



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

INITIATIEFADVIES

Overheveling van de steunmaatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap

Advies aangenomen door de RPH op

29 januari 2025

RAAD VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Bischoffsheimlaan 26 - 1000 Brussel

Tel. : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-personen-met-een-handicap

Vooraf

In België ligt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap net boven de 40%, een stuk lager dan die van de algemene bevolking. Nochtans is deze situatie niet onontkoombaar. In verschillende Europese landen, zoals Zweden, Luxemburg, Finland en Oostenrijk, ligt deze graad boven de 50%, wat bewijst dat er nog ruimte voor verbetering is.

Op het niveau van het Brussels Gewest bedroeg deze graad in 2023 amper 33%, hetzij bijna 6% lager dan de tewerkstellingsgraad in het Waals Gewest en 14% lager dan deze van het Vlaams Gewest.

Het bevorderen van inclusie door werk blijft derhalve een belangrijke uitdaging voor België, als we willen evolueren naar een echt inclusieve samenleving, zoals aangemoedigd door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat sinds 1 augustus 2009 van kracht is. Om dit te bereiken is een op handistreaming gebaseerde aanpak van essentieel belang om een zichtbaarheid en echte inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te verzekeren.

Dit betekent dat de discriminatie waarmee ze geconfronteerd worden, moet worden bestreden : beperkte of geen toegang tot werk, inferieure kwaliteit en arbeidsvoorwaarden, tewerkstellingsvallen en risico's die met het verliezen van uitkeringen gepaard gaan, ...

Om deze uitdagingen aan te gaan en het Brusselse institutionele landschap op dit vlak minder complex te maken, voorzag de Gewestelijke Beleidsverklaring 2019-2024 in de invoering door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van een specifieke premiereregeling ter ondersteuning van werkgevers die werknemers met een handicap aanwerven. Het doel van dit initiatief is om Brusselaars met een handicap gelijke toegang tot de steunmaatregelen te waarborgen, of ze nu Franstalig of Nederlandstalig zijn. Sinds 2019 genieten Nederlandstalige Brusselaars immers niet langer van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), een door de VDAB beheerde tewerkstellingssteun die uitsluitend voor inwoners van het Vlaams Gewest is voorbehouden. Franstalige Brusselaars behouden daarentegen toegang tot de steun van de Service Phare van de COCOF. Om deze ongelijkheid weg te werken, moest het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een geharmoniseerd antwoord bieden aan al zijn inwoners, ongeacht hun taalregime.

Deze benadering is ook in overeenstemming met een arrest van de Raad van State die het gewestelijk karakter van tewerkstellingssteun bevestigt.

Onder toezicht van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) leggen de steunmaatregelen van de Service Phare voorzieningen ten uitvoer om de beroepsinschakeling van personen met een handicap te vergemakkelijken. Deze steunmaatregelen omvatten tewerkstellingspremies, specifieke ondersteuning en financiële tussenkomsten om (materiële) aanpassingen aan de werkplek te financieren. Hoewel de overheveling van steunmaatregelen voor tewerkstelling van de Phare (COCOF) naar Actiris volledig in overeenstemming is met een benadering van handistreaming, roept de herziening van deze steunmaatregelen binnen Actiris een aantal vragen op, vooral omdat diens Beheerscontract zeer bescheiden blijft wat de aandacht voor deze specifieke groep betreft en deze overheveling in een moeilijke budgettaire context plaatsvindt.

Daarom wil de Raad voor Personen met een handicap, ter aanvulling van zijn advies¹ van 2023 inzake de overdracht van de bestaande hulpmiddelen en verschillende maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap, nogmaals de aandacht vestigen op de partijen die betrokken zijn bij

¹ [A-2023-003-RPH](#)

de hervormingen die momenteel worden overwogen, zodat deze rekening met de realiteit en de behoeften van deze kwetsbare groep zouden houden. De onderstaande aanbevelingen zijn in deze geest opgesteld.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 De autonomie en keuzevrijheid van personen met een handicap respecteren

Autonomie en keuzevrijheid van personen met een handicap zijn grondbeginselen in elk inclusief tewerkstellingsbeleid. De verschillende soorten en gradaties van handicaps maken het uiteraard niet mogelijk om één enkel antwoord op de arbeidsmarkt te bieden. Daarom merkt **de Raad** op dat sommigen gebruik zullen kunnen maken van de (bestaande of te hervormen) individuele steunmaatregelen om de reguliere arbeidsmarkt te betreden, of het nu gaat om een bezoldigd dienstverband of om een dienstverband gericht op meer zelfstandigheid in de vorm van ondernemerschap. Voor anderen zal werken in een maatwerkbedrijf nog steeds de voorkeursoptie zijn in afwachting van een echt inclusieve arbeidsmarkt. Tot slot mogen we niet vergeten dat bepaalde groepen niet in staat zijn om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen en dat beroepsinschakeling niet de enige te bevoorrechtte mogelijkheid mag zijn bij het zoeken naar manieren om meer persoonlijke ontplooiing te bereiken.

Volgens **de Raad** kan de keuze tussen deze verschillende vormen van tewerkstelling enkel een concrete vorm aannemen als deze echt toegankelijk zijn. Bovendien wordt de arbeidsmarkt geconfronteerd met snelle veranderingen in de vereiste vaardigheden. Daarom zijn bijvoorbeeld de beschikbaarheid van en de toegang tot opleidingen essentiële voorwaarden voor het vergroten van de inzetbaarheid van personen die op zoek zijn naar een bezoldigde of zelfstandige baan. Behalve de professionaliserende opleidingen die tot een specifiek beroep leiden, is **de Raad** van mening dat de toegang tot elke opleiding die bijdraagt tot de ontwikkeling van de vaardigheden van personen die in een bezoldigde vorm of voor eigen rekening willen werken, moet worden ondersteund.

In overeenstemming met de filosofie die ten grondslag ligt aan het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, herhaalt **de Raad** niettemin dat de overgang naar reguliere tewerkstelling de voorkeursoptie moet zijn wanneer die opportuun is en bij het profiel van de betrokkene aansluit.

1.2 Voortdurende ondersteuning en duurzame financiering

De Raad vestigt de aandacht op het feit dat een gesloten en ongewijzigde enveloppe voor de steunmaatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap zeker nadelig zou zijn voor werkzoekenden en werknemers met een handicap, vooral omdat deze voortaan de Nederlandstaligen in Brussel zou omvatten. Een verhoging van de begrotingsenveloppe is dan ook noodzakelijk om een kwaliteitsvolle ondersteuning te waarborgen.

Daarnaast acht **de Raad** het noodzakelijk om een nieuwe begrotingslijn te creëren die is bestemd voor de financiële tussenkomsten voor het uitvoeren van niet-materiële aanpassingen, zoals gebarentaaltolken of ondersteuningsvoorzieningen. Deze maatregelen zouden jaarlijks moeten worden herzien om ze aan de behoeften van personen met een handicap aan te passen.

Niettemin neemt **de Raad** akte van de eerste richtsnoeren die Actiris tijdens een onderhoud op 21/1/2025 heeft meegedeeld, teneinde de continuïteit te verzekeren van alle bestaande maatregelen die allemaal in het kader van de beoogde nieuwe gewestelijke voorzieningen in aanmerking zouden worden genomen en gefinancierd.

1.3 Werkgevers ondersteunen en het bedrijfsleven bewustmaken

Met het oog op een geslaagde inclusie van personen met een handicap herhaalt **de Raad** dat het van essentieel belang is om de werkgevers hierbij actief te betrekken. In Brussel moeten de begeleiding en bewustmaking van het bedrijfsleven worden ondersteund, onder meer door de oprichting van een overheidsstructuur die zich met deze doelstelling bezighoudt, zoals door het Pool H-project werd aangekondigd.

Volgens **de Raad** moet de opdracht inzake de ondersteuning van werkgevers duidelijk van de ondersteuning van werkzoekenden worden onderscheiden. **De Raad** dringt er derhalve op aan dat deze twee aspecten afzonderlijk zouden worden behandeld door diensten die worden bemand door personen die hiervoor zijn opgeleid.

Wat de bewustmaking voor handicaps in het bedrijfsleven betreft, stelt **de Raad** voor om de bewustmakingspremie van de Service Phare te handhaven, ook al wordt er momenteel weinig gebruik van gemaakt, of om ten minste het principe en de voorwaarden ervan in het kader van de hervorming van de premies op het gewestelijk niveau te handhaven. Deze premie, die wordt toegekend aan een werkgever die een persoon met een handicap in dienst neemt, zou voor bewustmakingsacties in bedrijven kunnen worden gebruikt, met instemming van de betrokkene. Een inclusie-opleiding voor bedrijven die aanwervingspremies ontvangen zou ook een mogelijkheid kunnen zijn. Deze opleiding zou in partnerschap met gespecialiseerde verenigingen kunnen worden georganiseerd, om zo een praktische en gerichte kennisoverdracht te verzekeren.

Daarnaast herhaalt **de Raad** dat er aandacht dient te worden besteed aan de kwestie van de quota van personen met een handicap die in de overheidssector zijn tewerkgesteld. **De Raad** wijst er immers op dat werkgevers van de overheidssector die niet aan de quota voldoen, momenteel kunnen genieten van alle tussenkomsten van de Service Phare, met uitzondering van de inschakelingspremie. **De Raad** wenst dat Actiris deze tussenkomsten zou handhaven voor de besturen die niet aan de quota voldoen, en de tussenkomst voor de inschakelingspremie mogelijk zou maken.

Naast bewustmaking vindt **de Raad** het van essentieel belang dat werkgevers in de rechten van personen met een handicap, redelijke aanpassingen en inclusieve praktijken zouden worden opgeleid.

1.4 Rekening houden met de verschillende vereiste expertises

De expertise en geïndividualiseerde ondersteuning voor personen met een handicap bij Actiris versterken

De Raad herhaalt dat één van de essentiële elementen bij het ondersteunen van een persoon naar werk berust op de broodnodige kennis van de medewerkers van de « front desks » van Actiris aangaande de verschillende voorzieningen die ter beschikking zijn van de groepen met wie ze te maken hebben. Het is van essentieel belang dat de onthaalmedewerkers en arbeidsconsulenten die personen met een handicap ontvangen op de hoogte zijn van het bestaan van specifieke diensten en partnerschappen die kunnen worden ingezet.

Bijkomende en flexibele ondersteuning voor een aangepaste professionele inclusie bevorderen

Daarnaast wijst **de Raad** erop dat de complexiteit van bepaalde handicapsituaties bijkomende ondersteuning vanwege verschillende structuren vereist. In dit verband moet het begrip van dubbele subsidiëring bedachtzaam worden geanalyseerd om te voorkomen dat een persoon alleen van de steun van één enkele actor met een meer generalistisch profiel kan genieten, terwijl bijkomende ondersteuning van een tweede, meer gespecialiseerde interveniënt vaak onontbeerlijk is om de betrokkene in een professionele omgeving te ondersteunen. Deze complementaire aanpak zal zich moeten vertalen in een financieel kader dat deze flexibiliteit weerspiegelt, terwijl moet worden voorkomen dat het grootste deel van de subsidiëring naar één van de partners gaat ten nadele van de andere complementaire actoren. Dit aandachtspunt heeft met name betrekking op het gebarentaaltolken dat van essentieel belang is voor sommige werkzoekenden en waarvan de financiering tijdens de fase van het zoeken naar werk door tussenkomst van de erkende diensten moet worden verzekerd.

Bovendien hebben personen met een handicap, net als sommige werkzoekenden, te maken met aanverwante moeilijkheden (gezondheid, huisvesting, financiële problemen, ...), waarvan de oplossing ertoe zal bijdragen om hen op de lange termijn op de arbeidsmarkt in te schakelen.

Gespecialiseerde ondersteuning voor werkzoekenden met een handicap

Daarnaast benadrukt **de Raad** dat, naast algemene en meer specifieke ondersteuning, het matchen van vraag en aanbod van werk een aparte opdracht is, die dus volledig los van de ondersteunende en informerende opdracht moet staan.

Ondersteuning voor werkzoekenden met een handicap moet derhalve rekening houden met hun behoefte aan psychosociale begeleiding en jobcoaching (een baan vinden en behouden). Het is ook aangewezen om de diensten van ergotherapeuten en/of ergonomen aan te bevelen om te helpen met aanpassingen op de werkplek, gezien deze verschillende diensten kunnen worden gecombineerd.

De Raad dringt er derhalve op aan dat de autonomie en de keuzevrijheid van personen met een handicap zouden worden gerespecteerd, zowel wat betreft de vorm van werk die zij willen doen (statuut van bediende/arbeider in het regulier of gespecialiseerd arbeidscircuit of statuut van ondernemer) als wat betreft de soorten ondersteuning. Deze laatste moeten naargelang de behoeften van de personen kunnen worden gecombineerd, om zo een baan te vinden en te behouden.

Afstemming op de begeleiding van specifieke doelgroepen (BSD)

De overheveling van de tewerkstellingssteun naar Actiris geeft aanleiding tot bezorgdheid aangaande de manier waarop deze zal worden afgestemd op de acties inzake begeleiding van specifieke groepen (BSD), die binnen de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling vier subgroepen met zeer verschillende profielen omvatten : werkzoekenden met een handicap, analfabeten, ex-gedetineerden en personen die in extreme armoede leven. Volgens **de Raad** moeten deze BSD-maatregelen van lange duur zijn, zodat personen met een handicap een beroep zouden kunnen doen op hun Actiris-adviseur, zowel tijdens de fase van het zoeken naar werk als tijdens de periode van tewerkstelling, mochten er zich moeilijkheden voordoen. De duur (en de kwaliteit) van een maatregel hangt immers samen met een structurele financiering. **De Raad** geeft aan dat de huidige voorziening van projectaanvragen heel wat negatieve gevolgen heeft :

- Werken in urgentie en een administratieve overbelasting voor de projectontwikkelaars ;
- Onzekerheden over de middelen en instabiliteit wat de banen betreft ;

- Projecten/aanbiedingen/acties van beperkte duur zonder garantie op voortzetting ;
- Toegenomen concurrentie tussen de operatoren ;
- Toegenomen complexiteit en verminderde duidelijkheid van de aangeboden diensten.

De Raad beklemtoont dat het, gelet op de totaal verschillende profielen van de groepen in kwestie, absoluut noodzakelijk is om acties en ondersteuning te ontwikkelen die zich van elkaar onderscheiden. In dit verband herhaalt **de Raad**, zoals hij in het verleden al heeft verklaard, dat hij bereid is om Actiris bij te staan bij diens denkprocessen om ondersteuningsacties te ontwikkelen die bij de realiteit en de behoeften van personen met een handicap aansluiten. **De Raad** is nu al ingenomen met het initiatief van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling om hem te raadplegen en te informeren over de interne denkprocessen aangaande de hervormingen die momenteel worden ontwikkeld.

Om te voorkomen dat het publiek met een handicap in andere categorieën werkzoekenden zou verwateren, moedigt **de Raad** Actiris aan om een strategische aanpak te ontwikkelen die specifiek op werkzoekenden met een handicap is gericht (wat in diens huidige beheerscontract in maar zeer geringe mate tot uiting komt). Deze aanpak zou gepaard moeten gaan met nauwgezette doelstellingen en indicatoren om de vooruitgang op te volgen. Ook hier staat **de Raad** ter beschikking om de denkprocessen hieromtrent nuttige begeleiding te bieden.

De kwestie van het aantal personen dat jaarlijks door de BSD-diensten (begeleiding van specifieke doelgroepen) wordt ondersteund, is ook van cruciaal belang. **De Raad** is immers van mening dat 50 werkzoekenden met een handicap per VTE Jobcoach een zware - zo niet onmogelijke - taak is die veel verder gaat dan wat in andere kaders kan worden waargenomen en afbreuk doet aan de kwaliteit van de ondersteuning. Een verlaging van deze verhouding, in lijn met andere normen (1 op 20), zou de opvolging aanzienlijk verbeteren.

1.5 Complementariteit tussen maatwerkbedrijven en reguliere tewerkstelling

De Raad wijst erop dat maatwerkbedrijven, door aan personen met een handicap een aangepaste werkomgeving te bieden, het reguliere circuit aanvullen. Deze structuren zouden meer moeten worden gezien als overstapmogelijkheden naar de reguliere arbeidsmarkt dan als een vaste keuze waaraan de begunstigen niet kunnen ontkomen. In feite leert de ervaring dat sommigen die erkend zijn om in een maatwerkbedrijf te worden ingeschakeld, in de verleiding zijn gekomen om naar de reguliere tewerkstelling over te stappen. **De Raad** is van mening dat een zekere mate van flexibiliteit moet worden gehandhaafd, zodat zij vervolgens binnen 6 maanden naar een aangepast bedrijf zouden kunnen terugkeren als deze overgang naar de reguliere tewerkstelling problemen zou opleveren en zij daartoe de wens zouden formuleren.

Daarnaast dringt **de Raad** erop aan dat een maatwerkbedrijf niet als een degradatiebestemming zou worden beschouwd, maar integendeel als een volledige verrijking voor het publiek dat er wordt onthaald. Bepaalde administratieve verplichtingen (COCOF) schrijven momenteel immers voor dat leerlingen die onderwijs van type 3 volgen enkel toegang tot dit gespecialiseerde arbeidscircuit krijgen nadat ze niet geslaagd zijn in het reguliere arbeidscircuit. Volgens **de Raad** is dit een struikelblok dat gemakkelijk zou kunnen worden overwonnen als voor deze leerlingen het falen niet langer een voorwaarde voor toegang tot een maatwerkbedrijf zou zijn.

Dientengevolge beveelt **de Raad** aan flexibele overgangsmechanismen in te voeren, zodat personen met een handicap de reguliere arbeidsmarkt zouden kunnen ervaren zonder hun plaats in een maatwerkbedrijf te verliezen. Voor deze flexibiliteit moeten de quota van de maatwerkbedrijven worden aangepast en passende financiële steun worden verleend.

1.6 Ontwikkeling van nieuwe voorzieningen voor groepen die het verst van de arbeidsmarkt af staan

Ook over het aanbieden van aangepaste arbeidsmogelijkheden aan personen die geen toegang hebben tot de reguliere arbeidsmarkt of zelfs aangepast werk, moet volgens **de Raad** worden nagedacht. Hij wil aldus verwijzen naar de Vlaamse voorziening van de « arbeidszorg » die vooral gericht is op personen die aanzienlijke belemmeringen ondervinden om te werken omwille van handicaps, geestelijke of fysieke gezondheidsproblemen, preciaire sociale situaties of lange periodes van inactiviteit.

Deze voorziening, die een aanvulling op de bestaande tewerkstellingsmaatregelen vormt, biedt activiteiten aan die op de capaciteiten van elke deelnemer zijn afgestemd, zonder strikte productiviteitseisen. Het doel is het bevorderen van sociale participatie en persoonlijke ontplooiing, in plaats van economische prestaties of de verplichting om resultaten te behalen.

1.7 Opvolging en evaluatie van een inclusief werkgelegenheidsbeleid ten behoeve van personen met een handicap

Ten aanzien van de herziening van de Brusselse steunmaatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap is **de Raad** van oordeel dat er een monitoring moet worden ingesteld om ervoor te zorgen dat deze voorzieningen doeltreffend op de gevarieerde en veranderende behoeften van personen met een handicap zouden inspelen.

De Raad beveelt dientengevolge aan om een regelmatig evaluatiecomité op te richten als instrument om de relevantie en efficiëntie van deze steunmaatregelen te waarborgen en tegelijkertijd het vertrouwen van de begunstigen en werkgevers in het gewestelijk tewerkstellingsbeleid voor personen met een handicap te versterken.

Dit evaluatiecomité zou de opdracht krijgen om de impact van tewerkstellingssteun te analyseren en de doeltreffendheid ervan te meten in termen van toegang tot en behoud van werk.

De identificatie van hardnekkige obstakels zou helpen bij het wegnemen van de belemmeringen die werkgevers en personen met een handicap bij het gebruik van de voorzieningen ondervinden.

In deze fase zouden dan aanpassingen kunnen worden voorgesteld om de steunmaatregelen in functie van de werkelijke behoeften en de waargenomen evoluties aan te passen.

Dit comité zou bestaan uit de drijvende krachten die rechtstreeks bij de geïnitieerde maatregelen zijn betrokken en die alle belanghebbenden vertegenwoordigen (overheidsinstellingen, gespecialiseerde verenigingen, ...).

Een dergelijk instrument zou het mogelijk maken om de voorzieningen aan te passen als antwoord op de uitdagingen die zich voordoen en zou de relevantie van de steunmaatregelen vergroten door de uitvoering ervan te vereenvoudigen en door aan de zorgen van de betrokken partijen tegemoet te komen. Het zou er ook op aankomen om een voortdurende verbetering te bevorderen, waarbij ervaringen en goede praktijken direct zouden worden meegenomen in de ontwikkeling of aanpassing van de maatregelen ten behoeve van personen met een handicap.

2. Mogelijkheden voor duurzame tenuitvoerlegging

2.1 Actieve raadpleging van de Raad en de partnerschappen op het gebied van handicaps

De Raad vindt het van cruciaal belang om de partnerschappen tussen Actiris, de Raad, de gespecialiseerde verenigingen op het gebied van handicaps en de actoren op het gebied van begeleiding (in het bijzonder de operatoren die verantwoordelijk zijn voor de PVA-maatregel-) te versterken. Een nauwere samenwerking is inderdaad noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de initiatieven die momenteel worden ontwikkeld, echt zouden berusten op de expertise en de inzet van de gespecialiseerde verenigingen, die een essentiële rol als bemiddelaars spelen. In dit verband dankt **de Raad** Actiris voor de uitnodiging in januari 2025 om hem over de genoemde pistes te raadplegen en hem de eerste hervormingspistes voor te leggen die volgens hem over het algemeen in de goede richting gaan.

Deze verenigingen hebben een grondige kennis van de realiteit en de specifieke behoeften van personen met een handicap. Door nauw met Actiris samen te werken, kunnen ze nauwgezette en aangepast begeleidingen bieden en werkgevers bewust maken van het belang van diversiteit en de rijkdom die ze biedt. Gelijklopend zullen de actoren op het gebied van begeleiding een centrale rol spelen door aan een gepersonaliseerde opvolging bij te dragen en door een harmonieuze overgang naar werk te bevorderen. **De Raad** is van mening dat de betrokkenheid van al deze actoren en de uitvoering van de maatregelen die uit dit overleg zullen voortvloeien, gebaseerd moeten zijn op een echte administratieve vereenvoudiging, die een gemakkelijk gebruik van de aangeboden voorzieningen bevordert. Dit betekent met name dat er binnen Actiris een administratief dossier voor de betrokkenen moet worden gecreëerd, zodat de last met betrekking tot de registratie van de werknemers die al werkzaam zijn niet op de schouders van de werkgevers of de entourage van de persoon met een handicap komt te liggen.

2.2 Gewestelijk Strategisch Plan "Handicap-Werkgelegenheid"

De Raad vindt het van essentieel belang om een gecoördineerde en ambitieuze strategie op het gebied van tewerkstelling van Brusselaars met een handicap aan te nemen. Dit Strategisch Plan zou een meerjarenvisie voorstellen, gebaseerd op de actieve deelname van alle Brusselse entiteiten, waaronder de COCOF, de GGC, Actiris en partners uit de verenigingssector.

Dit plan zou op een dubbele ambitie kunnen berusten :

- De professionele inclusie van personen met een handicap versterken door de structurele obstakels weg te nemen en persoonlijke ondersteuning te waarborgen ;
- Alle Brusselse belanghebbenden mobiliseren om een interinstitutionele en multisectorale synergie ten dienste van inclusieve tewerkstelling te creëren.

Volgens **de Raad** zou dit Strategisch Plan op een aantal grondbeginselen gebaseerd zijn :

- Interinstitutionele samenwerking : nauwe coördinatie tussen het Gewest, de COCOF en de GGC om de impact van het overheidsbeleid te maximaliseren.
- Meerjarenaanpak : langetermijnplanning om duurzame investeringen en een voortdurende evaluatie van de voortgang mogelijk te maken.

- Actieve betrokkenheid van de Raad en de verenigingen : al in de ontwerpfasen van het beleid rekening houden met de expertises van de gespecialiseerde verenigingen op het gebied van handicaps.

3. Besluiten

De professionele inclusie van personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan pas volledig worden bereikt wanneer de grondbeginselen inzake autonomie, keuzevrijheid en aangepaste ondersteuning van personen met een handicap worden nageleefd. Deze beginselen, geïnspireerd op de aanbevelingen van de Conventie van de Verenigde Naties over de rechten van personen met een handicap, vormen de basis van een echt inclusieve samenleving.

Respect voor autonomie en keuzevrijheid betekent dat elk individu echte vrijheid van beroepstraject wordt gewaarborgd, of het nu gaat om een baan in het reguliere circuit, in een maatwerkbedrijf of in een ondernemersomgeving. Dit vereist een betere toegang tot opleidingen en ondersteunende diensten en de toekenning van aanpassingen die specifiek zijn voor elke situatie.

Om de groeiende uitdagingen aan te gaan, is het noodzakelijk om een duurzame financiering op te zetten, met grotere budgetten voor psychosociale ondersteuning, materiële en immateriële aanpassingen (zoals gebarentaaltoelken) en voorzieningen om de overgang naar werk te bevorderen. Een flexibel en evolutief begrotingskader moet het mogelijk maken om de steunmaatregelen aan de reële behoeften aan te passen, zodat een gestandaardiseerde en ondoeltreffende aanpak wordt voorkomen.

Aangepaste ondersteuning is van essentieel belang om in te spelen op de complexiteit van de situaties waarmee werkzoekenden met een handicap te maken krijgen. Dit vereist meer gespecialiseerde ondersteuningsopdrachten, een grotere bewustmaking van werkgevers voor redelijke aanpassingen en een duidelijk onderscheid tussen de functies van informatie, matching, ondersteuning en psychosociale begeleiding.

Al deze elementen vormen een geheel van bakens waarop de verantwoordelijken voor de gewestelijke hervorming zich zullen moeten kunnen beroepen om tot een coherent gewestelijk beleid te komen dat zinvol is voor diegenen waarop het in de eerste plaats betrekking heeft.

*
* *