

Open forum

Kansengroepen aan het werk

Arbeidsgehandicapten: inclusie (g)een illusie?

Eén van de doelstellingen uit de top van Lissabon was de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap op het niveau te brengen van de personen zonder handicap. In 2002 werd op federaal niveau de anti-discriminatiewet gestemd die elke vorm van directe en indirecte discriminatie verbiedt, onder meer in arbeidsrelaties en bij de uitoefening van een economische activiteit. Hetzelfde jaar ging het decreet op de evenredige participatie op de arbeidsmarkt in voege die de Europese non-discriminatie richtlijn vertaalt in Vlaamse regelgeving. Tot slot werd begin dit jaar het Europees jaar van de Personen met een Handicap ingeluid, waardoor de problemen van mensen met een handicap extra onder de aandacht komen. Redenen te over dus om een open forum te vullen met het thema van de arbeidsmarktparticipatie van de 'arbeidsgehandicapten' in ons land.

Het opkrikken van de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap is het uitgangspunt van *de recent verschenen OESO-studie met de sprekende titel 'transforming disability into ability'*. Interessant is de situering van de verschillende beleidstypes in de OESO-landen op de (sub)dimensies van een actief en een passief beleid, wat resulteert in *een typologie*. Het koppelen van tewerkstellingsresultaten aan die typologie is echter een ander paar mouwen. Mieke Booghmans (Steunpunt WAV) vat samen. In dezelfde studie worden op basis van de verzamelde informatie *aanbevelingen* geformuleerd. Erik Samoy van de studiecél van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (Vlaams Fonds) overloopt deze aanbevelingen en zet de Belgische en de Vlaamse situatie er tegen af.

Verhogen van de werkzaamheid van arbeidsgehandicapten is een nobel doel, maar hoe beleidsprestaties meten als het niet duidelijk is hoe het vandaag precies gesteld is met de arbeidsmarktaandeelname van personen met een handicap? Veel heeft te maken met de problematiek van de definiëring en de operationalisering van het begrip 'handicap'. Hiermee worstelen ook de makers van *de EU-studie over de actieve arbeidsmarktprogramma's voor personen met een handicap in de verschillende EU-lidstaten en de effecten ervan* (Katrien Tratsaert, Steunpunt WAV). We onthouden vooral dat het gebrekkig cijfermateriaal een vergelijking tussen de landen ten zeerste bemoeilijkt en dat in België, in vergelijking met de meeste andere landen, de beschutte werkplaatsen dominant aanwezig zijn in het actief arbeidsmarktbeleid. Deze nemen een grote hap uit het Vlaams Fonds-budget, wat ons weer eens een goede reden geeft om even stil te staan bij de economische realiteit van de beschutte werkplaatsen. Caroline Vermandere (Steunpunt WAV) geeft een bevattelijk overzicht van de resultaten van twee sociaal-economische analyses van de beschutte werkplaatsen: één van de hand van de inspectiedienst van het Vlaams Fonds, het ander van de Vlaamse federatie van Beschutte Werkplaatsen.

Hiermee zijn we ten volle aanbeland bij *het Belgische beleid*. Erik Samoy van de studiecél van het Vlaams Fonds schetst hoe *de categoriale poot van het Belgische beleid* ten aanzien van personen met een handicap, belichaamd door het Vlaams Fonds, sinds enkele jaren van koers wijzigde, waarbij het zwaartepunt onder meer kwam te liggen op de individuele trajectbegeleiding naar de arbeidsmarkt, door middel van de arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (ATB-diensten). De categoriale individuerichte aanpak wringt wat *met het nieuwe Vlaam-*

se diversiteitsbeleid waarbij alle kansengroepen vanuit dezelfde methodiek en met hetzelfde instrumentarium worden benaderd, wat in de sector de vrees oproept dat er onvoldoende tegemoet zal worden gekomen aan de arbeidsgehandicapte en zijn/haar particuliere noden. Het Vlaamse beleid wordt uit de doeken gedaan door Saïda Sakali van het kabinet van Vlaams Minister van Landuyt. Wie een beeld wil van wat 'diversiteitsmanagement' nu uiteindelijk in de praktijk betekent kan even doorbladeren naar de rubriek 'gepubliceerd' naar de bijdrage van Gerlinde Doyen (HIVA). De cijfers die Saïda Sakali presenteert over het aantal actieplannen per kansengroep tonen alvast dat *de gehandicapten niet de meest gesolliciteerde doelgroep van het diversiteitsbeleid* vormen. De acties zijn ook vaak beperkt tot het behouden van personeelsleden die arbeidsgehandicapt worden of tot het voorkomen dat medewerkers arbeidsgehandicapt worden. Een project dat wél de verhoogde instroom van gehandicapten op de arbeidsmarkt beoogt is *'jobservice West-Vlaanderen'*, een samen-

werking van de Kristelijke Werkgevers en Kaderleden en Jobcentrum West-Vlaanderen. De hamvraag is natuurlijk in welke mate al die inspanningen om de toeleiding naar de arbeidsmarkt te verhogen, opleiding op de werkvloer en attitudetraining uiteindelijk ook vruchten afwerpen in de zin van een definitieve tewerkstelling.

De eerste praktijkervaringen lijken erop te wijzen dat de doelgroep van gehandicapten toch net iets anders (moeilijker?) ligt dan andere kansengroepen. Uit *het Mechelse STOP-IT project* besluiten de auteurs dat *de problematiek van arbeidsgehandicapten* in vergelijking met de andere kansengroepen toch *zeer complex* is en dat de integratie in het regulier arbeidscircuit niet voor iedereen als eindobjectief gesteld mag worden... Wordt vervolgd?

Katrien Tratsaert
Steunpunt WAV