



Vlaamse
overheid

Ondersteuning personen met een handicap of chronische ziekte

12 september, Brussel

Merel Terlien,
Dienst Diversiteitsbeleid



Agenda

- ▶ Streefcijfer
- ▶ VN-verdrag
- ▶ Definitie
- ▶ Redelijke aanpassingen
- ▶ Historiek
- ▶ Situatie vandaag
- ▶ Integratieprotocol
- ▶ Werkwijze
- ▶ Vragen & contact

Streefcijfer VO

- ▶ 3% personeelsleden met een handicap of chronische ziekte tegen eind 2020

<https://overheid.vlaanderen.be/personeelsleden-met-een-handicap-chronische-ziekte>

- ▶ Aandeel in 2018 voor het eerst terug licht gestegen tot 1,8% na jarenlange stagnatie

→ Streefcijfer nog veraf. Bijkomende inspanningen hard nodig

- ▶ Overzicht alle (beleids)acties voor de evenredige vertegenwoordiging van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij de VO:

<https://www.youtube.com/watch?v=5mk1U7pT-yE>

VN-verdrag Handicap 1/2

- ▶ Aangenomen in 2006. Geratificeerd door België in 2009
- ▶ Is omgezet in Europese, nationale en regionale wetgeving
- ▶ Volgens verdrag moeten personen met een handicap *“de mogelijkheid krijgen in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap.”*

https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSIONE_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf

VN-verdrag Handicap 2/2

- ▶ Verdrag vraagt aan ondertekende staten om redelijke aanpassingen op de werkplek te voorzien
- ▶ Belang van redelijke aanpassingen hangt samen met definitie handicap in VN-verdag:
‘personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving’.
→ nadruk niet alleen op persoon met handicap, maar vooral ook op ‘datgene dat de **situatie van handicap veroorzaakt**’

Definitie 1/2

- ▶ personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (**VAPH**);
- ▶ personen die gewezen leerling zijn van het **buitengewoon onderwijs** en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
- ▶ personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (**VDAB**) erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen;
- ▶ personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een **inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming**, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

Definitie 2/2

- ▶ personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een **arbeidsongeschiktheid van minstens 66%** blijkt;
- ▶ personen die een **invaliditeitsuitkering** ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- ▶ personen met een attest van een door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding aangewezen **dienst of arts, waaronder de preventieadviseur-arbeidsarts**, en die re-integreren met een integratieprotocol waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement
- ▶ personen die zes maanden aaneensluitend ziek geweest zijn en bij terugkomst re-integreren met een integratieprotocol waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte (...) en die een van de attesten uit categorie 1 tot en met 7 kunnen voorleggen.

<https://overheid.vlaanderen.be/personneelsleden-met-een-handicap-chronische-ziekte>

Redelijke aanpassingen

- ▶ Idealiter materieel en immaterieel **universal design** of universeel ontwerp dat zoveel mogelijk individuele aanpassingen overbodig maakt (bv. toegankelijk kantoorgebouw, glijdende werkuren, recht op 2 dagen telewerk per week...)
- ▶ Personen met een handicap of chronische ziekte hebben **recht op redelijke aanpassingen in *elke werkrelatie*** (dus ook als vrijwilliger of stagiair). Redelijke aanpassingen **compenseren de nadelen** die aan een handicap zijn verbonden en maken dat personen met ene handicap zo zelfstandig mogelijk aan het beroepsleven kunnen deelnemen
- ▶ **Weigeren van redelijke aanpassing is vorm van discriminatie.**
→ *Situatie VO: advies arbeidsarts kan extra hefboom zijn. Zeker voor personen met een handicap of chronische ziekte zonder formele erkenning. Dergelijke adviezen niet bindend maar entiteit de fout in bij verslechterde gezondheidssituatie of ongeval*

Redelijke aanpassingen

Aanpassingen zijn redelijk als ze voldoen aan volgende criteria:

- Niet in strijd zijn met **wettelijke of evidente normen**
- Doeltreffend** zijn
- Evenwaardige participatie** mogelijk maken
- Zelfstandige participatie** mogelijk maken
- Veilig** zijn
- De **frequentie** en **duur** evenwichtig worden afgewogen
- De **financiële impact** **redelijk** is op de organisatie en eventuele compensatiemogelijkheden zijn nagegaan
- Ze een aantoonbaar positieve invloed hebben op de **werkqualiteit** van de gebruiker
- Een positieve invloed hebben op de **organisatie en ruimere omgeving**

Gelijkaardige alternatieven tegen elkaar zijn afgewogen op basis van bovenstaande criteria

Historiek

► Situatie en werkwijze bij de VO tot 1 januari 2016:

-Entiteiten VO konden (forfaitaire) **VOP-premie** aanvragen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte met een vermeend rendementsverlies bij DDB

-Dienst Emancipatiezaken/Diversiteitsbeleid kwam tussen voor **arbeidspostaanpassingen** (APA) van personeelsleden met nood aan redelijke aanpassingen op grond van handicap of chronische ziekte op basis van voorschrift van arbeidsarts. Deze aanpassingen werden opgenomen in een integratieprotocol (IP). Personeelsleden konden ook kiezen voor aanvraag APA bij VDAB

-1 **Beleidsmedewerker Handicap** die ook APA-dossiers van individuele personeelsleden opvolgde

Situatie vandaag

► Situatie en werkwijze vanaf 1 januari 2016 tot heden:

-De VO kan **geen VOP-premies meer** aanvragen voor het rendementsverlies van individuele personeelsleden

-De oude **VOP-premies zijn gecentraliseerd** bij dienst Diversiteitsbeleid (DDB) voor de financiering en coördinatie van redelijke aanpassingen van alle personeelsleden van entiteiten die onder het toepassingsgebied van Dienst Diversiteitsbeleid vallen

-Naast de beleidsmedewerker heeft DDB nu een **expert Handicap** en **2 deeltijdse in-house experten Handicap** vanuit Emino

Situatie vandaag

► Situatie en werkwijze vanaf 1 januari 2016 tot heden:

-Advies en attest arbeidsarts niet meer voldoende → **intern of extern attest handicap of chronische ziekte vereist** (*niet voor redelijke aanpassingen bij selectie*)

-**Arsenaal** redelijke aanpassingen **sterk verruimd**. Aanpassingen worden nog steeds opgenomen in IP

-**Sterke stijging** aantal individuele dossiers
→ 411 nieuwe aanvragen behandeld sinds 1 januari 2016
(Voordien enkele tientallen aanvragen per jaar)

Overzicht redelijke aanpassingen

- ▶ **Materiële arbeidspostaanpassingen** (oude APA)
- ▶ **Immateriële arbeidspostaanpassingen** (extra PTOW, vaste werkplek, extra overleg met leidinggevende, prikkelarme werkomgeving...)
- ▶ **Deeltijdse prestaties** wegens handicap of chronische ziekte
- ▶ **Gedeeltelijke tussenkomst voor aangepast vervoer:**
 - vervoer met de (eigen) wagen
 - tussenkomst voor upgrade naar 1^e klas abonnement
- ▶ **Toeleiding naar gratis jobcoaching** [GOB](#)
- ▶ **Gespecialiseerde jobcoaching** (zowel individueel als systemisch. Zowel psychosociaal, jobinhoudelijk als technisch)
- ▶ **Jobcrafting**
- ▶ **Extra tolkuren** Vlaamse gebarentaal
- ▶ **Vorming en training**
- ▶ **Redelijke aanpassingen bij selectie**

Integratieprotocol

► *Geformaliseerd document* dat redelijke aanpassingen vastlegt en onderstaande elementen bevat:

- de **effecten van de handicap** op het functioneren van het personeelslid
- de **werkafspraken** en toegekende **redelijke aanpassingen** die maken dat het personeelslid in de beste omstandigheden kan (blijven) werken
- de **aanwijsbare kosten** die worden betaald van centraal budget

Integratieprotocol

- ▶ Het integratieprotocol (IP) wordt **ondertekend door de leidend ambtenaar** van de entiteit van het personeelslid
→ de inhoud is gekend en gedragen op het hoogste niveau
- ▶ Een IP kan **herzien of uitgebreid worden** met een addendum
- ▶ Het IP is (nu) een **burgerrechtelijke overeenkomst**

Werkwijze

1. **Kennismakingsgesprek** en situatieschets door expert Handicap dienst Diversiteitsbeleid
2. **Vertrouwelijke terugkoppeling en advies** op intern overleg omtrent tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM-overleg)
3. Expert Handicap nodigt personeelslid, de directe leidinggevende en de HR-verantwoordelijke van de entiteit uit voor een gesprek over de inhoud van het integratieprotocol (**IP-gesprek**). Expert Handicap maakt verslag op
4. Expert Handicap **stelt op basis van verslag IP op** dat wordt ondertekend door de leidend ambtenaar van de entiteit van het personeelslid

Vragen?

Merel Terlien

Beleidsmedewerker Handicap en Chronische Ziekte

Dienst Diversiteitsbeleid

merel.terlien@vlaanderen.be