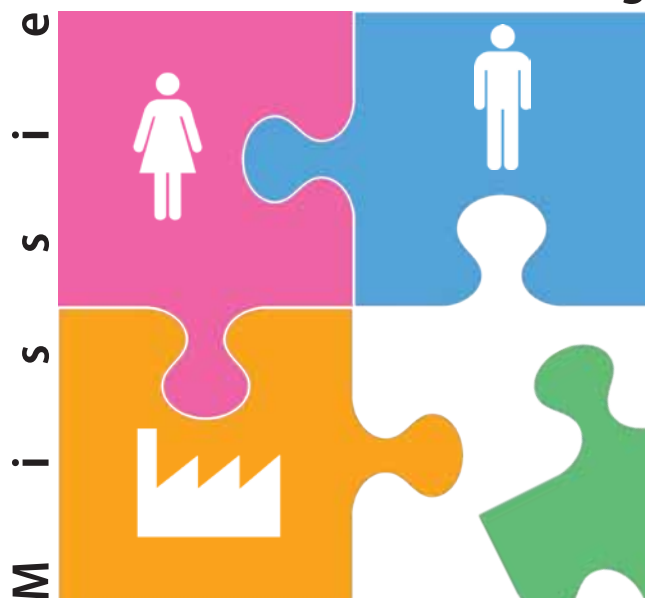


MaaK hEt Verzchil!

mei 2013

inschakeling



Professionele inschakeling
van personen met een handicap:
een kwestie van solidariteit!

jij dit

puzzelstukje
was?

Brochure voor militanten
en secretarissen

INLEIDING

voorwoord van de voorzitter

inhoud

Inleiding (voorwoord van de voorzitter).....	2
Een verhaal om discussies op te starten in jouw onderneming.....	3
Hoofdstuk I: Hoe definiëren we een werknemer met een handicap?.....	3
Hoofdstuk II: Tewerkstellingsondersteunende maatregelen.....	5
1. In Vlaanderen.....	5
2. In Wallonië.....	5
3. In Brussel.....	5
4. Duitstalige gemeenschap.....	6
Hoofdstuk III: De re-integratie van een werknemer die gehandicapt werd.....	6
A. Wettelijke bepalingen.....	6
1. Het gezondheidstoezicht.....	6
1.1 Onderzoek bij werkherleving.....	6
1.2 Verhaalrecht tegen een beslissing van de arbeidsgeneesheer.....	6
1.2.1 Overlegprocedure.....	7
1.2.2 Beroepsprocedure.....	7
1.3 Gevolgen voor de werknemer die definitief arbeidsongeschiktheid wordt verklaard.....	7
1.4 Gezondheidsbeoordeling van een werknemer die definitief arbeidsongeschikt is met het oog op zijn re-integratie.....	7
2. Reglementering arbeidsongevallen.....	7
3. Reglementering beroepsziekten.....	8
3.1 Tijdelijke ongeschiktheid.....	8
3.2 Definitieve stopzetting.....	8
3.3 Herscholing.....	8
Hoofdstuk IV: De initiatieven en engagementen bij re-integratie.....	9
1. Bij ACVBIE: Krachtlijn 52.....	9
2. In de sectoren.....	9
3. In de onderneming.....	10
3.1 De bestaande samenwerkingsvormen.....	10
3.1.1 Het ondernemingscontract (of contract in enclaves).....	10
3.1.2 Begeleide tewerkstelling voor personen met een handicap (of supported employment).....	10
Hoofdstuk V: Syndicale hulpmiddelen.....	11
1. Charter van de afgevaardigden van ACV-BI (huidig ACVBIE) over de re-integratie van de persoon met een handicap.....	11
2. Een praktisch geval.....	12
3. De voorwaarden, de voor- en nadelen van re-integratie of herklassering.....	15
4. Enkele concrete pistes om het welzijn op het werk te bevorderen en dit volgens de handicap.....	16
5. Aandachtspunten en check-list.....	17
6. Vooroordelen: een grote hinderpaal voor de re-integratie of inschakeling van werknemers met een handicap in een 'klassieke' onderneming (geen BW).....	18
Hoofdstuk VI: Het non-discriminatie principe.....	19
1. Op internationaal niveau.....	19
2. Op Europees niveau.....	19
3. Op nationaal niveau.....	19
4. Op regionaal niveau.....	20
5. Op het niveau van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's).....	20
Hoofdstuk VII: Integratiebeleid.....	21
1. Een quotum van 3 % in Belgische openbare diensten.....	21
2. Een quotum van 6 % in Frankrijk.....	21
3. Naar een quotum in de privé sector.....	21
Nuttige adressen en websites.....	22
Tewerkstellingssteun.....	22
Specifieke informatie.....	22
Contactpersoon ACV.....	22

Op ons congres over flexibiliteit in november 2007, heeft ACV bouw - industrie & energie (ACVBIE) het 'Charter voor de integratie en re-integratie van personen met een handicap', dat tijdens een opleiding was uitgewerkt door haar militanten, nog versterkt door het aannemen van een buitengewone krachtlijn, Krachtlijn 52.

Het is onze plicht om ons in alle sectoren onvermoeibaar in te zetten opdat personen die al dan niet een handicap opliepen reële kansen krijgen tot het reguliere arbeidscircuit.

Ook al is er geen wettelijke verplichting om personen met een handicap aan te werven, dan nog zijn wij moreel verplicht tegenover werknemers die mindervalide zijn door een arbeidsongeval of een beroepsziekte, tegenover werknemers in Beschutte Werkplaatsen en tegenover personen met een handicap in het algemeen.

Wij rekenen op al onze militanten om rond dit thema een reëel sociaal overleg te starten in hun onderneming, met name de toegang tot arbeid voor personen met een handicap, en om de vaardigheden van deze werknemers in de verf te zetten. We mogen niet vergeten dat wij allemaal op één of andere manier personen met een handicap in wording zijn. Want strijden voor een beroepstoekomst van personen met een handicap, betekent ook strijden voor onze eigen toekomst.

We willen er ook aan toevoegen dat onze inzet voor de integratie van personen met een handicap in het gewone arbeidscircuit niet betekent dat beschutte werkplaatsen moeten verdwijnen. Ook al blijven we dagdagelijks inspanningen doen om loon- en arbeidsvoorwaarden er te verbeteren, deze ondernemingen spelen evenwel een essentiële rol in de tewerkstelling van personen met een handicap die niet geschikt zijn om in het gewone arbeidscircuit aan de slag te gaan. Personen met een zware handicap moeten namelijk de garantie krijgen dat zij in deze aangepaste structuren kunnen tewerkgesteld worden.

We mogen ook niet vergeten dat niet alle personen met een handicap in staat zijn om te werken. Zij moeten kunnen rekenen op een opvangsysteem, gebaseerd op bezigheid of sociale valorisatie.

Precies omdat deze thematiek en de uitwerking ervan binnen de onderneming zo complex is, besloten we deze praktische brochure te publiceren.

Wij hopen dat de informatie en de fiches in deze brochure, jullie bij dit syndicaal werk zullen helpen.

Stefaan Vanthourenhout
Voorzitter



Verantwoordelijke uitgever:

Stefaan Vanthourenhout

Redactie:

ACV bouw -industrie & energie

Trierstraat 31, 1040 Brussel

02 285 02 11

acvbie@acv-csc.be - www.acvbie.be

DEEN VERHAAL

om discussies op te starten in jouw onderneming...

"Een oude Chinese vrouw had twee grote potten. Deze hingen elk aan het uiteinde van een stok die ze droeg achter haar hals, steunend op beide schouders. Eén van de potten was gebarsten. De andere verkeerde in perfecte staat, zodat hij altijd zijn volledige waterinhoud behield.

Aan het einde van een lang pad, van de beek naar het huis van de vrouw, was de gebarsten pot nog maar voor de helft gevuld met water. Dit gebeurde elke dag, twee jaar lang: de vrouw bracht slechts anderhalve pot water mee naar huis. De intacte pot was heel trots op zijn prestatie, maar de arme gebarsten pot schaamde zich over zijn onvolmaaktheden en treurde. Hij kon amper de helft leveren van het werk waarvoor hij eigenlijk was gemaakt.

Na twee triestige jaren die hij beleefde als een mislukking, sprak hij de oude vrouw aan toen ze bij de beek waren. "Ik schaam me diep omdat mijn barst op de terugweg water laat weglopen."

De oude vrouw glimlachte: "Heb je gezien dat er bloemen aan jouw kant van de weg groeien en dat er aan de andere kant geen staan? Ik heb altijd geweten dat je een barst hebt, daarom heb ik aan jouw kant van de weg bloemenzaadjes gestrooid. Elke dag, op de terugweg naar huis, heb je ze water gegeven. Zo heb ik twee jaar lang prachtige bloemen kunnen plukken om mijn tafel te versieren. Zonder jou, simpelweg door te zijn wie je bent, had ik nooit deze mooie bloemen gehad om mijn huis te versieren."

We hebben allemaal onze eigen gebreken, onze eigen barsten. Maar het zijn precies al deze barsten en al deze gebreken die ons leven zo interessant en verrijkend maken. Daarom, mijn beste gebarsten vrienden, wens ik jullie nog een mooie dag. En vergeet vooral niet om de tijd te nemen en te genieten van de geurende bloemen die groeien aan jouw kant van de weg!

Verhaal van een onbekende verteller



HOOFDSTUK 1: HOE DEFINIËREN WE EEN WERKNEMER MET EEN HANDICAP

De definitie van een handicap is meervoudig, relatief en evolutief. Of het nu gaat om de Europese Unie, de Belgische Federale Staat, de Gewesten, de gemeenschappen, het Rijksinstituut voor ziekte en invaliditeit (RIZIV), het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO), het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ), de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA),... elke instantie heeft haar eigen definitie van een handicap opgesteld volgens de doelstellingen die ze nastreeft.

Binnen ACVBIE hanteren we volgende definitie voor werknemer met een handicap :

"Een werknemer met een handicap is een persoon wiens mogelijkheden om tewerkstelling te verwerven of te behouden, daadwerkelijk beperkt zijn door ongeschiktheid of vermindering

van zijn lichamelijke, geestelijke of zintuiglijke capaciteiten of door een niet-aangepaste omgeving."

Het kan evengoed gaan om een persoon die geboren is met een handicap of om een persoon die een handicap opliep door een

ongeval, een ziekte of zelfs door ouderdom.

Onze definitie is bewust heel ruim opgevat. Ze impliceert op geen enkele manier de erkenning door een gewestelijk organisme van het land (L'Agence Wallonne pour l'Intégration



des Personnes Handicapées, le PHARE Personne handicapée autonomie recherche ou le VDAB Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding). Kwestie van ervoor te zorgen dat ze geldt voor elke door een handicap getroffen werknemer. Bij ACV bouw - industrie & energie zijn wij ons er terdege van bewust dat elke werknemer een potentiële werknemer is met een handicap.

Vooraleer je deze brochure verder doorneemt, lijkt het ons nuttig enkele begrippen te verduidelijken die specifiek gaan over werknemers met een handicap, om ze beter te kunnen onderscheiden en ermee vertrouwd te geraken.

De 're-integratie' van een werknemer met een handicap ?

Men bestudeert de herklasseringsmogelijkheden waarop een werknemer in een onderneming beroep kan doen indien hij tijdens zijn professionele loopbaan een deel van zijn 'productiepotentieel' verliest. De bedoeling is uitsluiting te vermijden, want na enkele maanden arbeidsongeschiktheid (om medische redenen) aarzelen sommige ondernemingen niet om mensen te ontslaan om economische reden of wegens overmacht (geen beschikbare aangepaste arbeid). Vaak begint dan voor de werknemer een lange lijdensweg. Hij belandt in een hel waar hij naast het lichamenlijk verlies ook nog economische en sociale verliezen lijdt (lager inkomen, verzorging die men moet

betalen, bestaansonzekerheid, spanningen in het gezin...).

Integratie of inschakeling van een persoon met een handicap op het werk?

In beide gevallen is de inzet dezelfde: "aan de persoon met een handicap de mogelijkheid geven om zijn plaats in de arbeidswereld in te nemen (in een BW of in het klassieke arbeidscircuit)." Toch moeten we het verschil tussen deze twee begrippen verduidelijken: integratie veronderstelt een éénzijdige aan-

passing van personen met een handicap aan hun omgeving, terwijl inschakeling gericht is op een relatie met een wederzijdse benadering. De definitie van de handicap is evolutief. De verschillende actoren van de werking rond personen met een handicap voelen steeds meer voor dit tweede begrip, namelijk de inschakeling van een persoon met een handicap (zie: het in Brussel geldende decreet voor inschakeling).



Of het nu gaat om re-integratie of inschakeling, in beide gevallen moet men zich vooral richten op de capaciteiten van de personen met een handicap en zeker niet op wat ze niet kunnen! Net zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau,... vormen gebreken slechts een bijkomende reden tot discriminatie. Slechthorend of slechtziend zijn of in een rolstoel zitten betekent niet dat men onbekwaam is! Laten we er dan ook waakzaam op toezien dat de vaardigheden van personen met een handicap voortdurend in de verf worden gezet.

T Hoofdstuk 2: TEWERKSTELLINGSONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

Er bestaat een ruime waaier aan tewerkstellingsondersteunende maatregelen die het voor personen met een handicap mogelijk maken toegang te krijgen tot een normaal of aangepast arbeidscircuit. En zoals dat gaat in een federale staat, valt deze materie onder de bevoegdheid van de gemeenschappen.

In België zijn er vier gewestelijke organisaties bevoegd voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen:

- De **VDAB** (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) in de Vlaamse Gemeenschap;
- Het **AWIPH** (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) in het Waalse Gewest;
- **PHARE** (Personne Handicapée Autonomie Recherche) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- **DPB** (Dienststelle für Personen mit Behinderung) in de Duitstalige Gemeenschap.

Deze diensten kunnen informatie en raad geven bij de zoektocht naar oplossingen

voor een bepaalde situatie van handicap. Hun actie kan verlengd worden door gespecialiseerde financiële steun. We mogen echter niet vergeten dat men ook vaak beroep kan doen op heel wat zogezegde 'algemene' tewerkstellingssteun (niet enkel voor mindervaliden dus). Het gaat dan over kortingen voor sociale zekerheidsbijdragen, activering van uitkeringen, tussenkomsten voor de inrichting van arbeidsposten,...

Voor meer info :
www.aandeslag.be

Een kort overzicht van de verschillende steunmaatregelen die deze organisaties bieden:

1. In Vlaanderen

- **Vlaamse ondersteuningspremie (VOP):** Toegekend bij aanwerving of behoud van tewerkstelling voor Personen met een handicap (erkenningsnummer). De premie is een loonkostsubsidie die varieert van 40 % van je loon tot maximaal 60 %.
- **Tegemoetkoming voor arbeidspost-aanpassingen, arbeidsgereedschap of arbeidskledij:** Financiële tussenkomst voor de aanpassingskosten.
- **Tegemoetkoming in verplaatsingskosten:** Hiervoor zijn er 3 mogelijkheden:

Voor meer info :
www.vdab.be

- 1) Tegemoetkoming voor je begeleider bij openbaar vervoer;
- 2) Tegemoetkoming voor vervoer met de wagen;
- 3) Tegemoetkoming voor gespecialiseerd vervoer.

2. In Wallonië

- **Ontdekkingsstage:** Hierbij wordt men een week ondergedompeld in een onderneming om een beroep en/of de werkereld te ontdekken.
- **Professioneel aanpassingscontract:** Dit is een individuele opleiding in de onderneming om de professionele inschakeling van de persoon met een handicap voor te bereiden. Er worden opleidingsuitkeringen toegekend aan de stagiair.
- **Aanpassing van de werkpost:** Financiële bijdrage die de voorgelegde kosten dekt voor de aanpassing van de werkpost.
- **Bijdrage voor de vervoerkosten:** Dekt de extra kosten van de verplaatsingskosten van de persoon met een handicap die aan zijn handicap te wijten zijn.
- **Premie voor mentoraat:** Premie voor een maximale duur van 6 maand en een maxi-

Voor meer info :
www.awiph.be

mum bedrag van € 1.500. Deze premie wordt toegekend aan de onderneming om een mentor ter beschikking te stellen van de werknemer met een handicap, ten einde hem bij te staan bij zijn eerste stappen in de onderneming.

- **Integratiepremie:** Forfaitaire financiële bijdrage ter aanmoediging van de aanwerving van een persoon met een handicap die beroepsmatig minstens 6 maand op non-actief stond. Deze premie bedraagt 25 % van de bezoldiging ten laste van de werkgever.
- **Compensatiepremie:** Premie van maximaal de helft van het loon en die bijkomende maatregelen dekt, te wijten aan de handicap (extra pauzes, extra uitleg...).

3. In Brussel

- **Professioneel aanpassingscontract:** Wederzijds aanpassingscontract, beperkt in tijd, tussen de persoon met een handicap en de werkgever. Tijdens de duur van dit contract verbindt de werkgever zich ertoe de gehandicapte werknemer op te leiden om het sluiten van een normaal arbeidscontract te vergemakkelijken.
- **Aanpassing van de werkpost:** Financiële bijdrage die de voorgelegde kosten dekt met betrekking tot de aanpassing van een werkpost.

Voor meer info :
www.phare.irisnet.be



- **Bijdrage voor de verplaatsingskosten:** Dekt de extra verplaatsingskosten van de persoon met een handicap, te wijten aan diens handicap.
- **Premie voor mentoraat:** Premie beperkt tot maximum 6 maand en een maximum bedrag van € 1.500. De premie wordt toegekend aan de onderneming om een mentor ter beschikking te stellen van de werknemer met een handicap, teneinde hem bij te staan bij zijn eerste stappen in de onderneming.
- **Inschakelingspremie:** Premie ter compensatie van het gebrek aan productiviteit bij sommige werknemers met een handicap. Deze premie mag niet meer bedragen dan 65 % van het loon.
- **Integratiepremie:** Deze premie moet de persoon met een handicap helpen om zich

in de onderneming te integreren dankzij de organisatie van opleidingen en de sensibilisatie van de werkomgeving.

- **Aanwervingspremie:** Forfaitaire financiële bijdrage voor elk arbeidscontract van maximum 3 maand in uitzendbedrijven.
- **Kennismakingsstage:** Initiatie in reële en dagelijkse werksituaties van een beroep.

4. Duitstalige gemeenschap

- **Oriëntatiestage:** Gericht op het ontdekken van de capaciteiten van de stagiair, met de bedoeling hem/haar te oriënteren naar een meer gepaste opleiding of tewerkstelling.

Voor meer info :
www.dpb.be

- **Opleiding in de onderneming:** Bereidt de persoon met een handicap voor op de uitvoering van bepaalde taken in de onderneming.
- **Jobcoaching:** De persoon met een handicap wordt in de onderneming begeleid om de sociaal professionele integratie in de onderneming te bevorderen.
- **Tewerkstelling in een onderneming:** Financiële bijdrage in het loon om het rentabiliteitsverlies van de door de werknemer met een handicap ingenomen werkpost te compenseren.
- **Kosten voor de inrichting van de werkpost:** Financiële bijdrage voor het dekken van de kosten in verband met de aanpassing van de werkpost.

D Hoofdstuk 3: DE RE-INTEGRATIE VAN EEN WERKNEMER DIE GEHANDICAPT WERD

ENKELE STATISTIEKEN OVER ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTES

In 2009 werden in de privé sector in België:

- 127 werknemers slachtoffer van een dodelijk arbeidsongeval;
- 18.371 werknemers slachtoffer van een arbeidsongeval waaraan ze een levenslange handicap overhielden.
- **Elke dag worden 85 werknemers mindervalide voor het leven.**
Wat beroepsziekten betreft, werden tussen 2008 en 2011 gemiddeld 901 gevallen van permanente ongeschiktheid erkend.

A. Wettelijke bepalingen

Uit de Wet betreffende het Welzijn¹ en uit verschillende wettelijke bepalingen volgens het Wetboek betreffende het Welzijn, een hele reeks elementen die gericht zijn op preventie en op de opvolging van een werknemer die door een (arbeids)ongeval of een (beroeps) ziekte een handicap heeft opgelopen. Deze elementen bespreken we in dit hoofdstuk.

1. HET GEZONDHEIDSTOEZICHT

Bijkomende informatie is te vinden in de ACV-cursus 'het gezondheidstoezicht op werknemers'.

Voorafgaandelijk is het belangrijk dat één van de kerntaken van de afdeling medisch toezicht van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming erin bestaat om voor iedereen de tewerkstellingskansen te bevorderen, ook voor personen met een beperkte arbeidsgeschiktheid.

1.1 Onderzoek bij werkhervatting

Werknemers die omwille van een (beroeps) ziekte of (arbeids)ongeval minstens 4 weken afwezig zijn en die onderworpen zijn aan het gezondheidstoezicht (veiligheidsfunctie, verhoogde waakzaamheid, risicoposten en

voedingswaren) moeten bij werkhervatting (binnen de 8 dagen na werkhervatting) **verplicht** een medisch onderzoek ondergaan bij de arbeidsgeneesheer.

Er kan afgeweken worden van het principe van minstens 4 weken afwezigheid als de werknemer hiervoor een schriftelijke aanvraag indient bij de werkgever en hij de arbeidsgeneesheer toestemming geeft om contact op te nemen met de behandelend geneesheer. Deze aanvraag kan ingediend worden door **elke werknemer** met een vermoedelijke arbeidsgeschiktheid van minstens 4 weken.

Dit onderzoek moet de arbeidsgeneesheer in staat stellen om de werkgever aan te zetten om maatregelen te nemen die nodig zijn om de werknemer aangepast werk aan te bieden volgens zijn gezondheidstoestand. Dit kan gebeuren door de werkplek anders in te richten of de arbeidsomstandigheden aan te passen.

1.2 Verhaalrecht tegen een beslissing van de arbeidsgeneesheer

Vooraleer de arbeidsgeneesheer een tijdelijke of definitieve werkverandering voorstelt aan de werknemer of een beslissing tot arbeidsongeschiktheid neemt voert hij eerst bijkomende onderzoeken uit. Dit met de bedoe-

¹ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk.

ling om na te gaan onder welke voorwaarden de werknemer zijn werkpost of activiteit kan behouden.

Hierbij kan de werknemer zich laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde van het comité PBW of bij gebrek, van de vakbondsafvaardiging.

Indien de aanpassing van de functie niet mogelijk is, dan kan de werknemer beroep doen op een overleg- of beroepsprocedure.

1.2.1 Overlegprocedure

De arbeidsgeneesheer is verplicht om vooraleer 'het formulier van gezondheidstoezicht' in te vullen de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen tot definitieve werkverandering.

Gaat de werknemer hiermee niet akkoord (dit moet hij meedelen binnen de 5 werkdagen), dan duidt hij een behandelend geneesheer aan van zijn eigen keuze.

De beide artsen trachten tot een gemeenschappelijke beslissing te komen. Zij hebben hiervoor 14 werkdagen.

Komt men tot geen vergelijk of komt men niet tot een beslissing binnen de 14 werkdagen, dan handhaaft de arbeidsgeneesheer zijn beslissing en vult hij het formulier in, weliswaar met de vermelding dat de behandelend geneesheer van de werknemer een andere mening is toegedaan of dat het overleg binnen de gestelde termijn niet kon beëindigd worden.

1.2.2 Beroepsprocedure

Tijdens of na de overlegprocedure kan de werknemer een beroepsprocedure instellen tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer.

De werknemer kan ook onmiddellijk de beroepsprocedure opstarten zonder de overlegprocedure te volgen.

De beroepsprocedure moet op een speciaal formulier, aangetekend toegezonden worden aan de algemene directie toezicht op het werk. Dit moet gebeuren binnen de 7 werkdagen nadat de werknemer het formulier voor de gezondheidsbeoordeling heeft ontvangen. De geneesheer-arbeidsinspecteur roept de arbeidsgeneesheer en de behandelend geneesheer schriftelijk samen. Binnen de 21 werkdagen² nemen de geneesheren een beslissing bij meerderheid van stemmen.

² De termijn van 21 werkdagen kan verlengd worden tot 31 werkdagen indien één van de drie betrokken artsen een deskundig onderzoek vraagt.

1.3 Gevolgen voor de werknemer die definitief arbeidsongeschiktheid wordt verklaard

De werkgever mag een werknemer, die definitief arbeidsongeschikt werd verklaard, niet meer tewerkstellen op een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of aan activiteiten met blootstelling aan ioniserende stralingen.

In alle gevallen tracht de werkgever de werknemer aan het werk te houden door hem aangepast werk te geven overeenkomstig de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

De werkgever moet de werknemer niet aan het werk houden wanneer dit noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan geëist worden.

1.4 Gezondheidsbeoordeling van een werknemer die definitief arbeidsongeschikt is met het oog op zijn re-integratie

Alle werknemers die door de behandelend geneesheer (en dus niet door de arbeidsgeneesheer) definitief ongeschikt verklaard worden, hebben het recht om via aangetekend schrijven een procedure tot re-integratie aan te vragen.

De werkgever overhandigt de werknemer een formulier dat bestemd is voor de arbeidsgeneesheer. Na het onderzoek van de werknemer vermeldt de arbeidsgeneesheer op dit formulier:

- ofwel dat de werknemer voldoende geschikt is;
- ofwel dat de werknemer het werk kan hervatten mits enkele aanpassingen;
- ofwel dat de werknemer voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen mits enkele aanpassingen en onder de voorwaarden die de arbeidsgeneesheer heeft vastgelegd;
- ofwel dat de werknemer definitief ongeschikt is.

Kan de werkgever geen aangepast werk aanbieden, ander werk geven of kan dit om gegronde redenen niet geëist worden, dan deelt hij dit mee aan de arbeidsgeneesheer.

De arbeidsgeneesheer vermeldt dan op het formulier van gezondheidsbeoordeling de resterende geschiktheid van de werknemer. Dit formulier is bestemd voor de opleidingsinstellingen (VDAB, FOREm, Bruxelles-formati-on, ADG) of plaatsingsinstellingen (RVA).

2. REGLEMENTERING ARBEIDSONGEVALLEN

Bij een **gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid** (d.w.z. de werknemer kan zijn normaal werk niet hervatten, maar kan aangepast werk hervatten) kan de werknemer spontaan het (aangepast) werk hervatten.

Dit kan ook voorgesteld worden door de werkgever, op initiatief van de verzekeraar.

Als de werknemer dit voorstel niet aanvaardt, dan wordt de arbeidsgeneesheer ingescha-





keld zoals bij het gezondheidstoezicht op werknemers (zie 1).

Ook hier kan de betrokken werknemer zich laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het comité PBW of bij gebrek, door een lid van de vakbondsafvaardiging.

De werknemer die het werk hervat bij zijn werkgever heeft recht op het (eventueel) verschil tussen zijn loon voor het ongeval en het loon van de vervangingstewerkstelling. Aanvaardt de werknemer, zonder geldige reden, het aanbod van wedertewerkstelling niet, dan heeft hij recht op een vergoeding in verhouding tot de graad van zijn ongeschiktheid.

Bij **volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid** (de werknemer is niet in staat het werk te hervatten, zelfs geen aangepast werk) kan de werkgever geen initiatief nemen.

Indien na consolidatie (de letsels zijn genezen of definitief gestabiliseerd) een blijvende arbeidsongeschiktheid blijft bestaan dan moet de procedure zoals beschreven onder punt 1-gezondheidstoezicht gevolgd worden.

3. REGLEMENTERING BEROEPSZIEKTEN

3.1 Tijdelijke ongeschiktheid

Indien het slachtoffer aanvaardt om, ten gevolge van een **gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid** of van een voorstel tot **tijdelijke stopzetting** van de beroepsactiviteit, een aangepaste arbeid uit te oefenen die tot loonverlies leidt, dan heeft het slachtoffer recht op een vergoeding die overeenstemt met het verschil tussen het vroeger verdiende loon en dat waarop hij recht heeft ingevolge van zijn wedertewerkstelling.

Het Fonds voor Beroepsziekten zal dan aan de werkgever vragen of het mogelijk is om aan de betrokkene tijdelijk aangepast werk aan te bieden en het advies in te winnen van de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer zal door het Fonds op de hoogte gebracht worden van de beroepsrisico's waaraan de werknemer tijdelijk niet meer mag blootgesteld worden.

3.2 Definitieve stopzetting

Stemt men in met het voorstel tot **definitieve stopzetting**, dan mag men geen werk verrichten waarbij risico bestaat voor de ziekte die de stopzetting heeft verantwoordt. De werkgever mag hem evenmin tewerkstellen bij dergelijk werk.

Het is dus wel toegelaten om ander werk te aanvaarden waarbij het risico voor de ziekte niet bestaat.

De betrokkene ontvangt een verklaring van de geneesheer van het Fonds voor Beroepsziekten met vermelding van de risico's waaraan hij definitief niet meer mag blootgesteld worden. Deze verklaring moet aan de arbeidsgeneesheer overhandigd worden bij elke gezondheidsbeoordeling voorafgaand aan de tewerkstelling of ter gelegenheid van een verandering van het werk.

3.3 Herscholing

De persoon die instemt met het voorstel voor een definitieve stopzetting kan, indien hij niet voldoet aan de eisen die gesteld worden bij de regelgeving van de gemeenschappen, het Waals Gewest of de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de sociale reclassering van personen met een handicap, van een beroepsherscholing genieten ten laste van het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Tijdens de duur van deze herscholing heeft hij recht op de vergoedingen voor volledige blijvende ongeschiktheid, verminderd met de voordelen in geld, toegestaan door de instellingen waar de herscholing gebeurt.

De herscholing kan bestaan uit:

- Hetzij een beroepsopleiding georganiseerd of gesubsidieerd door VDAB, FOREM, Bruxelles-formation, ADG of een individuele beroepsopleiding in een erkende/aanbevolen onderwijsinstelling;
- Hetzij een opleiding in een andere functie bij de huidige of bij een andere werkgever of in een sectoraal vormingscentrum voor zover deze werkgever zich bereid verklaart om de betrokkene voor deze functie in dienst te nemen of te houden.

De **kosten** die verband houden met de herscholing worden door het Fonds ten laste genomen, nl.: de kosten van de onderzoeken ter beroepskeuzevoorlichting, de verplaatsingskosten om de herscholing te volgen en de opleidingskost.



Hoofdstuk 4: DE INITIATIEVEN EN ENGAGEMENTEN BIJ RE-INTEGRATIE

1. Bij ACVBIE: Krachtlijn 52

Op 17 april 2007 voltooiden een veertigtal afgevaardigden van het vroegere ACV-Bouw en Industrie (nu ACVBIE) hun opleiding met de ondertekening van het **'Charter voor de integratie en de re-integratie van de persoon met een handicap'**. Met dit document verbonden ze zich ertoe om deze problematiek in hun onderneming aan te kaarten en te verdedigen, om dit aspect van solidariteit te verbeteren. Bovendien engageerden ze zich ook om zich bij hun centrale, bij het ACV en in de samenleving in te zetten voor een meer open arbeidswereld.

Tijdens het congres over Flexibiliteit in november 2007, heeft het ACV-Bouw en Industrie (nu ACV bouw – industrie & energie) zich achter dit charter geschaard door een heel bijzondere krachtlijn aan te nemen, 'Krachtlijn 52'.

Deze stipuleert:

"Elke onderneming moet zich verbinden tot het aanwerven, integreren of aan het werk houden van een aantal personen met beperkte geestelijke en/of lichamelijke capaciteiten, al dan niet veroorzaakt door een (arbeids) ongeval of een (beroeps)ziekte."

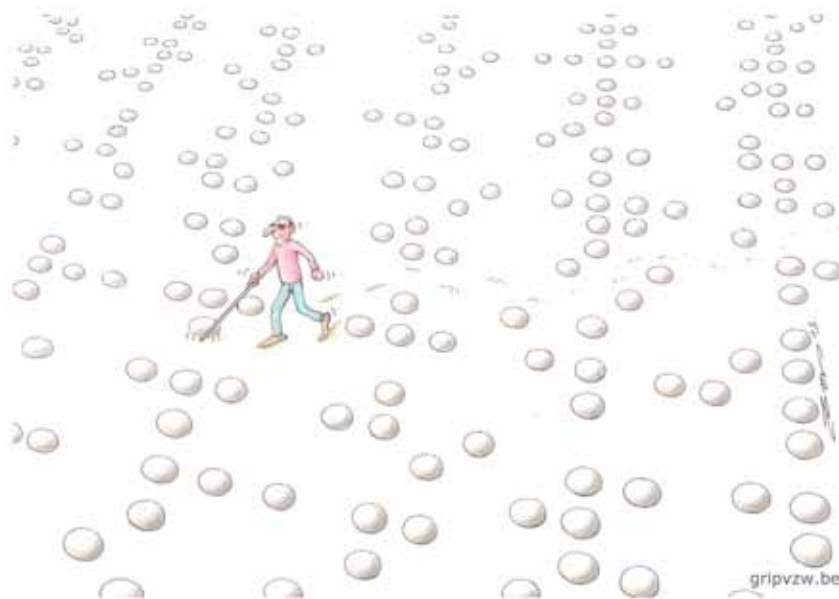
Sindsdien hebben velen zich bij deze benadering aangesloten:

- Het CRW (Comité Régional Wallon van de CSC (Waalse afdeling ACV)) in 2009;
- Het ACV in zijn geheel, door middel van zijn activiteitenresolutie nr. 11 van het nationaal congres van 2010 die omzeggens identiek de verbintenis van KL52 overneemt;
- Een hele reeks sectoren van ACVBIE, via sectorale protocolakkoorden.

Al deze verbintenissen moeten ons aanspooren om in onze ondernemingen verder actie te voeren voor een sterkere solidariteit ten aanzien van werknemers met een handicap, al dan niet opgelopen door hun werk.

Uiteindelijk is het onze rol als vakbondsafgevaardigde om onze overtuigingen en verbintenissen om te zetten in concrete daden in onze ondernemingen en sectoren!

Het is belangrijk dat we een concrete strategie uitwerken om de grote uitdaging van de inte-



gratie van een werknemer met een handicap of de re-integratie van een werknemer die mindervalide werd te kunnen aangaan. Werken in Beschutte Werkplaatsen is niet de enige oplossing, temeer omdat het aantal plaatsen in dit arbeidscircuit heel beperkt is.

Bovendien wil ACV bouw – industrie & energie geen enkele gelegenheid missen om zijn omgeving te sensibiliseren voor de tewerkstelling van personen met een handicap, zoals tijdens acties die het regelmatig op 3 december organiseert, de 'Internationale Dag van de Gehandicapten'.

2. In de sectoren

In het kader van de sectorale onderhandelingen van 2009-2010 hebben verschillende sectoren van onze centrale in hun CAO de principes van onze Krachtlijn 52 opgenomen. Deze verbintenissen gingen voornamelijk over de re-integratie van arbeidongeschikte en zieke personen van de betrokken sector. Dit zijn de twee voornaamste teksten die gebruikt werden in deze cao's.

AAN HET WERK HOUDEN EN HERKLASSEREN VAN MINDERVALIDE GEWORDEN PERSONEN VAN DE SECTOR:

Verbintenis om te streven naar aanpassingen van de arbeid of naar herklasseringsposten voor elke werknemer van de sector die door de risico's van het leven (ongeval, ziekte, ouderdom)

het vak dat hij momenteel uitoefent, niet meer op dezelfde manier zou kunnen uitoefenen. De betreffende personen zouden uiteraard bij deze zoektocht worden betrokken volgens hun verwachtingen en hun vaardigheden.

AANWERVEN EN INTEGREREN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP:

De sector verbindt zich ertoe om haar werk-aanbiedingen zodanig te formuleren dat ook werknemers met een handicap die de vereiste vaardigheden bezitten, hun kandidatuur zouden kunnen stellen en een kans zouden maken om te worden aangeworven. Bij gelijkwaardige en voldoende vaardigheden mag de handicap geen hinderpaal voor een aanwerving worden, zelfs wanneer dit redelijke aanpassingen van de werkinstrumenten zou vergen.

De bouwsector blijft, gezien het hoge percentage arbeidsongevallen, voortdurend werken aan het vraagstuk m.b.t. de integratie van personen met een handicap.

Gelijktijdig hiermee heeft het Opleidingsfonds van de chemie aan het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de K.U.Leuven) de opdracht gegeven om de diversiteit in de Belgische chemiebedrijven te onderzoeken. Er werd een vragenlijst gemaakt die eind februari 2013 doorgegeven werd aan de personeelsdirecties van de chemiebedrijven. Wij wachten vol ongeduld op de resultaten hiervan. Deze worden in september 2013 voorgesteld.

Het is van groot belang blijvend inspanningen te leveren in onze sectoren (via sectorale eisenpakketten), in onze ondernemingen en in onze centrale (via opleidingen en het delen van goede praktijken onder militanten).

3. In de onderneming

3.1 DE BESTAANDE SAMENWERKINGSVORMEN

3.1.1 Het ondernemingscontract (of contract in enclaves)

De Beschutte werkplaatsen (BW), vroeger beschermde werkplaatsen, zijn ondernemingen met een missie die niet alleen sociaal maar ook economisch is. Vandaag worden deze ondernemingen geconfronteerd met criteria zoals rentabiliteit, kwaliteit, het respecteren van productietermijnen, enz. De professionalisering van de sector en de invoering van het gewaarborgd minimumloon hebben van deze vroegere beschermde werkplaatsen echte ondernemingen gemaakt. Ondernemingen die moeten optornen tegen een paradox, namelijk het verzoenen van de economische dynamiek (productie) met de doelstelling van de professionele en sociale inschakeling van personen met een handicap in BW's en ook in het gewoon werkmilieu. We moeten echter vaststellen dat één van de oorspronkelijke doelstellingen van de BW's, 'een springplank vormen naar de arbeidsmarkt' tegenwoordig totaal vergeten of gemarginaliseerd wordt. Slechts 1 % van de werknemers met een handicap in BW's vindt werk in het normale arbeidscircuit. De oorzaken van deze situatie zijn al te goed gekend. Er is weinig aansporing om uit het BW-werknemerstatuut te stappen. Om het hoofd te bieden aan de crisis, baseren BW's hun zoektocht voornamelijk op onderaannemingscontracten. De zuiver economische doelstelling heeft als gevolg dat personen met een lichtere handicap, of valide personen, eerder aangeworven worden en dit ten koste van personen met een zwaardere handicap. Naar de toekomst toe zullen althans Beschutte werkplaatsen in Vlaanderen, omgevormd worden tot maatwerkbedrijven.

Dit contracttype beantwoordt aan een wettelijk kader dat specifiek door elk Gewest werd vastgelegd. We raden je aan om de verschillende wetteksten te raadplegen.

- Voor het **Vlaams Gewest** zijn de modaliteiten vastgelegd in een sectorale cao van 2 februari 2005 betreffende de ondernemingscontracten.
- Voor het **Waals Gewest**, verwijzen we naar het Waals Regeringsbesluit van 7 november 2002, betreffende de erkenningen en subsidies toegekend aan Beschutte Werkplaatsen. Het AWIPH oefent de bevoegdheden aangaande deze materie uit.
- Voor het **Brussels-Hoofdstedelijk Gewest**, liggen de modaliteiten vast in een Besluit (2008/1584) betreffende de erkenning, tussenkomsten en subsidies toegekend aan Beschutte Werkplaatsen.

Enkele aandachtspunten en inlichtingen indien jouw onderneming beroep doet op een dergelijk contracttype:

- Het ondernemingscontract zou bij voorkeur een contract voor een bepaalde duur moeten zijn.
- De BW blijft verantwoordelijk voor werknemers onder ondernemingscontract.
- De BW waakt erover dat de arbeid afgestemd is op de capaciteiten en de vaardigheden van de werknemer met een handicap.
- Omkadering door een monitor is onvermijdelijk.
- Men moet erover waken dat de Overlegorganen van de BW (OR, CPBW en SD) bevoegd blijven voor de werknemers in enclave.
- De BW moet erover waken dat voldaan is aan de voorwaarden voor welzijn (o.a. veiligheid en gezondheid) van de werknemer.

Voor meer info :
www.esf-agentschap.be

3.1.2 Begeleide tewerkstelling voor personen met een handicap (of supported employment)

Ondersteunde tewerkstelling is een strategie van de Europese Unie die ervoor moet zorgen dat personen met een handicap of een andere benadeelde groep **betaald werk kunnen bekomen en behouden op de vrije arbeidsmarkt.**

Doelstelling is om de doorstromingskansen van alle werknemers met een handicap te bevorderen, zowel vanuit de reguliere sectoren als vanuit beschutte en sociale tewerkstelling.

Je kan ook deelnemen aan deze strategie door projectoproepen in te dienen bij het Europees Sociaal Fonds. 'Jobcoaching', een project dat werknemers begeleidt naar werk en begeleidt tijdens het werk, is hier een praktisch voorbeeld van. Dit proces bestaat al in Vlaanderen en in de Duitstalige Gemeenschap. Het bestaat ook in Wallonië onder de vorm van een proefproject.



Hoofdstuk 5: SYNDICALE HULPMIDDELEN

1. Charter van de afgevaardigden van ACV-BI (huidig ACVBIE) over de re-integratie van de persoon met een handicap

Dit Charter werd geschreven en ondertekend op 19 april 2007 in Houffalize.

Dit initiatief werd tijdens het congres flexibiliteit van 2007 ondersteund en was de aanleiding tot de goedkeuring van Krachtlijn 52.

De integrale tekst van het charter werd hieronder overgenomen:

In het sociaal jaar 2006-2007 hebben wij, afgevaardigden van ACV-Bouw en Industrie, de opleiding 'Acties en Projecten' gevolgd met als thema de re-integratie van de werknemer met een handicap in zijn onderneming en de integratie van personen met een handicap in de arbeidswereld.

Door deze opleiding beseffen en erkennen wij dat:

1. Wij als persoon met een handicap konden geboren worden en dat wij problemen konden hebben om ons in de arbeidswereld te integreren.
2. Wij allemaal op de ene of de andere dag mindervalide kunnen worden en dan niet meer in staat zijn om het werk te doen dat wij vandaag verrichten in onze ondernemingen.
3. Als dit geldt voor ons, dan geldt dit ook voor eender wie van onze collega's of onze naaste medemens.
4. Wij als afgevaardigden ten slotte moeten reageren tegen deze problematiek.

Dit hebben wij geleerd

1. Wij weten nu meer over de werking, de rollen, de beperkingen... van de subsidiërende instellingen.
2. De tussenkomsten van de subsidiërende instellingen kunnen helpen om een mindervalide geworden werknemer aan het werk te houden.
3. De Beschutte Werkplaatsen (BW) zijn niet het enige antwoord om personen met een handicap (weer) aan het werk te zetten.
4. Met een beetje goede wil van alle actoren en een oprechte motivatie om iets te doen, is alles mogelijk (ook in onze ondernemingen kunnen er oplossingen bestaan).

Dit geeft ons een slecht gevoel

1. De vooroordelen ten aanzien van een persoon met een handicap.

2. Het bestaan van problemen/misbruiken in sommige BW's (werkomstandigheden, uitbuiting en zelfs uitsluiting van sommige werknemers, vooral de personen met een zware handicap. In sommige gevallen ligt het systeem zelf aan de basis van deze misbruiken.
3. Door de drang naar rentabiliteit en concurrentie lijken sommige BW's af te dwalen van hun oorspronkelijke missies.
4. De tewerkstellingsvorm van een BW, waarvan men eist dat het flexibel is en kan concurreren, kan leiden tot goedkope onderaanneming voor onze bedrijven en zelfs tot concurrentie die oneerlijk kan lijken.
5. Het gebrek aan informatie in België.
6. Het ontbreken van uniformiteit van de Belgische beleidsvoeringen ter zake.
7. Men gaat er a priori van uit dat er bepaalde sectoren en ondernemingen zijn waar men geen personen met een handicap kan integreren.

EEN PERSOON MET EEN HANDICAP ZIJN OF NIET ZIJN, DAT IS EEN KWESTIE VAN SOLIDARITEIT!

Onze engagementen tegenover onze ondernemingen

Wij beslissen om in onze ondernemingen het volgende te doen:

1. Ons concentreren op wat de persoon met een handicap kan doen, met zijn/haar capaciteiten.
2. In onze overlegorganen de problematiek van de re-integratie van werknemers met een handicap op tafel leggen:
 - a. een debat in onze onderneming forceren;
 - b. onze werkgever informeren en bewust maken;
 - c. aan de VDAB vragen om zijn hulpmiddelen te komen toelichten;
 - d. onderhandelen om re-integraties te bevorderen.
3. Collega's op het werk informeren en bewust maken.
4. Onderhandelen in de onderneming, in de sector of interprofessioneel om een minimum percentage personen met een handicap in de onderneming aan te werven.

5. Ijveren voor het behoud van diversiteit in de werkposten en een preventieve lijst opstellen van werkposten die aanpasbaar zijn voor personen met een handicap.

Onze engagementen ten aanzien van de samenleving

Wij beslissen het volgende te doen ten aanzien van de samenleving:

1. Deelnemen aan het verspreiden van informatie en manifestaties van BW's.
2. Onze instanties aanmoedigen om met de politieke wereld te debatteren en beslissingen te forceren over de problematiek van de werknemer met een handicap, teneinde een wetgeving te bekomen die coherenter is tussen gemeenschappen, gewesten en Europa.
3. Contacten met personen met een handicap aanmoedigen via bijeenkomsten, festiviteiten, activiteiten...
4. Vragen dat politieke lijsten beter opengesteld worden voor personen met een handicap.
5. Bevestigen dat tewerkstelling, een recht weigeren of een persoon uitsluiten omdat hij/zij mindervalide is, neerkomt op onaanvaardbare discriminatie.
6. Middelen ter beschikking stellen voor de gelijke preventie, controle en sancties voor het geval deze problematiek niet gerespecteerd wordt.

De engagementen ten aanzien van onze vakbondsorganisatie

1. De nodige druk uitoefenen opdat alle professionele en interprofessionele vakbondsinstaties rekening zouden houden met deze problematiek.
2. Streven naar een betere communicatie over de integratie van personen met een handicap in onze beweging.

Waarom moeten wij als afgevaardigde actie voeren voor de integratie en de re-integratie van personen met een handicap?

Net als eender welke werknemer konden wij ook met een handicap geboren zijn en konden wij ook moeilijkheden ondervinden om ons in de arbeidswereld te integreren.

Net als eender welke werknemer kunnen wij van de ene dag op de andere mindervalide worden

en niet meer in staat zijn om het werk te doen dat we vandaag doen in onze ondernemingen. Inderdaad, wie is er echt gevrijwaard van ongevallen? Wie loopt er geen risico om een slopende ziekte op te doen? Wie kan er zeggen dat hij, als hij een dagje ouder wordt, aan het einde van zijn loopbaan nog altijd even fit zal zijn als vandaag?

Als dit geldt voor ons allemaal, dan geldt dit ook voor eender wie van onze collega's of medemens.

We gaan ervan uit dat het als syndicalist onze opdracht is om elke werknemer in eender welke hoedanigheid te verdedigen. We kun-

nen dan ook redelijkerwijs niet anders dan ons voor deze problematiek inzetten. Op ons niveau moeten we doen wat we kunnen om aan elke werknemer met een handicap de kans te geven zijn plaats in onze samenleving, sectoren en ondernemingen in te nemen!

2. Een praktisch geval

Jean-Pierre werkt in een drukkerij als 'bobijn-monteur', een arbeidsintensieve en stresserende werkpost. Op een dag valt een bobijn van enkele tonnen op zijn rechterhand. Een zwaar ongeval met als gevolg de amputatie van de pink, twee verlamde vingers en een beperkte beweeglijkheid van de hand.

Jean-Pierre is 13 maand arbeidsongeschikt. Tegelijk met zijn revalidatie start voor hem een lange strijd omdat heel wat ingewikkelde administratieve stappen moeten gezet worden. Al gauw komt de kwestie van zijn professionele re-integratie aan bod. Hoe moet dat lukken met maar één goed functionerende hand?

Direct laat hij zijn werkgever weten dat hij zich zo snel mogelijk wil re-integreren in het bedrijf. Hij werkt er al 23 jaar. Er is echter geen sprake van dat hij opnieuw op zijn werkpost aan de slag kan en dat om evidente redenen. Niet alleen zijn lichamelijke handicap maar ook de psychologische weerslag speelt een rol. De schrik dat zo'n ongeval nog een keer gebeurt zit er diep in... Toch zou zijn

werkgever willen dat hij zijn oude job hervat. "De alternatieven liggen hier niet voor het rapen," zo zegt hij. "Het is dat of het risico op zijn C4 wegens overmacht!" Jean-Pierre belt naar zijn vakbondsafgevaardigde...

HOE KUN JE EEN SYNDICAAL ANTWOORD GEVEN OP EEN DERGELIJK DOSSIER?

In jouw onderneming kan je makkelijk met een dergelijke situatie geconfronteerd worden. Daarom stellen we je hieronder een methode voor die tijdens de opleiding opgebouwd werd op basis van ervaringen van afgevaardigden. Vergeet niet deze methode aan te passen aan de karakteristieken van jouw onderneming en aan de situatie waarmee je geconfronteerd wordt.

EEN WAARSCHUWING: BEZIN EER JE BEGINT!

Stel jezelf de vraag of je bereid bent je volledig te engageren om een oplossing te vinden voor de zaak waarmee je geconfronteerd wordt. Inderdaad: je moet heel goed beseffen dat de situatie vaak ingewikkeld is, vol verrassingen zit en je zwaar op de proef zal stellen!

EEN TIP

Ga na of je de steun en de medewerking van andere afgevaardigden en werknemers krijgt. De uitdaging die je aangaat, moet een **collectieve uitdaging** zijn. Het wordt een lang en moeilijk proces. Wapen je met veel geduld!

DE VOORGESTELDE STAPPEN

STAP 1: creëer een diepgaande en constante dialoog met de te re-integreren werknemer

Om dit te doen, moet je:

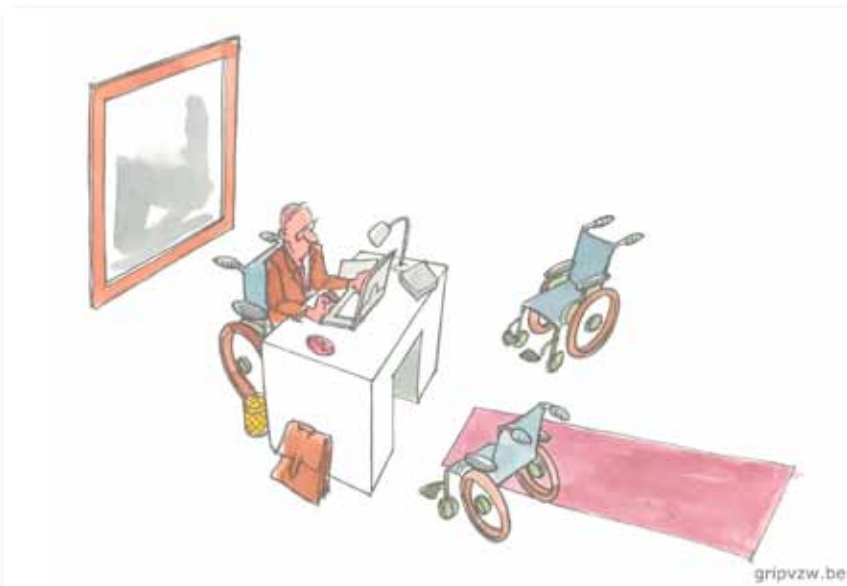
► De situatie van de werknemer begrijpen

Het is van essentieel belang dat je van meet af aan een klimaat van wederzijds vertrouwen creëert tussen jezelf en de betrokken werknemer. Aan de hand van regelmatige contacten kun je je een duidelijk beeld vormen van de persoonlijkheid van de werknemer, zijn professionele situatie voor het oplopen van zijn handicap, zijn gezinssituatie... Je moet weten hoe de werknemer zich voelt ten aanzien van de lichamelijke, geestelijke en zelfs relationele gevolgen van zijn ongeval, zijn ziekte, zijn beroepsziekte en wat zijn angsten zijn, hoe hij zijn beperkingen ervaart. Als deze te wijten zijn aan het werk, dan zal het kennen van de oorzaken van zijn arbeidsongeschiktheid helpen om preventie-maatregelen uit te werken voor soortgelijke risico's binnen het bedrijf. Deze maatregelen zullen uiteindelijk goed zijn voor alle werknemers.

Een mogelijke partner: de preventieadviseur.

Na ongeveer een maand neemt de preventieadviseur telefonisch contact op. Tijdens dit gesprek gaat hij al een eerste keer na of aangepast werk nodig zal zijn. Zo krijgt hij al een idee met wat hij rekening zal moeten houden.

Let wel, het is niet de bedoeling om mensen te dwingen aan het werk te gaan. Maar om mensen duidelijk te maken dat ze hun job niet zullen verliezen. Dat er, indien nodig, naar aangepast werk gezocht wordt. Eigenlijk is het de doelstelling om mensen gerust te stellen dat ze nog steeds een plaats hebben binnen het bedrijf, dat ze nog altijd welkom zijn.



► **Zijn verwachtingen en behoeften begrijpen**

Op welke oplossingen of uitkomsten hoopt de werknemer daadwerkelijk na wat hem overkomen is? Het antwoord op deze vraag zal de basis zijn voor het vinden van een oplossing. Vaak is het zo dat de verwachtingen in de loop van de procedure evolueren, ofwel omdat er nieuwe elementen opduiken, ofwel omdat de situatie van de werknemer geëvolueerd is. Daarom zal je regelmatig moeten nagaan of de oplossing die men nastreeft nog altijd overeenstemt met de verwachtingen van de werknemer.

► **Zijn vaardigheden nader bekijken om samen met hem naar bevredigende oplossingen te zoeken**

Voor het vinden van een oplossing moet je uitgaan van het principe van het halfgevulde glas dan wel het halflege glas! M.a.w.: het heeft geen enkele zin om een lijst te maken van wat niet zal gaan. Integendeel, je moet je concentreren op alles wat wel mogelijk is en uitgaan van de huidige capaciteiten van de werknemer of kijken naar wat hij nog wel kan (uiteraard altijd met zijn instemming!).

Stap 2 : de directie sensibiliseren en bewust maken

Ook deze stap is al even cruciaal. Als de werknemer al een aantal jaar in de onderneming werkt, leg je de nadruk op zijn anciënniteit, zijn inzet voor zijn werk en het evenwicht met het privé-leven.

Wijs de directie op de dramatische situatie waarin de werknemer zich bevindt sinds zijn arbeidsongeschiktheid alsook het onaangename voor de onderneming om de competenties van de werknemer te verliezen.

Bespeel haar filantropische snaar.

Men moet absoluut het inkomen van langdurig afwezig op peil houden

Langdurige afwezigheid heeft een grote weerslag op het inkomen van mensen, zonder rekening te houden met extra kosten.

Enkele mogelijkheden:

- Richt een solidariteitsfonds op dat een toeslag voorziet bij ziekte of medische kosten (deels) terugbetaalt. Er kan vanuit dit fonds ook een attentie voorzien worden om tijdens een ziekenbezoek af te geven;
- Stel voor om een verzekering gewaarborgd inkomen af te sluiten. Deze verzekering zorgt ervoor dat werknemers bij arbeidson-

geschiktheid een aanvulling op hun uitkering krijgen;

- Sommige cao's kennen een aanvullende vergoeding toe bij langdurige arbeidsongeschiktheid of na een einde van de arbeidsovereenkomst door medische overmacht. De bedragen en voorwaarden verschillen per paritair comité. Breng werknemers hiervan op de hoogte en bezorg de nodige papieren. Bij sommige paritaire comités krijgt men deze toeslag automatisch. Ook in jouw sector? Vraag het na bij jouw secretaris.

Stap 3: nadruk leggen op de voordelen van re-integratie

Tijdens de gesprekken moet je de directie laten aanvoelen dat ook zij er belang bij hebben dat er naar een goede oplossing gezocht wordt.

A) **Op wettelijk niveau heeft de werkgever een aantal verplichtingen**

► Eerst en vooral heeft de werkgever inzake 'non-discriminatie' en herklassering verplichtingen tegenover werknemers die al dan niet door hun werk mindervalide werden. Hij moet hen de mogelijkheid bieden op aanwerving, integratie en zo nodig een aangepaste werkpost voor zover de gevraagde aanpassingen redelijk zijn. Om dit te doen, kan hij contact opnemen met een arbeidsgeneesheer.

► Anderzijds moet de werkgever in het kader van de wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten ook herklasseringsverplichtingen naleven wanneer één van zijn werknemers bijvoorbeeld op het werk een letsel heeft opgelopen.

B) **Een werknemer met een handicap is vaak een super gemotiveerde én motiverende werknemer**

Ervaringen leren ons dat het gedrag en de motivatie om te werken, bij werknemers die zich met succes konden re-integreren, een positieve impact hebben op collega's.

C) **Het merkimgo van de onderneming wordt positiever**

Dit is een schokargument, want sommige ondernemingen vinden het altijd nodig om hun blazen op te poetsen. Bestaat er nog een mooier imago dan dat van een onderneming die zich met respect inzet voor diversiteit van haar werknemers?

D) **Er bestaan verschillende hulpmiddelen en premies om het aanwerven of het**

aan het werk houden van personen met een handicap te bevorderen (zie ons Hoofdstuk II)

Stap 4: een oplossing zoeken

In het kader van de zoektocht naar oplossingen vestigen we je aandacht op volgende punten:

A) **De oplossing moet:**

► **Aanvaardbaar en nuttig zijn voor de werknemer en de onderneming;**

Dit op het eerste gezicht vanzelfsprekende punt is zeker niet te onderschatten. Een post of een functie die men als 'bezigheid' zou bestempelen, is niet gezond voor de te re-integreren persoon, die zich zoals elke werknemer nuttig wil voelen, en evenmin voor het sociaal klimaat in de onderneming, waar niemand gebaat is met mogelijke gevoelens van frustratie en afwijzing bij collega's die met een dergelijk persoon geconfronteerd worden.

► **Realistisch zijn met het oog op de capaciteiten van de werknemer en de mogelijkheden van de onderneming;**

► **Redelijkerwijze realiseerbaar zijn.**

B) **Vergeet niet om werknemers van de onderneming te sensibiliseren (vooroordeelen bestrijden)**

C) **Begin bij de werkpost die vroeger door de werknemer ingenomen werd en breid dan je zoektocht uit**

Voor de meeste mensen is de verandering een moeilijke stap. Dus hoe meer de werknemer zijn aanknopingspunten kan behouden, des te makkelijker de uitdaging van re-integratie zal zijn.

1) **Ga eerst na of de vroegere werkpost kan hernomen worden zonder aanpassingen.**

2) **Ga vervolgens na of de vroegere werkpost kan aangepast worden door middel van bepaalde indelingen van de werktijd, de werkpost...**

3) **Ga na of er perifere arbeid rond de oude werkpost mogelijk is, mits al of niet een opleiding en/of aanpassingen.**

Zodoende kan de werknemer het werkmilieu, de sfeer en de bedrijfscultuur behouden die hij gewoon is en kan hij serener omgaan met de verandering van werkpost.

EEN REGELMATIGE COMMUNICATIE MET DE BELANGHEBBENDE
IS DE BESTE WEG NAAR SUCCES.

4) **Breid vervolgens je zoektocht uit naar andere afdelingen van de onderneming.**

5) **Ga na of het misschien mogelijk is om bepaalde taken opnieuw intern te laten gebeuren.**

6) **Doe een beroep op andere medewerkers om een oplossing te zoeken.**

➤ De arbeidsgeneesheer. Hij speelt vaak een belangrijke rol. Hij kan zijn vakkennis inzetten om mee te zoeken naar een gepaste post. Hij is ook degene die de attesten van arbeidsgeschiktheid uitreikt.

➤ De preventieadviseur – hoofd veiligheid van de IDPB.

➤ De hiërarchische lijn (directie, personeelszaken of andere) , de vroegere ploegbaas...

➤ De collega's van de vroegere ploeg en eventueel deze van de toekomstige ploeg.

➤ De cao die eventueel een speciale herklaseringsscel voorziet.

➤ VDAB, Awiph, Phare, Dienststelle. Deze instellingen kunnen jou helpen om bepaalde projecten, zoals 'jobcoaching' op poten te zetten of kunnen jou informatie geven over de stappen die je moet ondernemen.

➤ De Dienst Diversiteit van het ACV. Deze dienst zal in overleg met de regionaal secretaris bij ACVBIE helpen bij de uitwerking van diversiteitplannen in jouw onderneming.

➤ ...

7) **Contacteer een dochteronderneming, een onderaannemer, een klant...**

8) **Ten slotte kan het ook zijn dat de werknemer liever niet wordt geïntegreerd of niet kan geïntegreerd worden.**

In dit geval blijft er niets anders over dan voor hem een eervolle exit te onderhandelen. Men kan bijvoorbeeld een systeem invoeren dat de werknemer langzaam naar zijn (vervroegd) pensioen kan leiden; men kan hem d.m.v. een ondernemingsakkoord garanderen dat bepaalde voordelen behouden blijven, zoals het dekken van gezondheidszorgen, pensioenpremie...

DRIE GOEDE VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

1. *De onderneming CBR Harmignies, fabriek van witte cement, was in 1988 al baanbrekend toen ze een werknemer in dienst namen die een been verloor in een verkeersongeval. Voor hem pasten ze een werkpost aan in het magazijn. Toen deze werkpost éénmaal vrij kwam, drongen werknemers erop aan dat deze post opnieuw zou ingenomen worden door een werknemer met een handicap. Dus zelfs in een economisch moeilijke context herhaalde deze onderneming haar initiatief door in 2012 opnieuw een werknemer met een handicap in dienst te nemen.*

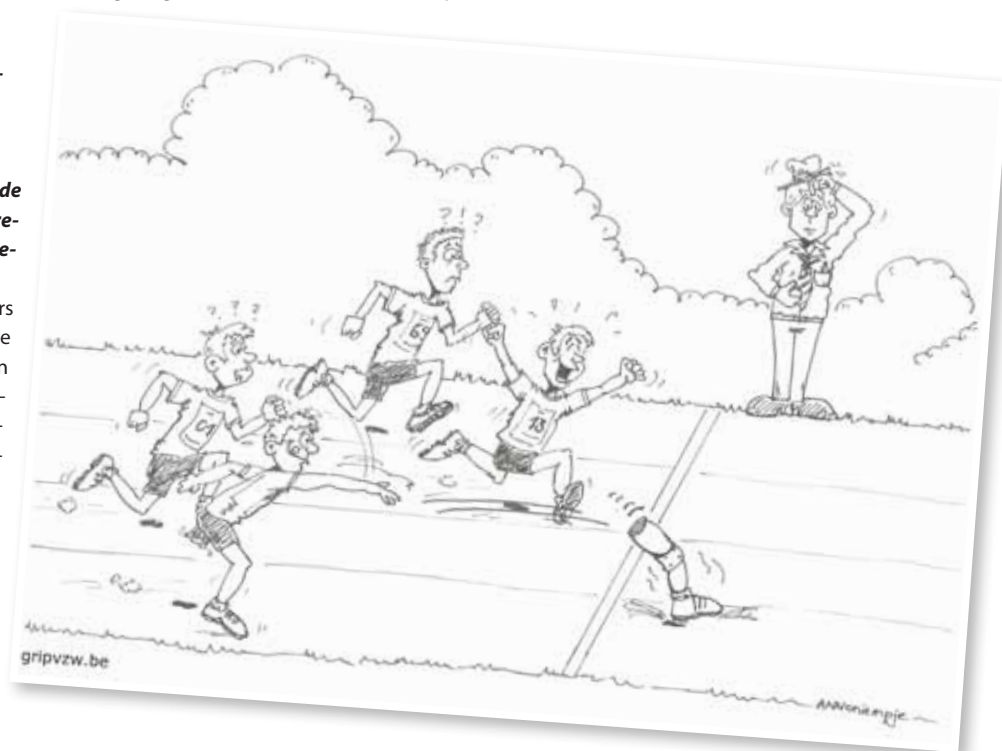
2. *In het atelier van de onderneming NONET, aannemer van infrastructuurwerken, werkt een persoon met een handicap. De onderneming voorzag een vorming voor deze werknemer zodat hij kon kennismaken met de verschillende producten die gebruikt worden (olie,...). De onderneming investeerde ook in de aankoop van gekleurde flacons zodat de werknemer de producten niet door elkaar haalt.*

3. *Van Wellen, een onderneming van asfalt, hield een werknemer in dienst na een zwaar arbeidsongeval. De preventieadviseur onderzocht in samenwerking met de betrokken persoon de mogelijkheden van aangepast werk. Er kwam een aangepaste vorming en de werknemer kon zijn werk behouden. Ondertussen is al een tweede persoon betrokken. Een vrachtwagenchauffeur kreeg aangepast werk na gezondheidsproblemen. Hij mag nu klein materiaal leveren met een bestelwagen.*

Stap 5: samen met de werknemer nagaan of de oplossing bevalt en aandachtig toezien op de opvolging en de evaluatie ervan

Een andere functie, een aanpassing van de werktijd, enz. kunnen leiden tot inkomensverlies, hetgeen voor de werknemer catastrofale gevolgen kan hebben. Ook met deze parame-

ter moet er rekening gehouden worden en ook hierover moet er onderhandeld worden. Hetzelfde geldt voor andere praktische elementen: de verplaatsingen woon-werkplaats, de verplaatsingen in de onderneming, de toegang tot sanitaire voorzieningen...



3. De voorwaarden, de voor- en nadelen van re-integratie of herklassering

De stap van arbeidsongeschiktheid naar hertewerkstelling vraagt soms een overgangperiode, bijvoorbeeld wanneer de medische toestand van de betrokkene geleidelijk evolueert of wanneer het niet duidelijk is hoe de werknemer zal reageren op arbeidsbelasting. Via het systeem van progressieve tewerkstelling kan de werknemer het werk gedeeltelijk hervatten, bijvoorbeeld een aantal uren per dag, een aantal dagen per week, ... De werknemer behoudt naast het loon van de werkgever voor de gepresteerde arbeid, het recht op een zekere uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid van het ziekenfonds.

► **Conditie / Voorwaarden**

- De werknemer moet als arbeidsongeschikt erkend zijn en moet dus alle activiteiten stopgezet hebben.
- Elke activiteit waarmee de werknemer wil herstarten tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet vooraf aangevraagd worden bij de adviserend geneesheer.

► **Voordelen voor de werknemer**

- De overgang van arbeidsongeschikt naar hertewerkstelling verloopt geleidelijk.
- De werknemer blijft in contact met de werkgever, het bedrijf en de collega's.
- Het inkomen van de werknemer die progressief hervat (gedeeltelijk beroepsinkomen plus gedeeltelijk verminderde uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid).
- Indien de progressieve werkhervatting niet lukt, kan de werknemer terugvallen op een volledige uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid.

► **Voordelen voor de werkgever**

- De werknemer met zijn specifieke ervaring en competenties blijft in het bedrijf.
- Indien de progressieve werkhervatting niet lukt, valt de werknemer terug op een volledige uitkering in geval van arbeidsongeschikt. De werkgever moet dus geen gewaarborgd loon betalen

► **De risico's voor de betrokken werknemer:**

- Ingeval de werknemer in de voorwaarden met betrekking tot de wetgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten het voorstel voor aangepaste arbeid niet aanvaardt, dan wordt verondersteld dat hij zelf het arbeidscontract geweigerd heeft. Dit kan ernstige gevolgen hebben, vermits de werknemer dan riskeert beschouwd te worden als een vrijwillige werkloze.
- Anderzijds kan het zijn dat de (door de arbeidsgeneesheer) arbeidsongeschikt verklaarde werknemer werkloos kan worden wegens 'overmacht' (na minimum 6 maand ziekte).

► **De moeilijkheden waarmee men het meest geconfronteerd wordt:**

- In het kader van de werking van de onderneming:
 - Ondernemingen beschikken op vandaag over minder mogelijkheden voor aangepast werk ten opzichte van vroeger doordat vandaag veel werkposten uitbesteed worden.
 - De vereiste productiviteit per werkpost zit praktisch aan haar hoogtepunt. Ze laat weinig aanpassingen toe en vereist 100 % efficiënte werknemers...
 - De werkposten vereisen steeds meer gespecialiseerde vaardigheden, wat aanpassingen belet en het doorvoeren van interne wijzigingen lastiger maakt.
 - Het kan gebeuren dat de gere-integreerde werknemer door zijn beroepsomgeving uitgestoten wordt.
 - Om financiële redenen durven sommige ondernemingen onrechtmatig beroep doen op aangepaste arbeid, om bepaalde arbeidsongevallen te verdoezelen en om het inventariseren van bepaalde afwezigheden te vermijden. In dergelijke gevallen

zetten deze ondernemingen werknemers onder druk om in dit systeem te stappen.

► **Bij degenen die een oplossing zoeken:**

- Het zoeken van een aangepaste werkpost vereist een goede kennis van de onderneming en de wil om oplossingen te vinden. De remmingen kunnen komen van de te re-integreren werknemer of van de werkgever.
- Ontmoediging aan het begin van een vaak lange en lastige procedure.
- Het feit dat men de situatie aanpakt met de ingesteldheid dat bepaalde dingen niet kunnen, in plaats van te starten met een positief uitgangspunt.

► **Bij de te re-integreren werknemer:**

- De mindervalide geworden werknemer is in zichzelf gekeerd door zijn nieuwe lichamelijke toestand en hij voelt zich ongelukkig over 'wat hij niet meer zal kunnen doen' in plaats van te denken aan 'wat hij opnieuw zou kunnen doen'.
- De inzet van de werknemer is niet altijd even sterk. Zijn belang is niet altijd even makkelijk te omlijnen. Dit kan in de loop van de procedure veranderen volgens de omstandigheden.



4. Enkele concrete pistes om het welzijn op het werk te bevorderen en dit volgens de handicap



DE VISUELE HANDICAP

Hoe kan men de mobiliteit van de werknemer in de onderneming vergemakkelijken?

- ✓ Door het lichtvolume in de kantoren te veranderen.
- ✓ Dankzij het gebruik van contrasten (contrastband op de eerste en de laatste trede van een trap).
- ✓ Door reliëfmarkeringen te plaatsen op vloeren, muren en infossilatisatie.

o Hoe de leesbaarheid verbeteren?

Dankzij de aanschaffing van:

- ✓ Vergrotingssoftware of de aankoop van grotere computerschermen.
- ✓ Software voor spraakweergave waarmee een tekst in geluid kan omgezet worden.
- ✓ Een braille toetsenbord waarmee de gegevens van het scherm in brailleletters worden omgezet.
- ✓ Een vergrotingsloep om makkelijker teksten op papierformaat te lezen.



PERSOON

MET BEPERKTE MOBILITEIT

Hoe kan de werkomgeving aangepast worden?

- ✓ Door de gangen vrij te maken om verplaatsingen in een rolstoel of met krukken te vergemakkelijken.
- ✓ Door het kantoor zodanig in te richten dat overbodige verplaatsingen vermeden worden (snelle en makkelijke toegang tot een computer, fax, telefoon, fotokopieerder, kasten...).
- ✓ Door te zorgen voor een parkeerplaats voor mindervaliden, een toegangsperron voor mindervaliden,...

- ✓ Door te zorgen voor aangepaste toiletten voor mindervaliden die echter niet geïsoleerd zijn van toiletten bestemd voor de andere personeelsleden.

- ✓ Voorzie het regelmatig toezicht van een monitor.
- ✓ Denk eraan om het uitgevoerde werk naar behoren te prijzen.
- ✓ Hou de persoon niet buiten de beslissingen die genomen worden in het team waarvan hij volwaardig lid is.
- ✓ Geef hem stabiele aanknopingspunten in zijn werkomgeving om hem zelfvertrouwen te geven.



SLECHTHORENDE

Welke aanpassingen?

- ✓ Voorzie lichtsignalen voor de telefoon, de inkombel voor het kantoor, de fax,...
- ✓ Neem specifieke maatregelen voor brandalarmen (preventieplan).



PERSOON MET EEN

MENTALE HANDICAP

Hoe worden zijn werk en werkomgeving georganiseerd?

- ✓ Het te verrichten werk en de te respecteren limieten duidelijk omkaderen en je ervan vergewissen dat hij de toevertrouwde taken goed begrepen heeft.
- ✓ Geef een werkpost met simpele en repetitieve taken die meestal goed uitgevoerd worden door personen met een mentale handicap.
- ✓ Geef de persoon doelstellingen op korte termijn die hij snel kan bereiken (schenkt meer voldoening).

GSM VOOR DOVEN



5. Aandachtspunten en check-list

We moeten voor ogen houden dat we allemaal gehandicapt kunnen worden en dat we absoluut verplicht zijn om in de onderneming het terrein voor te bereiden en gesprekken aan te moedigen over de re-integratie of de inschakeling van personen met een handicap al dan niet veroorzaakt door arbeid. Zoals we in het vorige Hoofdstuk lezen, moeten we ervoor zorgen dat dit punt op de agenda van de overlegorganen komt. De kwestie van de professionele herklassering kan op tafel gelegd worden bij de OR en het CPBW. Bij het CPBW zal men vooral de benadering 'werkposten aanpassen volgens de specifieke behoeften van de werknemers' terwijl de OR zich zal richten op de slaagkansen van de re-integratie of inschakeling die door de onderneming moet voorzien worden.

Ons advies bij deze aanpak is dat je een check-list samenstelt die sleutelvragen bevat waarmee je een eerste vaststelling in je onderneming kan doen:

AANDACHTSPUNTEN

Binnen het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

- Aandacht hebben voor preventie op verschillende momenten (vooraf, bij het vaststellen van de problemen en bij de terugkeer na uitval) door middel van risicoanalyses, stressbeleid (cao 72), acties i.v.m. ergonomie.
- Helpen bij de aangifte van een arbeidsongeval en bespreking om dit in de toekomst te vermijden.
- Toegankelijkheid van de werkplaats en aanpassing van werkkledij, gereedschap, werkpost, taken,... op de agenda zetten om een vlotte terugkeer mogelijk te maken.
- Stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid en van evenredige arbeidsdeelname.

CHECKLIST COMITÉ

- 1) Heeft de onderneming een lijst opge maakt van makkelijk aanpasbare posten?
- 2) Zijn er aanpassingen voorzien ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap, al dan niet veroorzaakt door arbeid?
- 3) Voorziet de onderneming een professionele herklasseringsprocedure of de oprichting van een speciale cel voor herklassering na een arbeidsongeval of een beroepsziekte?
- 4) Zijn er inrichtingen voorzien voor ouder wordende werknemers voor wie een aanpassing van de arbeidsomstandigheden nodig is?
- 5)

Binnen de Ondernemingsraad

- De uitstroom en het langdurig verzuim opvolgen via de sociale balans, economische en financiële informatie (EFI), cao 9.
- De ontslagregeling kritisch bekijken en alternatieven voor ontslag op de agenda zetten.
- Het arbeidsreglement aanpassen inzake arbeidsorganisatie, arbeidstijden en -ritme, het werkstelsel, de mobiliteit, de procedure van ziektemelding tot terugkeer...
- Stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid, diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

CHECKLIST ONDERNEMINGSRAAD

- 1) Heeft de onderneming momenteel personen met een handicap in dienst of niet? Zo ja, hoeveel? Onder welk statuut (ondernemingscontract, vast arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde duur, uitzendcontract, studentenstage)?
- 2) Kunnen ondernemingscontracten leiden tot een vast arbeidscontract met de tewerkstellende onderneming?
- 3) Welke posten worden er ingenomen door personen met een al dan niet door arbeid veroorzaakte handicap?
- 4) Voorziet de onderneming een professionele herklasseringsprocedure of de oprichting van een speciale cel voor herklassering na een arbeidsongeval of een beroepsziekte?
- 5) Voorziet de onderneming het terugschroeven van onderaannemingen met de bedoeling de mogelijkheid voor interne professionele herklassering te bevorderen?
- 6) Zijn de wervingsprocedures toegankelijk, open en aangepast aan personen met een handicap?
- 7) Wat gebeurt er wanneer een persoon met een handicap reageert op een advertentie? Besteedt men voldoende aandacht aan de capaciteiten van deze persoon?
- 8) ...

WAAK EROVER OM VOORAF CONCRETE AFSPRAKEN TE MAKEN MET DE OVERLEGORGANEN, DE PREVENTIEADVISEUR EN DE ARBEIDSGENEESHEER.

- *In welke gevallen kan er aangepaste arbeid voorgesteld worden: arbeidsongevallen, ziekte, privéongeval...?*
- *Wanneer kan er aangepast werk aan de werknemer aangeboden worden: onmiddellijk, enkel na afloop van een herstelperiode...?*
- *Bepaal duidelijk de te volgen procedure en waak erover dat de arbeidsgeneesheer een centrale rol speelt.*
- *Voorzie een recht op inzage voor de werknemer. Het is raadzaam dat het uitvoeren van aangepaste arbeid gebeurt op vrijwillige basis en dat een eventuele weigering van de werknemer zonder gevolgen blijft.*
- *Zorg dat het gaat om volwaardig en aanvaardbaar werk.*
- *Ga na of het 'aangepast werk' het genezingsproces niet vertraagt of belemmert.*
- *Maak afspraken omtrent het loon en het vervoer naar de onderneming.*
- *Zorg, indien nodig, voor de nodige opleiding en begeleiding.*
- *Licht de collega's in.*
- *Stel de werknemer met aangepast werk niet bloot aan (andere) risico's.*
- *Bespreek en evalueer alle gevallen van aangepast werk.*



6. Vooroordelen: een grote hinderpaal voor de re-integratie of inschakeling van werknemers met een handicap in een 'klassieke' onderneming (geen BW)

Tal van vooroordelen, stereotiepen of misvattingen hangen een negatief beeld op van personen met een handicap, al dan niet veroorzaakt door arbeid. De meeste hiervan zijn te wijten aan onvoldoende kennis over de handicap, angsten en afwijzing van het verschil. Deze vooroordelen leiden tot discriminaties en vormen de meest voorkomende hinderpalen voor tewerkstelling van deze personen. We kunnen niet ontkennen dat personen met een handicap, al dan niet veroorzaakt door arbeid, bepaalde beperkingen hebben maar omgekeerd kunnen we evenmin ontkennen dat ze ook nog daadwerkelijke vaardigheden hebben. Al te vaak moet men enkel de feiten analyseren om deze vooroordelen te ontcrachten! In plaats van vooroordelen de overhand te laten nemen moet men de situatie van de werknemer in de onderneming bekijken.

ENKELE VOORBEELDEN VAN VOOROORDELEN, STEREOTIEPEN OF MISVATTINGEN

“Een persoon met een handicap, veroorzaakt door arbeid, is niet meer in staat om opnieuw op zijn oude werkpost aan de slag te gaan”

In de meeste gevallen is het waar dat personen die het slachtoffer waren van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, niet meer in staat zijn om nog volledig te voldoen aan de voorwaarden van hun arbeidscontract. Het is een feit dat de professionele herklassering van een dergelijke werknemer in zijn onderneming vooral het resultaat is van een gedeeld streven van het slachtoffer en zijn werkgever. De moeilijkheid is vooral de wil om een oplossing te vinden die de twee partijen tevreden stelt. Het is belangrijk dat men geval per geval analyseert, dat men een luisterend oor heeft voor de verwachtingen van iedereen, dat men een lijst maakt van vacante posten en van de aanpassingsmogelijkheden van werkposten. Dikwijls moet er opnieuw onderhandeld worden over de contractvoorwaarden wanneer het loon, het arbeidsregime, de functies, de werkuren, de werkomstandigheden... veranderen. Hoewel het hier niet gaat om een wettelijke verplichting, hebben sommige verzekeringsmaatschappijen ook voorzieningen uitgewerkt voor opleidingen en begeleidingen.

“Werknemers met een handicap zijn vaker afwezig wegens ziekte dan andere werknemers”

Voor de werkgever is absentieisme vaak een cruciale kwestie. Het is waar dat sommige per-

sonen met een handicap of personen met sommige chronische ziekten, constante medische opvolging nodig hebben die kan leiden tot herhaaldelijke afwezigheden.

Maar dat is daarom niet het geval voor alle personen met een handicap of chronisch zieken. Vandaar het belang om grondig informatie in te winnen over de aard van de handicap of de chronische ziekte van de werknemer. Zo zal een persoon die slecht hoort of wiens voet geamputeerd is, niet vaker afwezig zijn dan een gewone werknemer.

“Onze onderneming heeft geen specifieke posten die voor werknemers met een handicap in aanmerking komen”

Er bestaan veel functies die door een persoon met een handicap kunnen uitgevoerd worden. Eerst en vooral moet men zich focussen op de voor de werkpost vereiste capaciteiten en pas daarna mag men de kwestie van de handicap en de eventuele aanpassing van de werkpost aanpakken. Voor dit laatste punt zijn er ondersteunende tewerkstellingsmaatregelen voorzien (zie Hoofdstuk II). Soms is er ook nog een dosis vindingrijkheid, een open geest, goede wil en vooral solidariteit nodig. Een autistisch persoon kan een niet te onderschatten troef blijken voor een functie waarvoor uiterste nauwkeurigheid en veel concentratie een must zijn.

“De onderneming is niet aangepast om de tewerkstelling van een persoon met een handicap mogelijk te maken”

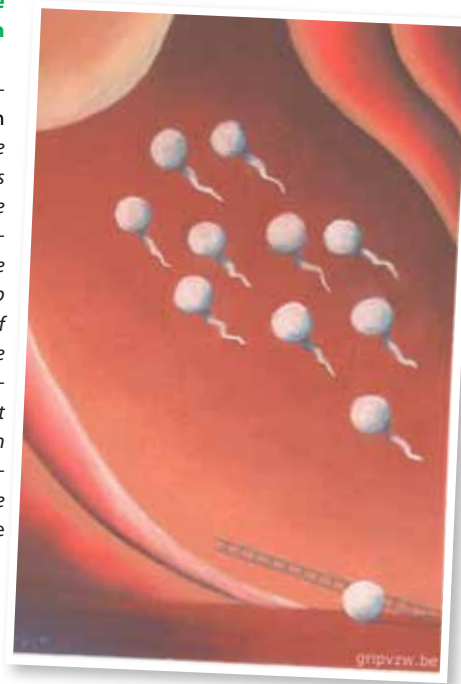
Soms kunnen enkele aanpassingen in de onderneming nodig zijn om een persoon met een handicap degelijk te kunnen onthalen of om de werkplaatsen toegankelijk te maken. Nochtans kunnen we niet anders dan vaststellen dat deze aanpassingen niet altijd onoverkomelijk of onbetaalbaar zijn. Het is heel gemakkelijk erop te letten dat infopanelen aangebracht worden op een leesbare hoogte voor (dwerg)personen of rolstoelgebruikers, dat er op eenvoudige wijze gecommuniceerd wordt of dat informatie eenvoudig aan werknemers meegedeeld wordt. Dit kan gunstig zijn voor alle werknemers. Bovendien kan men voor de aankoop van een ergonomische stoel of een alarmlamp voor slechthorende werknemers rekenen op financiële bijstand (zie Hoofdstuk II).

“Zijn werk moet altijd in de gaten worden gehouden”

Mindervalide of niet, elke nieuwe werknemer heeft wanneer hij pas begint te werken, een minimale omkadering en een aanpassingsperiode nodig. Constant toezicht is niet altijd meer vereist van zodra de werknemer de uit te voeren taken en de te respecteren regels kent. Veel hangt af van het autonominiveau van de werknemer met een handicap of met een chronische ziekte. Zo zal een doofstomme medewerker geen voortdurend toezicht nodig hebben, terwijl er wel bijzondere aandacht nodig is voor een werknemer met een mentale handicap.

“Werknemers met een handicap zijn minder productief”

Productiviteit is nog een andere cruciale kwestie en vaak een doorn in het oog van werkgevers. Ook hier is een handicap niet noodzakelijk synoniem van een lagere productiviteit, en leidt een handicap niet automatisch tot meer werklust voor de andere collega's. Dit hangt af van de capaciteiten van de werknemer met een handicap, het vereiste werk en de omstandigheden waarin het werk moet gebeuren. We komen hier terug uit op het luik 'aanpassing van de werkpost'. We benadrukken hier ook dat er compensatie- of inschakelingspremies bestaan om deze eventuele productiviteitsdalingen op te vangen (zie Hoofdstuk II).



H Hoofdstuk 6: HET NON-DISCRIMINATIE PRINCIPE

Over non-discriminatie bestaan er regels op heel wat niveaus: internationaal, nationaal, regionaal en in cao's. Ze betreffen alle werknemers met een handicap, al dan niet vanaf de geboorte of veroorzaakt door een gebeurtenis in hun leven.

1. Op internationaal niveau

Het recht op non-discriminatie is erkend in de voornaamste internationale instrumenten.

- **De universele verklaring van de rechten van de mens.**
- **De conventie van de Verenigde Naties over de rechten van gehandicapte personen op 13 december 2006.** Deze conventie streeft naar het promoten, beschermen en verzekeren van het volledig respecteren van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van alle personen met een handicap.
- **De Europese Strategie van de Handicap 2010-2020 van 15 november 2010 voor een gelijke en volwaardige deelname aan de samenleving en de economie.**

2. Op Europees niveau

Het non-discriminatie principe is ook aanwezig in de Europese instrumenten. De Europese antidiscriminatie wetgeving is één van de meest uitgewerkte wetgevingen over dit principe en ze wordt meestal beschouwd als een efficiënt model.

- **De Europese conventie voor het behoud van mensenrechten en fundamentele vrijheden.**
- **Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie afgekondigd in december 2000.** De door het handvest vernoemde principes zouden een leidraad moeten zijn voor de uitwerking van de beleidsvoeringen van de Europese Unie en voor hun uitvoering door de nationale overheden. Het handvest is nu al een belangrijk document dat als referentie gebruikt wordt door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HJEG) om het gemeenschapsrecht te interpreteren.
- **Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep.** Deze richtlijn garandeert de integratie van werknemers in de arbeidswereld. Ze stipuleert dat men

een persoon niet kan beletten te werken omdat hij/zij gehandicapt is. Ze heeft ook als doelstelling het garanderen van een gelijke behandeling in het kader van tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden en beroepsopleiding. Ten slotte voorziet ze dat de werkgever zo nodig verplicht is in de werkplaatsen redelijke aanpassingen uit te voeren opdat de gehandicapte werknemer er zijn vak kan uitoefenen.

- **Strategie van Lissabon (2000-2010) dat de prioriteit had om economisch beleid, tewerkstellingsbeleid en sociaal beleid met elkaar te verenigen.**
- **Aanbeveling Rec(2006)5 van het Comité van Ministers van de Raad van Europa over het Actieplan van de Raad van Europa voor het promoten van de rechten en de volwaardige deelname van gehandicapte personen aan de samenleving: de levenskwaliteit van gehandicapte personen in Europa 2006-2015 verbeteren.** Ze omvat 15 essentiële actielijnen waaronder één over tewerkstelling, oriëntatie en beroepsopleiding (actielijn nr. 5).
- **Strategie Europa 2020 'A strategy for smart, sustainable and inclusive growth' die voor de Lidstaten de noodzaak vastlegt om (op nationaal niveau) maatregelen te definiëren en in te voeren ten gunste van risicogroepen (waaronder gehandicapte personen).**

3. Op nationaal niveau

Voor meer info :
Wegwijs in... De redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, maart 2005.

- Op nationaal niveau vermelden we de **Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie.** Dit is de nationale omzetting van de Europese Richtlijn 2000/78/EC van 27 november 2000. Deze wet verbiedt discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, bezittingen, godsdienst of filosofie, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een lichamelijk of genetisch kenmerk of een kenmerk van sociale oorsprong.

De wet geldt voor alles **betreffende werkrelaties:** voorwaarden voor toegang tot tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden, bezoldiging en stopzetting van arbeidsrelaties. Ze stipuleert dat een rechtstreeks onderscheid gebaseerd op een handicap enkel gerechtvaardigd mag zijn door essentiële en doorslaggevende beroepsvereisten. Ze wijst er ook op dat het



verboden is te weigeren om redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap uit te voeren.

Deze aanpassingen kunnen gebeuren bij de aanwerving of tijdens de uitvoering van het arbeidscontract, na een (arbeids)ongeval of een (beroeps)ziekte die aan de basis ligt van een handicap. Ze moeten efficiënt en egalitair zijn en de persoon een zekere autonomie toestaan. Ze moeten dus de veiligheid van de persoon met een handicap en zijn omgeving verzekeren.

Er moet rekening gehouden worden met een aantal criteria om het rationeel karakter van de aanpassing te kunnen evalueren:

- de financiële mogelijkheden van de werkgever;
- de kost van de aanpassingen;
- de compenserende maatregelen en tussenkomsten;
- de directe en indirecte effecten die ermee gepaard gaan;
- de duur van het arbeidscontract van de werknemer met een handicap;
- ...

Er bestaan verschillende vormen van redelijke aanpassingen, gegroepeerd in categorieën:

- aangepast materiaal (bijvoorbeeld een aangepaste telefoon voor een slechthorende);

- verstaanbare instructies;
 - aanpassing van de werkpost (bijvoorbeeld een opstap voor kleine mensen);
 - reorganisatie van taken;
 - aangepast uurrooster (bijvoorbeeld meer pauzes voorzien voor diabetici);
- bijstand en begeleiding (zoals hulp door een derde persoon om bepaalde taken makkelijker te kunnen uitvoeren).

4. Op regionaal niveau

Over non-discriminatie bestaan ook regionale en gemeenschapsdecreten.

► **Het decreet van 6 november 2008 van het Waalse Gewest over de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.** Dit decreet werd gewijzigd door het decreet van 19 maart 2009 en dat van 12 januari 2012 en het gaat over de plaatsing van werknemers, beroepsopleiding, ondersteunende tewerkstellingsmaatregelen...

► **Het decreet van 12 december 2008 van de Franstalige Gemeenschap over de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie.**

► **Het decreet van 8 mei 2002** gewijzigd op 30 april 2004, 9 maart 2007 en 30 april 2009 over de proportionele deelname op de arbeidsmarkt en dat van **10 juli 2008**

dat een kader creëert voor gelijkheid van kansen en gelijke behandeling in het Vlaamse Gewest.

► **Het decreet van 19 maart 2012** van de Duitstalige gemeenschap ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

► **De ordonnantie van 4 september 2008** over de strijd tegen discriminatie en voor gelijke behandeling inzake tewerkstelling (tewerkstelling in de privésector).

5. Op het niveau van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Er bestaan ook verplichte cao's, afgesloten binnen de nationale arbeidsraad, die de principes van gelijke behandeling aanhangen en die alle soorten discriminatie op het werk verbieden: **cao nr. 38 sexes** en **cao nr. 95**, allebei van oktober 2008. De eerste waakt over het naleven van het principe van gelijke behandeling tijdens alle fasen van de werkrelatie. De tweede doet dit ook, maar het stelt de paritaire commissies in staat om gepaste maatregelen te nemen voor de daadwerkelijke toepassing van de gedragscode volgens de situatie eigen aan hun sector.

Er is ook **cao 99** van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van werknemers met een handicap. Deze werknemers met een handicap hebben recht op een loon dat minstens gelijkwaardig is aan de minima (minimumloon, barema's) die interprofessioneel, sectoraal of op ondernemingsniveau gelden, onverminderd het principe van de vrije loononderhandeling.



Hoofdstuk 7: INTEGRATIEBELEID

1. Een quotum van 3 % in Belgische openbare diensten

De Belgische wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclasering van mindervaliden voorzag zowel een tewerkstellingsquotum in privé ondernemingen als in openbare administraties en bepaalde instellingen van openbaar nut die minimum 20 werknemers tewerkstellen. Het enige probleem is dat dit nooit ten uitvoer werd gebracht.

Het Koninklijk Besluit van 5 maart 2007 voorzag dat tegen 2010 het personeel van elke federale afdeling moest bestaan uit **3 % werknemers met een handicap**. Een begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in openbare diensten, de BCAPH, is trouwens opgericht om de inspanningen die werden geleverd te evalueren en om federale instellingen hierin te begeleiden.

Met het Koninklijk Besluit van 6 december 2012 hoopte de regering de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in alle openbare diensten nog op te trekken. Dit Besluit voorziet echter nog steeds geen sancties als doelstellingen niet behaald worden.

2. Een quotum van 6 % in Frankrijk

In de meeste Europese landen is de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het gewone of aangepaste arbeidsmilieu hoger dan in ons land. In Frankrijk bijvoorbeeld heeft het Parlement in 1987 een wet aangenomen die de ondernemingen in de privé en openbare sector met minimum 20 werknemers verplicht om ten minste 6 % personen met een handicap in dienst te nemen. Respecteren ondernemingen dit niet, dan moeten ze een financiële compensatie betalen aan de 'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)' of activiteiten uitbesteden aan beschutte werkplaatsen.

Het geld dat het AGEFIPH verzamelt, wordt gebruikt ter ondersteuning van acties om personen met een handicap in de beroepswereld te integreren of aan het werk te houden. Het geld kan bijvoorbeeld aangewend worden om werkposten aan te passen

of om projecten, sensibiliseringscampagnes of opleidingen te begeleiden. Dit blijft echt een heel belangrijk element. Het gebrek aan kwalificatie van personen met een handicap blijft de voornaamste rem voor hun aanwerving. In 2005 heeft Frankrijk de wettelijke bepalingen versterkt met als doel de professionele inschakeling van personen met een handicap te verhogen. Deze maatregelen blijken dan ook hun vruchten af te werpen. Er zijn echter ook nog andere methodes die werken. In andere landen zoals Denemarken, Finland of Québec wordt dergelijke inschakeling vaak toegepast zonder enige juridische dwang. De experts wijzen dit succes aan een verschil in mentaliteit.

3. Naar een quotum in de privé sector

Ook bij ons moet de mentaliteit veranderen, maar dat zal tijd vergen. In afwachting daarvan bestaat geen enkele verplichting voor de privé sector om personen met een handicap aan te werven. Willen we dat ondernemingen in de privé sector makkelijker personen met

een handicap in dienst nemen, dan lijken quota een noodzakelijk kwaad. We hopen althans dat quota een zekere bewustwording teweegbrengen en een positieve invloed hebben op de mentaliteit. We moeten in elk geval elke stigmatisering van werknemers met een handicap vermijden en de focus leggen op vaardigheden.

Het blijft natuurlijk een moeilijk onderwerp om ter sprake te brengen. Als ACVBIE moeten we duidelijk aangeven wat onze eisen op dit vlak zijn. Daarom moeten we quota durven vastleggen en verduidelijken op wie ze van toepassing zijn. Bovendien moeten we eisen dat de regering bijkomende maatregelen treft voor sancties bij het niet naleven van quota en voor vorming van personen met een handicap. Het gaat hier niet om een uitvoerige lijst. Er bestaat echter geen twijfel, ACVBIE moet in de nabije toekomst een standpunt innemen en duidelijke, realistische doelstellingen vastleggen alsook middelen bepalen die nodig zijn om deze doelstellingen te verwezenlijken.



NUTTIGE ADRESSEN

Tewerkstellingssteun

• VLAAMS GEWEST

VDAB - Dienst

Arbeidshandicapspecialisatie

Keizerslaan 11 - 1000 Brussel
Tel.: 0800 30 700 - Fax: 02 506 15 90
E-mail: info@vdab.be
Site: www.vdab.be/arbeidshandicap

• WAALS GEWEST

AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées)

Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi
Tel.: 0800/16 061 - Fax: 0800/16 062
E-mail: nvert@awiph.be
Site: www.awiph.be

• BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherche)

Paleizenstraat 42 - 1030 Brussel
Tel.: 02 800 8000 - Fax: 02 800 8001
E-mail: info@phare.irisnet.be
Site: www.phare-irisnet.be

• DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung)

Vennbahnstraße, 4 / 4 - 4780 Saint Vith
Tel.: 080 22 91 11 - Fax: 080 22 90 98
E-mail: info@dpb.be
Site: www.dpb.be

Specifieke informatie

• ALGEMEEN

Mouvement social de personnes malades, valides et handicapées asbl (ALTEO)

Haagtsesteenweg 579 bus 40 - 1031 Brussel
Tel.: 02/246 42 26 - Fax: 02/246 49 38
E-mail: alteo@mc.be
Site: www.alteoasbl.be

Algemene Directie Gehandicapten van de federale overheidsdienst sociale zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin
Kruidtuinlaan 50 bus 150 - 1000 Brussel
Tel.: 02/507 87 99 - Fax: 02/509 81 85
E-mail: handiF@minsoc.fed.be
Site: www.handicap.fgov.be

Steunpunt Arbeid en Handicap

Van Vaerenberghstraat 6 - 2600 Antwerpen-Berchem
Tel.: 03/609 54 49 - Fax: 03/ 609 54 41
E-mail: info@handicapenarbeid.be
Site: www.handicapenarbeid.be

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningstraat 138 - 1000 Brussel
Tel.: 02/212 30 00 - Gratis groen nummer: 0800/12 800- Fax : 02/212 30 30
E-mail: epost@cntr.be
Site: www.diversite.be

Awiph: fiches 'déficience et emploi'
<http://www.awiph.be/documentation/publications/Emploi/fiches+deficience+emploi.html>

• ENKELE SITES OM DE WERKGEVERS TE HELPEN

www.wheelit.be
www.aandeslag.be / www.autravail.be
www.disability-management.be (DM@work - Disability management at work)

• SITES VOOR EUROPESE KWESTIES

www.coe.int
U kan er ook volgende documenten vinden:
Aanbeveling REC(2006)5 en actieplan van de Europese Raad ter promotie van de rechten en volwaardige deelname van gehandicapten aan de samenleving: verbetering van de levenskwaliteit van gehandicapten in Europa 2006-2015.

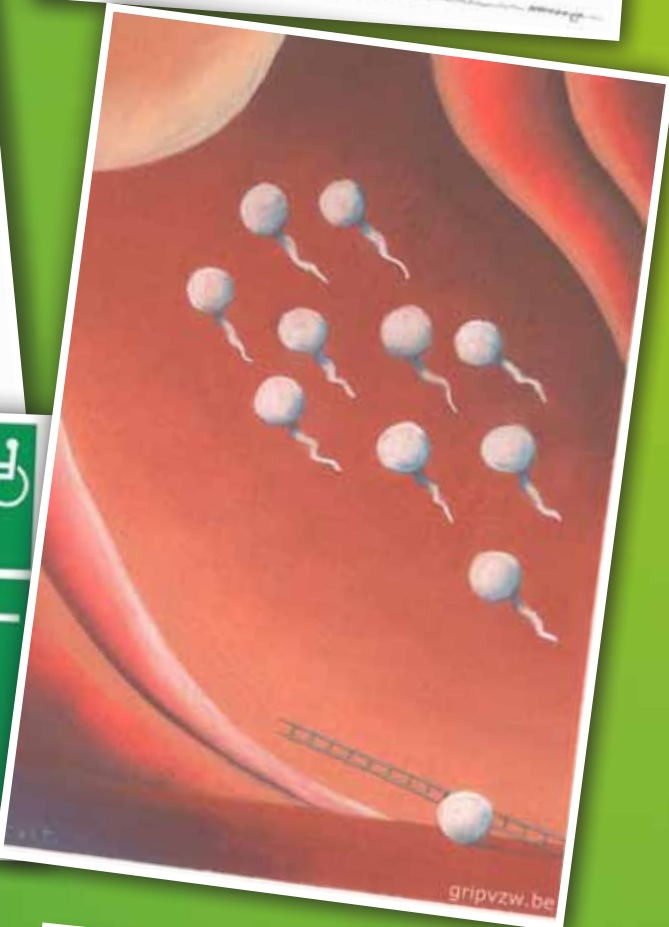
Contactpersoon ACV

De eerste persoon om te contacteren blijft ALTIJD jouw secretaris bij ACV bouw - industrie & energie! In overleg met jouw secretaris, kan je ook altijd terecht voor ondersteuning bij:

Luan ABEDINAJ

Nationaal Verantwoordelijke
Dienst Nieuwe migraties en Diversiteit
Confederatie van de Christelijke Vakbonden (ACV)
Haagtsesteenweg 579
1030 BRUSSEL
Tel.: 02.246 32 16
Fax: 02.246 30 10
L.Abedinaj@acv-csc.be





GRIP
De cartoons die we gebruiken doorheen deze brochure komen uit de EXPO mensenrechten van het GRIP.