

Vooroordelen tegenover PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Werknemers met een arbeidshandicap worden meer dan andere werknemers geconfronteerd met werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leermogelijkheden of een moeilijke combinatie van het werk met het gezin. Personen met een zware arbeidshandicap hebben het bijzonder moeilijk. Een studie van de Stichting Innovatie & Arbeid toont aan dat amper 21,2% van hen een werkbare job heeft. Zij kampen meer dan anderen met werkstress of motivatieproblemen. Deze mensen werken ook vaker in routinematige jobs en krijgen minder kansen op bijscholing of opleiding in vergelijking met hun collega's zonder arbeidshandicap. Ook zijn deze werknemers vaker dan anderen het slachtoffer van pestgedrag en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Het wordt dringend tijd om aandacht te vragen voor deze kwetsbare groep werknemers. Het hebben van een arbeidshandicap hoeft niet te betekenen dat je maar tevreden moet zijn met een uitzichtloze job. De ACLVB vindt het belangrijk dat bedrijven en organisaties rekening houden met de talenten en de competenties van werknemers. Om deze talenten niet verloren te laten gaan, kunnen bedrijven of organisaties vandaag al een beroep doen op een aantal interessante maatregelen.

Heel wat bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen kunnen het werk voor personen met een arbeidshandicap werkbaarder maken, maar zijn bij werkgevers niet of onvoldoende bekend. Ook het uitvoeren van redelijke aanpassingen kunnen voor personen met een arbeidshandicap een opstapje zijn naar een interessantere job. Het inbedden van deze maatregelen in het re-integratiebeleid, het personeelsbeleid en het globaal welzijnsbeleid van de onderneming en het creëren van een afsprakenkader hieromtrent via het sociaal overleg is essentieel voor het voeren van een duurzaam en inclusief personeelsbeleid. Een goede ondersteuning vanwege de overheid blijft nodig om bedrijven en organisaties bewust te maken en te stimuleren in deze richting.

Ook het onderzoek dat men vandaag voert naar de tewerkstellingskansen van personen met een arbeidshandicap moet verder uitgebouwd en financieel mogelijk gemaakt worden. Op het vlak van jobkansen en de toegang tot jobs op de reguliere arbeidsmarkt denken we bijvoorbeeld aan onderzoek dat gevoerd wordt rond discriminatie van deze groep op de arbeidsmarkt en naar mogelijke oplossingen zoals afgeschermd selectieprocedures of verbeterde selectieproeven. Maar ook aan onderzoek naar technologische toepassingen en innovaties die het werk werkbaarder kunnen maken.

Werknemers met een arbeidshandicap worden nog al te vaak geconfronteerd met vooroordelen. Dat heeft recent onderzoek opnieuw bevestigd.* Niet enkel bij aanwerving maar ook wanneer ze aan het werk zijn, krijgen ze heel wat opmerkingen over zich heen. Een hardnekkig vooroordeel is dat een arbeidshandicap minder rendement en dus een financiële kost voor de onderneming met zich meebrengt. Deze werknemers worden vaak als minder productief beschouwd, en sommige werkgevers zien hun aanwerving veeleer als een sociaal engagement. Anderen vinden dat ze enkel thuishoren in de sociale economie en de zogenaamde beschutte werkplaatsen. Ook verwachten werkgevers dat werknemers met een arbeidshandicap vaker van het werk afwezig zullen zijn. Ze worden dan veeleer als een patiënt gezien dan als een werknemer. Ze krijgen ook vaker minder verantwoordelijkheid of minder doorgroeimogelijkheden of opleidingskansen, omdat men ervan uitgaat dat deze werknemers dit niet aankunnen.

Er zijn ook vooroordelen over personen met een arbeidshandicap die betrekking hebben op hun attitudes: dat ze moeilijker zouden zijn in de omgang, dat ze aandacht zoeken of zelfs medelijden of dat ze misbruik willen maken van hun situatie om onder bepaalde taken uit te komen. Hoe zichtbaarder de handicap is, hoe sneller men de vooroordelen ervaart. Mensen met een onzichtbare handicap kunnen dan weer op minder begrip stoten bij de collega's en sneller als een profiteur behandeld worden.

Werkgevers staan ook nog vaak weigerachtig tegenover redelijke aanpassingen vanuit de overtuiging dat dit grote kosten betekent voor de organisatie. Op het vlak van sensibilisering is er dus nog een lange weg af te leggen.

Heb jij vragen naar aanleiding van een arbeidshandicap of ben je als ACLVB-afgevaardigde geïnteresseerd in deze problematiek? De ACLVB-loopbaanconsulenten beantwoorden graag je vragen en kunnen je tips en advies geven op basis van hun ervaringen met andere bedrijven. Je vindt hun contactgegevens via www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten.

* Deze bevindingen zijn gebaseerd op de studie **Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt**, een onderzoek uitgevoerd in het kader van het ESF-project **TALENT BOVEN VOOROORDELEN** door POM Limburg en SEIN-UHasselt (december 2018).