

Tewerkstelling en handicap



Bron: Action on Disability and Development
Een uitbaatster van een drankenstalletje, zoals er velen zijn in Afrika.

Wist u dat tewerkstelling een recht is van de mens (met een handicap)?

Tewerkstelling geeft personen met een handicap de mogelijkheid een inkomen te verwerven maar nog belangrijker is dat het een krachtig middel is tot maatschappelijke integratie. Door arbeid te verrichten worden personen met een handicap nauwer betrokken bij de gemeenschap wat hen zelfwaardering en waardering van anderen oplevert.

Bovendien krijgen ze de kans hun talenten te gebruiken en zich verder te ontplooiën. Bij voorkeur gebeurt dit onder de vorm van bezoldigde arbeid maar dit is niet voor iedereen mogelijk.

Daarom is onbezoldigde arbeid in bepaalde gevallen een goed alternatief.

“Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open is, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk is voor personen met een handicap”

(Verdrag voor de rechten van personen met een handicap, artikel 27)

Verdrag voor de rechten van personen met een handicap: oproep aan NGO's !

In december 2006 nam de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties het Verdrag voor de rechten van personen met een handicap aan en sinds mei 2008 is het in werking. Dit is het eerste mensenrechtenverdrag van de 21^e eeuw. Voor de eerste maal legt het aan de lidstaten van de VN een bindende regelgeving op rond rechten van personen met een handicap.

Artikel 27 over werk en tewerkstelling stelt dat:

“Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open is, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk is voor personen met een handicap.”

Hier wordt expliciet het recht erkend van personen met een handicap om een inkomen te verwerven via vrij gekozen werk in een open, inclusieve en toegankelijke omgeving.

Onze NGO bereikt al personen met een handicap

Ongetwijfeld bereikt u met uw huidige activiteiten al personen met een handicap. Mensen met een handicap maken namelijk deel uit van de gemeenschappen waaraan uw NGO steun verleent. Toch zijn er redenen om aan te nemen dat personen met een handicap niet in dezelfde mate baat hebben bij uw acties.

We verduidelijken dit even met een voorbeeld per type handicap. We benadrukken wel dat iedere persoon met een handicap anders is. Mogelijkheden en beperkingen verschillen sterk volgens de aard en graad van de

handicap, de leeftijd en de persoonlijkheid van de betrokkene.

Personen met een fysieke handicap

Zij kunnen naar gelang hun talenten en capaciteiten doorgaans een job aan in het gewone arbeidscircuit op voorwaarde dat de werkplaats toegankelijk is voor hen. Voor rolstoelgebruikers kunnen drempels of trappen overbrugd worden door hellende vlakken.

Personen met een visuele of auditieve handicap

Ook zij kunnen een job aannemen binnen het gewone arbeidscircuit. Belangrijk is hierbij niet alleen te denken aan clichés, zoals een job als telefonist voor blinde personen of een job in een lawaaierige omgeving voor dove mensen. De beschikbaarheid van braille-omzetter, spraaktechnologie en teksttelefoon (tekst wordt ingetypt in plaats van ingesproken) biedt hen heel wat andere mogelijkheden.

Personen met een verstandelijke handicap

Afhankelijk van de graad van hun handicap kunnen deze mensen terecht in het gewone arbeidscircuit, in beschutte tewerkstelling of in vormen van begeleid vrijwilligerswerk (zie verder).

Kinderen en ouderen met een handicap

Deze groep valt buiten de beroepsbevolking maar het is belangrijk dat gezinsleden van mensen met een handicap kunnen gaan werken om voldoende inkomen te hebben.

Wat kunt u concreet doen?

In het personeelsbeleid van uw NGO

In België ondersteunt de overheid werkgevers die personen met een handicap aanwerven met financiële tussenkomsten. In Vlaanderen zijn de belangrijkste maatregelen:

- Een **Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)** is een tussenkomst in een deel van de loonkosten van de werknemer met een handicap ter compensatie van rendementsverlies. De tussenkomst bedraagt in het begin 40% en wordt daarna geleidelijk verminderd tenzij de situatie meer ondersteuning vraagt.
- De kosten voor de **aanpassing van de arbeidspost, aangepast arbeidsgereedschap of -kledij** (verbreding van de deuren, hellende vlakken, aanpassingen aan toestellen en machines,...) kunnen aardig oplopen. Toch zijn deze aanpassingen vaak noodzakelijk. De Vlaamse overheid wil ook hier een tussenkomst verlenen.



Bron: Action on Disability and Development
Deze vrouw met een handicap verkoopt bananen.

Informeer u over deze maatregelen bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap:

www.vaph.be

Maak uw vacatures bekend bij organisaties van personen met een handicap en hun achterban. Expliciteer in de jobomschrijving dat personen met een handicap welkom zijn en pas sollicitatieprocedures aan. Voor de aanpassing van sollicitatieprocedures kan u zich laten adviseren door Selor, het selectiebureau van de federale overheid.

Naar uw partners in het Zuiden toe

Informeer lokale werkgevers en werknemersorganisaties over verschillende soorten handicaps en over verschillende vormen van tewerkstelling. We bespreken de voornaamste vormen kort.

- **Tewerkstelling in het gewone arbeidscircuit:** de werknemer met de handicap voert dezelfde job uit als collega's zonder handicap voor hetzelfde loon. Wel wordt rekening gehouden met specifieke beperkingen door de handicap bvb trager werken of geen zware lasten kunnen tillen. Taken die de persoon met de handicap niet kan uitvoeren worden overgenomen door collega's.
- **Beschutte tewerkstelling of tewerkstelling in de sociale economie:** de persoon met de handicap werkt in een omgeving waar de arbeidvereisten lager liggen en begeleiding aanwezig is. Het loon bedraagt minstens het lokale minimumloon.
- **Begeleide tewerkstelling op vrijwillige basis in het gewone arbeidscircuit:** de persoon met de handicap voert een welomschreven taak onbezoldigd en onder begeleiding uit bvb klanten bedienen in een winkel.
- **Activiteiten dagbesteding met een arbeidsfunctie:** in een plaatselijke voorziening maken personen met een handicap in groep sieraden die te koop worden

aangeboden in de lokale gemeenschap. Op die manier heeft de voorziening extra inkomsten en ontstaat er een band met de lokale gemeenschap.

Naast deze vier hoofdvormen zijn er allerlei combinaties van de verschillende vormen mogelijk. Zo kan iemand eerst een vrijwilligersstage lopen om in zich in te werken in een bepaalde job. Na de inlooperperiode voert de betrokkene dezelfde taak bezoldigd uit. Een dergelijke stage kan men doen in het gewone arbeidscircuit of in een werkomgeving specifiek voor personen met een handicap.

Aangezien er in het Zuiden meer mogelijkheden zijn voor informele tewerkstelling zal een persoon met een handicap de beste kans op een inkomen hebben door een zelfstandige activiteit uit te oefenen. Afhankelijk van de eigen capaciteiten kan de persoon met de handicap de zaak zelf beheren, al dan niet met ondersteuning van een familielid. Kan de persoon met de handicap enkel uitvoerende taken opnemen, dan wordt het beheer volledig opgenomen door de familie.

Toch blijft het belangrijk om ook in het Zuiden formele tewerkstelling van personen met een handicap te stimuleren. Ondersteun daarom initiatieven die lokale overheden organisaties voor personen met een handicap, werkgevers en werknemers samenbrengen om

maatregelen te nemen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Deze 4 partijen hebben daarbij volgende hoofdtaken:

- **Overheden:** wetgeving maken die discriminatie op de arbeidsmarkt omwille van handicap verbiedt en die aanwerving van personen met een handicap beloont, financieel of via het ter beschikking stellen van knowhow.
- **Organisaties voor personen met een handicap:** zij kunnen werkgevers en werknemers ondersteunen met hun ervaringsdeskundigheid en lobbywerk verrichten naar de overheid toe.
- **Werkgevers:** kunnen personen met een handicap expliciet opnemen als een doelgroep voor aanwerving.
- **Werknemers** met en zonder handicap: zij kunnen in de praktijk aantonen dat vruchtbare samenwerking mogelijk is en zo anderen stimuleren tot navolging.

Nuttige bronnen:

International Labour Organisation. ILO Code of Practice Managing disability in the workplace, 2002.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/movgforw.pdf>

International Labour organisation. The right to decent work, 2003.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/righttowork.pdf>

International Labour Organisation. Job and work analysis: Guidelines on identifying jobs for persons with disabilities, 2005.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/jobanalysis.pdf>

Welke diensten kan PHOS uw NGO aanbieden?

- Literatuur en contactpersonen met terreinervaring rond handicap en tewerkstelling.
- Advisering voor het handicap-gevoeliger maken van het organisatiebeleid rond en tewerkstelling.
- Ondersteuning bij het uitwerken van vormingsmateriaal naar medewerkers van uw NGO en/of de partners toe.
- Bemiddeling in functie van samenwerking met lokale organisaties van mensen met een handicap in de regio waar u actief bent.
- Dienstverlening op maat in onderlinge afspraak.

Contacteer ons vrijblijvend:

PHOS, Tivolistraat 45, bus 3, 1020 Laken | tel: 02/421.24.30

email: secretariaat@phos.be