

Arbeidspostaanpassingen - Optima HA



Voorwoord

De federale overheid streeft ernaar een diverse werkgever te zijn. De tewerkstelling van personen met een handicap krijgt daarbij bijzondere aandacht: de federale overheid wil in haar personeelsbestand minstens 3 % werknemers met een handicap. Om dit percentage te bereiken, zijn er heel wat nieuwe aanwervingen van personen met een handicap nodig.

Een eerste belangrijke stap is uiteraard inzetten op een grotere instroom van laureaten met een handicap. Daarnaast is investeren in blijvende zorg en een aangepaste werkomgeving voor personen met een handicap van even groot belang. Want deze elementen vormen immers belangrijke hoekstenen voor een duurzame tewerkstelling.

Selor draagt aan dit proces zijn steentje bij. Deze brochure: *Arbeidspostaanpassingen - Optima Handicap* biedt aan de verschillende overheidsdiensten een leidraad in het - soms moeilijke - proces van arbeidspostaanpassingen. Deze brochure biedt een stappenplan en tips bij de begeleiding van werknemers met een handicap voor het installeren van de nodige arbeidspostaanpassingen¹.

Inhoud

In deze brochure vind je, naast een leidraad, ook meer info over het aanbod van bestaande subsidies, tegemoetkomingen² ... Bovendien vind je hier ook een beknopt overzicht van organisaties die je kunnen helpen bij het installeren en bepalen van de arbeidspostaanpassingen.

¹ Om de inhoud van deze brochure zoveel mogelijk af te stemmen op de noden en behoeftes van de overheidsdiensten, stelde Selor in de aanloop van deze brochure een werkgroep samen met vertegenwoordigers van de verschillende overheidsinstellingen.

² In deze brochure wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste tegemoetkomingen, zonder de bedoeling exhaustief te zijn.



Inhoudstabel

Inleiding	4
Wat zijn arbeidspostaanpassingen?	4
Wettelijk kader voor arbeidspostaanpassingen?	4
Deel 1: Leidraad bij de installatie van arbeidspostaanpassingen	6
Stappenplan: onze toekomstige werknemer vraagt arbeidspostaanpassingen	6
Deel 2: Overzicht mogelijke subsidies	10
1. Vlaanderen & Brussel (Nederlandstalig) – VDAB: Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen	11
1.1. Van welke BTOM-maatregel kan je gebruik maken als je een WMH aanwerft?	11
1.1.1. Tegemoetkoming in de kosten van een arbeidspostaanpassing	11
1.2. Van welke maatregelen kan een WMH gebruik maken?	12
1.2.1. Tegemoetkoming in de kosten van arbeidsgereedschap	12
1.2.2. Tegemoetkoming in de verplaatsingskosten voor woon-werkverkeer	13
1.2.3. Bijstand van een doventolk	14
2. Wallonië – AWIPH: overzicht ondersteunende maatregelen	15
2.1. Van welke ondersteunende maatregelen kan je gebruik maken als je een WMH aanwerft?	15
2.1.1. Integratiepremie	15
2.1.2. Tegemoetkoming in arbeidspostaanpassingen	16
2.1.3. Compensatiepremie	17
2.1.4. Premie voor mentorship	18
3. Brussel (Franstalig) – Phare: overzicht mogelijke ondersteunende maatregelen	19
3.1. Van welke ondersteunende maatregelen kan je gebruik maken als je een WMH aanwerft?	19
3.1.1. De insertiepremie	19
3.1.2. Premie voor mentorship	20
3.1.3. Arbeidspostaanpassingen	21
Deel 3: Overzicht organisaties personen met een handicap	22
1. Nederlandstalige organisaties	22
1.1. Organisaties per type handicap	22
1.2. GTB's (Gespecialiseerde Trajectbepalings- en begeleidingsdiensten)	24
1.3. Algemene Organisaties	24
2. Franstalige organisaties	25
2.1. Organisaties per type handicap	25
2.2. Algemene Organisaties	26
Bibliografie	27



Inleiding

Wat zijn arbeidspostaanpassingen?

Medewerkers met een handicap of ziekte hebben recht op de nodige aanpassingen aan hun werkplek en/of werkomgeving zodat ze in de best mogelijke omstandigheden hun job kunnen uitoefenen.

Deze aanpassingen kunnen zeer uiteenlopend zijn. Enkele voorbeelden:

- specifieke software
- aangepast materiaal: een verstelbare tafel, een aangepaste bureaustoel ...
- verandering in werkomgeving: een aparte bureauruimte ...
- aanpassing in takenpakketten
- flexibiliteit in uurroosters en werkvormen: thuiswerk ...
- organisatorische afspraken: pauzes ...
- een beter toegankelijk gebouw
- ...



SAMENVATTING

Arbeidspostaanpassingen zijn alle aanpassingen die ervoor zorgen dat een Werknemer Met Handicap³ zijn⁴ job kan uitoefenen onder de best mogelijke omstandigheden. Deze aanpassingen zijn zeer individueel en op maat.

Wettelijk kader voor arbeidspostaanpassingen?

Is er een wettelijk kader voor arbeidspostaanpassingen?

Aanpassingen aan de arbeidsplaats en de werkposten worden voorzien door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Een uitgewerkt wettelijk kader rond arbeidspostaanpassingen ontbreekt echter. In de anti-discriminatiewet⁵ staat vermeld dat het ontbreken van redelijke aanpassingen⁶ een discriminatie inhoudt. Verdere bepalingen worden er niet gegeven.

³ Vanaf nu afgekort tot WMH.

⁴ Voor de leesbaarheid werd de tekst in de mannelijke vorm opgesteld, maar de tekst heeft zowel betrekking op mannelijke als vrouwelijke personen.

⁵ Cfr. Anti-discriminatiewet van 10 mei 2007.

⁶ Voortaan afgekort tot RA.



Inleiding

Wat betekent dit concreet?

Het begrip redelijke aanpassing wordt in een interfederaal protocol⁷ als volgt omschreven: “De aanpassing die geen onevenredige belasting betekent, of waarvan de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen”.

Dit houdt in dat de redelijkheid van de aanpassingen best bepaald wordt aan de hand van⁸:

- de organisatorische en financiële kost
- het bestaan van compenserende maatregelen en tegemoetkomingen voor aanpassingen van de arbeidspost
- de investering in de tijd, enz...



SAMENVATTING

Samenvattend kunnen we stellen dat werkgever en werknemer in dialoog oordelen over de redelijkheid van de aanpassingen. Bij dispuut geldt het oordeel van de rechter.

Is attestering van de handicap of ziekte noodzakelijk om aanspraak te maken op arbeidspostaanpassingen?

Nee. Attesten (bijvoorbeeld van de arbeidsgeneesheer) kunnen een belangrijke indicatie geven dat er aanpassingen nodig zijn, maar kunnen -wettelijk gezien- niet aangeven of de aanpassingen redelijk zijn. Ook de specificiteit van de werkomgeving speelt een rol. Elke persoon kan dus arbeidspostaanpassingen aanvragen, ook al is hij niet in het bezit van een specifiek attest.

⁷ Cfr. wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijke kansen en racismebestrijding - 25 februari 2003.

⁸ Cfr. website Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding: <http://www.diversiteit.be/handicap>.

DEEL 1: Leidraad bij de installatie van arbeidspostaanpassingen

Stappenplan: onze toekomstige werknemer vraagt arbeidspostaanpassingen. Wat nu gedaan?

Hieronder vind je een mogelijke leidraad of stappenplan bij het installeren van arbeidspostaanpassingen.



We raden aan om binnen elke overheidsdienst een aanspreekpunt handicap (cfr. aanbeveling BCAPH⁹) aan te stellen. Iemand in de organisatie (de diversiteitsverantwoordelijke, een HR-medewerker ...) die binnen zijn job de ruimte krijgt om werk te maken van het onthaal en de integratie van personen met een handicap, en alle vragen die hiermee gepaard gaan. Het aanspreekpunt handicap kan ook optreden als een intern aanspreekpunt voor werknemers die tijdens hun loopbaan een handicap verwerven, voor leidinggevenden, voor teamleden

Voordelen

- efficiëntie:

Iedereen weet bij wie hij/zij terecht kan waardoor er snel en efficiënt op de vraag kan worden ingespeeld.

- hoge mate van specialisatie:

het aanspreekpunt kan zich bekwalen in de materie, deze kennis is niet meer verspreid in de organisatie.

- uniforme aanpak:

een duidelijke lijn in de aanpak van arbeidspostaanpassingen.



⁹ Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap.

DEEL 1:

Leidraad bij de installatie van arbeidspostaanpassingen

STAP 1: Persoon met handicap aanvaardt de functie

De laureaat met handicap aanvaardt de functie binnen je organisatie.

STAP 2: Selor informeert je over de gewenste arbeidspostaanpassingen

Wanneer een kandidaat arbeidspostaanpassingen aan zijn toekomstige werkplek wenst, kan hij dit laten weten aan Selor via het formulier 'arbeidspostaanpassingen' (niet verplicht). Selor geeft deze informatie bij indiensttreding, samen met de andere gegevens (zoals het cv), door aan de wervende overheidsdienst.¹⁰

STAP 3: Aanspreekpunt handicap organiseert een gesprek met de WMH en HR (optioneel)

Het aanspreekpunt handicap nodigt de WMH uit voor een eerste verkennend gesprek. Als het aanspreekpunt geen HR-medewerker is, kan er eventueel ook een medewerker van HR worden uitgenodigd. Dit eerste gesprek heeft voornamelijk als doel de WMH gerust te stellen en basisinformatie te geven. Thema's die aan bod kunnen komen tijdens dit gesprek zijn:

- info over de werkplek of de overheidsdienst
- info over procedures
- info over de werking van de dienst
- verdere verduidelijking van de gewenste arbeidspostaanpassingen (op basis van het formulier 'arbeidspostaanpassingen' van Selor)
- ...

STAP 4: Aanspreekpunt handicap organiseert een gesprek met alle betrokken partijen

Een belangrijke aanwezige bij dit gesprek is de toekomstige leidinggevende. Bovendien kunnen ook nog een aantal andere partijen betrokken worden, bijvoorbeeld:

- iemand, bvb. een trajectbegeleider van een externe organisatie, die de WMH begeleidt. Deze organisaties kunnen uiteraard enkel geconsulteerd worden met toestemming van de WMH
- de preventieadviseur
- een werknemer van de logistieke dienst (indien nodig)
- andere partijen die gespecialiseerd zijn in arbeidspostaanpassingen, zeker als er belangrijke materiële wijzigingen zijn, bijvoorbeeld de organisatie Plain Pied, De Ploeg ...¹¹



LET OP

De meeste WMH's worden begeleid door specifieke organisaties zoals bv. VDAB, AWIPH, De Ploeg ... Deze begeleider(s) betrekken bij het gesprek, kan een belangrijke meerwaarde bieden. Zij kennen de WMH goed en hebben een belangrijke expertise op gebied van arbeidspostaanpassingen.

¹⁰ Belangrijk om weten is dat alle gegevens met betrekking tot de handicap onderhevig zijn aan de wet van de privacy.

¹¹ Voor een volledig overzicht, zie deel 3.

DEEL 1:

Leidraad bij de installatie van arbeidspostaanpassingen

Belangrijke thema's om te bespreken tijdens deze ontmoeting:

- Welke arbeidspostaanpassingen zijn nodig? Eventueel te combineren met een bezoek aan de werkpost om de situatie beter te kunnen inschatten.
- In welke mate kunnen we deze arbeidspostaanpassingen voorzien? Wie kan ons daarbij ondersteunen?
- Welke apparatuur heeft de kandidaat nodig? Moet deze worden aangekocht? Wie betaalt dit?
- Zijn er subsidies die we hiervoor kunnen aanspreken?
- Zijn er nog andere aanpassingen nodig, bijvoorbeeld logistieke aanpassingen (aparte ruimte, regeling voor vervoer, problemen met toegankelijkheid ...)
- Zijn er nog vragen die men heeft over het functioneren?
- Wil de WMH iets over zijn handicap meedelen aan zijn collega's? Zo ja, wat wil de WMH graag zeggen? Hoe wordt dit aangepakt?
- ...



LET OP

Stap 3 is optioneel. Stap 3 en stap 4 kunnen ook aansluitend plaatsvinden of gecombineerd worden.



TIP

Zorg ervoor dat je de WMH op een toegankelijke manier kan ontvangen voor het gesprek. Als de WMH bijvoorbeeld een rolstoelgebruiker is, zorg er dan voor dat er geen obstakels zijn in de vergaderruimte en dat er al een vrije plaats voorzien is aan de vergadertafel voor de WMH.

STAP 5: Opstellen van een engagementsverbintenis

Idealiter wordt na stap 3 en 4 een engagementsverbintenis opgemaakt die duidelijk beschrijft welke aanpassingen worden voorzien, hoe ze worden bekostigd en wanneer ze worden geïnstalleerd.

Doel

- Opstellen van een dynamisch basisdocument. Dit wordt toegevoegd aan het dossier van de WMH, en kan aangepast of verder uitgewerkt worden bij een interne of externe jobverschuiving.
- Verhogen van het engagement om inspanningen te leveren, zowel bij de WMH als bij de overheidsdienst, door duidelijke afspraken te maken.



DEEL 1:

Leidraad bij de installatie van arbeidspostaanpassingen

Koppeling aan de Ontwikkelcirkels

Deze verbintenis kan ook gekoppeld worden aan de Ontwikkelcirkels. Op deze manier kan de leidinggevende op regelmatige basis de arbeidspostaanpassingen opvolgen en indien nodig aanpassen of bijsturen. Een handicap kan immers negatief of positief evolueren in de tijd.

STAP 6: Voorbereiden van de arbeidspostaanpassingen door de overheidsdienst

De overheidsdienst kan alvast de nodige voorbereidingen treffen. Specifieke informatie over het onthaal en de integratie van personen met een handicap, kan je vinden in de brochure *Onthaal en integratie van een medewerker met een handicap of een chronische ziekte. Tips en contacten* van de FOD P&O.



TIP

Het doorlopen van deze stappen, tot het moment waarbij de werknemer aan de slag gaat, neemt gemiddeld één maand tijd in beslag. Bij voorkeur zijn alle aanpassingen voorzien wanneer de WMH effectief aan de slag gaat. Dit zal echter niet altijd het geval zijn, maar de aanwervende overheidsdienst organiseert zich wel om de aanpassingen zo snel mogelijk in orde te brengen. Als de WMH dit wil, kan er in de eerste weken ook een gesprek plaatsvinden met het team zodat er ruimte is voor vragen. De WMH kan dan ook meer info geven over zijn aanpassingen en/of over zijn handicap. Dit bevordert de integratie.

Na een maand neemt het aanspreekpunt handicap contact op met de WMH om te kijken of alles goed verloopt. Eventueel kan de engagementsverbintenis nog worden aangepast. Na deze evaluatie wordt de definitieve engagementsverbintenis ondertekend door alle partijen (WMH, aanspreekpunt handicap en leidinggevende). Verdere evaluatie kan, zoals eerder vermeld, gekoppeld worden aan de OC.

Wanneer je als werkgever een WMH aanwerft die begeleid wordt door VDAB, dan biedt VDAB gratis jobcoaching op de werkvloer aan gedurende zes maanden. De jobcoach begeleidt je nieuwe werknemer tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling in je organisatie.

Hij richt zich hierbij niet op technische vaardigheden, wel op motivatie, werkhouding, omgangsvormen en communicatieve vaardigheden. En dat is niet alles, de jobcoach:

- ondersteunt je ook bij het onthaal en de begeleiding van deze werknemers
- bevordert het diversiteitsdenken in je organisatie
- is een neutraal aanspreekpunt en een vertrouwenspersoon, en informeert je over tewerkstellingsmaatregelen zodat je eventueel kan besparen op loonkost.

Meer info: www.vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml

Als je een werknemer met een erkenning van AWIPH of Phare in dienst hebt, kan je beroep doen op een specifieke premie voor mentorship. Je kan aanspraak maken op deze premie als je in je organisatie een mentor aanduidt die je WMH begeleidt op de werkvloer.

Meer info hierover vind je onder punt 2.1.4. van deze brochure en op de website van AWIPH (www.awiph.be) of Phare (<http://phare.irisnet.be>).



DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

In dit deel vind je een overzicht van de belangrijkste bestaande tegemoetkomingen, ingedeeld per regio. De tegemoetkoming is steeds verbonden aan de erkenning van de WMH. Welke instantie de erkenning (en dus ook de tegemoetkomingen) uitreikt, hangt van de woonplaats van de WMH. We bespreken de mogelijkheden voor Vlaanderen en Brussel en voor Wallonië.

1. Vlaanderen & Brussel (Nederlandstalig) - VDAB: Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen

De VDAB is sinds 2008 decretaal bevoegd voor de erkenning van personen met een handicap op het gebied van werk. Als de VDAB iemand erkent als persoon met een arbeidshandicap, kan deze persoon gebruik maken van zijn rechten als persoon met een handicap. Ook de werkgever van de persoon met een handicap kan van deze rechten gebruik maken. Al deze rechten worden verzameld onder de noemer Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (of BTOM's)¹².

1.1. Van welke BTOM-maatregel kan je gebruik maken als je een WMH aanwerft?

1.1.1. Tegemoetkoming in de kosten van een arbeidspostaanpassing

De VDAB maakt een onderscheid tussen arbeidspostaanpassingen en arbeidsgereedschap (zie 1.2.1.).

Arbeidspostaanpassingen:



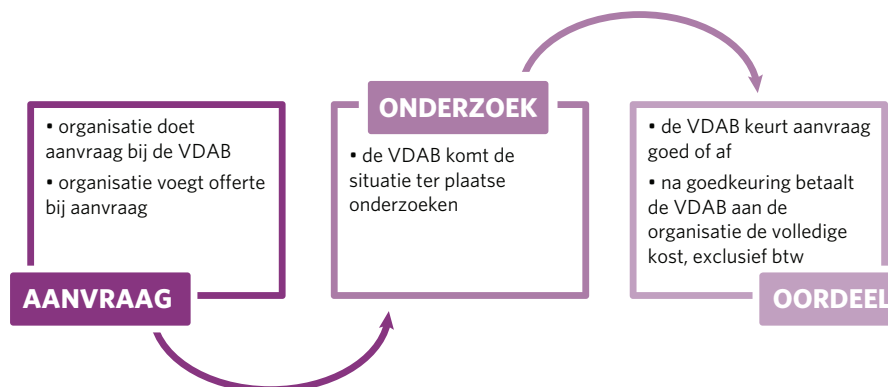
SAMENVATTING

De term 'arbeidspostaanpassingen' houdt alle aanpassingen in die niet verplaatst kunnen worden of toebehoren aan het bedrijf. Voorbeelden zijn: een lichtsignaal op een machine dat enkel geluidssignaal geeft, een aangepast toilet, een aangepaste heftruckmachine ...

¹² De VDAB komt tegemoet voor alle personen met een handicap die erkend zijn door de VDAB als persoon met een arbeidshandicap en in Vlaanderen wonen. Ook Nederlandstalige Brusselaars kunnen een beroep doen op de VDAB.

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

Aanvraag:



Voor wie: voor alle overheidsdiensten ongeacht of ze in Brussel, Wallonië of Vlaanderen gevestigd zijn. De voorwaarde is dat de WMH erkend werd door de VDAB, ongeacht de taalrol.

Eigendomsrecht: de aanpassing blijft eigendom van bedrijf.



TIP

Via een GIBO¹³ kan je als werkgever samen met de VDAB een werkzoekende met een handicap opleiden op de werkvloer. De opleiding duurt maximum 52 weken.

Tijdens de opleiding moet je geen loon betalen voor de persoon met handicap, geen RSZ en ook geen productiviteitspremie (wat wel het geval is bij een gewone Individuele Beroeps Opleiding). De VDAB betaalt de productiviteitspremie in jouw plaats. Na de opleiding neem je de persoon met handicap in dienst met een contract van onbepaalde duur.

Meer info: <http://www.vdab.be/werkgevers/ibo/gibo.shtml>

¹³ Gespecialiseerde Individuele Beroeps Opleiding.



DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

1.2. Van welke maatregelen kan een WMH gebruik maken?

1.2.1. Tegemoetkoming in de kosten van arbeidsgereedschap

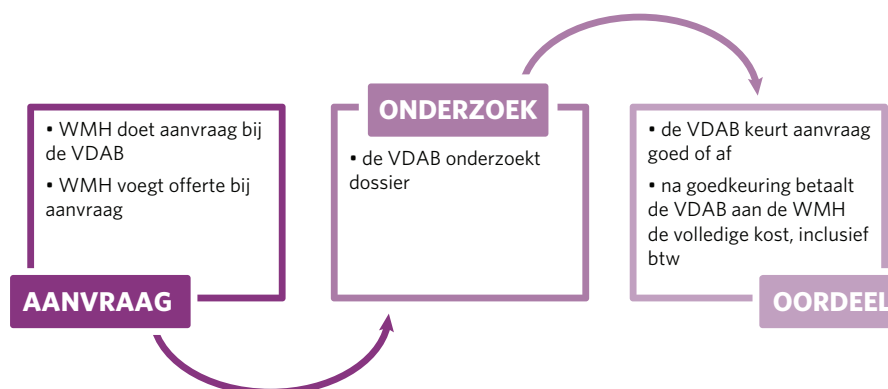
Arbeidsgereedschap:



SAMENVATTING

Onder 'arbeidsgereedschap' worden alle aanpassingen begrepen die verplaatsbaar zijn. Voorbeelden zijn een brail-leregel, specifieke software ...

Aanvraag:



Eigendomsrecht: de aanpassing blijft eigendom van de WMH. De WMH neemt het gereedschap mee bij verandering van werk.



TIP

De meeste grote leveranciers laten apparatuur eerst op proef uitproberen. Deze mogelijkheid kan de periode tot de effectieve levering van de apparatuur overbruggen.

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

1.2.2. Tegemoetkoming in de verplaatsingskosten voor woon-werkverkeer

De VDAB komt ook tussen in de verplaatsingskosten van werknemers met een arbeidshandicap die door hun handicap extra ondersteuning nodig hebben in het woon-werktraject door cardiorespiratoire of locomotorische redenen. In dit kader kunnen werknemers beroep doen op drie mogelijke tegemoetkomingen.



OPGELET

De wervende organisatie kan deze tegemoetkomingen niet zelf aanvragen, ze worden enkel toegekend aan de WMH.

Tegemoetkoming voor een begeleider bij openbaar vervoer

Voor wie: voor personen die nood hebben aan begeleiding bij het openbaar vervoer.

Terugbetaling: de VDAB betaalt de vervoerkosten van de begeleider terug. (Het gaat hier om de kost van het voordeligste vervoer dat de WMH kan nemen.)

Tegemoetkoming voor gewoon gemotoriseerd vervoer (auto)

Voor wie: voor werknemers die zich door hun handicap niet kunnen verplaatsen met het openbaar vervoer, maar wel met de auto.

Terugbetaling: VDAB betaalt een vergoeding van 0,15 euro per kilometer.

Eigen wagen: onkostenvergoeding van aantal kilometers op basis van één verplaatsing heen en terug naar het werk.

Gebracht door een kennis: eigen verplaatsing en de extra kilometers van de kennis terug naar het huis van de werknemer.

Taxi: vergoeding op basis van het aantal kilometers dat de taxi aflegt tussen de woonplaats en de werkplaats.

Tegemoetkoming voor gespecialiseerd vervoer (speciale bus)

Voor wie: voor werknemers die zich enkel kunnen verplaatsen met een elektrische rolstoel.

Terugbetaling: de VDAB betaalt de kosten. De gemeente bepaalt de kosten tot maximaal de kilometervergoeding van een gewone taxirit.



DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

1.2.3. Bijstand van een doventolk

Voor wie: dove werknemers die een tolk nodig hebben om hun werk goed te kunnen uitoefenen, kunnen hiervoor terecht bij de VDAB.

Tegemoetkoming:

- Een tolk voor 10 % van de effectieve werktijd. Indien nodig, kan er een uitbreiding van de tolkuren tot 20 % van de werktijd worden gevraagd.
- De kosten voor deze tolk (tolkuren + verplaatsing) worden gedragen door de VDAB.



OPGELET

Een grote groep van werknemers met een arbeidshandicap, erkend door de VDAB, ontvangen een Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP). Dit is een loonkostensubsidie voor bedrijven of organisaties die een WMH in dienst nemen. Deze subsidie kan echter niet gebruikt worden binnen de federale overheidscontext.



TIP

Meer info: www.vdab.be/arbeidshandicap

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

2. Wallonië - AWIPH: overzicht ondersteunende maatregelen

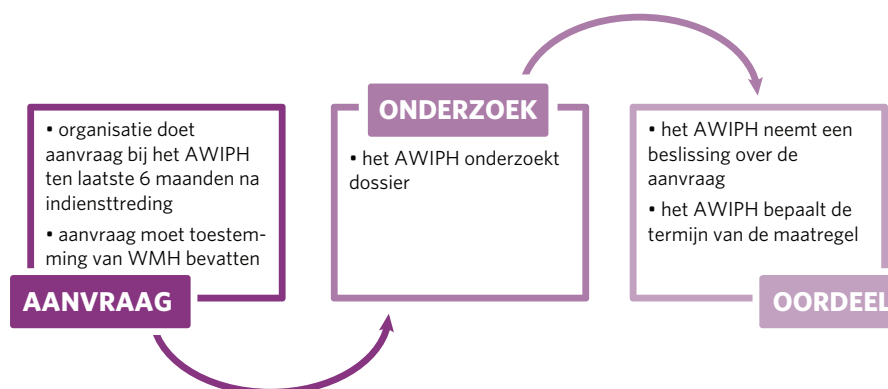
AWIPH (Agence Wallone pour l'Intégration des Personnes Handicapées) is een publieke organisatie die onder de bevoegdheid van de Minister van Gezondheid, Sociale actie en Gelijke kansen valt. Het agentschap is belast met het uitvoeren van de Waalse politiek op gebied van de integratie van personen met een handicap.

Het agentschap biedt een aantal werkhulpmiddelen aan, maar ook opleidingen en financiële tegemoetkomingen bij de aankoop van bijvoorbeeld specifiek materiaal. Bovendien staat het AWIPH in voor de goedkeuring van een aantal diensten van organisaties die personen met een handicap tewerkstellen of daarbij begeleiden, en adviseert en subsidieert ze hen.

2.1. Van welke ondersteunende maatregelen kan je gebruik maken als je een WMH aanwerft ?

2.1.1. Integratiepremie

Aanvraag:



Voor wie:

- Voor personen die erkend zijn door het AWIPH en een professionele inactiviteit hebben gekend van ten minste zes maanden in de negen maanden voorafgaand aan de tewerkstelling.
- Voor personen die erkend zijn door het AWIPH en het werk hernemen bij dezelfde of een andere werkgever na een periode van professionele afwezigheid gedurende minstens zes maanden.

Tegemoetkoming: terugbetaling van 25 % van het loon gedurende maximaal één jaar.

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

2.1.2. Tegemoetkoming in arbeidspostaanpassingen

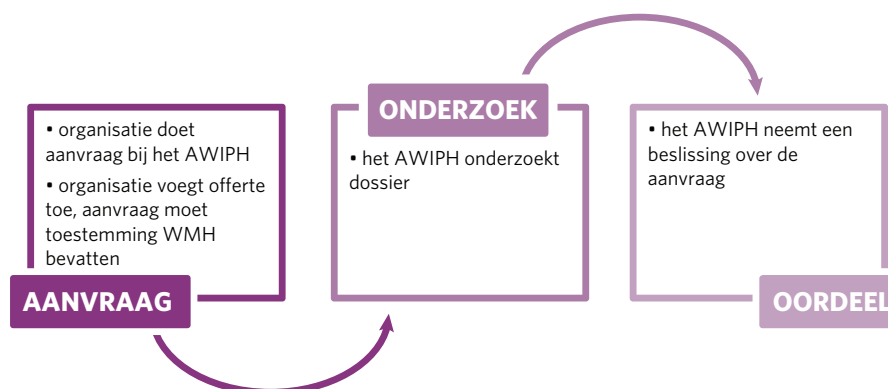


SAMENVATTING

De materiële aanpassingen worden beschouwd als behorend tot de tegemoetkoming in de arbeidspostaanpassingen. Dit is enkel zo als deze noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie en de aanpassing niet gebruikelijk is voor het activiteitendomein van de werkgever. Een voorbeeld is de aanpassing aan de deurpost.

Aanpassingen die verbonden zijn aan de organisatie van het werk worden vervat in de compensatiepremie (zie 2.1.3.).

Aanvraag:



TIP

Grote leveranciers laten apparatuur vaak eerst op proef uitproberen. Deze mogelijkheid kan de periode tot de effectieve levering van de apparatuur overbruggen.

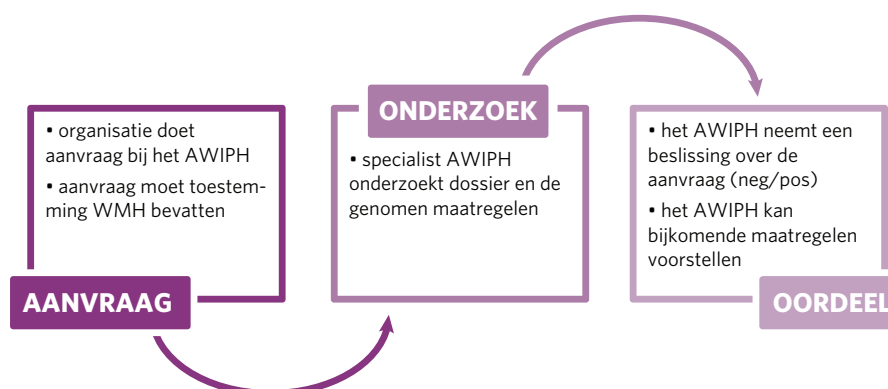
Voor wie: voor alle overheidsdiensten ongeacht of ze in Brussel, Wallonië of Vlaanderen gevestigd zijn. De voorwaarde is dat de WMH erkend werd door het AWIPH en hij tewerkgesteld is via een contract, een stage ...

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

2.1.3. Compensatiepremie

Voorbeeld: een WMH heeft dagelijks een extra uur pauze nodig voor verzorging, taken moeten gereorganiseerd worden ...

Aanvraag:



Tegemoetkoming: maximaal 50 % van de loonkost gedurende maximaal één jaar, maar hernieuwbaar voor beperkte periodes met een maximale termijn van vijf jaar.

Voor wie: voor alle overheidsorganisaties, ongeacht of ze in Brussel, Wallonië of Vlaanderen gevestigd zijn. De voorwaarde is dat de WMH erkend werd door het AWIPH en tewerkgesteld is (via een contract of statutaire aanwerving).



OPGELET

Een compensatiepremie kan niet gecombineerd worden met de integratiepremie. De compensatiepremie kan wel volgen op de integratiepremie.

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

2.1.4. Premie voor mentorship

Aanvraag:



Voorwaarden:

- de WMH moet erkend zijn door het AWIPH
- de WMH moet een arbeidscontract hebben of statutair zijn
- de organisatie moet de mentor de nodige tijd geven om zijn rol op te nemen
- de organisatie gaat het engagement aan om een nieuwe mentor aan te stellen als de eerste mentor verhinderd wordt om zijn taak op te nemen

Inhoud mentorship:

De mentor faciliteert de integratie van de werknemer met handicap in het team en de organisatie. Hij verzekert een professionele begeleiding m.b.t. met het oog op de arbeidspostaanpassingen. Hij informeert het agentschap over zijn acties op basis van drie activiteitenrapporten

Tegemoetkoming: twee maal een trimestriële tegemoetkoming van maximum 750 euro, aangepast aan het uurrooster en de aanwezigheid van de werknemer.

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

3. Brussel (Franstalig) - Phare: overzicht mogelijke ondersteunende maatregelen

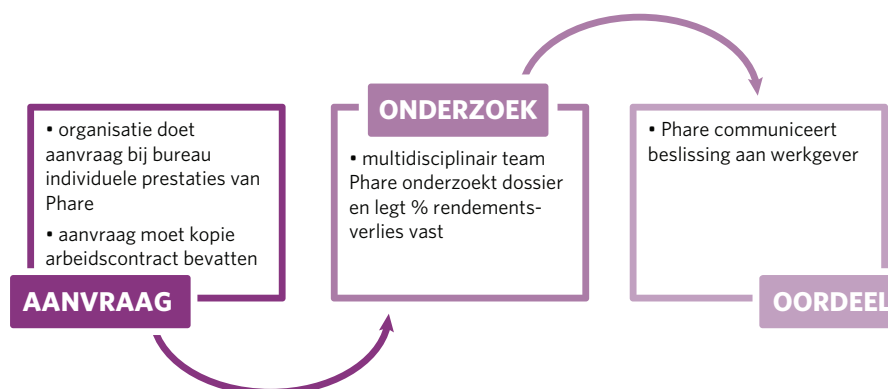
De Brusselse organisatie Phare (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) is een administratieve directie van de Commissie van de Franstalige gemeenschap (Cocof). Phare biedt informatie, oriëntatie, hulp en begeleiding aan personen met een handicap in de regio Brussel.

3.1. Van welke ondersteunende maatregelen kan je gebruik maken als je een WMH aanwerft?

3.1.1. De insertiepremie

Een insertiepremie is een premie die het eventuele rendementsverlies van een WMH compenseert.

Aanvraag:



Voor wie: voor elke organisatie die de wettelijke verplichtingen en reglementeringen navolgt.

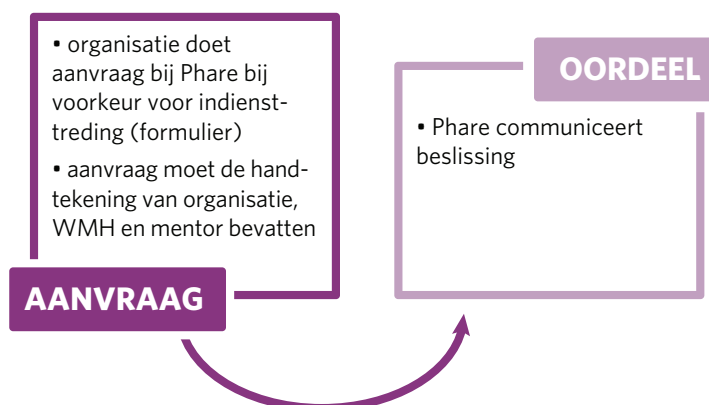
Tegemoetkoming: de tegemoetkoming bedraagt niet meer dan 65 % van het loon en de sociale lasten van de WMH. De tegemoetkoming wordt initieel toegekend voor één jaar, en kan daarna verlengd worden in functie van het voortbestaan van het rendementsverlies.

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

3.1.2. Premie voor mentorship

Het doel van het mentorship is om een optimale integratie van de WMH te bevorderen door goede informatie te geven en een adequate begeleiding te voorzien. Bovendien laat de premie werkgevers toe om een werknemer de ruimte te geven om het mentorship op te nemen.

Aanvraag:



Voorwaarden: De WMH moet een arbeidscontract hebben of statutair aangeworven zijn.

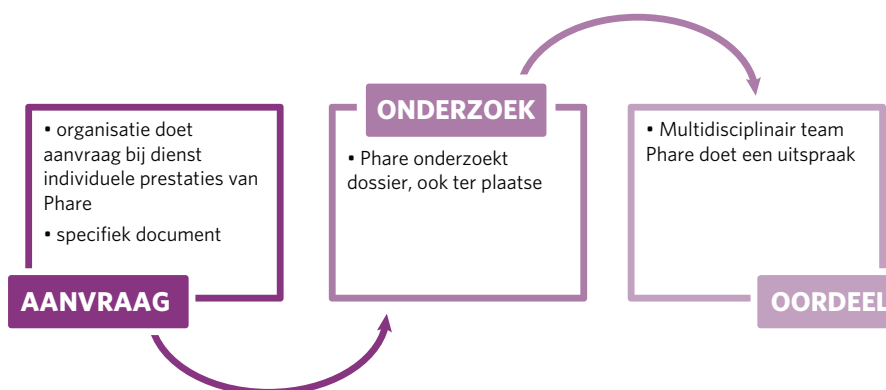
Tegemoetkoming: maandelijkse tegemoetkoming van maximaal 250 euro per maand. De tegemoetkoming wordt toegekend voor maximaal zes maanden, startend vanaf de datum van de aanvraag (in de eerste maand van tewerkstelling of van hervatting van het werk). De tegemoetkoming kan verlengd worden tot maximaal één jaar.

DEEL 2: Overzicht mogelijke subsidies

3.1.3. Arbeidspostaanpassingen

Arbeidspostaanpassingen bevorderen het behoud van het werk voor de WMH. Ze bevorderen ook de flexibiliteit van de werkgever om een functie binnen de organisatie te vinden die beter aansluit bij de capaciteiten van de WMH.

Aanvraag:



Voor wie: voor o.a. alle overheidsdiensten.

Tegemoetkoming: de tegemoetkoming dekt de totale kost van de arbeidspostaanpassing in functie van de handicap. Wanneer het gaat om een aankoop van gespecialiseerd materiaal, dan zal de tegemoetkoming niet meer bedragen dan het verschil tussen de kost van standaard en gespecialiseerd materiaal.

DEEL 3: Overzicht organisaties personen met een handicap¹⁴

1. Nederlandstalige organisaties

1.1. Organisaties per type handicap

Doven en slechthorenden				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Fevlado - Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties	Stropkaai 38 9000 Gent	09 224 46 76 Fax en teksttelefoon: 09 329 07 47	info@fevlado.be	www.fevlado.be
Vlaams Communicatie Assistentie Bureau voor doven (CAB)	Dendermondsesteenweg 449 9070 Destelbergen	09 228 28 08	tolkaanvraag@cabvlaanderen.be	www.cabvlaanderen.be (online applicatie op website om tolken aan te vragen)

Blinden en slechtzienden				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Brailleliga	Engelandstraat 57 1060 Brussel	02 533 32 11	info@braille.be	www.brailleliga.be
Blindenzorg Licht en Liefde	Oudenburgweg 40 8490 Varsenare	050 40 60 50	alg.dir@lichtenliefde.be	www.blindenzorglichtenliefde.be
Kamelego (de Braillekrant)	Gossetlaan 30 1702 Groot Bijgaarden	02 467 27 66	info@braillekrant.be	www.kamelego.be

Personen met een mobiliteitsprobleem				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Vlaams steunpunt Toegankelijkheid - cel Gelijke Kansen in Vlaanderen	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 58 46	gelijkekansen@vlaanderen.be	www.gelijkekansen.be
Toegankelijkheidsbureau vzw	Belgiëplein 1 3510 Hasselt-Kermt (ook bureau's in Zellik en Brussel)	011 87 41 38	info@toegankelijkheidsbureau.be	www.toegankelijkheidsbureau.be

¹⁴ Dit is een overzichtslijst, zonder de bedoeling exhaustief te zijn.

DEEL 3: Overzicht organisaties personen met een handicap¹⁴

Autismespectrum stoornis (ASS)				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
VVA- Vlaamse Vereniging Autisme	Groot Begijnhof 14 9040 Gent	078 15 22 52	vva@autismevlaanderen.be	www.autismevlaanderen.be
Autisme Centraal (opleiding en vorming)	Groot Begijnhof 85 9040 Gent	09 238 18 18	info@autismecentraal.com	www.autismecentraal.com

ADHD en concentratieproblemen				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
ZitStil	Kruishofstraat 341 2610 Wilrijk	03 830 30 25	info@zitstil.be	www.zitstil.be

Personen met een verstandelijke handicap				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Inclusie Vlaanderen vzw	Albert Giraudlaan 24 1030 Brussel	02 247 28 20	secretariaat@inclusievlaanderen.be	www.inclusievlaanderen.be

¹⁴ Dit is een overzichtsl lijst, zonder de bedoeling exhaustief te zijn.

DEEL 3: Overzicht organisaties personen met een handicap¹⁴

1.2. GTB's (Gespecialiseerde Trajectbepalings- en begeleidingsdiensten)

Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
GTB Limburg	Europalaan 74 b1.1 3600 Genk	089 32 10 50	info.lim@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB Vlaams-Brabant & Brussel	Diestsepoort 6/63 3000 Leuven	016 31 35 70	info.vlb@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB Antwerpen	Copernicuslaan 1 2018 Antwerpen	03 740 36 20	info.ant@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB West-Vlaanderen	Stationsdreef 83 8800 Roeselare	051 25 32 25	info.wvl@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be
GTB Oost-Vlaanderen	Minnemeers 2 9000 Gent	09 269 46 80	info.ovl@gtb-vlaanderen.be	www.gtb-vlaanderen.be

1.3. Algemene organisaties

Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
VFG, Vlaamse Federatie van Gehandicapten	Sint Jansstraat 32-38 1000 Brussel	02 515 02 62	info@vfg.be	www.vfg.be
Vlaams Patiëntenplatform vzw	Groenveldstraat 51 3001 Heverlee	016 23 05 26	info@vlaamspatiëntenplatform.be	www.vlaamspatiëntenplatform.be
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)	Sterrenkundelaan 30 1210 Brussel	02 225 84 11	informatie@vaph.be	www.vaph.be
VDAB- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling	Keizerslaan 11 1000 Brussel	0800 30 700	info@vdab.be	www.vdab.be

¹⁴ Dit is een overzichtslijst, zonder de bedoeling exhaustief te zijn.

DEEL 3: Overzicht organisaties personen met een handicap¹⁴

2. Franstalige organisaties

2.1. Organisaties per type handicap

Doven en slechthorenden				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Fédération Francophone des Sourds de Belgique (FFSB)	Rue Van Eyck 11A/4 1050 Brussel	02 644 69 01	infos@ffsb.be	www.ffsb.be
Service d'Interprétation des Sourds de Bruxelles asbl (SISB)	Rue du Duc 100 1150 Woluwé-St-Pierre	02 644 68 84	servicesocial_isb@hotmail.com	www.infosourds.be
Service d'Interprétation des Sourds de Wallonie asbl (SISW)	Rue des croisiers 9 5000 Namen	081 26 05 05	sisw@swing.be	www.sisw.be

Blinden en slechtzienden				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Ligue Braille	Engelandstraat 57 1060 Brussel	02 533 32 11	info@braille.be	www.brailleliga.be
Oeuvre Nationale des Aveugles (ONA) asbl	Avenue Dailly 90-92 1030 Brussel	02 241 65 68	info@ona.be	www.ona.be
La Lumière	Rue Sainte-Véronique 17 4000 Luik	04 222 35 35	lalumiere@lalumiere.be	www.lalumiere.be
Kamelego (de Braillekrant)	Gossetlaan 30 1702 Groot Bijgaarden	02 467 27 66	info@braillekrant.be	www.kamelego.be

Personen met een mobiliteitsprobleem				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Plain Pied asbl (studiebureau toegankelijkheid)	Rue Nanon 98 5000 Namen	081 39 06 36	contact@plain-pied.com	www.plain-pied.com
Gamah asbl	Rue de la Pépinière 23 5000 Namen	081 24 19 37	contact@gamah.be	www.gamah.be

¹⁴ Dit is een overzichtsjijst, zonder de bedoeling exhaustief te zijn.

DEEL 3: Overzicht organisaties personen met een handicap¹⁴

Autismespectrum stoornis (ASS)				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
SUSA - Service Universitaire Spécialisé pour Personnes avec Autisme	Rue Brisselot 11 7000 Bergen	065 55 48 60		www.susa.be
SUSA - Brussel	Rue d'Enghien 40 1080 Sint-Jans Molenbeek	02 346 41 70		www.susa.be
Autisme Centraal (opleiding en vorming)	Groot Begijnhof 85 9040 Gent	09 238 18 18	info@autismecentraal.com	www.autismecentraal.com

Personen met een verstandelijke handicap				
Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux (AFrAHM)	Avenue Albert Giraud 24 1030 Brussel	02 247 28 21	secretariat@afrahm.be	www.afrahm.be

2.2. Algemene organisaties

Organisatie	Adres	Telefoon	E-mail	Website
AWIPH- Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées	Rue de la Rivelaïne 21 6061 Charleroi	071 20 57 11	info@awiph.be + tool op website	www.awiph.be
ASPH asbl (analyses en onderzoeken)	Rue Saint-Jean, 32/38 1000 Brussel	02 515 02 65	Tool op website	www.asph.be
PHARE- Personne Handicapée Autonomie Recherche (begeleiding)- regio Brussel	Rue des Palais 42 1030 Brussel	02 800 82 03	info@phare.irisnet.be	www.phare.irisnet.be
EWETA- Entente Wallonne des Entreprises de travail adapté	Route de Philippeville 196 6010 Couillet	071 29 89 20	secretariat@eweta.be	www.eweta.be

¹⁴ Dit is een overzichtslst, zonder de bedoeling exhaustief te zijn.

Bibliografie

Websites

www.vdab.be
www.phare.irisnet.be
www.awiph.be
www.diversiteit.be
www.bestuurszaken.be/emancipatiezaken
www.fedweb.belgium.be
www.werk.belgie.be

Brochures

- *Onthaal en integratie van personen met een handicap of een chronische ziekte. Tips en contacten.* FOD P&O, 2011.
- *Rapport begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het Federale ambt,* 2012.
- *Wegwijs in ... de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk.* FOD Werkgelegenheid, 2005.
- *Afsprakennota: arbeidspostaanpassingen voor mensen met een handicap.* Dienst Emancipatiezaken. Vlaamse overheid, 2006.
- *Handleiding redelijke aanpassingen bij werving en selectie voor personen met een arbeidshandicap (interfederaal protocol).* Dienst Emancipatiezaken en departement Werk en Sociale Economie, 2007.

Belangrijke KB's en wetten

- 10 mei 2007: anti-discriminatie wetgeving
- 6 december 2012: KB handicap (aangepaste versie KB)
- 25 februari 2003: wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijke Kansen en racismebestrijding
- 4 augustus 1996: wet betreffende welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk