Ontdek hoe je dit aanpakt: praktische tools, informatie en inspiratie.

IK BEN BEKWAAM

DAAROM HOOR IK ERBIJ!

Al gedacht aan iemand met een arbeidsbeperking als nieuwe collega?

welcome 2 work

ESF INVESTEERT IN JOUW TOEKOMST

Europese Unie

Vlaanderen is werk

ALS WERKGEVER BEN IK BEKWAAM

DAAROM HOOR JIJ ERBIJ!

VOORWOORD p. 4

1. OP ZOEK NAAR GESCHIKTE KANDIDATEN p. 9

2. AANWERVEN p. 14

2.1 Hoe beoordeel je competenties? p. 17

2.2 Nog niet helemaal overtuigd? Laat eerst proeven van een job p. 20

3. ONDERSTEUNING p. 22

3.1 Financiële ondersteuning p. 23

3.2 Administratieve ondersteuning p. 26

3.3 Inhoudelijke ondersteuning p. 28

4. JOB OP MAAT p. 30

4.1 Fysieke aanpassingen p. 32

4.2 Progressieve tewerkstelling p. 34

4.3 Rol van de ziekenfondsen bij progressieve tewerkstelling p. 35

4.4 Inclusief jobdesign, jobcrafting en jobcarving p. 36

5. INTEGRATIE p. 40

5.1 Hoe pakt de organisatie het aan? p. 40

5.2 Begeleiding in en buiten de organisatie p. 41

5.3 Begeleiding voor de toekomstige collega's p. 45

6. EVALUATIE p. 48

SNEL WEGWIJS: NUTTIGE LINKS p. 52

OVER WELCOM2WORK p. 54

VOORWOORD

Beste werkgever en HR-manager,

Je wil duurzaam ondernemen? Dan is het een goed begin om te kiezen voor natuurlijke producten, elektrisch rijden, zonnepanelen, enzovoort. Maar duurzaam ondernemen gaat uiteraard niet enkel om de planeet.

Het gaat evenzeer om mensen en kansen voor iedereen: o.a. door meer diversiteit, gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen, gelijke kansen voor migranten en ook voor mensen met een arbeidsbeperking.

Hoog tijd dus om na te denken of je bij een aanwerving mensen met een arbeidsbeperking voldoende bereikt en evenveel kansen biedt op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek.

Mits een doordachte aanpak betekenen mensen met een arbeidsbeperking evengoed een meerwaarde binnen de onderneming als andere medewerkers. Nog meer voordelen? Je vergroot je pool aan kandidaten bij aanwerving. Zeker voor knelpuntberoepen is dat een niet te onderschatten meerwaarde. De aanwerving van een persoon met een arbeidsbeperking verplicht je soms om na te denken over de invulling van de functie, de aanpak van de organisatie etc. Iets waar alle medewerkers beter van kunnen worden. Ook de solidariteit en samenwerking tussen collega's krijgt vaak een boost. Als extraatje leidt zo'n beslissing tot meer begrip voor inclusie en een positief imago, zowel binnen als buiten je organisatie.

Met deze gids willen we jou als werkgever of HR-verantwoordelijke aanmoedigen om mensen met een arbeidshandicap aan te werven.

We richten ons op de tewerkstelling van mensen met een door het VAPH[2] erkende handicap en de zeer grote groep van langdurig zieken (meer dan een jaar ziek).

Aan de hand van getuigenissen en praktische tips van andere ondernemers, willen we jou vertrouwd maken met de mogelijkheden, de ondersteunende instanties, begeleiding, enzovoort. **Want ook mensen met een arbeidsbeperking zijn bekwaam.**

Arbeidsbeperking? Arbeidshandicap?

Beide woorden worden nogal eens door mekaar gebruikt. De groep mensen met een arbeidsbeperking[1] bestaat uit twee deelgroepen:

1. ***Personen met een arbeidshandicap:*** *mensen met een psychische, lichamelijke of zintuiglijke aandoening die het moeilijker maakt om werk te vinden. Bv. verlamming, autisme, hersenaandoening.*

2. ***Personen met een psychosociale problematiek*** *die het moeilijk maakt om een job te vinden of te behouden. Bv. langdurig werkloos, verslaving, zware financiële problemen.*

Het is steeds de VDAB die beslist of een beperking als een arbeidsbeperking wordt erkend.

[1] Definitie arbeidsbeperking VDAB

[2] VAPH = Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Dit biedt budgetten en tegemoetkomingen aan personen met een handicap om hun zorg en ondersteuning op maat te financieren vaph.be

Wist je dat bijna een op vier langdurig zieken afwezig is omwille van een burn-out of depressie[3]?

Op vier jaar tijd steeg het aantal langdurige zieken door een burn-out of depressie met bijna 39%. Einde 2020 waren hierdoor ruim 106.000 loontrekkenden (werknemers en werklozen) langer dan een jaar arbeidsongeschikt.

De volledige groep arbeidsongeschikten met een psychische stoornis telt 163.000 mensen of 25% meer dan in 2016.

Het totale aantal invaliden (alle ziektes samengeteld) steeg eveneens met ruim 20% tot 442.000 loontrekkenden.

[3] Riziv, evolutie tussen 2016 en 2020. riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/langdurige-arbeidsongeschiktheid-burnout-depressie.aspx

[4] Maatwerkdecreet: socialeeconomie.be/collectief-maatwerk

Wat kan je als werkgever doen?

Er bestaat in België geen plicht om personen met een arbeidsbeperking aan te werven. De overheid rekent op de betrokkenheid en de goodwill van de werkgevers.

Pas op 30 maart 2021 verscheen in de Belgische grondwet dat 'iedere persoon met een handicap recht heeft op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen'.

In de sociale economie (zie ook Maatwerkdecreet)[4] worden al heel wat mensen met een beperking en/of een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt tewerkgesteld. De problematiek in deze groep is erg divers: laaggeschoold of ongeschoold, een mentale weerbaarheid die niet sterk genoeg is om het tempo in het reguliere arbeidscircuit te volgen, ontbrekende competenties en vaardigheden om er aan de slag te gaan, fysieke beperkingen, moeilijke leefomstandigheden (huisvesting, schulden, schuldsanering), geringe mobiliteit, verslaving (alcohol, drugs, ...).

Het kan er allemaal voor zorgen dat mensen geen werk vinden of hun job kwijt geraken en nergens nog terecht kunnen. De sociale economie kan dan een uitkomst bieden.

VDAB screent deze mensen via ICF[5] en opent voor hen de deur naar zinvol werk in een van de vele maatwerkbedrijven. Met de bedoeling dat ze later kunnen doorstromen naar het reguliere circuit, eens hun competenties verbeterd zijn en hun leven opnieuw stabiel is.

En wat in de reguliere bedrijven? Daar is het aandeel werknemers met een arbeidsbeperking nog erg klein. Doen werkgevers dan te weinig moeite om deze mensen te bereiken? Veelal niet, maar ze raken soms moeilijk wegwijs in het kluwen van instellingen, steunmaatregelen en begeleiding die beschikbaar zijn.

Net omdat er heel wat goodwill bestaat bij werkgevers, maar vaak te weinig kennis, is er deze inspiratiegids. Aan de hand van getuigenissen en praktische tips van andere ondernemers, willen we jou vertrouwd maken met de mogelijkheden, de ondersteunende instanties, begeleiding, enzovoort. Want ook mensen met een arbeidsbeperking zijn bekwaam.

Met dit stappenplan gidsen we je vlot doorheen het aanwervingsproces en de eerste integratie.

Wij wensen je alvast veel succes!

Werkgevers staan open voor re-integratie

Langdurig arbeidsongeschikte werknemers aanmoedigen om het werk te hervatten, dat is het doel van het re-integratietraject[6]. Dit traject werd uitgeschreven in de wet op het Gezondheidstoezicht[7].

Een wijziging in die wet op 26 oktober 2016 maakt het voortaan ook voor werkgevers mogelijk om een re-integratietraject op te starten. Tot dan kon dit enkel door de werknemer zelf, de adviserende arts en de behandelende arts. Het bleek een goede uitbreiding: sindsdien ligt het initiatief in 40% van de gevallen bij de werkgever. Binnen een re-integratietraject wordt voor medewerkers die hun overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kunnen uitvoeren, gezocht naar een aangepaste functie.[8]

[5] ICF = Internationale Classificatie van het Menselijke Functioneren
who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health

[6] Meer info over het re-integratietraject: werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van#toc_heading_2
en in dit artikel in De Tijd (5 mei 2021): tijd.be/netto/werk/werknemer/opnieuw-aan-de-slag-na-ziekte-als-werknemer/10296995

[7] Meer weten over de wet op het Gezondheidstoezicht: werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers

[8] De wet Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 bepaalt de gevolgen voor die arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke werkhervatting en definitieve arbeidsongeschiktheid.

ACTIEPLAN

- **STAP 1:** OP ZOEK NAAR GESCHIKTE KANDIDATEN
- **STAP 2:** AANWERVEN
- **STAP 3:** ONDERSTEUNING
- **STAP 4:** JOB OP MAAT
- **STAP 5:** INTEGRATIE
- **STAP 6:** EVALUATIE

STAP 1: OP ZOEK NAAR GESCHIKTE KANDIDATEN

Als organisatie wil je (verder) groeien naar een meer inclusief beleid. Hoe begin je eraan? Een eerste stap is je vacatures bekend te maken bij een zo breed mogelijk publiek. Het komt erop aan om je jobaanbod via de juiste kanalen te verspreiden waardoor je mensen uit kansengroepen bereikt. Formuleer daarnaast je vacature helder en aantrekkelijk zodat ook deze mensen zich aangesproken voelen.

Uiteraard zijn er de geijkte jobsites waarop je je vacature kan posten. Maar heb je ook al gedacht aan maatwerkbedrijven waar mensen via een eerste werkervaring klaargestoomd worden voor de reguliere arbeidsmarkt? Of aan gespecialiseerde dienstverleners in jouw regio die jou in contact kunnen brengen met geschikte kandidaten?

Marie van Sant,
business partner bij WaW

"We stellen onze vacatures zo inclusief mogelijk op. Daarom proberen we voortdurend te denken vanuit de persoon die de vacature leest en erop wil reageren. Een kandidaat wil meestal weten wat het takenpakket en de job concreet inhouden. Ook als arbeidsbemiddelaar trappen we nog wel eens in de val van dure woorden die misschien in het bedrijfsleven bekend zijn, maar die kandidaten moeilijk begrijpen. We moeten erover waken dat we niet vanuit onze tunnelvisie schrijven en een exacte kopie van de huidige werknemer willen aanwerven. Voor een bedrijf is het net interessanter als zijn medewerkers een afspiegeling van de maatschappij vormen."

Karima Lalou,

manager interne organisatie Plus Home Services

"In september 2020 was het exact 10 jaar geleden dat een jonge vrouw in een kantoor van ons dienstenchequebedrijf binnenstapte. Ze reageerde op onze vacature voor thuishulp. Het was een toffe, hardwerkende, positieve jonge vrouw en mama van 2 kindjes. En, oh ja, een detail: zij is doofstom. Inderdaad: voor ons is dat ondertussen een detail geworden, want we zien haar als volwaardige werkkracht. Zelf voelt ze zich volledig thuis op kantoor en bij haar klanten. Wij vinden het heel belangrijk om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, kansen te bieden, ook personen met een functiebeperking. Om deze doelgroep aan te trekken, vinden we het extra belangrijk dit expliciet mee te geven in onze vacatures die we op de VDAB-site publiceren. Dat doen we met de vermelding dat 45+ en mensen met een functiebeperking van harte welkom zijn.
Zo'n zin mist zijn effect niet."

Petra Van Gucht,

mede-oprichter & directeur Cosmogroup

"Tot het najaar van 2019 kenden we het bestaan niet van organisaties die inclusie bevorderen op de werkvloer. Pas toen we kennis maakten met een gespecialiseerde organisatie – in ons geval Compaan[9] - konden we echt de nadruk leggen op inclusie, als katalysator om de diversiteit in ons bedrijf te vergroten. Sindsdien worden onze vacatures opgedeeld in twee groepen. Enerzijds de vacatures die in aanmerking komen voor kansengroepen, mits opleiding, begeleiding en langzaam opbouwen. Deze bieden we eerst aan Compaan aan en, indien nodig, in een later stadium aan de reguliere vacaturewebsites. Anderzijds zijn er vacatures die in overeenstemming met de wetgeving van onze sector moeten voldoen aan bepaalde diploma-eisen. Dan gaat het meestal om jobs waarin je je snel moet kunnen inwerken o.m. door de werkdruk. Dankzij de tools die Compaan ons heeft aangeboden (zoals jobcoaching), zijn we in een stroomversnelling geraakt. Vandaag is ons medewerkersbestand meer dan verdubbeld. Diversiteit en inclusie zijn hier nu de norm."

[9] Compaan is een GOB (zie verder: Meer weten?) en lid van de Werkplekarchitecten

TIPS

- Stel je vacature open voor iedereen, niet enkel voor mensen met een arbeidsbeperking. Vermeld een clausule zoals 'mensen met een functiebeperking zijn welkom om te solliciteren'.
- Omschrijf in je vacature duidelijk wat je van een kandidaat verwacht: niet meer, niet minder. Wees realistisch. Denk vanuit de persoon die de vacature zal lezen.
- Vermeld dat er mogelijkheden zijn voor aanpassingen en flexibiliteit.
- Verspreid je vacature via diverse kanalen: je eigen website, sociale media, VDAB, vacaturesites, opendeurdagen enzovoort.
- Steek ook eens je licht op bij maatwerkbedrijven: misschien hebben zij een geschikte kandidaat voor jou.
- Roep, indien nodig, de hulp in van gespecialiseerde begeleidingsdiensten.

Jos Aben,
directeur Zorgbedrijf Ouderenzorg Genk

"Een nieuwe medewerkster startte vanuit GTB (Gespecialiseerd Team Bemiddeling) een beroepsverkennende stage bij ons, Zorgbedrijf Ouderenzorg Genk. Zij had een fysieke beperking (arm zonder hand). We bekeken de werkplanning en lieten haar starten in de kamerzorg. Nu werkt ze nog steeds bij ons. We zijn naar GTB gestapt vanuit een sociaal engagement. We waren immers op zoek naar mogelijke partnerschappen om meer te kunnen doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast bouwden we contacten op met de sociale diensteneconomie in onze regio en met gespecialiseerde diensten van de stad Genk.

De samenwerking met GTB is heel fijn onder meer omdat het team de werkgever proactief benadert. GTB en externe partners verzorgen de begeleiding naast de werkvloer, wijzelf zorgen voor de begeleiding op de werkvloer. Bij de aanwerving behouden wij een contingent voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben opgelopen. Niet alle trajecten zijn succesvol, maar wij doen het toch vanuit onze ervaring dat hieruit dikwijls heel mooie en succesvolle aanwervingen ontstaan. In onze bedrijfstak gaat het vaak om laaggeschoolden, maar eveneens om vrouwen die omwille van de opvoeding van de kinderen lange tijd uit de arbeidsmarkt geweest zijn. Vaak blijkt dat zij veel meer in hun mars hebben dan hun diploma laat uitschijnen. We bieden deze mensen de kans om verder door te groeien via opleidingen van kamerzorg tot zorgkundige."

Tom Lefevre,
medezaakvoerder Hortipower BV

"Als tomatenkwekerij heeft Hortipower al sinds de opstart in 2008 ervaring met de samenwerking met werkplekarchitecten zoals WEB en Emino voor job- en taalcoaching. Die samenwerking is sindsdien verder gegroeid. Hortipower doet vooral een beroep op arbeiders, seizoensgebonden of in vast dienstverband. Het aanwerven gebeurt veelal via informele en lokale initiatieven zoals opendeurdagen, sponsoring van verenigingen of evenementen. We kijken in de eerste plaats naar interesse en motivatie. Die worden duidelijk in beeld gebracht door middel van de verschillende vormen van werkplekleren. Opleiding en ondersteuning op maat worden zowel intern als via de werkplekarchitecten georganiseerd."

Ilse Schepens,
directeur Ferm Huishoudhulp

"We hebben bij Ferm een heel beleid rond re-integratie uitgewerkt, waarbij we op verschillende niveaus binnen onze organisatie willen inzetten op de talenten van onze medewerkers. In het algemeen werken we bij Ferm rond het principe 'iedereen is welkom'. We willen daarmee laagdrempelig zijn en echt iedereen aanmoedigen om bij ons te solliciteren. We kijken naar de mogelijkheden van een persoon en niet naar de beperkingen en we willen op zoek gaan naar een tewerkstelling op maat. Dit zowel voor kandidaten met een beperking als zonder beperking. Dat 'zorgen' zit echt verweven in ons DNA."

[10] ICF = Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling VDAB.
Vind een zetel in je buurt op vdab.be/contact

[11] gtb.be

[12] Een lijst van alle GOB's in Vlaanderen: www.vdab.be/arbeidshandicap/gob.shtml

[13] dewerkplekarchitecten.be/

[14] dewerkplekarchitecten.be/sterpunt-inclusief-ondernemen

[15] Jobcoaching: jobentaalcoaching.be/

[16] desocialekaart.be

[17] socialeeconomie.be/

[18] Meer info over maatwerkbedrijven: groepmaatwerk.be/

[19] herwin.be/

MEER WETEN

Deze organisaties kunnen je helpen bij de aanwerving van een persoon met een beperking. Zij zijn gespecialiseerd in het toeleiden van deze doelgroep naar een job.

- De plaatselijke **VDAB**[10]-zetels hebben contact met werkzoekenden met een beperking.
- Het **Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB**[11]**)** helpt mensen met een beperking of gezondheidsproblemen om geschikt werk te vinden en te houden. Daarnaast ondersteunen ze ook ondernemers bij de aanwerving en (re)integratie van medewerkers.
- De **GOB's**[12] (Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings-, en bemiddelingsdiensten) zijn niet-winstgedreven organisaties in Vlaanderen en Brussel. Ze bieden begeleiding, opleiding en bemiddeling aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt die in het normaal economisch circuit aan de slag willen. Ze staan tegelijkertijd ook werkgevers bij. De meesten onder hen vormen samen de **Werkplekarchitecten**[13] .
- Het **Sterpunt Inclusief Ondernemen**[14] is een koepelorganisaties die drie ledengroepen vertegenwoordigt: de Werkplekarchitecten, maatschappelijke organisaties en sectorfondsen en inclusieve ondernemingen.
- **Jobcoaches**[15] helpen werkgevers om hun nieuwe medewerker in te werken. Voor medewerkers met een arbeidshandicap kan deze dienstverlening worden aangenomen op eender welk moment van hun loopbaan.
- **Psychosociale revalidatiecentra** over gans Vlaanderen ondersteunen (jong)volwassenen met een psychische kwetsbaarheid, zoals burn-outpatiënten, bij hun sociale en professionele re-integratie naar de (nieuwe) werkvloer. Een overzicht vind je op de website van de Sociale Kaart onder het zoekwoord 'Psychosociaal Revalidatiecentrum'.
- In de **sociale-economiebedrijven**[17] worden mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt opgeleid voor jobs in allerlei sectoren. Deze mensen worden initieel tewerkgesteld in **maatwerkbedrijven**[18] , met als activiteit het uitbaten van kringwinkels, groendiensten, fietsherstellingen, verpakken van producten voor de reguliere sector, repetitieve taken die uitbesteed worden door reguliere (industrie)bedrijven, het uitbaten van fietspunten enz. Door de competenties van deze medewerkers te versterken, worden ze naar eigen vermogen (en met de steun van de Vlaamse overheid) voorbereid op een job in het reguliere arbeidscircuit. Je vindt hen zeker in je buurt.
- **HERW!N**[19] is een collectief van sociale circulaire ondernemers. Het is de belangenbehartiger van zijn leden en de gesprekspartner van overheden en sociale partners. HERW!N vertegenwoordigt een honderd sociale circulaire ondernemers, samen goed voor een tewerkstelling van ruim 10.000 medewerkers.

STAP 2: AANWERVEN

Daar staat die dan, de geschikte kandidaat voor je openstaande functie … maar met een arbeidsbeperking als extra. En dat doet je opnieuw twijfelen: zal deze sollicitant snel en op volle kracht kunnen meedraaien in de organisatie? Hoe organiseer je de opstart? Is een proefperiode mogelijk? Hoe meet ik best de competenties van een persoon met een arbeidsbeperking?

TIPS

- Denk in termen van competenties in plaats van beperkingen van medewerkers. Een gevarieerd team zorgt voor de broodnodige balans.
- Blijf inzetten op alle talenten. Vertel hoe je als organisatie wil investeren in mensen en dat je graag ziet dat iedereen de kans krijgt om zijn talenten in te zetten.
- Ga in dialoog met teamverantwoordelijken of collega's die nog niet overtuigd zijn en vertel wat voor jou de meerwaarde is.
- Zelfs met de aanwerving van één medewerker met een beperking kan je al heel wat vooroordelen binnen je organisatie wegwerken.

Moed en durf

"In het brede kader van diversiteit binnen organisaties is er nog een weg te gaan. Er is een grotere dosis moed en durf nodig om kansengroepen aan te werven en op die manier de complementariteit van teams te stimuleren. Geef iedereen de gelegenheid om talent te tonen en tot volle ontplooiing te komen en denk vanuit potentieel eerder dan vanuit risico en beperking."

Stephan Soens, **Partner Accord Group Belgium, Executive search**

Dirk Dierckx,

manager HIS Services

"De eerste aanwerving van een collega met een beperking ging bij ons, specialisten in industriële reiniging, niet zonder slag of stoot. Ik heb deze aanwerving eerst besproken met de teamverantwoordelijke, maar helaas is 'onbekend onbemind', zeker als het gaat over mensen met een beperking. Een lage productiviteit en een hoge tijdsinvestering bleven steeds terugkomen als vooroordelen. Ik ben blijven praten met het team. Ik spoorde hen aan om ieders talenten en competenties te leren kennen en door samen te werken elkaars complementariteit te ontdekken. Zo ebden de vele vooroordelen geleidelijk aan weg. Nu is het hier voor niemand nog een issue! Onze medewerkers met een beperking willen 'graag' werken en stralen positiviteit uit binnen onze organisatie! Mijn dochter heeft zelf een handicap, vandaar mijn sterk ontwikkeld gevoel voor de zwakkere personen in deze harde maatschappij. Als ondernemer moet ik niet alleen zorgen voor een winstgevend bedrijf, maar vind ik dat ik iets moet terugdoen voor de maatschappij. Het speelt geen rol wat je origine of je handicap is, bij HISS krijg je de kans om jezelf te ontwikkelen."

Anne P.,
zaakvoerder communicatiebureau

"Ik heb een communicatiebureau met een 20-tal medewerkers en wil iedere medewerker gelijk behandelen. Toen ik 17 jaar geleden een vacature plaatste voor een copywriter, reageerde Jef. Hij was erg verlegen, raakte moeilijk uit zijn woorden, maar zijn praktische schrijfproeven bleken uitzonderlijk sterk. In het daaropvolgend gesprek werd duidelijk dat Jef twee jaar in een gesloten psychiatrische afdeling had gezeten, dat hij symptomen vertoonde van autisme en dat hij dagelijks lithium nam tegen de effecten van zijn bipolaire stoornis.

Wij waren compleet verrast en hebben uiteraard getwijfeld, want we hadden geen enkele ervaring met mensen met een beperking. Uiteindelijk hebben we beslist om Jef aan te nemen. En … we kregen meteen de weerbots. We moesten aanpassingen doen in de taakverdeling van het team: zo kon Jef de eerste jaren niet telefoneren of interviews doen, wat een andere werkindeling betekende voor de andere medewerkers. Maar het feit dat Jef taalfouten steeds ontdekte en teksten van zijn collega's meer toegankelijk en helder maakte, kon dit ruimschoots compenseren. Al onze medewerkers wisten vanaf de eerste dag wat Jef zijn beperking was, maar ook dat hij een gouden pen had. Uiteraard was er wel eens gezeur over de 'voorkeursbehandeling', maar in inlevingsgesprekken konden we dat steeds rechttrekken, vooral met het argument: 'Stel dat Jef jouw broer was?"

2.1 HOE BEOORDEEL JE COMPETENTIES

Jurgen Michiels,
Rekrutering en Coaching Zewopa

"Ons bedrijf is werkzaam in de zorgsector (we bieden zorg aan mensen met een fysieke beperking) en zijn in die zin een sociale onderneming. Maar ook wij zijn cijfergedreven en zien onszelf in de eerste plaats kortweg als ondernemer. Hoe efficiënter wij werken, hoe meer zorg wij kunnen aanbieden en hoe maatschappelijk relevanter wij zijn. Inclusief ondernemen is voor ons in de eerste plaats een mindset eerder dan een formele procedure. We bekijken elk jobaanbod dat wij ontvangen met uiterste zorg, maar moeten ook toegeven dat wij door de aard van ons werk sterk gebonden zijn aan diplomavereisten, zoals voor verpleegkundige, zorgkundige of opvoeder. Voor de algemene diensten starten we steeds vanuit een zeer duidelijke functieomschrijving met specifieke competenties. Tijdens de gesprekken met sollicitanten werken we gedragsgericht en met gestandaardiseerde vragen en bekijken we wat wel kan. Op die manier vermijden we dat mensen worden uitgesloten omwille van aspecten die niet relevant zijn. Vaak is zelfs enkel het enthousiasme en de 'goesting' om te werken voldoende om iemand een kans te geven. De procedure geeft ons een kader om diversiteit en inclusie mogelijk te maken. Het is onze overtuiging dat diversiteit en inclusie de organisatie sterker maken. Bovendien geloven we dat deze manier van werken noodzakelijk is in een steeds krapper wordende arbeidsmarkt."

TIPS

- Heel wat betrokken partijen en jobcoachers zoals Rentree, Voka-Welt, Unizo, enz... ontwikkelden hun eigen tool of checklists om te peilen naar talenten en competenties bij mensen met een beperking. Een speciale oplijsting bestaat er niet. Dit is permanent navragen bij de betrokken organisaties.

- Maatwerkbedrijf Ecoso bijvoorbeeld gebruikt soms de TMA (Talent Motivatie Analyse via Acerta) om beter in te schatten welke werkplek het best bij de persoon in kwestie past en of zijn drijfveren en talenten tot zijn recht komen in de functie. Dit kan uitmonden in jobcarving als dit 'gunstig' is voor de medewerker.

[20] Talentoscoop: http://www.talentoscoop.be/#/792

Handige (én gratis) tool: Talentoscoop[20]

Heel interessant is de tool Talentoscoop die ontwikkeld werd door GTB en de Werkplekarchirtecten en waarmee heel goede resultaten worden behaald.

Talentoscoop bundelt de krachten van verschillende gespecialiseerde organisaties die actief zijn in het begeleiden van kwetsbare groepen naar en op de arbeidsmarkt. Via talentoscoop kunnen jobcoaches bedrijven helpen met

- *ondersteuning in hun HR-beleid*
- *de re-integratie van medewerkers*
- *de functionering van medewerkers*
- *de nodige aandacht te besteden aan diversiteit en inclusief ondernemen.*

De medewerkers van Talentoscoop fungeren als een uniek aanspreekpunt, ze luisteren naar de uitdagingen van bedrijven, stellen samen een actieplan op en verzamelen een werkteam van experten.

Heel belangrijk: deze procesbegeleiding is kosteloos!

info@talentoscoop.be

2.2 NOG NIET HELEMAAL OVERTUIGD? LAAT EENS PROEVEN VAN EEN JOB

André Claessens,
Traiteur Claessens André

"Drie jaar geleden kwam een zwaar autistische jongen voor een oriënterende stage in onze traiteurszaak. Hij had geen sociaal netwerk, geen job, geen zelfvertrouwen, had veel mislukkingen ervaren, werd vroeger gepest … Tijdens de oriënterende stage leerden we hem kennen en ontdekten we dat hij echt veel in zijn mars had: hij had de juiste mentaliteit en goesting om te werken. Voor beide partijen was er een match, dus boden we hem een tijdelijk arbeidscontract. Ook dat verliep heel vlot. Daarom besloten we hem vast in dienst te nemen. Met trots mogen we stellen dat hij onwaarschijnlijk veel stappen heeft gezet! Hij is van stagiair naar leidinggevende gegroeid. Nu maakt hij de planning voor meer dan 40 medewerkers en de levering met 13 voertuigen.

We hebben resoluut voor deze aanwerving gekozen omdat we binnen onze organisatie ervan overtuigd zijn dat iedereen kansen moet krijgen en dat gewoonweg in iemand geloven het beste in iemand naar boven kan brengen. Niet iedereen heeft evenveel of dezelfde competenties, maar dat is ook niet nodig. Ook hooggekwalificeerde profielen zijn niet overal even goed in. In een organisatie is het belangrijk dat medewerkers complementair zijn aan elkaar. Je moet durven met een open blik kijken naar functies en bijbehorende taken en ze van elkaar scheiden. Zo heeft onze medewerker met autisme het moeilijk met variabele werkomstandigheden. We hebben de puzzel gelegd en de job zo gebouwd dat er weinig tot geen variabele werkomstandigheden zijn en dat lukt perfect!"

Lara Vandecappelle,
coördinator Dienstbaarheid Durabrik

"Onze onthaalmedewerkster Betül is opgestart via Letsco! waar jongeren met een beperking worden opgeleid tot administratief co-medewerker. Durabrik was voor hen de leerplek waar ze collectieve opleidingen volgden. Betül, die een mentale beperking heeft, kreeg een stageplaats aan ons onthaal. Ondertussen werkt ze al een paar jaar voor ons. Dit geeft mooie leerkansen voor de jongere in kwestie én voor onze medewerkers zelf. Zij leren met geduld en aandacht omgaan met mensen die anders zijn.

In het begin vraagt het zeker inspanning, maar achteraf krijg je daar een ongelooflijke voldoening van! We zien Betül groeien en de collega's rond haar!"

[21] Op de website van VLAIO kan je alle info over de steun voor werknemers met een handicap terugvinden: vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidiedatabank/steun-voor-werknemers-en-zelfstandigen-met-een

[22] Individuele Beroepsopleiding: werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo

[23] Beroepsinlevingsstage: werkgevers.vdab.be/werkgevers/beroepsinlevingsstage

[24] Praktijkgerichte opleidingsstage: werkgevers.vdab.be/werkaanbieden/stagiair.shtml

MEER WETEN

Er bestaan verschillende (financieel) interessante vormen van **werkplekleren** die kunnen voorafgaan aan een definitieve tewerkstelling. Hierdoor kan je eerst aftoetsen of de medewerker in je organisatie past[21].

- Het tijdelijk statuut **Individuele Beroepsopleiding (IBO[22])** (6 maanden) of **IBO-Plus** (12 maanden). Hier komt VDAB financieel tussen indien je een werkzoekende aanwerft die eerst een opleiding krijgt op de werkvloer. Je betaalt hiervoor als werkgever geen loon of RSZ, enkel een vast maandelijks bedrag.

- De **Beroepsinlevingsstage** (of BIS-stage[23]): geeft nieuwe medewerkers de ruimte om extra vaardigheden en competenties te verwerven op de werkvloer. De kandidaat volgt gedurende maximaal 6 maanden een stage in je bedrijf. Je betaalt geen loon, enkel een stagevergoeding.

- Een **praktijkgerichte opleidingsstage[24]** voor werkzoekenden die via VDAB een opleiding volgen in volgende sectoren: hout en bouw, diensten, verkoop, ICT en bedrijfsondersteuning, industrie, onderwijs en zorg, logistiek en transport. Je betaalt niets.

STAP 3: ONDERSTEUNING

De kogel is door de kerk. Je gaat in zee met een nieuwe medewerker die een beperking heeft. Hoe voorzie je in eventuele extra begeleiding die de nieuwe medewerker nodig heeft? En hoe informeer en ondersteun je de collega's? Er zijn talloze vormen van ondersteuning en begeleiding beschikbaar.

3.1 FINANCIËLE ONDERSTEUNING

Eline Blanchaert,
HR & Sales Director Klingele Chocolade

"Een tweetal jaar geleden leerden we een schoolmeisje kennen toen ze bij ons stage liep vanuit 't Vurstjen, een middelbare school voor buitengewoon onderwijs. Toen ze afstudeerde, kregen wij haar sollicitatie: een mooi open mailtje waarin ze schreef hoe goed ze zich voelde bij Klingele Chocolade, dat ze wist dat ze anders is dan de anderen, maar toch heel graag bij ons wou werken. We hebben daarop samen rond de tafel gezeten, ook haar mama werd erbij betrokken. De begeleidster van de ondersteunende organisatie Divergent speelde een cruciale rol bij het tewerkstellingstraject. Ons bedrijf is gelegen in Evergem, waar zij woont. Ze geraakt dan ook vlot hier met de bus en de fiets.

Momenteel werkt zij met een IBO-plus contract. We weten dat zij, omwille van haar beperkingen, nooit zal worden zoals onze vaste krachten. Maar we weten ook dat zij hier erg graag is. Wij willen haar graag een vast contract aanbieden wanneer de IBO-plus-periode is afgelopen. Hiervoor kunnen we gebruik maken van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)."

André Claessens,
Traiteur Claessens André

"De financiële steun die je krijgt is afhankelijk van de soort beperking die de medewerker heeft, of er aanpassingen moeten gebeuren aan de werkplek, of de beperking tijdelijk is of van lange duur, enz. Zo kregen wij voor een medewerker met een permanente beperking 55% korting op de personeelskosten en voor een medewerker die lange tijd werkloos was gedurende 5 jaar een premie. De ondersteuning kan je aanvragen via de sociale partners die de werknemer aan je hebben gekoppeld, via VDAB of rechtstreeks bij de Vlaamse overheid."

Petra Van Gucht,

Co-Founder & Director Cosmogroup

"Wij vonden het van bij de aanvang normaal om kansengroepen mee te nemen in onze personeelsstructuur. Het hoort volgens ons gewoon bij het leven. Het is echter pas sinds we via de VDAB in contact kwamen met Compaan, een GOB in onze streek, dat de zaken in een stroomversnelling zijn gekomen. Wij werden attent gemaakt op het bestaan van de financiële ondersteuningsmechanismen en op de vele mogelijkheden die coaching en begeleiding bieden. Het aanwerven van medewerkers uit kansengroepen is daardoor veel toegankelijker geworden, wat een win-win situatie creëert: als ondernemer blijft het betaalbaar en als medewerker krijg je de kans om op eigen tempo te leren of je in te werken. Dit laatste is belangrijk niet alleen voor mensen die wel de nodige competenties hebben, maar niet de opleiding hebben genoten, maar ook voor oudere mensen die terugkeren naar de werkvloer of voor mensen die terugkeren na een burn-out."

Tom Lefevre,

algemeen manager Hortipower BV

"Voor ons is de financiële ondersteuning een hulpmiddel, maar zeker niet de drijfveer. Aangezien niet elke starter langdurig in dienst blijft en dit een efficiëntieverlies betekent, is een financiële ondersteuning wel op zijn plaats. Uiteindelijk willen we medewerkers die de job graag, goed en langdurig doen. En dan is financiële ondersteuning niet meer nodig."

[25] VOP-premie: vdab.be/arbeidshandicap/wzvop.shtml
vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie

[26] Doelgroepvermindering voor 58-plussers: vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-oudere-niet-werkende-werkzoekenden-58

[27] Meer info over de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren kan je op deze website vinden: vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-laaggeschoolde-jongeren

[28] Premie voor langdurig werkzoekenden: werkgevers.vdab.be/werkgevers/premie-langdurig-werkzoekend

[29] Gratis tolk voor doven of slechthorenden: vdab.be/arbeidshandicap/doventolken.shtml

[30] Terugbetaling van arbeidsgereedschap of -kleding: vdab.be/arbeidshandicap/arbeidsgereedschap.shtml

MEER WETEN

- De **Vlaamse ondersteuningspremie (VOP**[25]) is een financiële ondersteuning die werkgevers kunnen ontvangen wanneer ze werknemers met een arbeidsbeperking en met een tijdelijke arbeidshandicap of gezondheidsprobleem in dienst hebben. Als werkgever kan je gedurende 5 jaar een beroep doen op de ondersteuningspremie die 20% tot 40% van het referteloon bedraagt.

- Daarnaast kent de overheid voor bepaalde **doelgroepen** een **RSZ-vermindering** of **RSZ-vrijstelling** toe. Dit geldt op dit ogenblik voor de aanwerving van niet-werkende werkzoekende 58-plussers[26] en voor laaggeschoolde jongeren[27]. Voor het aanwerven van een langdurig werkzoekende[28] biedt de overheid bovendien een eenmalige aanwervingspremie van ruim €4000. Deze premie mag gecumuleerd worden met de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) of de doelgroepvermindering.

- Als de medewerker doof of slechthorend is, kan hij een beroep doen op een gratis tolk Vlaamse gebarentaal, schrijftolk of orale tolk[29].

- Indien je bij aanvang van de tewerkstelling speciaal arbeidsgereedschap of -kleding[30] moest voorzien voor de medewerker met de beperking, kunnen deze kosten terugbetaald worden. Het gaat hier bijvoorbeeld over de terugbetaling van een brailleleesregel, een extra groot computerscherm, orthopedische veiligheidsschoenen of signalisatie.

TIPS

- Doe je een beroep op een externe dienst voor de aanwerving van een persoon met een arbeidsbeperking, dan kan die dienst je ontlasten met het administratief werk dat erbij komt kijken.
- Verloopt de aanwerving rechtstreeks via je eigen kanalen, dan zal de administratieve rompslomp waarschijnlijk ook bij jou terecht komen.
- Informeer bij je sociaal secretariaat hoe zij jou kunnen bijstaan.

3.2 ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

Dirk Dierckx,
manager HIS Services

"In het begin was het voor het administratief werk wat zoeken, maar door een regelmatig contact met VDAB werd dat minder zwaar. De mensen van VDAB vertellen me bijvoorbeeld welke mogelijkheden er zijn zoals een IBO-contract of stages, op welke ondersteuning ik een beroep kan doen enzovoort. Een pluim alvast voor deze mensen!"

André Claessens,
Traiteur Claessens André

"Komt de nieuwe medewerker via bijvoorbeeld VDAB of Emino bij jou terecht, dan nemen deze diensten veel van de administratieve taken op zich. Daarin zijn ze immers specialist. Doe je de aanwerving zelf, zonder hulp van deze externe organisaties, dan moet je ook de administratie op eigen houtje doen en dat vraagt, zeker een eerste keer, heel wat extra inspanning. Van zodra de werknemer vast in dienst is, staat hij mee op de payroll en valt dus een groot deel van de extra administratie weg. Zo vormt de aanwerving van een persoon met een beperking geen extra belasting voor ons HR-departement."

3.3 INHOUDELIJKE ONDERSTEUNING

Ilse Schepens,

directeur Ferm Huishoudhulp

"We zijn dan wel een grote organisatie, toch gaan we zeer persoonlijk en kleinschalig te werk in de begeleiding en contacten met medewerkers. Elke medewerker krijgt ondersteuning en begeleiding, dat vinden we belangrijk! We organiseren bijvoorbeeld ook vormingsmomenten zodat onze medewerkers extra vorming kunnen volgen op maat van wat ze zelf aanvoelen dat ze nog nodig hebben."

Kathleen Claes,

coördinator Werving & Selectie Ferm Kinderopvang

"Via organisaties zoals VDAB, GTB of een GOB wordt een kandidaat aan ons voorgesteld. We worden ingelicht over de capaciteiten, de beperking en de interesses van de kandidaat en gaan dan kijken hoe de kandidaat ingezet kan worden in onze organisatie. We stellen daarbij vragen zoals 'Zal dit via een stage verlopen of gaan we meteen voor een vaste tewerkstelling?'. Het is echt een wisselwerking tussen ons en de externe organisatie, om zo een functie te vinden die zo goed mogelijk aansluit bij de competenties en wensen van de kandidaat. In zulke trajecten ligt de focus niet op het financiële, maar meer op de begeleiding: waar kunnen we elkaar vinden om de ideale werkomgeving te bereiken en hoe kunnen we een duurzame tewerkstelling bekomen? We willen echt op lange termijn succes behalen!"

[31] VDAB-zetel in je buurt: vdab.be/contact

[32] GTB: gtb.be/wat-doet-gtb

[33] dewerkplekarchitecten.be/leden en vdab.be/arbeidshandicap/gob.shtml

[34] Meer info over maatwerkbedrijven: groepmaatwerk.be/

TIP

- Als je voor het eerst iemand aanwerft met een beperking, kan je best te rade gaan bij VDAB of een andere gespecialiseerde organisatie. Zij helpen je bij allerlei vragen.

MEER WETEN

- Verschillende organisaties zijn specialist in de aanwerving van mensen met een beperking. Je kan steeds contact opnemen met VDAB[31], GTB[32] of de GOB's[33] (Werkplekarchitecten).
- Ook bij de **maatwerkbedrijven**[14] zit er heel wat knowhow rond de tewerkstelling van medewerkers met een arbeidsbeperking. Ze kunnen je helpen met nuttige tips mocht een medewerker van hen bij jou aan de slag gaan.

STAP 4: JOB OP MAAT

Je nieuwe medewerker zal misschien een extra investering en inzet vragen. Is je bedrijf bijvoorbeeld toegankelijk voor iemand met een rolstoel? Hoe communiceer je met iemand die doofstom is? Wat kan je doen voor iemand die nog herstelt van een kankertherapie? En hoe maak je een job haalbaar voor iemand met een mentale beperking?

Karima Lalou,

manager Interne Organisatie Plus Home Services

"In 2008 wierven wij een thuishulp met een beperking voltijds aan. De vrouw heeft een aandoening waardoor haar zicht steeds verder verslechtert tot ze uiteindelijk volledig blind zal zijn. Ze werd aangebracht door een klant die haar graag als thuishulp wou. Onze gesprekken met haar verliepen erg vlot. We zijn, net zoals bij elke klant de gewoonte is, samen met haar op huisbezoek gegaan op haar nieuwe werkplaats. Samen met haar en de klant, bekeek de coach alle mogelijkheden en maakten ze afspraken. We zijn ondertussen 13 jaar verder en zij heeft helaas nog maar een zeer beperkt zicht, maar ze maakt zich nog steeds nuttig op de arbeidsmarkt. Haar uurrooster wordt telkens aangepast aan wat fysiek haalbaar blijft. Momenteel werkt ze nog 4u/week bij 1 klant. De klant haalt haar op en brengt haar terug thuis en zorgt ervoor dat alles in huis steeds op dezelfde plaats blijft staan/liggen. Wij verkiezen hier resoluut om onze collega deze kans te blijven geven, zelfs al gaat dit 'maar' over 4u/week, want voor haar is de betekenis van deze 4 uur zelfs niet in woorden uit te drukken."

Ilse Schepens,
directeur Ferm Huishoudhulp

"Aanpassingen doen aan de jobinhoud maakt deel uit van onze gewone re-integratieprocedure. Het kan dan gaan om een aangepast uurrooster of aangepaste taken, maar we houden mobiliteit binnen onze hele organisatie ook altijd open als optie. We zien deze mogelijke aanpassingen heel ruim. Onze arbeidsgeneesheer kent de werking van de verschillende diensten binnen Ferm en kan dus goed oordelen welke vereisten voor welke functie nodig zijn en of dat haalbaar is voor een bepaalde werknemer die een aanpassing van de jobinhoud wenst. Zo kunnen we onze medewerkers vlot heroriënteren binnen de organisatie en inzetten volgens hun talenten. We gaan altijd voor een win-winsituatie waarbij we met een open blik bouwen aan een transparant overleg binnen onze organisatie.

We organiseren soms ook een 'inleefweek' voor een persoon die overweegt om naar een andere dienst binnen Ferm over te stappen of bij ons wil starten. Zo kan deze medewerker al eens proeven van de job en aftoetsen of de taken haalbaar zijn en overeenkomen met zijn verwachtingen. Medewerkers krijgen bij ons de ruimte om aan te kaarten wat wel gaat en wat niet (of minder goed) gaat."

Mario Van Dorpe,
zaakvoerder Egeon bv

"Eén van onze collega's had in 2017 een zware depressie. Hij bleef een jaar arbeidsongeschikt. Daarna werkten we samen een traject van negen maanden uit met aangepaste en verminderde taken, om samen te zorgen dat hij er weer helemaal bovenop kon komen. Wij gaan ervan uit dat iemand die zijn werk flexibel kan indelen, beter zal presteren. Dit kan door het invoeren van flexibele werkuren, thuiswerk, specifiek takenpakket... Zelfstandig kunnen werken en je collega's vertrouwen is hiervoor noodzakelijk. Onze zogenaamde aangepaste werkwijze kwam trouwens erg van pas in het voorjaar van 2020, in de eerste fase van de coronacrisis."

4.1 FYSIEKE AANPASSINGEN

Cheila Biccler,

coördinator Vrijwilligerswerk AZ Alma

"Voor medewerkers in een rolstoel gaan wij op zoek naar een geschikte ruimte om hun taak uit te voeren. Wij zoeken daarnaast naar opdrachten die binnen hun mogelijkheden liggen en passen eventuele 'werktuigen' hieraan aan. Ook de ergo-coaches van het ziekenhuis bekijken de werkplek en op basis van hun advies passen we de werkplek aan."

Koen Umans,

afgevaardigd bestuurder Dienstenhuis

"We werken samen met een externe dienst van ergo-coaches die 1-op-1 met de medewerker naar de klant gaan om samen te bekijken hoe die medewerker de job kan uitoefenen. Achteraf geven ze dan tips over hoe een bepaalde houding of manier van werken minder fysieke last veroorzaakt. Hiermee willen we garanderen dat collega's die terugkomen na een afwezigheid wegens fysieke problemen, steeds zo ergonomisch mogelijk terug aan de slag kunnen gaan. De werknemers zelf zijn hierover heel tevreden; door de concrete en persoonlijke tips van een expert voelen ze zich gewaardeerd."

Sofie Eyckerman,

Quality & Training Manager Aviation G4S

"We hebben enkele medewerkers met autisme en hebben voor hen een apart lokaal ingericht, met een eigen keukentje en sanitair. Zij zitten dus echt apart in een prikkelarme omgeving, geen evidentie op een drukke luchthaven. Het contrast met de omgeving waar onze 'gewone' mensen werken is groot. Toch volgen onze medewerkers met autisme vanaf het begin dezelfde opleiding als de anderen, wat hen wel fier maakt. De 'normale' opleiding tot bewakingsagent wordt wel enigszins aangepast. Zo voorzien we steeds dezelfde lesgever en hetzelfde klaslokaal, zodat het geheel voorspelbaar en duidelijk overkomt wat het aantal prikkels vermindert. Wij horen vaak hoe fier onze bijzondere en gewone medewerkers zijn dat ze samen dezelfde job kunnen uitoefenen. De meesten vinden het fantastisch dat ieder, met of zonder afstand tot de arbeidsmarkt, een steentje kan bijdragen aan de veiligheid op de luchthaven."

4.2 PROGRESSIEVE TEWERKSTELLING

Geert Pousset,

Geert Pousset, zaakvoerder HHH

"Om langdurig zieke werknemers opnieuw op een aangepaste manier aan de slag te laten gaan, maken we breed gebruik van het systeem van progressieve tewerkstelling. Door onze uitgebreide ervaring kunnen we onze werknemers laten kennismaken met het systeem, en ze de kans bieden om met minimaal inkomensverlies na een lange afwezigheid het werk gedeeltelijk te hervatten. Een prima stap in de richting van werkbaar werk. Die progressieve tewerkstelling biedt ook een financieel vangnet voor ons: als een werknemer toch weer volledig arbeidsongeschikt wordt, ontvangt hij meteen een uitkering van de mutualiteit en moeten wij niet opnieuw het gewaarborgd loon betalen"

Koen Umans,

afgevaardigd bestuurder Dienstenhuis

"De ervaring leert ons dat terug opstarten in een volledig uurrooster na een langdurige afwezigheid zelden de beste oplossing is. Daarom maken we voor een heropstart - in samenspraak met de medewerker en zijn arts – vaak gebruik van progressieve tewerkstelling. Hierdoor moeten deze mensen tijdelijk slechts een aantal uren van hun uurrooster presteren. Voor de niet-gepresteerde uren blijven ze hun ziekte-uitkering behouden. Het is een manier om hen te reactiveren en terug te verwelkomen op een tempo dat voor hen haalbaar is. De progressieve tewerkstelling kan lopen zolang het ziekenfonds dat nodig acht. Ze baseren zich hierbij op de diagnose van de arts en de toestand van de werknemer zelf. Pas als die terug volledig aan de slag kan in de job, wordt de progressieve tewerkstelling opgeheven. Dit systeem is financieel ook gunstig voor ons als werkgever omdat we geen gewaarborgd loon moeten betalen als de werknemer toch terug op volledige ziekte valt in uren dat hij normaal zou moeten werken. Dat valt dan meteen onder het ziekenfonds."

4.3 ROL VAN DE ZIEKENFONDSEN BIJ PROGRESSIEVE TEWERKSTELLING

Koen Umans,

afgevaardigd bestuurder Dienstenhuis

"Vooraleer we iemand progressief mogen tewerkstellen, moet de adviserend geneesheer van RIZIV akkoord gaan. De behandelende arts van de werknemer moet een voorstel doen en dan moet de adviserend geneesheer van het ziekenfonds dit goedkeuren. Dan wordt een systeem opgezet waarbij de werknemer zowel een (deeltijds) loon als een (deeltijdse) ziekte-uitkering krijgt uitbetaald."

Geert Pousset,

Geert Pousset, zaakvoerder HHH

"In onze ervaring wordt zo goed als elke aanvraag tot progressieve tewerkstelling goedgekeurd door de mutualiteit. Voor hen zit er ook voordeel in. Zij betalen ook liever maar een halve uitkering in plaats van een hele. Dit systeem is dus een win-winsituatie voor alle betrokken partijen. Wel is het zo dat zo'n goedkeuring tot progressief werken meestal maar voor een bepaalde duur wordt toegekend. Vaak kunnen we dat probleemloos verlengen maar af en toe ontstaat er wel een conflict als de mutualiteit inschat dat het volledige aantal uren weer opgenomen kan worden terwijl de werknemer aangeeft daar nog niet aan toe te zijn. Op dat vlak zijn er dus soms meningsverschillen. Maar over het algemeen hebben we een heel goede samenwerking met de mutualiteiten."

4.3 INCLUSIEF JOBDESIGN, JOBCRAFTING EN JOBCARVING

De aanwerving van een medewerker met een beperking vraagt enerzijds een goede inhoudelijke kennis van de te verrichten taken in huis, anderzijds een dosis creativiteit. Door jobs te herschikken, kunnen reguliere medewerkers zich vaak beter focussen op hun kerntaak, terwijl er aanvullende jobs worden gecreëerd. Hiervoor, kan je samen met een jobcoach, verschillende technieken uitproberen.

Inclusief jobdesign[35]

Scheid eenvoudigere, ondersteunende taken van meer complexe en bundel ze tot een nieuwe, laagdrempelige en makkelijker in te vullen functie. Zo kan je gespecialiseerde of technische medewerkers ontlasten zodat ze zich meer kunnen focussen op hun kerntaken én tegelijkertijd jobs creëren voor medewerkers die minder makkelijk meekunnen in deze veeleisende functies. Deze nieuwe functies kunnen ingevuld worden door personen die verder van de arbeidsmarkt staan.

Jobcrafting

Hier heeft de werknemer grotendeels het heft in handen. Hij brengt zelf kleine wijzigingen aan in zijn jobinhoud waardoor het werk hem meer energie geeft, beter aansluit bij zijn competenties en zijn behoeftes. Zo krijgt hij meer plezier in het werk. Het is vaak een proces van uitproberen en aanpassen. Bij jobcrafting wordt het takenpakket van medewerkers gekneed en gevormd tot iedereen gelukkig is in zijn job.

Jobcarving

Hier boetseer je een job op maat van een bepaalde werknemer. Dat doe je door de deeltaken op te lijsten en te analyseren. Welke taken passen bij zijn competenties en talenten, welke niet? Kortom, binnen jobcarving stem je een takenpakket af op de noden van één specifieke medewerker tot je een geschikt en haalbaar pakket bekomt. Meestal grijpt jobcarving minder in op het werkproces.

[35] Inclusief jobdesign: inclusiefjobdesign.be

Wim Van Ammel,
verantwoordelijke I-Diverso

"De laatste jaren is er veel veranderd op de arbeidsmarkt. Het is een uitdaging voor veel werkgevers om de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen en diversiteit op de werkvloer is meer en meer een realiteit. Heel wat organisaties zien zich dan ook genoodzaakt op zoek te gaan naar andere manieren om vacatures in te vullen. I-Diverso bekijkt samen met de onderneming hoe we meerwaarde kunnen creëren, door op een andere manier naar het bestaande werk in het bedrijf te kijken."

Daisy Schepers,
HR & admin coördinator Exmore

"Inclusief jobdesign is een traject dat zeker aan te raden is voor ondernemers die met werkdruk geconfronteerd worden of bepaalde functies moeilijk ingevuld krijgen. Het geeft mogelijk een andere kijk op bepaalde afdelingen en op de onderneming. Je creëert een inclusieve blik op je organisatie én de samenleving. Het is zeker niet verkeerd om ook die bril eens op te zetten."

Sarah Van Robaeys,
jobcoach logistiek & verpakking De Lochting

"Eén van onze medewerkers heeft een tijdelijk oogprobleem en kan daardoor geen pijpajuin kuisen. We zorgen er daarom voor dat we tijdens het opmaken van de planning hem zoveel mogelijk aan het uitvullen zetten tot het tijdelijk oogprobleem opgelost is. Een andere medewerker heeft nauwe opvolging nodig en zijn fijne motoriek is niet zo goed. Ook het aflezen van een weegschaal verloopt moeizaam. Daarom krijgt hij vaak de grove taken: het openplooien van bakken, vuile bakken wegvoeren, bakken op palletten plaatsen indien mogelijk enz."

TIPS

- Het is waardevol om de sollicitant of de herintreder uit te nodigen op de werkplek om te kijken hoe het eraan toegaat en mogelijke drempels te detecteren.
- Vraag onmiddellijk welke aanpassingen hij nodig acht, bespreek mogelijke aanpakken en voer ze, indien mogelijk, al uit voordat de medewerker (her)start.
- Bekijk of een systeem van progressieve tewerkstelling een oplossing kan zijn voor de medewerker die lange tijd niet gewerkt heeft.
- Durf je organisatie in vraag te stellen en kijk met een open blik naar de takenpakketten.
- Overleg met de medewerker welke taken haalbaar zijn. Maak het (eventueel definitief) verschuiven van taken bespreekbaar binnen het team.
- Flexibel zijn leidt tot meer succes: bouw de job geleidelijk op als het goed gaat, maar durf ze tijdelijk ook terug af te bouwen indien nodig.
- Durf schuiven met mensen tot ze op de best mogelijke plek zitten. Zo kunnen ze optimaal renderen én zich maximaal ontplooien.
- Denk aan interne mobiliteit als optie: wat zijn mogelijkheden binnen de organisatie waar de talenten van deze medewerker wel nog ten volle ingezet kunnen worden? Durf deze bespreken!

STAP 5: INTEGRATIE

5.1 HOE PAKT DE ORGANISATIE HET AAN?

Jurgen Michiels,
Rekrutering en Coaching Zewopa

"Nieuwe collega's starten steeds op onder de vleugels van een vaste collega. Er zijn feedbackformulieren en feedbackmomenten en er zit vooral veel variatie in de manier waarop we deze opstart inkleuren. De duur van het intensief samenlopen met de collega kan variëren van enkele dagen tot meerdere weken. Daarna plannen we, indien nodig, nog samenloopmomenten in. De collega die de nieuwe medewerker zal opleiden, kiezen we heel bewust op basis van wat de nieuwe medewerker nodig heeft. Via feedbackmomenten met de personeelsdienst wordt er regelmatig bekeken of de inwerking goed verloopt en of we moeten bijsturen. Als een langdurige inwerkperiode noodzakelijk blijkt, kijken we naar partners of tewerkstellingsmaatregelen om deze investering haalbaar te maken. Het blijft zeer belangrijk om dit op ieder moment als ondernemer te bekijken. Het is de enige manier om een kansenbeleid in een organisatie overeind te houden en vooral om dit beleid onafhankelijk te maken van procedures en personen."

Dirk Bisschops,
manager Albert Heijn Gierle

"We werken al bijna 10 jaar met medewerkers met een beperking in ons team. Ondertussen weten alle medewerkers dat het soms wat aanpassen is. We doen een wekelijks teamoverleg om de integratie vlot te laten verlopen en bespreken hier de komst van nieuwe medewerkers, hun achtergrond, het tijdschema waarin ze zullen werken, hun taken, enzovoort. Iedereen is aanwezig bij deze besprekingen want iedereen wordt als gelijkwaardig gezien. Op zo'n overleg wordt ook duidelijk gemaakt dat nieuwe medewerkers met een beperking geen last zijn, maar een surplus. Door wekelijks samen te zitten, kunnen mogelijke problemen of knelpunten snel worden aangepakt en opgelost. Ik maak zelf ook extra tijd vrij om even persoonlijk te praten met alle medewerkers om te horen hoe het gaat. Je moet dagelijks bezig zijn met een goede integratie, anders loopt het mis."

5.2 BEGELEIDING IN EN BUITEN DE ORGANISATIE

Jurgen Michiels,

Rekrutering en Coaching Zewopa

"Het belangrijkste van onze inclusieve aanpak is het traject op maat. Onze medewerkers zijn ons belangrijkste en bijna ons enige kapitaal. Daarom geven we iedere nieuwe en bestaande medewerker ruimte en ondersteuning. In het begin vooral om overeind te blijven, nadien om zich te ontplooien. Door steeds opnieuw voor iedereen, op basis van competenties, te bepalen waar je ondersteunt en waar je ruimte geeft, kan je ook kansen geven aan (nieuwe) collega's die andere ondersteuningsnoden hebben. Hier heeft een partnerschap met een werkplekarchitect echt een meerwaarde. Zo lukt het om de intensiteit van de ondersteuning te verhogen."

Sofie Eyckerman,

Quality & Training Manager Aviation G4S

"Onze medewerkers met autisme worden opgevolgd door hun jobcoach. Vooral tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling, willen we kort op de bal spelen. Dit gaat zowel om jobinhoud en taakuitvoering, als om het algemeen welzijn van de medewerkers op de werkvloer. We hebben in house ook enkele supervisors en instructeurs die nuttige tips en tricks kregen om beter om te gaan met mensen met autisme. Zij volgden een introductiemoment waar ze meer informatie kregen over autisme en bijbehorende communicatie. We merken dat die extra kennis zijn vruchten afwerpt op de werkvloer."

Karima Lalou,

manager Interne Organisatie Plus Home Services

"Bij ons gebeurt de belangrijkste coaching door onze eigen werkbegeleiders. De werkbegeleider staat in voor persoonlijke ondersteuning van de thuishulp, op werk en privé vlak. Zo zal een werkbegeleider een thuishulp die het financieel moeilijk heeft in contact brengen met de juiste instantie. Onze werkbegeleiders fungeren ook als vertrouwenspersoon voor onze thuishulpen. Op werkvlak focust de werkbegeleider zich op de competentieontwikkeling van de thuishulp. Ook coaching op de werkvloer (bij de klanten thuis) is een belangrijk onderdeel van het takenpakket van de werkbegeleider.

Als dienstenchequebedrijf kunnen we gebruik maken van externe jobcoaching voor specifieke doelgroepen. Zo subsidieert de Vlaamse overheid taal- en jobcoaching, waarvoor we een beroep doen op VOKANS. We zetten intensief in op begeleiding van onze werknemers en werken samen met Emino voor de organisatie en tewerkstelling van moeilijker te plaatsen personen en gespecialiseerde jobcoaching. Daarnaast kunnen wij ook onze expertise delen. Zo werkten we mee aan de Talentoscoop, een concept van GTB en de Werkplekarchitecten."

Wat doet een jobcoach?

De bedrijfsexterne jobcoach begeleidt zowel werkgever als werknemer op de werkvloer. Doel? Een tevreden werknemer, die kwaliteit levert in zijn werk, met een blijvende tewerkstelling als resultaat. De jobcoach richt zich niet op de technische vaardigheden van de werknemer. Hij biedt wel begeleiding op vlak van: vlot onthaal en inwerking, juiste werkhouding, functioneren in een team, arbeidsinhoud en verbeteren van randvoorwaarden. Daarnaast biedt de coach advies over bijvoorbeeld mentorschap en peter-/meterschap, competentiegericht werken in de organisatie of functioneringsgesprekken. De neutrale positie van de coach is een meerwaarde. De werkgever en werknemer zijn evenwaardige partijen in de coaching. Jobcoaching start tot één jaar na aanwerving van de betrokken medewerker en duurt maximaal 6 maanden. De werkgever bepaalt zelf in samenspraak met de medewerker met welke frequentie de coaching plaatsvindt. Ieder coachingstraject is namelijk maatwerk. Voor medewerkers met een arbeidshandicap kan deze dienstverlening worden opgenomen op om het even welk moment van hun loopbaan.

Luc Maertens,
directielid De Lochting

"Als maatwerkbedrijf zijn we er voor mensen die tijdelijk of blijvend niet terecht kunnen in een reguliere tewerkstelling. Een vaak gebruikte term is dat ze een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en een tekort aan competenties. Hierdoor komt de aandacht vooral op de moeilijkheden in plaats van de mogelijkheden. Vandaar dat wij zoeken naar de talenten van mensen, naar wat hen van nature ligt en drijft, want net dan kunnen we competenties ontwikkelen omdat ze 'natuurlijk' ontwikkelbaar zijn.

Een talent is een vloek of een zegen naargelang de context. Hoe kan je nu iemand met een grote behoefte aan orde en structuur succesvol tewerkstellen in een chaotische en flexibele werkomgeving waar je permanent moet bijsturen en de enige zekerheid er in bestaat dat wat je 's morgens voorzag om te doen 's avonds helemaal anders blijkt te zijn geweest? Het kan echter ook gaan over de cultuur en aansturing. Zo werkt de ene persoon pas echt goed als er een duidelijke hiërarchische structuur en cultuur is, terwijl een ander net het omgekeerde nodig heeft, nl. een vlakke structuur, toegankelijk management, korte lijnen en ruimte voor eigen initiatief als het ruime kader maar duidelijk is. Vandaar dat we als bedrijf ook steeds de vraag stellen of we wel de juiste context kunnen zijn om effectief het aanwezige talent te laten bloeien.

De jobcoach is in dat verhaal de vitale verbinder! De jobcoach zoekt de afstemming tussen medewerker en context. De opdracht is om zowel te zorgen voor evolutie bij de medewerker, maar ook de context te beïnvloeden en dus ook het gesprek aan te gaan over arbeidsorganisatie, cultuur en zo meer. Deze verbinding is levensnoodzakelijk om tot succes te komen.

Garanties zijn er echter nooit, dus we blijven bescheiden. Soms gaan we als bedrijf compleet de mist in, soms blokkeert de medewerker en soms werkt het ene zo sterk in op het andere dat de samenwerking stopt. Dit heeft ons nog nooit belemmerd om in de spiegel te kijken naar ons eigen aandeel en te leren.

Het is dus van belang om als bedrijf over bovenstaande na te denken. Wie neemt welke rol op intern? Wat verwachten we en waartoe zijn we bereid indien we een beroep zouden doen op een externe jobcoach?"

Pieter Janssen,
jobcoach Ecoso

"Ik werk als trajectcoach binnen de fietsafdeling van het maatwerkbedrijf Ecoso waar ik de alledaagse werking opvolg en de coaching van medewerkers op de werkvloer op mij neem. Bij de medewerkers vind je allerlei profielen zoals tijdelijke werknemers, vaste werknemers, maar ook stagiairs. De opleiding op de werkvloer is belangrijk want elke nieuwe medewerker start zonder ervaring dus moet hij veel bijleren en heeft hij gepaste ondersteuning nodig. Als coach volg ik hun werk goed op en breiden we in samenspraak het takenpakket uit of passen het aan om zo te kunnen groeien in de job. We kijken samen naar de plek waar de medewerker het beste past: bijvoorbeeld in het herstelatelier, fietsonderhoud voor scholen of bedrijven of in de verkoop van fietsen. Ik zit steeds bij het sollicitatiegesprek om te evalueren of de kandidaat geschikt is voor de job. Als er wordt beslist om de kandidaat aan te werven, bekijken we wat de noden zijn op vlak van de werkplekorganisatie en doen we de nodige aanpassingen. Zo maken we de job haalbaar voor de nieuwe medewerker."

Directeur middelbare school

"Rentree[36] richt zich op personen met/na kanker die vragen hebben rond werk(hervatting). Ik vind dit een heel goed initiatief. Bart, leerkracht in onze middelbare school had bij zijn terugkeer verschillende ideeën en vragen qua prognose, haalbaarheid en mogelijkheden op de werkvloer. Hij was ook op zoek naar zijn eigen ritme. Hij heeft dit allemaal kunnen aftoetsen bij zijn rentreecoach. De ondersteuning van zijn coach, in combinatie met haar expertise betreffende sociale wetgeving en mogelijke premies, was het duwtje in de rug dat hij nodig had."

[36] Rentree is een gratis dienstverlening voor personen met/na kanker die vragen hebben rond werk(hervatting).

5.3 BEGELEIDING VOOR DE TOEKOMSTIGE COLLEGA'S

Eline Blanchaert,

HR & Sales Director Klingele Chocolade nv

"Door een goede briefing te geven aan alle medewerkers over de nieuwe collega en welke beperking die heeft, zorgen we voor een goede integratie. Klingele Chocolade wil bouwen aan een betere wereld door fairtrade chocolade te produceren en mensen met een beperking aan te werven. We hebben vorig jaar Jennifer aangenomen onder een IBO-plus contract. Ze heeft een beperking en staat onder begeleiding, maar ze oefent zoveel mogelijk dezelfde taken uit als de rest van de groep. In een eerste gesprek met de medewerker met een beperking vragen wij altijd of we de beperking kenbaar mogen maken aan de collega's of dat hij/zij het misschien zelf wil vertellen en uitleggen. Het is immers belangrijk dat de andere medewerkers de hele situatie van de medewerker begrijpen. Verder zorgen we dat de nieuwe medewerker zich snel welkom voelt, door voor hem of haar een buddy als aanspreekpunt aan te duiden."

Koen De Bock

zaakvoerder maatwerkbedrijf Ecoso

"Als werkgever is het belangrijk om het team goed voor te bereiden en te luisteren naar iedereen. Het vraagt energie, maar het is het zeker waard! Vaak verdwijnen vooroordelen snel als medewerkers zien wat hun nieuwe collega kan. Ze benaderen dan de nieuweling op dezelfde manier als elke andere collega en kijken eerder naar kwaliteiten dan naar beperkingen. Onder de collega's is er een open mindset en onze focus ligt op de complementariteit in het team, met waardering voor iedereen. Voor de nieuwe medewerker betekent het veel om opgenomen te worden als 'één van de collega's'. Mensen met een beperking werden vaak al meerdere keren afgewezen. Ondanks hun moeite om aan werk te geraken, voelen de meesten zich maatschappelijk gekwetst door de vele afwijzingen. Wanneer ze bij ons aan de slag mogen, kunnen we echt een meerwaarde betekenen: ze mogen starten en nadenken over de nodige aanpassingen om de tewerkstelling mogelijk te maken en goed te laten verlopen. Dat maakt dat ze zich heel gewaardeerd voelen en dat ze eigenwaarde opbouwen. Kunnen deelnemen aan de maatschappij zorgt voor een enorme boost op persoonlijk niveau, dat telt trouwens voor elk van ons."

Kathleen Claes,

coördinator Werving & Selectie Ferm Kinderopvang

"We zijn bij Ferm erg transparant. Wanneer een medewerker met een beperking of na langdurige afwezigheid in het team komt, leggen we de collega's uit dat de nieuwkomer misschien wat extra begeleiding of hulp nodig heeft. We vragen hun wie het ziet zitten om als meter of peter op te treden. Die collega staat de nieuwe collega bij vragen bij en met wat coaching. De visie van Ferm is om te kijken naar talenten, dat weten alle medewerkers. Dit zorgt ervoor dat we heel sterke teams hebben met verschillende talenten die elkaar aanvullen."

André Claessens,

Traiteur Claessens André

"Vandaag bestaat een derde van ons personeelsbestand uit medewerkers met een beperking. Niemand kijkt dus nog op wanneer er een collega bijkomt met een beperking. We zorgen ervoor dat we een goede mix hebben van mensen met een beperking en collega's die weten hoe ze daarmee moeten omgaan. We screenen dat bij elke aanwerving want het is onderdeel van ons organisatie-DNA. Naargelang de beperking kan het rendement lager liggen omdat die persoon iets trager werkt of iets minder scherp is, maar dat is nooit een verrassing. We weten dat als we die persoon aanwerven. Soms kan er daarover wel eens frustratie vanuit de groep zijn, maar dan voeren we daar een open gesprek rond. We zetten sterk in op de 'samen uit, samen thuis'-mentaliteit, we zijn 1 grote organisatie."

TIPS

- Zorg voor een open communicatie over een nieuwe medewerker met een beperking, zo komen andere medewerkers niet voor een verrassing te staan.
- Het kan nuttig zijn om een collega in te schakelen als buddy of mentor van een nieuwe medewerker. Hij kan de nieuwe medewerker wegwijs maken in de organisatie en is contactpersoon bij dringende vragen.
- Als de nieuwe medewerker via VDAB, GTB of een GOB bij je terecht komt, kan je vaak een beroep doen op een getrainde jobcoach om de integratie vlot te laten verlopen.

[37] Meer info over jobcoaching door VDAB: werkgevers.vdab.be/werkgevers/coaching
[38] Meer info over jobcoaching door GTB: www.gtb.be/wat-doet-gtb
[39] Meer info over jobcoaching door Sterpunt Inclusief ondernemen: dewerkplekarchitecten.be/ondernemers/aanbod/loopbaanondersteuning
[40] Meer info over Rentree: rentree.eu/

MEER WETEN

- Interne en externe begeleiding wordt gratis voorzien door jobcoaches van VDAB[37] , GTB[38] of Sterpunt Inclusief Ondernemen[39]. Zij begeleiden zowel de kandidaat op de werkvloer als de werkgever.
- Heb je een medewerker die na een kankerbehandeling terug aan de slag wil? Hier kan Rentree[40] helpen met gratis individuele coaching en begeleiding in het volledige proces van die werkhervatting. Ook mensen die het werk al hervat hebben of zijn blijven werken tijdens de behandeling, kunnen bij Rentree terecht voor een begeleiding op maat. De organisatie helpt zowel werkzoekenden als werknemers, ambtenaren en zelfstandigen. Deze dienstverlening wordt gecoördineerd door Sterpunt Inclusief Ondernemen, in samenwerking met Kom Op Tegen Kanker en VDAB.

STAP 6: EVALUATIE

André Claessens,

Traiteur Claessens André

"We bouwen regelmatig evaluatiemomenten in om te bespreken hoe alles gaat en waar er verbeteringen mogelijk zijn. Ja, daar kruipt heel wat tijd in, maar we zouden als organisatie vandaag niet staan waar we nu staan als we niet resoluut gekozen hadden voor medewerkers met een beperking. Het is de tijdsinvestering meer dan waard!"

Sofie Eyckerman,

Quality & Training Manager Aviation G4S

"Wij spreken met trots van een succesverhaal. De agenten met autismespectrumstoornissen presteren uitstekend en voelen zich thuis in de G4S-familie op de luchthaven. Dat heeft zeker ook te maken met de aangepaste communicatie op hun maat: duidelijke taal en teksten die geen ruimte voor interpretatie laten. In het begin is het een tijdsinvestering, maar het loont zeker de moeite!"

30% IS BINNEN HET JAAR WEER WEG

Bang dat de aanwerving van een medewerker met een arbeidsbeperking op een mislukking uitdraait? Wees realistisch: in het algemeen (dus zowel personen met als zonder een beperking) houdt 30% van de werknemers het binnen een jaar voor bekeken en verlaat het bedrijf. Zo blijkt uit cijfers[41] van HR-dienstverlener Acerta. Die bekeek 35.000 arbeidscontracten van onbepaalde duur, afgesloten tussen 2017 en 2019:

- 3,7% verlaat het bedrijf binnen de maand
- Na 3 maanden is een op de tien weg
- Na een half jaar bijna een op vijf
- Arbeiders: 35%
- Bedienden: 26%
- In kleine ondernemingen loopt dit totale aantal op tot 38% (1-4 werknemers) en 33% (10-19 werknemers)
- In een op de drie gevallen zet de werkgever het contract stop
- In evenveel gevallen ligt de beslissing bij de werknemer
- De rest gebeurt in onderling overleg of om andere redenen (overlijden, mutatie, overmacht, statuutwijziging ...)

WAT ALS HET NIET LUKT?

Luc Maertens,
directielid De Lochting

"Bij ons in de Lochting staat een grondige analyse voorop, want er zijn verschillende mogelijke oorzaken bij een mislukking. Het volstaat niet om enkel de medewerker te bekijken, we proberen ook steeds zelf in de spiegel te kijken! We stellen onszelf enkele vragen zoals: 'De nieuwe medewerker voelt zich niet welkom, waar ligt dat aan?', 'Is het werk zinvol en sluit het genoeg aan bij de verwachtingen en mogelijkheden van de medewerker?', 'Heb ik daar voldoende zicht op?', 'Geven we voldoende groeikansen en perspectief?', 'Zijn de organisatie en werkplek voldoende aangepast en is er voldoende begeleiding?', 'Hoe ervaart de medewerker dat?', 'Is de eventuele lagere productiviteit voldoende gecompenseerd?', 'Klikt het tussen de nieuwkomer en zijn leidinggevende en collega's?', 'Zijn de vooroordelen weg?', 'Weet je dat wel of is er stiekem achter de rug gepraat?'. Als het dan toch niet lukt, kunnen we hier vanalles uit leren voor onszelf. Met andere woorden: als we de volgende keer iemand (met een beperking) aanwerven, dan..."

[41] Bron: onderzoek HR-dienstverlener Acerta: acerta.be/nl/over-acerta/in-de-pers/bijna-1-op-3-arbeidsovereenkomsten-binnen-het-jaar-alweer-gestopt

Karima Lalou,

manager Interne Organisatie Plus Home Services

"Een heel belangrijk initiatief is de 'warme overdracht' in samenwerking met GTB: als bijvoorbeeld de thuishulp om medische redenen niet meer meekan, betekent dit geen ontslag. Neen, integendeel, we bespreken de situatie met GTB die, samen met de medewerker, nadenkt over nieuwe uitdagingen en zo erin slaagt alsnog een toekomstperspectief te creëren."

Cheila Biccler,

coördinator Vrijwilligerswerk AZ Alma

"Bij ons zijn 2 mensen omwille van persoonlijke en medische redenen gestopt. Het doel was om die mensen opnieuw kennis te laten maken met de werkvloer en om te zien hoeveel uren ze aankonden. Toen het onhaalbaar bleek, hebben we met hen en hun begeleiders van het GTB samengezeten. Het stopzetten van de trajecten ging vlot."

Anne P,

zaakvoerder communicatiebureau

"Onze copywriter Jef heeft uiteindelijk 12 jaar bij ons gewerkt. Hij verdween in langdurig ziekteverlof na een psychose. Vandaag gaat het terug beter met hem: hij geeft deeltijds les, is gehuwd en heeft een dochtertje. Als bedrijf zijn we fier dat het ons samen toch 12 jaar gelukt is, dat Jef ondertussen enorm gegroeid is en dat de collega's hem nog steeds in zijn waarde bevestigen. Een minpunt is wel dat wij toen geen enkele begeleiding hadden, van wie dan ook. Wij wisten destijds gewoonweg niet waar naartoe. Misschien had het met wat extra hulp anders kunnen lopen"

TIPS

- Plan op regelmatige basis een evaluatiegesprek met medewerkers om kort op de bal te kunnen spelen bij mogelijke problemen.
- Kijk ook in de spiegel en communiceer hierover met de medewerker(s).
- Als de tewerkstelling niet meer lukt, kan je samen met de medewerker zijn talenten en mogelijkheden bespreken.
- Zie de beperkte tewerkstelling niet als een mislukking, maar als een leerperiode voor beide partijen.
- Geef de werknemer een referentiebrief mee voor de taken die hij wel goed heeft uitgevoerd.
- Plan een een afsluitend toekomstgesprek samen met de jobcoach.

SNEL WEGWIJS: NUTTIGE LINKS

HOE BEGIN JE ERAAN?

Inspiratiegids en inlevingsspel Welcome2Work
welcome2work.be
Handboek duurzaam werkgeven
suem.be/nl
Inspiratieschriftjes
gtb.be/publicaties

STAP 1: KANDIDAAT ZOEKEN

VDAB **Arbeidsbemiddeling. Advies, begeleiding, opleiding, controle**
vdab.be

GTB **Gespecialiseerd team begeleiding. Arbeidsbemiddeling bij arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem. Advies, begeleiding, opleiding**
gtb.be/wat-doet-gtb

GOB **Gespecialiseerde opleiding, begeleiding, bemiddeling. Bij arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem**
vdab.be/arbeidshandicap/gob.shtml
dewerkplekarchitecten.be

SOCIALE ECONOMIE/ MAATWERKBEDRIJVEN
socialeeconomie.be/
groepmaatwerk.be/
herwin.be/

STAP 2: AANWERVEN

VDAB **Werkplekleren**
argosvzw.be/werkgevers/werkplekleren.html#bvs
werkgevers.vdab.be/werkgevers/werkplekleren

Beroepsinlevingstage
werkgevers.vdab.be/werkgevers/beroepsinlevingsstage

Individuele beroepsopleiding
werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo

Praktijkgerichte stage
werkgevers.vdab.be/werkaanbieden/stagiair.shtml

GTB WERKPLEKARCHITECTEN **Talentoscoop**
talentoscoop.be

SECTORALE OPLEIDINGSFONDSEN **Opleidingen**
serv.be/serv/pagina/sectorale-opleidingsfondsen-en-aanverwante-organisaties

STAP 3: ONDERSTEUNING

VDAB

Werkplekaanpassing
werkgevers.vdab.be/arbeidshandicap/arbeidspostaanpassing.shtml

Ondersteunende maatregelen
vdab.be/arbeidshandicap/ondersteunende-maatregelen

Doventolk
vdab.be/arbeidshandicap/doventolken.shtml

Arbeidsgereedschap of -kleding
vdab.be/arbeidshandicap/arbeidsgereedschap.shtml

Vervoerskosten
vdab.be/arbeidshandicap/verplaatsingskosten.shtml

Vlaamse ondersteuningspremie
vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie

VLAAMSE OVERHEID

Doelgroep 58+
vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-oudere-niet-werkende-werkzoekenden-58

Doelgroep 55+
vlaanderen.be/nieuwsberichten/aanwervingsincentive-voor-langdurig-werkzoekenden-ook-voor-55-jarigen

Doelgroep laaggeschoolde jongeren
vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-laaggeschoolde-jongeren

Sectorconvenants
vlaanderen.be/sectorconvenants

STAP 4: JOB OP MAAT

Preventiedienst (intern of extern)
Welzijn en veiligheid op het werk

Adviserend arts
Beoordelen, evalueren, begeleiding en advies
werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van

STAP 5: INTEGRATIE

Jobcoaches
werkgevers.vdab.be/werkgevers/coaching
gtb.be/wat-doet-gtb
dewerkplekarchitecten.be/ondernemers/aanbod/loopbaanondersteuning

RENTREE

Re-integratie van kankerpatiënten
rentree.eu

STAP 6: EVALUATIE

VDAB vdab.be
GTB gtb.be
GOB vdab.be/arbeidshandicap/gob

OVER W2W

welcome 2 work

Welcome2Work is een driejarig transnationaal ESF-project met de financiële steun van de Europese Unie, dat werkgevers motiveert om mensen met een beperking op de werkplek te rekruteren, te betrekken, te integreren.

Doel: Welcome2Work wil de overgang van deze medewerkers van de sociale naar de reguliere economie, of van de werkloosheid naar een job bevorderen, met oog voor hun individuele competenties en talenten. Dit project wil de bestaande drempels verlagen en innovatieve vormen van arbeidsmarktintegratie gangbaar maken.

Resultaat: Welcome2Work draagt zo bij aan de effectieve integratie van mensen met een beperking op de Vlaamse arbeidsmarkt en de competenties en de bereidheid van werkgevers om deze kwetsbare groep aan te werven en te integreren, verbeteren. Hiermee volgen we de doelstellingen van de 'European Disability Strategy 2010-2020' die de werkloosheid van mensen met een beperking drastisch wil reduceren en hun aandeel in de reguliere economie wil vergroten.

MEER INFO: WELCOME2WORK.BE

PARTNERS

TDK Zdravec

Ontdek ook de inspirerende videogetuigenissen, het W2W-inlevingsspel

en de handige checklist

welcome 2 work

WELCOME2WORK.BE

welcome 2 work

ESF
INVESTEERT IN JOUW TOEKOMST

Europese Unie

Vlaanderen
is werk