



Conclusies studiedag 19-okt 2010: Werkgelegenheid voor personen met een handicap.

Deze studiedag kadert in het Interreg IVA project, Tackling Social Exclusion. Het subsidieprogramma "Interreg IV A – 2 Zeeën" van de Europese Unie is een grensoverschrijdende samenwerking voor de periode 2007-2013 tussen Frankrijk, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Vlaanderen. In het kader van dit programma werkt de stad Gent samen met de steden Southampton (Verenigd Koninkrijk) en Rotterdam (Nederland). Dit project noemt Tackling Social Exclusion. We werken samen voor de periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2011. De provincie Oost-Vlaanderen steunt eveneens met een subsidie.

Met het project willen we de leefkwaliteit voor alle inwoners verbeteren. We streven naar een integrale toegankelijkheid van de dienstverlening (ook voor mensen met een tijdelijke of blijvende handicap).

Tijdens de studiedag organiseerden Cel personen met een handicap samen met Licht en Liefde VZW dialoogtafels waar cruciale thema's rond tewerkstelling van personen met visuele handicap aan bod kwamen. Ervaringsdeskundige personen begeleidde elk van de volgende onderwerpen: werkpostaanpassing, mentaliteit en werkklimaat, functie aanpassing, zoeken naar werk, werk versus vrijwilligerswerk en de werkloosheidsval. We sloten ons bezoek aan Varsenare af met een beklijvend 'diner in het donker' waar vrijwel dezelfde ervaringsdeskundigen elk verantwoordelijk waren voor een tafel. Zie hier de voornaamste conclusies van de dialoogtafels.

Werkpost aanpassing

Ervaringsdeskundige: Nick.

Hij is een slechtziende jonge volwassene die momenteel nog beroep kan doen op visueel ondersteunende middelen. Dit zijn ondermeer een leesloep, een gsm met spraaksoftware, het scannen van documenten om nadien te vergroten op PC, ...

Natuurlijk is de visuele handicap aanwezig. Maar hij wordt door de deelnemers gepercipieerd als iemand die een leesbril nodig zou kunnen hebben. De gevolgen van zijn zware vorm van slechtziendheid zijn niet onmiddellijk zichtbaar en duidelijk.

Hij houdt van afwisseling en beweging. Dit is zeker een verklaring voor zijn engagement in twee halftijdse banen: één in de regio Turnhout en



één in het Brugse. Het belang van netwerken wordt onderstreept. Goede contacten leiden tot vlotte tewerkstelling en de nodige aanpassingen. Deze persoon met een visuele handicap reist graag en heeft veel ervaring met het van openbaar vervoer.

Knelpunten:

- Het gebruik van het openbaar vervoer vraagt meer tijd dan gebruik van eigen transport.
- Er is nood aan een dubbele aanpassing: één voor op de eigenlijke werkpost en één voor tijdens verplaatsingen.

Er is nood aan investeringen op vlak van werkpost aanpassingen. Sinds het digitale tijdperk bestaan er meer mogelijkheden. Dit is weinig of niet bekend bij de werkgevers. De aanpassingen worden (meestal) vergoed. De nodige aanpassingen zijn vlot verkregen bij VDAB, met steun van de werkgevers.

Knelpunten:

- Voorafgaandelijk is er een lange administratieve weg te bewandelen. Voor enkele aanpassingen moet er steeds weer een medische controle gebeuren. De gegevens zijn nochtans bekend. Administratief is dit overbodig.
- Betrek de persoon met een handicap bij het zoeken naar werkpost aanpassingen. Al te vaak worden goedbedoelde maar niet efficiënte beslissingen in zijn plaats genomen.
- VDAB doet ook aanpassingen aan de opleidingspost. Er is veel onwetendheid bij de gebruikers zelf. Zelf zoeken naar nieuwe evoluties is niet evident. Het is aangeraden om beroep te doen op specialisten.
- Als overkoepelende overheid kan je de werkloosheidsval trachten te vermijden. Mensen moeten op een soepele manier risico durven nemen. Indien het in een job niet lukt moet de inkomensvervangende tegemoetkoming terug verworven worden.

Sensibiliseren:

- Nick onderstreept het belang om zelf uitleg te geven over de werkpost aanpassingen aan zijn collega's. Zij maken mee deel uit van de werkpost en zijn meebepalend voor de werkomgeving. Een deur laten openstaan, kan nare gevolgen hebben.
- Creatief en flexibel omgaan met een job kan ook betekenen dat in verschillende functies bekeken wordt wat te bundelen en toe te vertrouwen aan personen met een handicap. Men benoemt dit ook als jobcarving.
- Een functie screening kan best uitgevoerd worden over afdelingen en taken heen. Hierdoor is doorstroming in de organisatie mogelijk.



Mentaliteit - werkklimaat

Ervaringsdeskundige: Inge

Deze jonge vrouw is blind geboren. Ze is werkzaam bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

De onwetendheid bij werkgevers is nog steeds groot. Eigenlijk kan je gerust stellen dat er geen kennis is van wat slechtzienden/blinden al dan niet kunnen.

De taboesfeer is overheersend. Men is bang om te kwetsen. Er is angst voor de onzelfstandige slechtziende/blinde persoon. Als men al een onderscheid maakt tussen beiden.

Het is belangrijk om collega's te sensibiliseren. Openheid is hierbij belangrijk. Vaak (haast altijd) moet het initiatief vanuit de slechtziende/blinde komen. Ook tijdens haar opleiding op de hogeschool stelde ze zichzelf voor en duidde waar collega's studenten best aandacht aan schonken. Herkenbaar is ook de verwondering van anderen over de mogelijkheden van blinde en slechtziende personen. De deelnemers aan de studiedag zullen hierbij zeker terug denken aan het 'Diner in het donker.' Ervaringsdeskundige blinde en slechtziende personen dienden er vlekkeloos het diner op.

Knelpunt:

- Personen met een handicap dienen te informeren, duiden, sensibiliseren,... Niet iedereen bezit de vaardigheden om dit toe te passen. Het weerkerende karakter van deze acties vergt energie. Om als persoon met een handicap je dag te maken zal je al meer energie verbruiken dan normaal.

Bij het solliciteren kom je al snel problemen tegen. Vraag hulp om je weg te zoeken naar het onbekende sollicitatie adres. Schriftelijke proeven kan men omzetten in braille of spraak. Bij psychotechnische proeven is dit niet mogelijk. De brailregel leest al de tekens die erin opgenomen zijn niet. Bij de sollicitatiebrief vermeldde ze zonder te verbloemen haar handicap. Tegelijk koppelde ze er haar extra troeven aan.

Knelpunt:

- Indien men enkel aangenomen wordt als men ook dergelijke psychotechnische proeven aflegt is dit meestal het einde van de sollicitatie.

De ervaringsdeskundige onderschrijft het belang van een realistisch werkveld en realistische job te kiezen. Eerlijk zijn van bij aanvang (wat kan ik wel, wat niet, waar zijn aanpassingen nodig, ...): het loont. Ze stelt dat je als persoon met een handicap zelf verantwoordelijkheid draagt. Een



open communicatie en realistisch zelfbeeld zijn een waardevolle hulp. De manier waarop je zelf in de wereld staat is belangrijk.

Steun van omgeving en familie in keuzes voor opleiding zijn onontbeerlijk. Het centrum voor leerlingenbegeleiding stuurde haar in een richting die ze helemaal niet zag zitten. Enkel door die nabije steun kon ze zich wapenen en haar eigen opleidingskeuze doorduwen. Waardoor ze nu het werk kan doen dat ze graag doet.

Knelpunten:

- Voor veel jobs blijft men routineus een rijbewijs eisen, ook al is niet noodzakelijk om het werk uit te voeren.
- De wachttijd bij gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en – begeleiding. Ze verkreeg er wel de steun die ze vroeg.
- Het is belangrijk dat je zelf de regie behoudt. Dit is niet vanzelfsprekend.

Sensibiliseren:

Nog te veel werkgevers hebben te weinig basiskennis van de maatregelen om personen met een handicap in dienst te nemen.

Functieaanpassing

Ervaringsdeskundige: Herman. Na een lange carrière in de privé-sector nu met brugpensioen en actief als vrijwilliger.

Als je in een bedrijf aan de slag wil (blijven) is er nood aan samenstelling van een takenpakket op maat, inclusief een herverdeling van taken onder collega's. Hij heeft nooit gemerkt dat collega's dit als negatief ervaren. Belangrijk hierbij is dat niemand overbelast geraakt en gelijktijdig een volwaardig takenpakket behoudt. Het belang van een open communicatie, waarbij wel de mogelijkheden maar niet de beperkingen worden besproken, is niet te onderschatten. Tegelijkertijd moet in het overleg tussen werkgever en werknemer ook het rendementsverlies en de competenties aan bod komen. Mondigheid, realisme en zelfkennis zijn hierbij sleutelwoorden.

Er is een discrepantie voor personen met een visuele handicap. Om correcte tegemoetkomingen Federale overheidsdienst (FOD) te krijgen moet je bewijzen wat je niet kan. Om aan werk te geraken moet je bewijzen wat je wel kan: een moeilijke situatie om mee om te gaan.

Knelpunten:

- Veel van deze elementen verwijzen naar een open bedrijfscultuur en goede collegiale banden. Dit is niet zomaar stuurbaar.
- Niet alle taken zijn aanpasbaar. Zo is er in de boekhouding bijvoorbeeld geen spraaksoftware voor SAP mogelijk.



- Doorstroming is niet altijd mogelijk binnen hetzelfde segment: niet alles is overdraagbaar.

Tot slot benadrukt de ervaringsdeskundige het belang om te kunnen werken naargelang mogelijkheden, beschikbare energie en gezondheid. Een oproep voor een economie op mensenmaat.

Zoeken naar werk

Ervaringsdeskundige: Eric. Werkzoekende vijftiger.

Er overheerst bij hem een gevoel van oneerlijkheid. Er is ruim keuze om vrijwillig te werken, maar het is moeilijk om betaalde arbeid te vinden. Ziende werkzoekenden vormen een onmogelijke concurrentie. Door het vrijwilligerswerk bouwt hij wel een groot netwerk uit dat hem helpt in zijn zoektocht naar werk.

Er zijn negatieve ervaringen bij de gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en –begeleiding (GTB): consultants hebben onvoldoende ervaring met visuele handicap, er is de administratieve rompslomp bij hulpvraag. Ze denken in de plaats van de persoon met een handicap, niet samen met hen. Op deze wijze missen ze kans om gebruik te maken van ervaringsdeskundigheid.

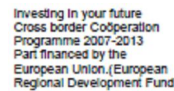
Bij het stellen van gerichte vragen komt er geen antwoord vanwege Federale overheidsdienst (FOD) en Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Hij bekijkt zijn eigen competenties nuchter: negatief is dat hij trager werkt, positief is dat het geconcentreerder gebeurt.

Personen met een handicap zouden de mogelijkheid aangeboden moeten krijgen om niet op eigen organisaties (eigen tewerkssetting) beroep te hoeven doen zoals Brailleliga. Maar dan vallen ze terug op de gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en –begeleiding (GTB) die expertise mist.

Knelpunten:

- Administratie is een kluwen: het is moeilijk om alles zelf uit te zoeken. Bijvoorbeeld de lage loonkostensubsidie voor personen met een handicap die werken als zelfstandige. Dit was hem niet duidelijk gemaakt voordat hij als zelfstandige startte. Uiteindelijk is hij moeten stoppen omwille van financiële redenen.
- Job-omschrijvingen zijn erg ruim. Hierdoor wordt het moeilijk om de functie in te schatten.
- Bij het plaatsen van een Curriculum Vitae op de website van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is er geen mogelijkheid 'visuele handicap' te vermelden. Gevolg is dat de ervaringsdeskundige veel sollicitatieaanbiedingen krijgt voor jobs die niet haalbaar zijn: vrachtwagenchauffeur bijvoorbeeld.



- Opmerkelijk is dat de website van VDAB geen Anysurferlabel heeft.
- Probleem van meervoudige achterstelling. Je hebt weinig kans om werk te vinden als persoon met een handicap. Als vijftiger ben je ook niet populair. De combinatie maakt het extra moeilijk.

Werk versus vrijwilligerswerk. De werkloosheidsval.

Ervaringsdeskundigen: Inge (werkende) en Christine (bewust enkel vrijwilligster).

Werk geeft een aantal voordelen. Men kan het sociale netwerk uitbreiden. Er is de erkenning en waardering voor wat men doet door familie en vrienden. Men komt in een financieel meer gunstige positie. Hierdoor is er toename van de maatschappelijke mogelijkheden. Het gevoel dat men maatschappelijk meetelt is belangrijk. Door werk is er meer zekerheid. Men kan vrijer zijn keuzes bepalen en realiseren.

Er zijn ook de scherpe kantjes die werk meebrengen. De faalangst is prominent aanwezig. Zal men het, ook op lange termijn, aankunnen? Indien niet, verliest men zijn inkomensvervangende tegemoetkoming. Dit is ondermeer een reden om te kiezen voor een halftijdse betrekking. Zonder werk is er ook mogelijkheid tot zelfontplooiing en maatschappelijke integratie. Het kost veel moeite (om hulp te zoeken) bij de zoektocht naar werk, het vraagt een grote inspanning

Als vrijwilliger heeft men ook kansen tot zelfontplooiing. Het kan bovendien op eigen tempo en men beheert zijn eigen agenda. Vrijwilligerswerk wordt dikwijls benaderd als 'maar' vrijwilligerswerk. Dit klopt eigenlijk niet. De vrijwilliger ervaart het als zinvol. Geringe maatschappelijke appreciatie creëert wel een lagere zelfdunk in vergelijking met een volwaardige job.

Betaald of vrijwillig werk is een keuze en dient keuze te blijven. Ze wordt mee bepaald door opvoeding en omgeving. Het is belangrijk om dit te erkennen en er rekening mee te houden.

Knelpunten:

- Wanneer men beslist te werken neemt men een groot financieel risico. Als men terug werkloos wordt (wat niet ondenkbeeldig is) rest er enkel de karige werkloosheidsuitkering. Voor velen is dit een financieel ondragelijke situatie. De rigiditeit van het systeem (of men werkt of men krijgt een tegemoetkoming) houdt in dat men het risico schuwt. Makkelijker kunnen combineren met systemen, terug kunnen gaan naar een beter systeem indien de job té zwaar is of wordt, zal de werkloosheidsval verkleinen.
- Eigenaardig genoeg is werken niet altijd opportuun vanuit financieel oogpunt. Lage verdiensten in combinatie met hogere uitgaven kunnen drempels zijn.



Investing In your future
Cross border Cooperation
Programme 2007-2013
Part financed by the
European Union (European
Regional Development Fund)

- De zoektocht naar waar je recht op hebt is moeilijk. Van elkaar afwijkende antwoorden leiden tot twijfel en onzekerheid.
- Naast het werk moeten andere delen van het leven ook realiseerbaar zijn. De extra inspanningen hiervoor, in vergelijking met personen zonder handicap, zijn meebepalend bij het al dan niet uit werken gaan.