

# Duurzame tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap – ‘Welk beleid voeren de bedrijven?’

Katrien Bruyninx  
Prevent





1. Onderzoeksopzet
2. Resultaten
3. Conclusie
4. Aanbevelingen



# Onderzoeksopzet

# 1



# Aanpak

- Centrale vraag: “Praktijk duurzame tewerkstelling personen met arbeidshandicap (integratie, retentie en re-integratie) met oog op tips en beleidsaanbevelingen”
- Partnerschap:
  - Prevent, ACT-Desiron, UCBO-Ugent
- Bevraging van bedrijven waar min. 3 werknemers met VOP aan de slag zijn (VDAB)



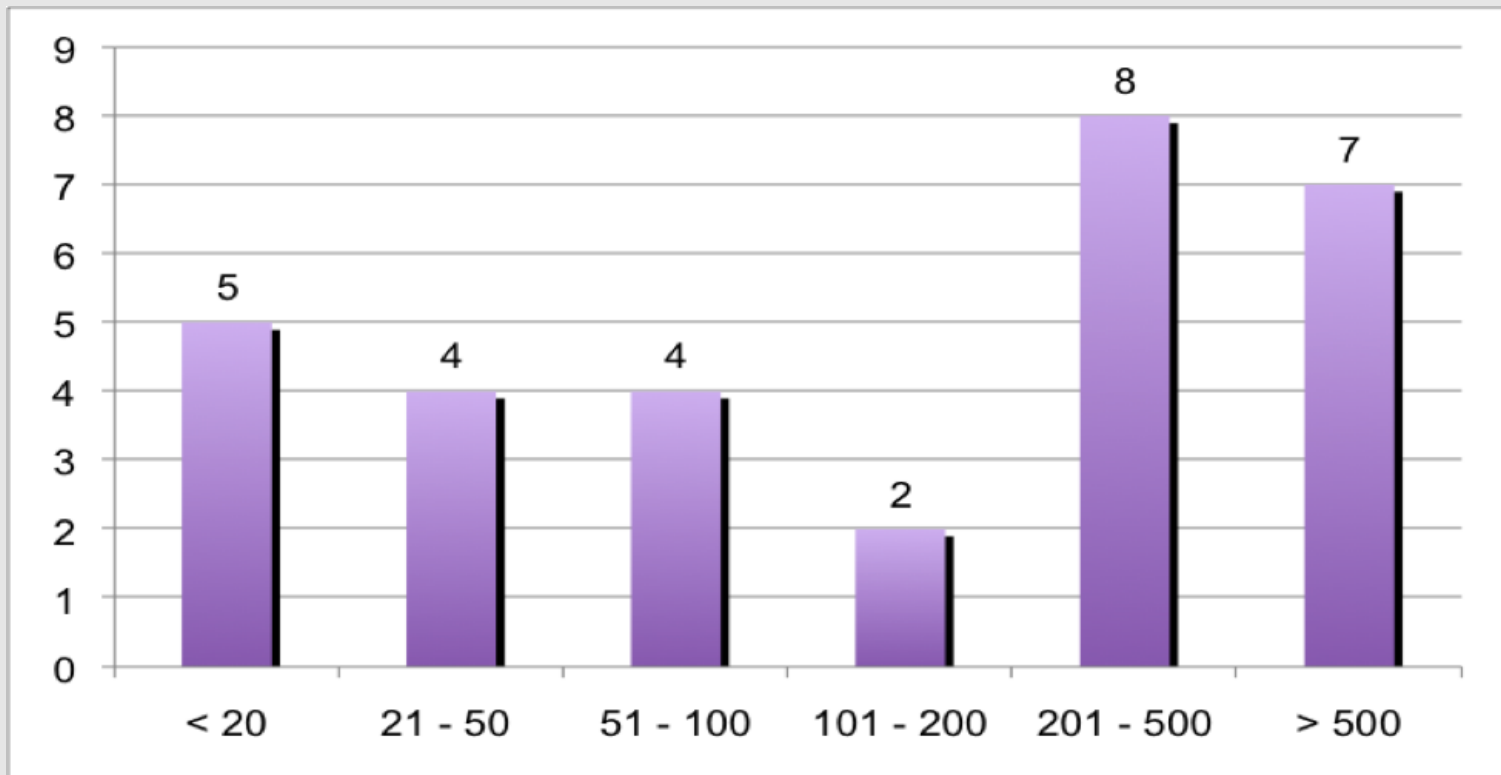
# Semi-gestructureerd interview dmv vragenlijst

- **Beleid en procedures?**
- **Acties op niveau van aanwerving, selectie en  
onthaal?**
- **Acties op niveau van jobmatching:**
  - **Werkorganisatie?**
  - **Werkpostaanpassingen?**
- **Ondersteunende maatregelen?**
- **Nood aan ondersteuning?**



# Onderzoeksgroep (1)

- 30 organisatie met in totaal 176 werknemers met ...
- Bijna de helft uit ziekenhuis- en verzorgingssector





## Onderzoeksgroep (2)

Werknemers tewerkgesteld met VOP	%
Administratie	20,5
Onderhoud	15,9
Verzorging	13,6
Logistiek & transport	10,2
Leidinggevende	7,9
Operator	7,4
Keuken	6,8
Andere	17,6



# Resultaten

# 2





# Resultaten (1)

## Acties rond werving & selectie

- Brede verspreiding van vacatures
- Opnemen van non-discriminatieclausule
- Samenwerking Jobkanaal
- *Doorgedreven samenwerking met GOB's: automatisch doorgeven van de vacatures, GOB doet een 'on-the-job-training', ... (22/30)*
- Positieve discriminatie tegenover personen met arbeidshandicap op voorwaarde dat de betrokkene de noodzakelijke competenties heeft om de job uit te voeren
- Tijdens sollicitaties rekening houden met eventuele beperkingen tijdens de tests



## Resultaten (2)

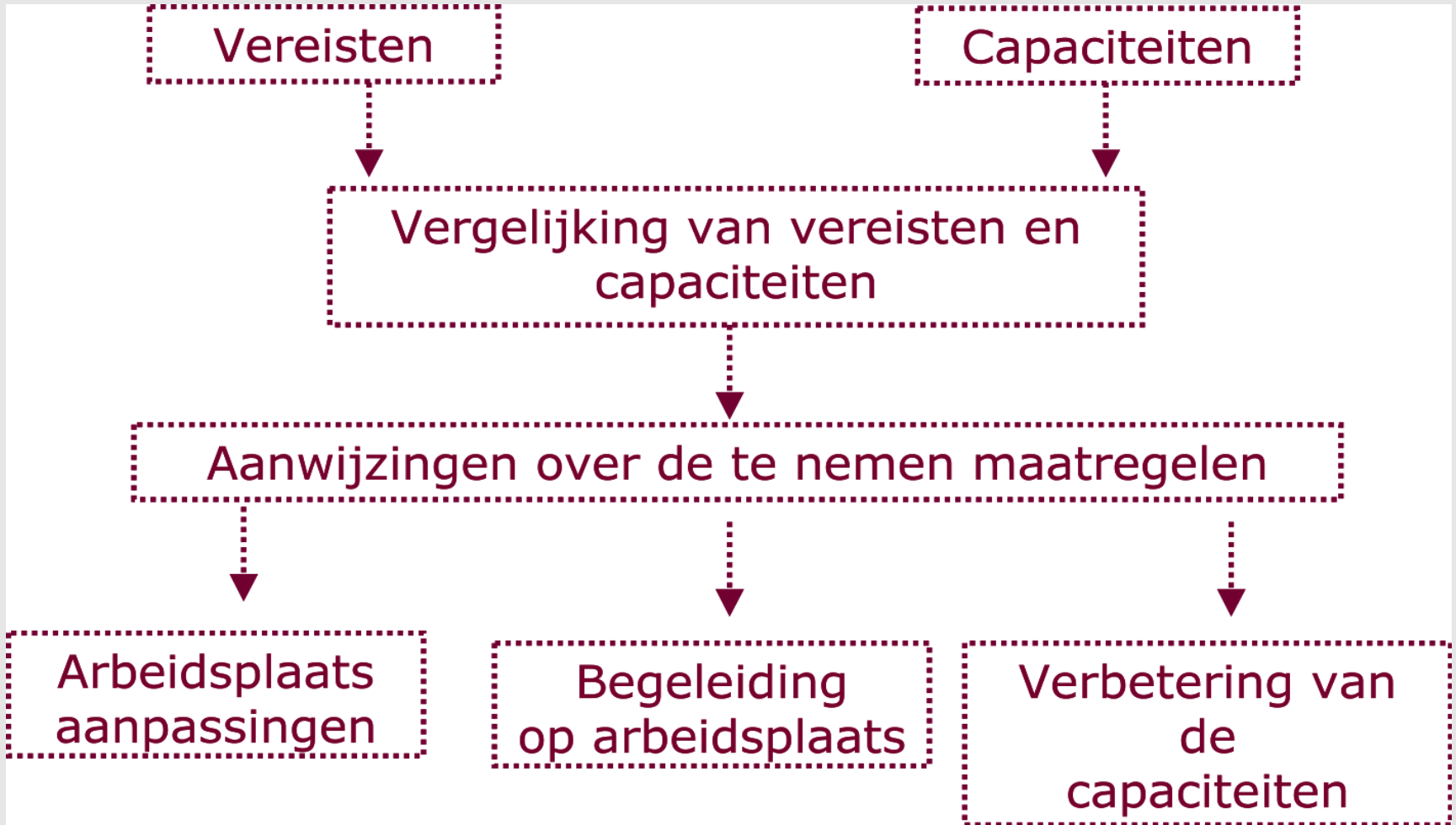
### Acties rond onthaal

- Betrokken actoren: zaakvoerder, de HR-verantwoordelijke en de direct leidinggevende
- *Standaard onthaalprocedure*
- Aanpassen van de onthaalmap: eenvoudiger, meer to the point, afbeeldingen, ...
- Informeren van collega's over komst van nieuwe medewerker
- Extra opvolgen van betrokken werknemers
- Brochure over ziektebeeld



# Resultaten (3)

## Acties rond jobmatching





# A. Aanpassingen werkorganisatie

- Aanpassing werktijden (minder uren per dag/week, meer pauzes, ...)
  - Beperkte mogelijkheden
  - Beperking in tijd
  - Afhankelijk van doelgroep
- Aanpassing taken (minder taken, taakrotatie, andere taken, ...)
  - Steeds minder 'lichte' taken
  - Vereenvoudiging van takenpakket maar voldoende afwisseling?
  - Collega's



## B. Aanpassingen arbeidspost

- Herinrichten werkruimte
- Rolstoelvriendelijke omgeving
- Aanpassing machines
- Aankopen extra/ aangepast materiaal



## C. Begeleiding op arbeidsplaats

- Extra overlegmomenten
- Hulp van externen (GOB, tolk)
- Assistentie op werkvloer
  - 1/2 FTE praktische ondersteuning
  - 1/2 FTE jobcoach
- Extra/ aangepaste bijscholing
- Vervoer



# Resultaten (4)

## Overleg & procedures

- Vast agendapunt op wekelijkse planningvergaderingen
- Persoon met “voelhorens”
- Sociaal-medisch team
- Vaste overlegmomenten met GOB
  
- Informeel & ad hoc...



## Resultaten (5)

### VOP – Uiteenlopende visies

- “Wanneer MW aangeworven zijn voor bepaalde competenties, en er bijna geen rendementsverlies is, speelt de subsidie geen rol. Voor andere MW is tewerkstelling zonder dan weer onmogelijk...”
- “De subsidie speelt in sommige organisaties een rol om bepaalde tewerkstelling te verdedigen bij MT.”
- “Mag niet de enige drijfveer... moet gedragen worden door een visie, een mentaliteit, aldus verschillende organisaties...”





# Conclusie

# 3



# Conclusie

- Bedrijven leveren heel wat inspanningen...
- Maar onvoldoende expertise en kennis...
  - Grote diversiteit
  - Palet ondersteunende diensten
  - Ondersteunende maatregelen
- Inspanningen ad hoc, geen onderdeel van systematisch beleid...



# Aanbevelingen

4



# Aanbevelingen

- Steeds toegankelijke ondersteuning en algemeen aanspreekpunt voor werkgevers
  - Ondersteunende diensten en wettelijk kader
  - Ondersteuning erg intensief bij aanwerving en onthaal maar problemen tijdens loopbaan?
- Sluiten netwerk ondersteunende diensten



## Tips voor bedrijven:

# Beleid rond duurzame tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap steunt op 8 uitgangspunten

- Uitgaan van arbeidsgeschiktheid
- Pro-actieve aanpak
- Resultaatgerichte aanpak (win-win)
- Organisatiebrede verantwoordelijkheid
- Belangrijke rol leidinggevende
- Heldere communicatie en verantwoordelijkheden
- Ruimte voor maatwerk
- Continue verbetering

# Tot slot

Meer mensen langer aan het werk



Exclusie omwille van arbeidsbeperkingen

Inspanningen nodig op alle niveaus

- Werkgever
- Wetgevend kader
- Gezondheidssector
- Werknemer

# Dank voor uw aandacht!



## Vragen?

Katrien Bruyninx

Prevent

Gachardstraat 88/4

1050 Brussel

02/6434473

[katrien.bruyninx@prevent.be](mailto:katrien.bruyninx@prevent.be)