn zorgen.”*  
Vrouw, 31 jaar, blind, werkend

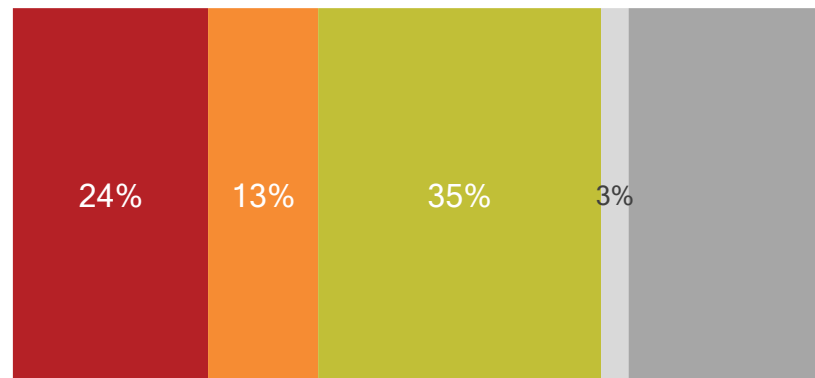
## 9. Op zoek naar werk

In welke mate gaat u akkoord of niet akkoord met onderstaande uitspraken?

Als twee personen in de eindronde van een sollicitatie zitten, zal iemand zonder handicap of langdurige ziekte altijd verkozen worden, zelfs al is de persoon met handicap of langdurig gezondheidsprobleem beter gekwalificeerd



Als ik solliciteer, vermeld ik altijd dat ik een handicap of langdurige ziekte heb



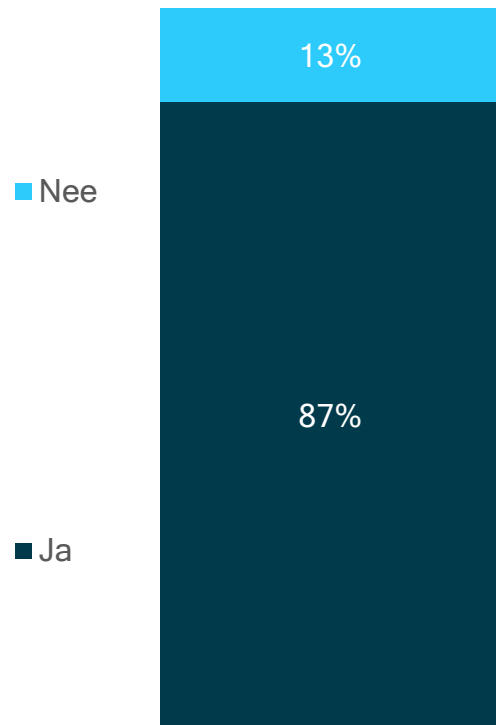
■ (Helemaal) niet akkoord ■ Neutraal ■ (Helemaal) akkoord ■ Geen mening ■ Niet van toepassing

65% meent dat een beter gekwalificeerde persoon met handicap in de eindronde van een sollicitatie het pleit zal verliezen van iemand zonder beperking.

Wanneer mogelijk tracht een deel van de respondenten hun handicap te verbergen. 24% van de respondenten vermeldt zijn/haar handicap niet bij het solliciteren;

## 10. Ondersteuning op het werk

*Kreeg u uw handicap in een periode dat u een betaalde job uitoefende?*



87% van de respondenten werd geconfronteerd met het krijgen van een handicap terwijl ze een betaalde job uitoefenden.

# 10. Ondersteuning op het werk

Voor de respondenten die actief op zoek zijn naar werk, zijn de meest verwachte vormen van ondersteuning:

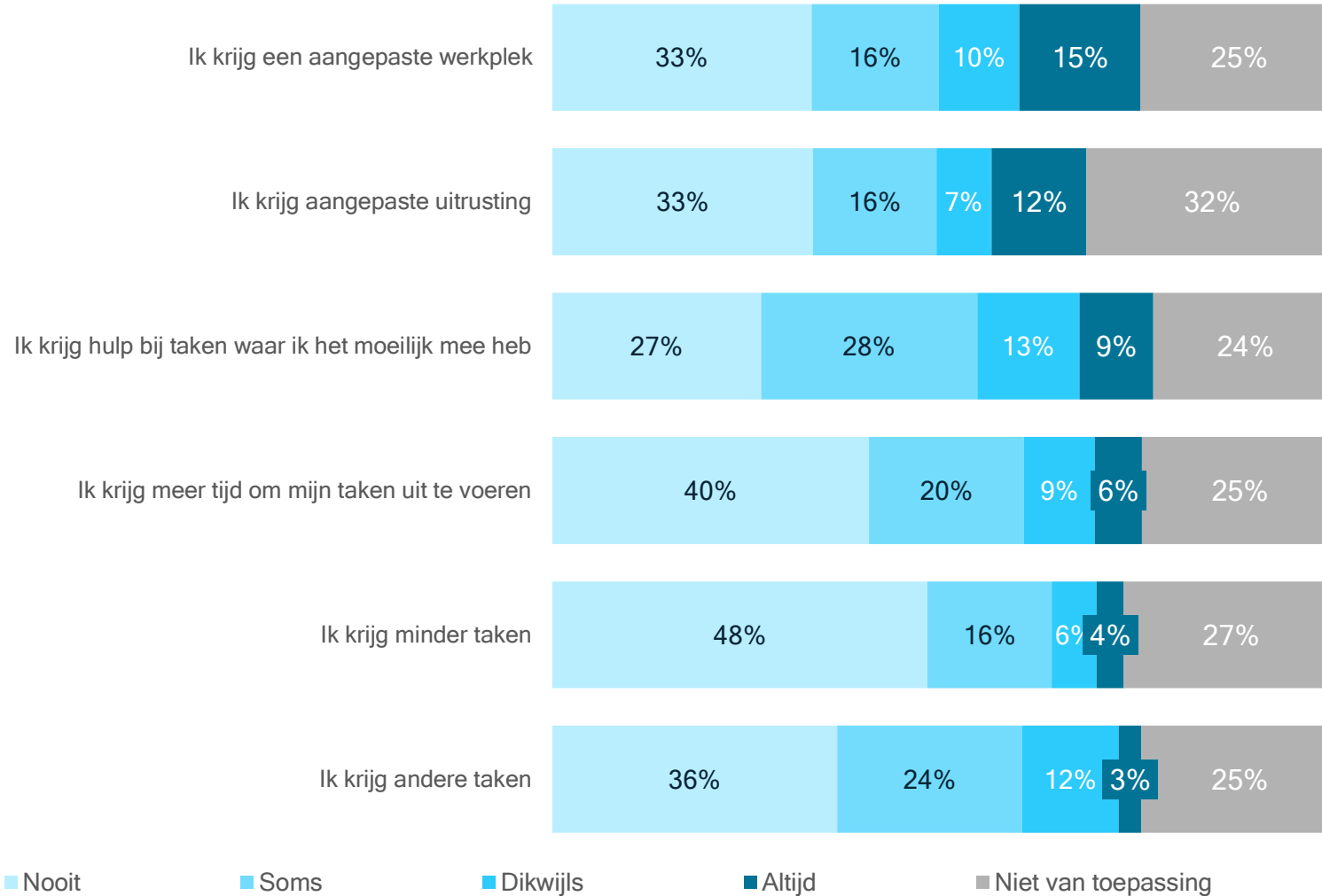
- een groter verschil tussen de uitkering en het salaris
- een betere aanpassing van de werkplek
- een aanpassing van de taken.

*Van de volgende vormen van ondersteuning, welke verwacht of zoekt u in de banen waarop u solliciteert?*



# 10. Ondersteuning op het werk

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



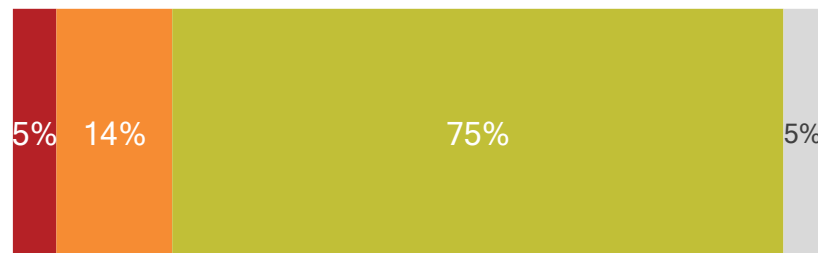
Een derde van de respondenten die momenteel aan het werk is, stelt nooit te hebben genoten van een aangepaste werkplek, een aangepaste uitrusting, een aangepast uurrooster of aangepaste taken.



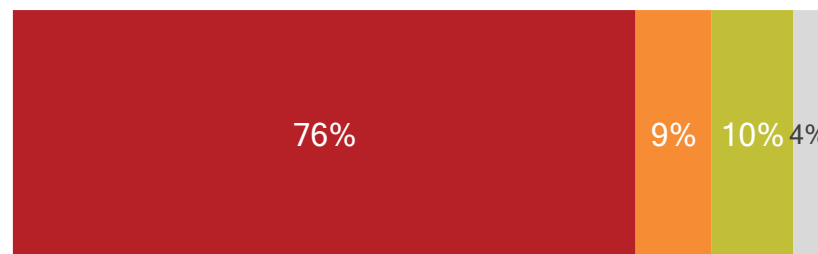
# 11. Werkgevers motiveren

In welke mate gaat u akkoord of niet akkoord met onderstaande uitspraken?

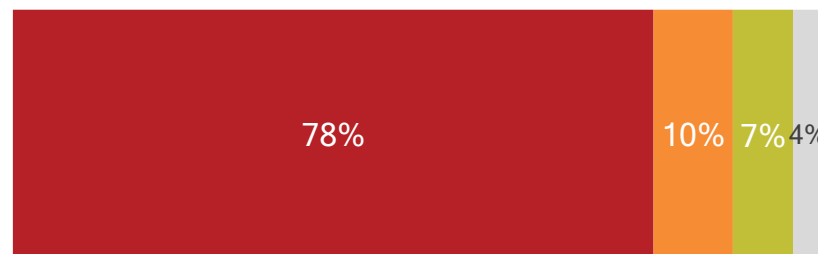
Werkgevers zouden meer aangespoord moeten worden om mensen met een handicap of langdurige ziekte aan te werven



Werkgevers kennen voldoende de noden van werknemers met een handicap of langdurige ziekte



De arbeidsmarkt houdt voldoende rekening met mensen met een handicap of langdurige ziekte



■ (Helemaal) niet akkoord ■ Neutraal ■ (Helemaal) akkoord ■ Geen mening ■ Niet van toepassing

75% van de respondenten meent dat men de werkgevers beter zou moeten aansporen.

78% van de respondenten meent dat de arbeidsmarkt niet voldoende rekening houdt met personen met een handicap.

76% van de respondenten meent dat de werkgevers de noden van personen met een handicap niet kennen.

Voor zij die werken en zich goed voelen in hun werk, is de wil om te werken en te blijven werken groot. Zij zijn bereid om zich om te scholen of aan te passen om beroepsactief te kunnen blijven.

Ze vinden de motivatie en de drive om te (blijven) werken vooral in zichzelf en men beseft dat het niet altijd gemakkelijk is om gemotiveerd te blijven.

Voor een succesvolle ervaring op de arbeidsmarkt lijken verschillende aspecten belangrijk:

- Terechtkomen in een omgeving waar de werkgever en collega's begripvol zijn;
- Voldoende zelfvertrouwen hebben;
- Een stimulerende werkomgeving (persoonlijke ontwikkeling, erkenning, salaris, ...) en interactie met mensen die geen handicap hebben;
- Een werkomgeving waarin redelijke aanpassingen worden voorzien.

# 12. Conclusies en bedenkingen

Gezien de resultaten, zouden de werkgevers

- zich beter moeten informeren om te identificeren wie hen kan helpen om meer inclusief te worden en welke middelen hiervoor tot hun beschikking staan (contractuele mogelijkheden, ondersteunende maatregelen, enz),
- een inclusieve bedrijfscultuur moeten ontwikkelen (aanwervingsbeleid, managementpraktijken) en meer bekend maken dat ze openstaan voor het verwelkomen van mensen met een handicap,
- binnen hun organisatie een omgeving van psychologische veiligheid moeten creëren om mensen met een handicap aan te moedigen om te spreken en aan te geven welke ondersteuning ze nodig hebben,
- de functies en taken beter moeten aanpassen en organiseren (diversiteit van taken, taakinhoud, tijd die nodig is om instructies te verwerken, toegankelijkheid, flexibele en aangepaste werktijden, telewerken/hybride werkorganisaties, hulpmiddelentechnologie, aangepaste apparatuur, inclusieve communicatie, ...).

**Elke situatie is uniek en vereist een specifieke aanpak.**

Om ontplooiing in werk te bereiken, is een combinatie van verschillende elementen vereist:

- sociale inclusie;
- begripvolle en respectvolle werkomgeving;
- mogelijke aanpassingen (ter herinnering, een weigering om redelijke aanpassingen te voorzien wordt beschouwd als discriminatie volgens de antidiscriminatiewetgeving).

# 12. Conclusies en bedenkingen

## Gezien de resultaten, zouden de overheidsinstanties

- mensen met een handicap en hun omgeving beter moeten informeren om hen in staat te stellen beter hun weg te vinden door het institutionele doolhof en zo hun toegang tot rechten (uitkeringen, begeleiding, ...) te verbeteren,
- ervoor moeten zorgen dat deze informatie zo toegankelijk mogelijk is voor mensen met een handicap en diegenen die digitaal niet mee kunnen,
- de bedrijven beter moeten informeren om hen te helpen identificeren wie hen kan bijstaan om meer inclusief te worden en welke middelen hiervoor tot hun beschikking staan (stimulansen),
- aangepaste programma's voor professionele training moeten voorzien,
- de vaardigheden van mensen met een handicap moeten benadrukken via bewustmakingscampagnes

## De obstakels voor werk voor mensen met een handicap zijn talrijk:

- de complexiteit van de procedures om erkenning van de handicap te verkrijgen om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming;
- weinig verschil tussen het bedrag van de financiële tegemoetkomingen en verwachte salaris, des te meer voor laaggeschoolde jobs);
- gebrek aan informatie (mogelijkheden m.b.t. redelijke aanpassingen, voorwaarden en modaliteiten voor het verkrijgen van tegemoetkomingen, risico de uitkeringen te verliezen (met inbegrip van de mogelijkheid om een plafond te bereiken bij vrijwilligerswerk), ...)
- angst om de financiële tegemoetkomingen kwijt te raken als het werk stopt.

## Pistes om de zoektocht naar werk te vergemakkelijken of toegang tot werk te verbeteren:

- ⇒ het vergroten van de kennis en begrip over rechten en de impact op de persoonlijke financiële situatie met betrekking tot uitkeringen en lonen,
- ⇒ ter beschikking stellen van gespecialiseerde bemiddelingsdiensten en individuele professionele coaching met iemand die bekend is met de specifieke uitdagingen van de handicap (lotgenotenhulp),
- ⇒ werkgevers informeren over de financiële tussenkomsten vanwege de overheid om tewerkstellingskansen van personen met een handicap te ondersteunen en over de verplichtingen inzake redelijke aanpassingen

# 12. Conclusies en bedenkingen

Gezien de resultaten, is het op vlak van de maatschappij:

- van essentieel belang om door te gaan met het ontcrachten van de stigmatisering van handicap om een verandering in attitudes en praktijken te bewerkstelligen die inclusie op de werkplek mogelijk maken (bewustmaking en demystificatie).

## Hoe inclusiever het vertrekpunt, hoe groter de kans op toegang tot werk.

Voor mensen met een handicap is toegang tot werk een middel tot inclusie in de samenleving;

Het wordt gezien als een factor van zelfontplooiing;

Maar voor personen met een handicap stuit de weg naar werk op een dubbele moeilijkheid:

1. vergeleken worden en in concurrentie worden gebracht met mensen zonder handicap;
2. zich moeten integreren in de samenleving die vaak op een te (te) snel tempo evolueert;

Mensen met een handicap die erin slagen zich aan te passen, te integreren en deze hindernis te overwinnen, worden vaak van jongs af aan gestimuleerd om dit te doen, met als resultaat dat ze de hindernis gemakkelijker overwinnen wanneer ze de arbeidsmarkt betreden.

Personen die regulier onderwijs hebben gevolgd.	Personen die bijzonder onderwijs hebben gevolgd.
Werk wordt gezien als de logische voortzetting van het levenspad en als een middel tot integratie in de samenleving.	Werk maakt deel uit van een parallelle wereld, waarbij ze altijd aan de zijlijn zijn gezet.
Ze kennen en ervaren de zelfontplooiing die inclusie biedt. Daarom zijn ze meer bereid om de extra inspanning te leveren en zich aan te passen om deze actieve positie te bereiken en te behouden.	Er is een verwachting ten aanzien van de aanpassing van de samenleving aan de eigen situatie. Het lijkt niet zo vanzelfsprekend om uit de "beschermd" zone te komen.
Een handicap wordt gezien als een extra uitdaging om te overwinnen.	Een handicap wordt vaak gezien als een barrière om toegang te krijgen tot werk.
Het wervingsproces is onderdeel van het spel om werk te vinden, het is een complexe stap, net als voor iedereen.	Het wervingsproces is een moment waarop men concurreert met mensen zonder handicap, en het sollicitatiegesprek wordt gezien als het moment waarop valide personen voordelen hebben.

# BIJLAGEN

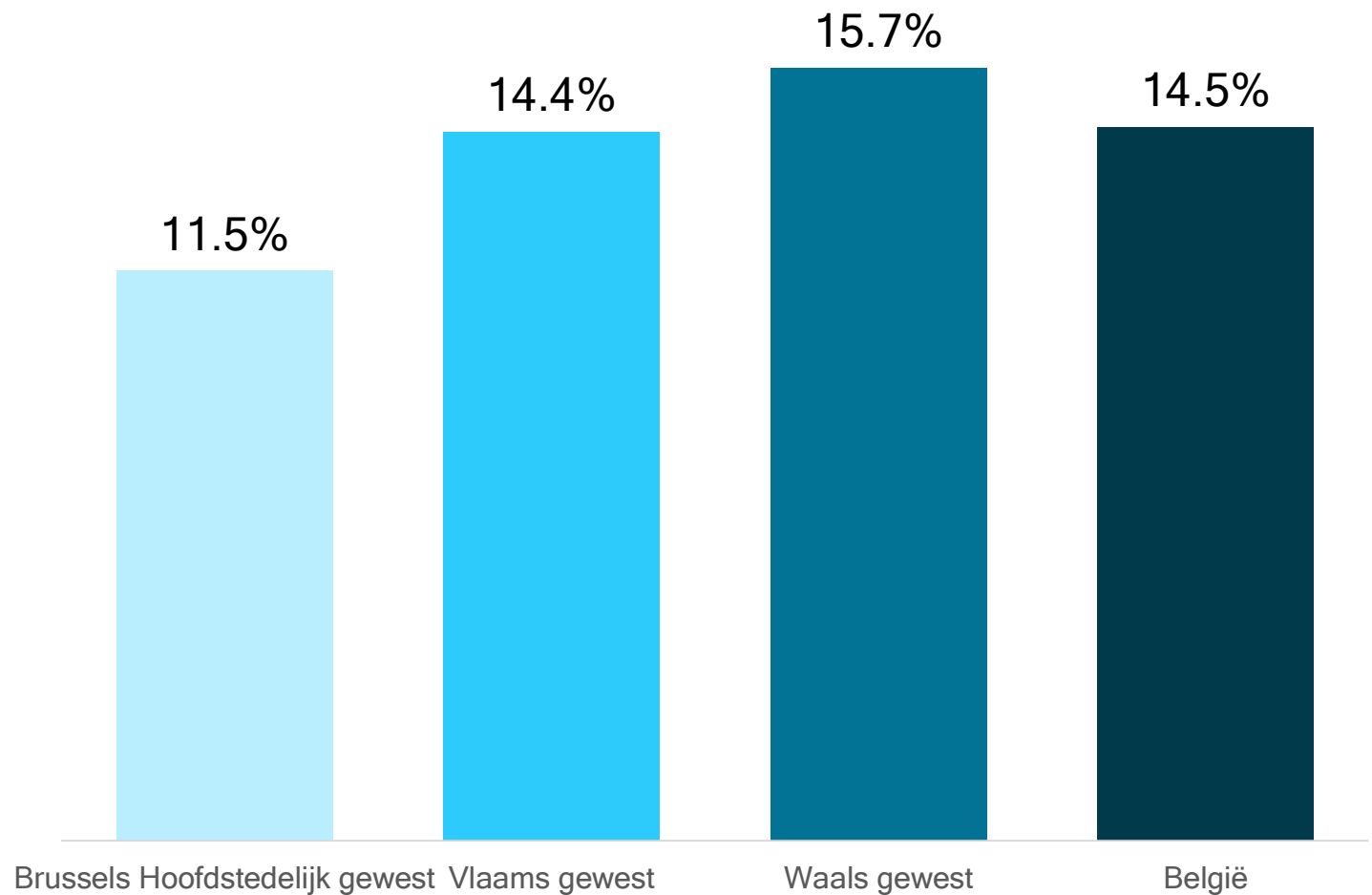


In deze bijlagen vindt u een reeks contextgegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap in België.

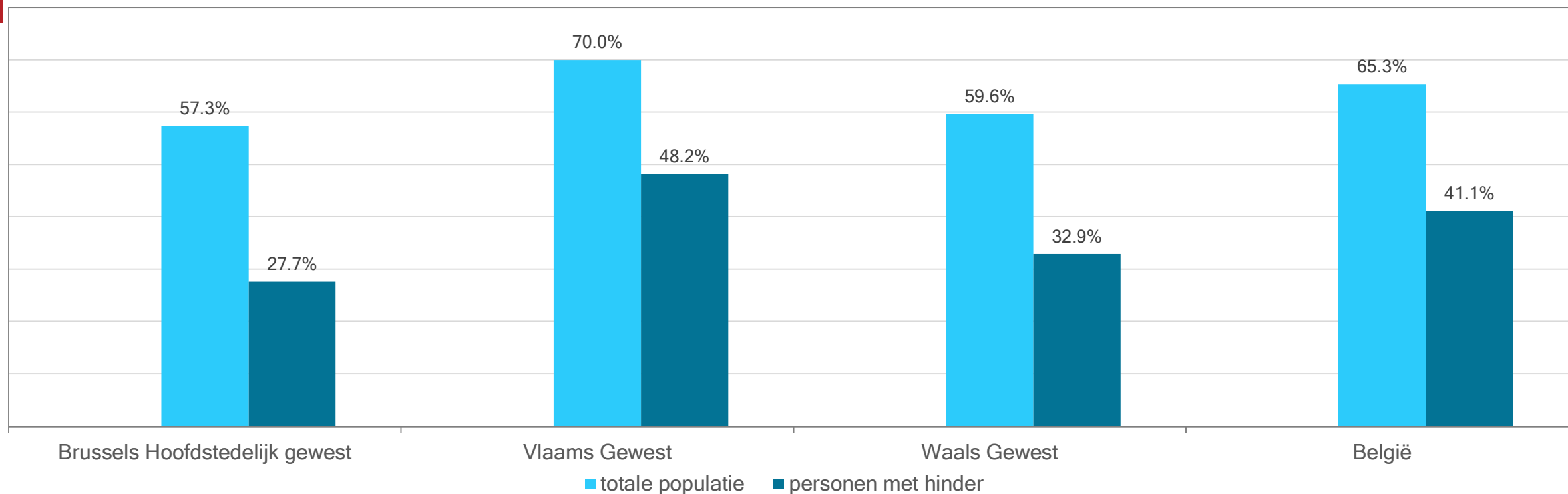
De meest recente beschikbare cijfers, afkomstig uit de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) uitgevoerd door Statistiek België, dateren van 2021 en zijn verwerkt en verstrekt door het Steunpunt Werk van HIVA (KU Leuven).

# I. Aandeel van personen met een handicap in de algemene bevolking

Het aandeel personen met een handicap bedraagt in België 14,5%.



## 2. Werkzaamheidsgraad van personen met een handicap



De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap ligt in elk gewest beduidend lager dan in de algemene populatie.

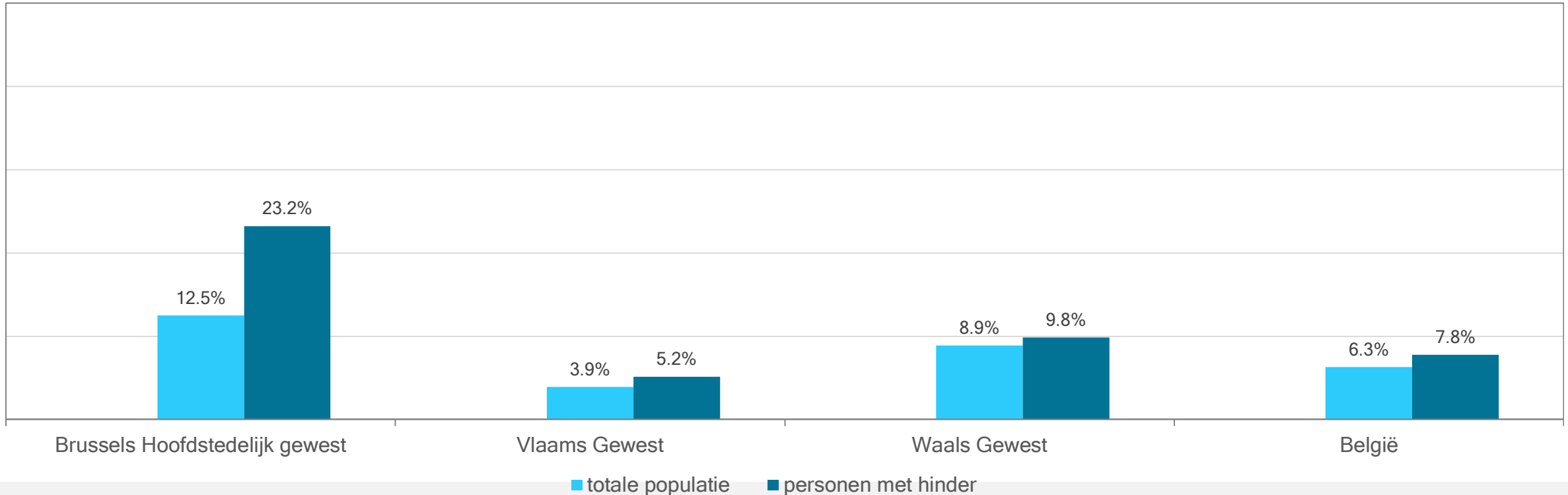
De hoogste werkzaamheidsgraad toont zich in het Vlaams Gewest (48,2%).

De laagste werkzaamheidsgraad in Brussel (27,7%).



### 3. Werkloosheidsgraad van personen met een handicap

$\frac{\#werklozen}{\#werkenden + \#werklozen}$



De werkloosheidsgraad van personen met een handicap ligt in elk gewest hoger dan in de algemene populatie.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ligt de werkloosheidsgraad het hoogste (23,2%).

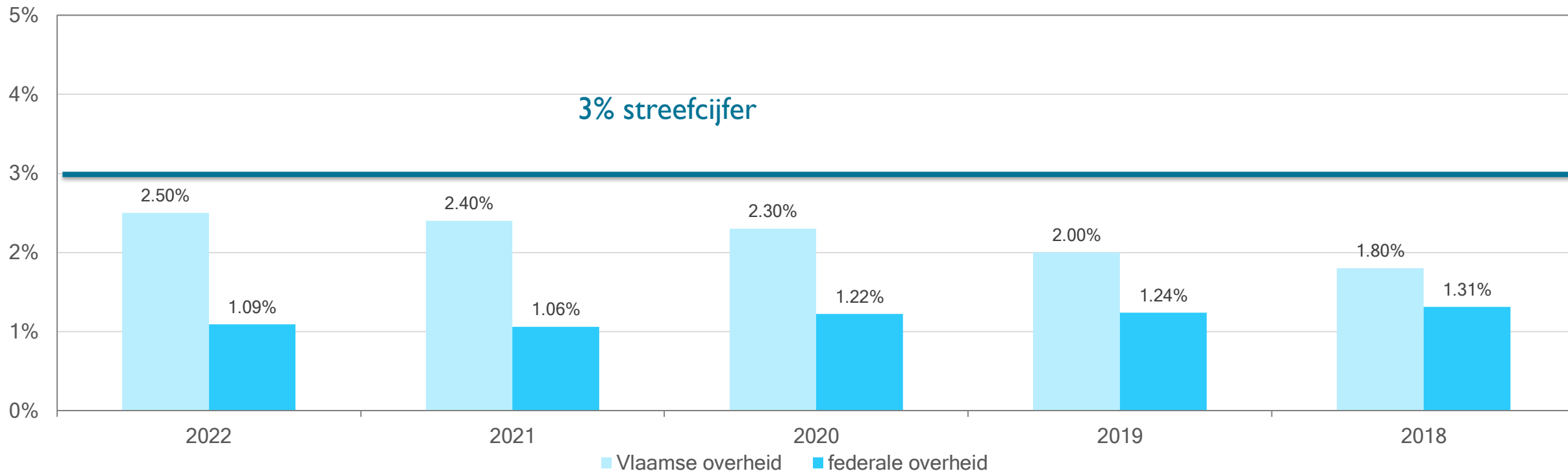
De laagste werkloosheidsgraad toont zich in het Vlaams Gewest (5,2%).

## 4. Streefcijfers van de quota's

De quota's gelden alleen voor de publieke sector. Ze zijn niet van toepassing op de private sector waar bedrijven vrij zijn om hun eigen doelstellingen te bepalen in functie van hun inclusiebeleid.

Administraties/besturen	Streefcijfer tewerkstelling
Federale overheidsdiensten	3%
Vlaamse overheidsdiensten	3%
Waalse overheidsdiensten	2,5%
Brussels gewest: gewestelijke overheidsdiensten	2%
Brussels gewest: CoCof	2,5%
Brussels gewest: VGC	2%
Fédération Wallonie-Bruxelles	2,5 %
Brussels gewest: lokale besturen	2,5%
Vlaams gewest: lokale besturen en provincies	2%
Waals gewest: lokale besturen en provincies	2,5%

## 5. Percentage personen met een handicap binnen de overheidsdiensten



Het quota van 3% wordt niet gehaald, zowel in de federale administratie als in de Vlaamse administratie. De Waalse cijfers zijn niet beschikbaar. De evolutie in de afgelopen 5 jaar is stijgend in de Vlaamse administratie en eerder dalend in de federale administratie.

# INDI ville

COLLECTIEF VOOR  
ONDERZOEK EN  
ADVIES OVER  
MAATSCHAPPIJ,  
POLITIEK EN MEDIA

*Anne Borgers | Colin Sanders | Wouter Samyn  
Jurgen Minnebo | Jo Steyaert | Robin Lagrou  
Stéphanie Busschaert | Jan Verbelen | Anne Cuvelier*

