

# Strategisch plan voor handicapbeleid 2020 - 2023

<b>Inleiding</b>	1
<b>1. Handicapbeleid binnen gemeentelijke diensten</b>	4
1.1 Gemeentelijke diensten	4
1.2 Gemeentelijke gebouwen en terreinen	5
1.3 Wegen en openbare ruimtes	7
1.4 Gemeentelijk personeel met een handicap	9
<b>2. Handicapbeleid voor personen met een handicap</b>	11
<b>3. Handicapbeleid voor dienstverleners gevestigd op gemeentelijk grondgebied</b>	12
<b>4. Adviesraad gehandicaptenbeleid</b>	14

Het engagement van de gemeente Anderlecht om de vertegenwoordiging, de toegankelijkheid en de inclusie van personen met een handicap in alle domeinen van het sociale leven te verbeteren, is al jaren een constante factor.

Het HandyCity-label, dat gemeenten wil aanmoedigen om acties te ondernemen om personen met een handicap op te nemen in hun verschillende competentiedomeinen, werd al in 2012 toegekend aan de gemeente Anderlecht. Een teken van aanmoediging voor de toekomst.

Op initiatief van de schepen van Sociale Zaken en met de steun van het college van burgemeester en schepenen, besloot de gemeente om bij de uitwerking van het actieprogramma 2018 - 2024 veel verder te gaan op het gebied van het handicapbeleid.

In de loop van 2019 werd een referentiepersoon aangeworven, verantwoordelijk voor de "handicappool". Zijn rol is om de inclusie en de toegankelijkheid, in al zijn vormen, van personen met een handicap te verzekeren.

Deze ambtenaar en "referent handistreaming" is de contactpersoon om de administratie en haar ambtenaren te ondersteunen bij de uitvoering van het gemeentelijk beleid door de dimensie "handicap" in alle domeinen op een transversale en preventieve manier te integreren.

Deze dynamiek van "handistreaming" zou een betere vertegenwoordiging van personen met een handicap in Anderlecht moeten toelaten. Het is een kwestie van meer en preventief werken aan de toegankelijkheid van plaatsen en openbare ruimtes evenals aan de toegankelijkheid van communicatiemedia en -inhoud. Meer in het algemeen, de inclusie van personen met een handicap op alle gebieden van het leven in de samenleving verbeteren (werk, sport, cultuur, enz.).

Het doel van deze nieuwe aanpak is om discriminatie en verschillen in behandeling tussen personen "met handicap" en personen "zonder handicap" te bestrijden.

Om deze ambitieuze doelstelling te realiseren, besloot de Gemeente, onder de leiding van de Schepen van Sociale Zaken en Handicapbeleid een strategisch meerjarenplan op te stellen. Dit eerste strategisch plan 2020-2023 bestaat in wezen uit het uitvoeren van audits en diagnostiek.

Het doel van dit strategisch plan is om een dynamiek van positieve handistreaming op gang te brengen, die het hele gemeentebestuur en haar ambtenaren omvat.

Dit plan beoogt in de eerste plaats om optimaal gebruik te maken van de beschikbare middelen met betrekking tot de noden van personen met een handicap, om doelstellingen en maatregelen te bepalen die geoperationaliseerd moeten worden volgens drie hoofdlijnen:

- handicapbeleid binnen de gemeentelijke diensten;
- handicapbeleid voor personen met een handicap;
- handicapbeleid voor dienstverleners in Anderlecht;

Dit meerjarenplan en de op basis daarvan uitgevoerde maatregelen zullen jaarlijks worden geëvalueerd.

## **Welk regelgevend kader?**

Internationaal verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Het verdrag inzake de rechten van personen met een handicap werd op 13 december 2006 door de Verenigde Naties aangenomen. Na de bekrachtiging is het in België op 1 augustus 2009 in werking getreden. Dit verdrag herinnert eraan dat de persoon met een handicap moet kunnen genieten van alle rechten die zijn uiteengezet in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948.

De gehandicapte persoon heeft recht op gelijkheid en non-discriminatie, het recht op toegankelijkheid, het recht op gelijkheid voor de wet, het recht op vrijheid en veiligheid van de persoon, het recht op zelfstandige huisvesting en deelname aan de samenleving, het recht op onderwijs, het recht op werk, enz.

Het verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap benadrukt twee hoofdprincipes:

- enerzijds definieert het handicap als een evoluerend en systemisch concept: handicap is het resultaat van een interactie tussen een persoon met een handicap en de obstakels die worden opgeworpen door een niet-inclusieve samenleving;
- aan de andere kant introduceert het een echte mentaliteitsverandering: de gehandicapte persoon is niet langer een persoon met een handicap die om hulp of liefdadigheid vraagt, maar een persoon met rechten en vaardigheden, net als de anderen.

In het kader van het verdrag heeft België zich ertoe verbonden één of meer onafhankelijke mechanismen te creëren om de bevordering, bescherming en controle van de toepassing van het Verdrag te verzekeren. Deze missie werd toevertrouwd aan UNIA (voorheen het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen).

#### Antidiscriminatiewetgeving in België

Sinds 2000 verbiedt een Europese richtlijn discriminatie op grond van religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. Deze richtlijn is omgezet in nationaal recht.

In België werd deze richtlijn omgezet in de nationale wetgeving met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Het verbod op discriminatie op grond van handicap heeft twee aspecten. De eerste is het verbod op directe of indirecte discriminatie. De tweede is de verplichting om personen met een handicap redelijke accommodatie te bieden door middel van een evenredigheidsbeginsel.

In 2011 werd de bescherming, het toezicht en de controle met betrekking tot deze wet toevertrouwd aan UNIA (voorheen het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen).

#### Ordonnanties "Handistreaming" in het Brussels gewest

Om de implementatie van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap te verzekeren, hebben het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappelijke en Franse Gemeenschapscommissie in 2016 elk een regelgeving "Handistreaming" aangenomen. De ordonnantie betreffende de integratie van de handicapdimensie in de politieke lijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd goedgekeurd op 21 oktober 2016. De regelgeving van de gewestelijke overheden werd van kracht in juni 2017.

De "Handistreaming" kan worden gedefinieerd als het rekening houden met de dimensie van de handicap in alle beleidsgebieden van de Brusselse overheid. Dit impliceert dus dat de verschillende Brusselse regeringen op alle vlakken verordeningen en maatregelen moeten invoeren die de inclusie van personen met een handicap vergemakkelijken.

Handistreaming is een maatregel die ook op lokaal niveau moet worden toegepast. In dit verband moedigt de regering de aanwijzing van een referentiepersoon voor Handistreaming sterk aan. Het gemeentebestuur van Anderlecht, dat sinds juni 2019 een **actieve pool** voor handicapbeleid heeft opgericht en een referentiepersoon heeft aangenomen, heeft de eerste stap gezet. De ingeleide dynamiek moet ertoe leiden dat nieuwe acties worden uitgevoerd op basis van de in dit strategisch plan ontwikkelde bases.

Bovendien stelt de ordonnantie van 2 februari 2017 een quotum vast van 2,5% van de banen gereserveerd voor personen met een handicap. Volgens de ordonnantie kan de helft van dit percentage worden bereikt door het gebruik van werkcontracten, leveringen en dienstencontracten met beschutte werkplaatsen. Slechts drie Brusselse gemeenten halen dit percentage van 2,5%. Hoewel Anderlecht een van de gemeenten is die de meeste personen met een handicap tewerkstelt (directe tewerkstelling van personen met een handicap), is het percentage nog niet gehaald. Het percentage dat Anderlecht bereikte in 2018 bedroeg 2,14%.

### **Wie zijn de bestemmingen?**

Een handicap stemt overeen met de beperking van de interactiemogelijkheden van een individu met zijn omgeving (normale rol van een individu in relatie tot zijn leeftijd, zijn geslacht en met betrekking tot de sociale en culturele factoren die hem omringen). Deze beperking wordt veroorzaakt door een tekort dat al dan niet een blijvende invaliditeit veroorzaakt (definitie van handicap volgens de Wereldgezondheidsorganisatie).

Een handicap duidt op een tekortkoming ten opzichte van een omgeving (fysiek, communicatief, organisatorisch, sociaal, enz.). **Het is daarom meer een notie van de omgeving en sociale notie dan een medische notie.**

Gehandicapt zijn betekent problemen hebben met een of meer componenten van onze omgeving.

Personen met een handicap vertegenwoordigen meer dan 15% van de bevolking van de Europese Unie. Personen met beperkte mobiliteit (situatie die verband houdt met leeftijd of een situatie van tijdelijke handicap) vertegenwoordigen meer dan 40% van de bevolking van de Europese Unie. Deze statistieken zullen in de loop van de jaren verder toenemen, onder meer door de vergrijzing van de bevolking.

Personen met een handicap zijn niet de enigen met toegankelijkheidsbehoeften. Hun families, de personen om hen heen (families, vrienden, collega's, enz... ongeveer 25% van de bevolking van de Europese Unie) hebben noodgedwongen ook behoefte aan toegankelijkheid.

Bovendien maakt de toegankelijkheid van de omgeving en de sociale toegankelijkheid het mogelijk om te voorzien in de behoeften van een veel groter publiek dan dat van personen met een beperking, met een invaliderende ziekte of met leeftijdsgebonden handicaps (jonge kinderen en ouder wordende personen). Zoals bijvoorbeeld de behoeften van nieuwkomers, anderstalige personen, personen die geen toegang hebben tot lezen en schrijven,...

De ontwikkeling van gecoördineerde acties op de bases die in dit strategisch plan zijn opgenomen, zal daarom een aanzienlijke impact hebben op de levenskwaliteit van een groot aantal Anderlechtse burgers.

# 1. Handicapbeleid binnen gemeentelijke diensten

## 1.1 Gemeentelijke diensten

### 1.1.1 Huidige situatie

Om verschillende redenen (communicatie, organisatie, middelen etc.) zijn de dienstverlening aan de burgers en de dienstverlening aan het personeel onvoldoende toegankelijk voor personen met een handicap.

### 1.1.2 Doelstellingen

- Toegankelijk maken van de sociale, communicatieve en organisatorische omgeving zodat burgers met een handicap toegang hebben tot gemeentelijke diensten.
- Toegankelijk maken van de sociale, communicatieve en organisatorische omgeving om de tewerkstelling van gehandicapte werknemers te bevorderen (nieuwe werknemers of behoud van werknemers die al actief zijn in het gemeentebestuur).

### 1.1.3 Maatregelen

- Nauwkeurig identificeren van de diensten die worden geleverd door elk van de diensten, **eenheden** of polen (of deze nu voor burgers of voor werknemers zijn bedoeld).
- Nauwkeurig identificeren van de manier waarop elk van de diensten wordt verleend (fysieke, communicatieve, sociale en organisatorische omgeving).
- Identificeren van de behoeften die inherent zijn aan elke handicapsituatie om effectief te kunnen genieten van elk van deze diensten.
- Opstellen van een concreet actieplan om gemeentelijke diensten toegankelijk te maken. Afhankelijk van de omvang van de behoeften en de beschikbare middelen, zal het actieplan waarschijnlijk een eerste luik "redelijke overgangsaanpassingen" en een tweede luik "kwaliteitsvolle toegankelijkheid" bevatten.
- Om de te implementeren maatregelen te beoordelen, voorafgaande tests uitvoeren bij verschillende doelgroepen met een handicap en eventuele aanpassingen analyseren.

## **1.2 Gemeentelijke gebouwen en terreinen**

### **1.2.1 Huidige situatie**

- De meeste gemeentelijke gebouwen zijn momenteel niet toegankelijk voor personen in een rolstoel of personen die slecht ter been zijn (zowel burgers als werknemers). Hetzelfde geldt voor externe infrastructures.
- De veiligheid van slechtzienden (zowel burgers als werknemers) in de verschillende gemeentelijke gebouwen is onvoldoende verzekerd.
- De veiligheid van slechthorende werknemers is een probleem in veel gebouwen. Hetzelfde geldt voor externe infrastructures.
- Bewegwijzering en de overdracht van informatie over het gebruik van gemeentelijke gebouwen zijn niet voldoende toegankelijk voor personen met cognitieve beperkingen en slechthorenden (zowel burgers als werknemers).
- Personen met een handicap missen informatie over de gebouwen en terreinen die voor hen toegankelijk zijn (zowel burgers als werknemers).
- De uitgevoerde toegankelijkheidswerken zijn soms niet relevant en/of slecht uitgevoerd.

### **1.2.2 Doelstellingen**

- Zorgen voor toegankelijkheid van nieuwe gemeentelijke gebouwen voor alle personen met een handicap.
- Zorgen voor de toegankelijkheid van alle of een deel van de bestaande gemeentelijke gebouwen waarvoor een stedenbouwkundige vergunning is aangevraagd.
- Beveiligen van alle bestaande gemeentelijke gebouwen en terreinen voor gebruik door slechtzienden (zowel burgers als werknemers).
- Beveiligen van sanitaire ruimtes en individuele kantoren voor slechthorende werknemers.
- Implementatie van toegankelijke bewegwijzering voor alle bestaande gemeentelijke gebouwen en terreinen.
- Uitvoering van redelijke aanpassingen voor personen met motorische beperkingen of in andere situaties van handicap binnen alle bestaande gemeentelijke gebouwen en terreinen waar reglementaire toegankelijkheid niet mogelijk is (op middellange of op lange termijn).

### **1.2.3 Maatregelen**

#### **a. Kadaster en mobiliteit**

- Creatie van een evolutionair kadasterinstrument.
- Controleren van de toegankelijkheid van alle gemeentelijke gebouwen en terreinen in relatie tot de verschillende handicapsituaties. Deze audit houdt ook rekening met de toegankelijkheid van hun respectievelijke sites. Registratie in het kadastraal document.
- Identificeren van de diensten die daar worden aangeboden.
- Identificeren van het potentieel voor ontwikkelingen op korte, middellange en lange termijn om deze gebouwen en gemeentelijke sites toegankelijk te maken.

## **b. Technische bijstand voor nieuwe, getransformeerde of gerenoveerde infrastructuren**

- Invoering van een systematische verificatieprocedure (erkende organisatorische verplichting).
- Verificatie van plannen en andere technische documenten.
- Controle tijdens de bouw en verificatie voorafgaand aan oplevering van het werk.

## **c. Opleiding van referentiepersonen en interne middelen binnen de administratie**

- Creëren van praktijkopleidingen over de toegankelijkheid van gemeentelijke gebouwen en terreinen voor gemeenteambtenaren.
- Opleidingen verzorgen voor al het aanwezige personeel en voor al het personeel dat de dienst Gebouwen en Huisvesting binnenkomt.
- Creëren van faciliterende hulpmiddelen, referentiekaders en/of coaching waardoor de dienst autonoom wordt op het gebied van de toegankelijkheid en de inclusie voor personen met een handicap.



## **1.3 Wegen en openbare ruimtes in de gemeente**

### **1.3.1 Huidige situatie**

- Er zijn maar weinig vloerbedekkingen op voetpaden en openbare ruimtes aangepast voor het gebruik van personen met motorische beperkingen en slechtzienden.
- Niet alle oversteekplaatsen voor voetgangers hebben een compensatieplan (oversteekplaatsen op plateaus of verlaging van het voetpad) waardoor mindervaliden toegang hebben.
- De vrije doorgangsbreedtes van de voetpaden zijn niet altijd voldoende (vanwege de breedte van het voetpad zelf of vanwege diverse obstakels) om toegankelijk te zijn voor mindervaliden.
- Talrijke obstakels brengen personen met visuele, auditieve en motorische beperkingen in gevaar (stadsmeubilair dat niet met een stok kan worden gedetecteerd, stadsmeubilair dat een visueel masker vormt, stadsmeubilair dat de vrije doorgang belemmert,...).
- Een groot aantal oversteekplaatsen voor voetgangers is niet beveiligd voor slechtzienden en wanneer een apparaat aanwezig is, is het op een niet-conforme manier geïmplementeerd.
- Niet alle parkeerzones zijn uitgerust met het wettelijk quotum van plaatsen gereserveerd voor personen met een handicap.

### **1.3.2 Doelstellingen**

- Zorgen voor de toegankelijkheid van nieuwe wegen en openbare ruimtes (gemeentelijk gebied) voor alle personen met een handicap.
- Zorgen voor het toegankelijk maken van alle of een deel van de bestaande wegen en openbare ruimtes (gemeentelijk gebied) waarvoor een stedenbouwkundige vergunning is aangevraagd.
- Beveiligen van alle voetgangersoversteekplaatsen (gemeentelijk gebied) voor het gebruik door slechtzienden.

### **1.3.3 Maatregelen**

#### **a. Kadaster en mobiliteit**

- Creatie van een evolutionair kadaster-instrument over de toestand van de wegen en de openbare ruimtes.
- Controleren van de toegankelijkheid van alle wegen en openbare ruimtes (inclusief groene ruimtes) in relatie tot de verschillende handicapsituaties. Deze audit houdt ook rekening met de toegankelijkheid van hun respectievelijke sites.
- Registratie in het kadastraal document en bepaling van de structurering van voetgangersroutes die het mogelijk maken om een toegankelijkheidsstrategie vast te stellen.

#### **b. Technische bijstand voor nieuwe, getransformeerde of gerenoveerde infrastructuren**

- Invoering van een systematische verificatieprocedure (erkende organisatorische verplichting) in samenwerking met de bevoegde gemeentelijke diensten.
- Verificatie van plannen en andere technische documenten.

- Controle tijdens de bouw en voorafgaande controle op de oplevering van de werken in samenwerking met de bevoegde gemeentelijke diensten.

### **c. Opleiding van referentiepersonen en interne middelen**

- Creëren van praktijkopleidingen over de toegankelijkheid van wegen en openbare ruimtes voor gemeenteambtenaren.
- Opleidingen verzorgen voor al het aanwezige personeel en voor al het personeel dat de afdelingen betreedt die verantwoordelijk zijn voor openbare werken, stadsontwikkeling, stadsvernieuwing en groene ruimtes.
- Creëren van faciliterende hulpmiddelen, referentiekaders en/of coaching waardoor de dienst autonoom wordt op dat gebied.

## **1.4 Gemeentelijk personeel met een handicap**

### **1.4.1 Huidige situatie**

- Het gemeentebestuur voldoet nog niet aan zijn verplichting om gehandicapte werknemers in dienst te nemen (quotum niet bereikt, ook al ontwikkelt de situatie zich positief).
- Hoewel de ontoegankelijkheid van de gemeentelijke gebouwen kan verklaren waarom personen met een motorische handicap het momenteel erg moeilijk kunnen vinden om een functie binnen het gemeentebestuur te krijgen of te behouden, zijn de oorzaken voor andere handicapsituaties minder bekend.
- De ergonomie van de werkplekken is van geringe kwaliteit, waardoor het werk van een ambtenaar met een handicap problematisch is.
- De interne communicatie en de procedures zijn niet of weinig toegankelijk voor bepaalde soorten handicaps.
- Het arbeidsreglement bevat weinig punten die de tewerkstelling van werknemers met een handicap kunnen bevorderen.
- Momenteel bezetten de meeste werknemers met een handicap laaggeschoolde banen.

### **1.4.2 Doelstellingen**

- Bevorderen van het behoud van de werkgelegenheid van werknemers die zich in een situatie van handicap bevinden na hun indiensttreding.
- Bevorderen van de tewerkstelling van gehandicapte werknemers op basis van gewone contracten.
- Valoriseren van de competenties van personen met een handicap door toegang te verlenen tot posities met middelhoge tot hoge kwalificaties.
- Respecteren van de wettelijke verplichtingen met betrekking tot de tewerkstelling van werknemers met een handicap en non-discriminatie.

### **1.4.3 Maatregelen**

- Opleiden van de verschillende spelers op de HR-afdeling in de implicaties van het in aanmerking nemen van de handicapdimensie in hun respectieve functies.
- Opstellen van een register van de vestigingen en banen, rekening houdend met de mogelijkheden van interne mobiliteit.
- Opstellen van toegankelijke aanwervingsvoorwaarden (mededeling van aanbiedingen, interviewvoorwaarden, ...).
- Ontwerpen van een toegankelijke werkomgeving (onder andere, communicatieve en organisatorische omgeving).

## **2. Handicapbeleid voor personen met een handicap**

### **2.1 Huidige situatie**

- Hoewel de toegankelijkheids- en mobiliteitsbehoeften van personen met een handicap algemeen bekend zijn, zijn hun psychosociale behoeften en de obstakels die ze tegenkomen om deze te bevredigen, niet of weinig bekend.
- De behoeften van mantelzorgers van personen met een handicap zijn niet of weinig bekend, terwijl de levensomstandigheden van personen met een handicap momenteel voornamelijk gebaseerd zijn op de middelen en hulpmiddelen van mantelzorgers.
- Personen met een handicap en/of de personen die hen omringen, zijn slecht geïnformeerd over hun rechten, bestaande infrastructuren en hulp om een actief leven te leiden.

### **2.2 Doelstellingen**

- Het stellen van een diagnose die het mogelijk maakt om een efficiënt en effectief handicapbeleid te creëren en te ontwikkelen op korte, middellange en lange termijn, rekening houdend met de prioriteiten en beschikbare middelen.
- Voldoen aan de behoeften van personen met een handicap (kinderen en volwassenen) en de personen die hen omringen in alle aspecten en behoeften van het dagelijks leven (piramide van Maslow).
- Verbetering van de kwaliteit van het gebruik van informatie-inhoud beoordeeld door personen met een handicap en de personen die hen omringen.

### **2.3 Maatregelen**

- Een inventaris opmaken van de behoeften van personen met een handicap en de personen die hen omringen.
- Productie van een informatieve inhoud voor personen met een handicap en de personen die hen omringen die alle thema's behandelt die verband houden met het dagelijks leven en het maatschappelijk leven. Verspreiding op verschillende toegankelijke media.
- Ontwikkeling of versterking van specifieke diensten voor personen met een handicap en voor de personen die hen omringen voor alle zaken of behoeften die niet kunnen worden aangepakt door de huidige diensten (ofwel tijdelijk of op lange termijn). Bijvoorbeeld de transportdienst of de dienst voor begeleid wonen.

### **3. Handicapbeleid voor dienstverleners gevestigd op gemeentelijk grondgebied**

#### **3.1 Huidige situatie**

- Dienstverleners hebben weinig of geen kennis over hun verplichtingen op het gebied van het 'verwelkomen' van personen met een handicap.
- Dienstverleners hebben weinig of geen kennis van de behoeften van personen met een handicap.
- Zelfs als de behoeften bekend zijn, is het voor dienstaanbieders moeilijk om de maatregelen te identificeren die moeten worden genomen om hun diensten toegankelijk te maken.
- Dienstverleners hebben weinig of geen informatie over de beschikbare middelen om hun diensten toegankelijk te maken.

#### **3.2 Doelstellingen**

Ondersteunen van dienstverleners in de gemeente bij het toegankelijk maken van hun infrastructures en diensten.

#### **3.3 Maatregelen**

##### **a. Informatie en sensibilisering**

Creatie en implementatie van steun en activiteiten om dienstverleners bewust te maken van de behoeften van personen met een handicap en/of om hen te informeren over hun wettelijke verplichtingen, over de hulpmiddelen en middelen om hun infrastructuur toegankelijk te maken.

##### **b. Technische bijstand**

Twee gebieden van technische bijstand, één rechtstreeks voor dienstverleners, de andere voor de dienst stedenbouw voor elke infrastructuur (nieuwbouw, te transformeren, uit te breiden of te renoveren).

- Voor dienstverleners: consultaties en/of bezoeken om een diagnose te stellen van de toegankelijkheid van plaatsen en diensten, waardoor passende oplossingen kunnen worden gecommuniceerd.
- Voor de dienst Stedenbouw:
  - Invoering van een systematische verificatieprocedure (erkende organisatorische verplichting).
  - Verificatie van plannen en voorafgaande controle op de oplevering van de werken.

## **4. Participatie en burgerschap van de persoon met een handicap**

### **Adviesraad gehandicaptenbeleid**

#### **4.1 Huidige situatie**

- De gemeente Anderlecht heeft in 2013 een Adviesraad voor Gehandicapte Personen, kortweg de AGP, opgericht.
- Het gemeentebestuur heeft tot vandaag weinig gebruik gemaakt van de AGP. Er zijn geen sterke interactieve relaties tussen het gemeentebestuur en de AGP.
- De AGP heeft niet voor elke handicapsituatie een vertegenwoordiger.
- De AGP bestaat voornamelijk uit individuen, die de beste getuigen zijn van hun ervaringen, maar over het algemeen een laag niveau van collectieve expertise hebben waardoor het gemeentebestuur nuttig kan worden geadviseerd over het te voeren beleid.

#### **4.2 Doelstellingen**

- Creëren van een nieuwe AGP met echte expertise die een effectieve samenwerking met het gemeentebestuur mogelijk maakt. En het ontwikkelen van een betere participatie van verenigingen en organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen.
- Creëren van een samenwerkingsplatform dat plaats kan bieden aan de huidige leden van de AGP en andere personen met een handicap (inclusief personen die hen omringen). Dit platform zou de AGP kunnen voeden, kleine projecten kunnen uitvoeren, een plaats van ontmoeting en discussie kunnen bieden aan personen met een handicap en de personen die hen omringen.

#### **4.3 Maatregelen**

- Creatie van een nieuwe AGP-regelgeving (nieuwe missies en nieuwe werking).
- Ondersteuning van de huidige AGP-leden om een samenwerkingsplatform te creëren waarin ze een actieve rol kunnen vinden.
- Promotie en vorming van de nieuwe AGP.
- Promotie en vorming van het samenwerkingsplatform.