



Actieplan integratie van personen met een handicap 2013-2018

Inleiding

In België behoort het werkgelegenheidscijfer van personen met een handicap tot één van de laagste in Europa.

De Stad Brussel ondernam in de voorgaande jaren diverse acties met als doel de integratie van personen met een handicap te bevorderen en het streefcijfer van 2% andersvaliden in het personeelsbestand te behalen. Dit werd geofficialiseerd door een *Gemeentelijk handvest voor de integratie van de persoon met een handicap* (2006) aan te nemen en door het uitvoeren van een eerste actieplan voor het personeelsbeleid van 2009 tot 2012.

In deze periode werden 16 personen met een handicap aangeworven en melden een 10-tal personeelsleden met een handicap hun erkenning aan de werkgever. Hierdoor steeg het aandeel andersvaliden in de personeelsformatie van 0,61% op 01/01/2009 tot 1,25% op 31/12/2012.

In haar Algemeen Beleidsprogramma 2012-2018 trekt het College van Burgemeester en Schepenen het streefcijfer op naar 3%.

De Stad Brussel, de Schepenen van Personeel en het Departement Personeel, de vakbonden en de Schepenen van Gelijke Kansen wensen op verschillende niveau's op te treden : de toegang tot een betrekking vergemakkelijken, de integratie op de werkvloer bevorderen en de toegankelijkheid tot informatie verhogen.

Hiertoe wordt dit nieuwe actieplan voorgesteld. De coördinator die in het kader van het vorige actieplan werd aangeduid, werkzaam bij het Departement Personeel, zal ook de uitvoering van het huidige actieplan coördineren, concretiseren, bewerkstelligen en opvolgen. Hij zal tevens het aanspreekpunt blijven voor personeelsleden met een handicap bij de Stad Brussel.

Actiepunten

Om het streefcijfer van 3% andersvaliden op het totale personeelsbestand van de Stad te behalen is het noodzakelijk om de inspanningen op vlak van recrutering en werving te intensifiëren. Gelijklopend hiermee en uit zorg voor een goede integratie van deze personeelsleden zullen ook bijkomende inspanningen moeten worden geleverd op het vlak sensibilisering, vorming, communicatie en het ter beschikking stellen van arbeidsmiddelen aangepast aan de noden van het personeelslid.

1 Toegang tot een betrekking vergemakkelijken

1.1 Rekrutering

Om meer mensen met een handicap te kunnen rekruteren, heeft de Stad nood aan meer kandidaturen uit deze doelgroep. In 2010 werd een specifieke oproep tot spontane kandidaturen van andersvaliden gedaan. Gezien de respons die op deze oproep volgde, strekt het tot aanbeveling om dergelijke oproepen regelmatig, bijvoorbeeld jaarlijks, te herhalen.

Daarnaast wordt er gekozen om elke vacant verklaarde betrekking, naast de gewone wervingskanalen (Actiris, lokale pers, ...) ook systematisch kenbaar te maken bij organisaties die gespecialiseerd zijn in de socioprofessionele integratie van personen met een handicap (Brailleliga, Infosourds, Fevlado, Oeuvre nationale des Aveugles, Centrum voor Traumatologie en Readaptatie, Jobkanaal...).

Verder is het raadzaam om de financiële haalbaarheid voor de consultatie van gespecialiseerde sites (bv. Wheelit) te blijven opvolgen.

1.2 Selectieprocedure

De in het vorige actieplan aangepaste selectieprocedure voor de beoogde doelgroep dient veralgemeend te worden toegepast. Elke kandidaat die aan de objectieve criteria voor een betrekking bij de Stad voldoet, zou moeten worden uitgenodigd op een oriënterend gesprek met een vertegenwoordiger van de Cel Selectie.

De selectie van nieuwe personeelsleden met een handicap dient te gebeuren op basis van dezelfde principes die gelden voor de andere selecties: om een performante overheidsdienst te blijven, wordt de selectie gebaseerd op de competenties en capaciteiten van de kandidaten.

Om, bij ongewijzigd personeelsbestand (3.775 op 01 januari 2013), het streefcijfer van 3% te behalen zullen minstens 67 personen met een handicap aangeworven worden voor het einde van de 2018. Dit betekent dat jaarlijks minstens 11 personen met een handicap dienen aangeworven te worden. Vertrekkende dat de Stad +/- 200 aanwervingen per kalenderjaar doet, zullen minstens 2,5 % van de jaarlijks vacant verklaarde betrekkingen dienen te worden ingevuld door personen met een handicap.

Vrijkomende arbeidsposten door het ontslag of de pensionering van een persoon met een handicap, zullen bij voorrang ook aan een ander persoon met een handicap toegewezen worden.

1.3 Aanbieden van opleidingen op de werkvloer

Eén van de hulpmiddelen bij de socioprofessionele integratie van personen met een handicap is de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding op de werkvloer.

Deze vorm van opleidingen geeft de werkgever de mogelijkheid om tijdens de opleiding een duidelijk zicht te krijgen op de vormingsmogelijkheden, capaciteiten en vaardigheden van een potentieel personeelslid en de persoon op te leiden in een concrete functie.

Indirect geeft het ook de mogelijkheid om binnen een organisatie vast te stellen dat een handicap niet noodzakelijk ernstige gevolgen op de werkvloer hoeft te hebben. Dergelijke ervaringen dragen bij tot de openheid en bereidheid tot samenwerken met personen met een handicap.

Daarom dient er gestreefd te worden naar een opleidingsplaats per departement per jaar.

1.4 Specifieke doelstelling en wervingsprocedure voor het Openbaar Onderwijs uitwerken

Het actieplan 2009-2012 werd enkel uitgewerkt naar de werving en de integratie van personen met een handicap waarvoor het Departement Personeel van de Stad het beheer verzorgde. Het streefcijfer ingeschreven in de beleidsnota van het huidige College maakt geen onderscheid naar het behorende departement. Het is dan ook nodig om, rekening houdend met de specificiteit van de functies, wervingsinspanningen te leveren op vlak van recrutering en integratie van personen met een handicap voor arbeidsposten waarbij het personeelsbeleid door het Departement Openbaar Onderwijs wordt uitgevoerd. Bij ongewijzigd personeelsbestand dienen er tegen 2018 minstens 19 personen met een handicap tewerkgesteld te worden.

2 Integratie op de werkvloer

2.1 Individueel integratietraject via maatwerk

Gezien de diversiteit en specificiteit van handicaps en hun verscheiden impact op het functioneren binnen een bepaalde context en in een bepaalde functie, dient elk integratieproces van een persoon met een handicap via maatwerk uitgetekend en opgevolgd te worden.

Dit maatwerk start idealiter onmiddellijk nadat, na een selectiegesprek, besloten wordt tot de aanwerving van een persoon met een handicap.

Het individuele integratietraject binnen de professionele organisatie wordt opgesteld door de coördinator voor het actieplan in samenspraak met de betrokken kandidaat, zijn toekomstige rechtstreekse leidinggevende en de RH-correspondent van het betrokken departement.

De RH-correspondent zal hierbij fungeren als aanspreekpunt bij en voor zijn departement zowel bij de arbeidspostaanpassing als bij de integratie van de persoon met handicap in het team. De coördinator zal hem hierbij tot steun zijn.

2.2 Sensibilisering

De sensibilisering die in het eerste actieplan werd opgestart dient verder te worden gezet zowel naar de hiërarchische lijn en de HR-correspondenten als naar de syndicale organisaties en het geheel van de personeelsleden.

Deze acties zullen uitgewerkt worden in samenwerking met de Cel Vormingen en de Cel Gelijke Kansen en eventuele gespecialiseerde verenigingen.

Daarnaast zal een informatiebrochure worden samengesteld. Deze brochure zal onder de HR-correspondenten en de leidinggevende van de verschillende diensten waar personen met een handicap werkzaam zijn, verspreid worden als hulp bij de integratie van deze personeelsleden in hun team.

De HR-correspondenten zullen de sensibiliseringsnaden binnen hun departement opsporen en in samenwerking met de coördinator sensibiliseringsacties voor hun departement uitwerken en begeleiden.

2.3 Begeleiding op de werkplaats

De coördinator voor het actieplan voor de integratie van personen met een handicap zal blijven instaan voor het begeleiden van de persoon met een handicap, zijn hiërarchie en de collega's. Hierbij kan hij indien nodig of wenselijk een beroep doen op gespecialiseerde instanties.

2.4 Arbeidspostaanpassing

Van bij de aanwerving zal in samenspraak met de persoon met een handicap en in overeenstemming met diens behoeften alles in het werk worden gesteld om de arbeidspost aan te passen aan de noden van de andersvalide werknemer.

Het bepalen van de behoeften zal steeds in samenwerking met de dienst I.D.P.B.W. gebeuren en waar nodig zal de ondersteuning van gespecialiseerde diensten worden ingeroepen (Brailleliga, Centrum voor traumatologie en readaptatie, Infosourds, Vlibank,...).

Voor de financiering van deze aanpassingen zal, waar mogelijk een beroep worden gedaan op steun vanuit bestaande gemeenschapsvoorzieningen.

2.5 Re-integratie van personeelsleden met een handicap

Naast de aanwerving van personen met een handicap is het nodig om ook aandacht te schenken aan de personeelsleden die in loop van hun carrière met een handicap worden geconfronteerd naar aanleiding van ernstige gezondheidsproblemen of ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval van gemeen recht of een beroepsziekte.

Nog teveel leidt de gewijzigde gezondheidssituatie tot langdurige afwezigheid waardoor de terugkeer op de werkvloer steeds moeilijker wordt. In vele situaties wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Vanuit de ervaringen met het actieplan voor de integratie van personen met een handicap kunnen actiemiddelen worden aangewend om de mogelijkheden op

reïntegratie grondig te onderzoeken alvorens tot een ontslag te beslissen. Hierbij kan de coördinator een ondersteunende en adviserende rol hebben naar de werkgever, het personeelslid, zijn hiërarchie, de arbeidsgeneesheer,...

Er zal op toegezien worden dat aan deze categorie werknemers ook aandacht wordt gegeven bij het uitwerken van het mobiliteits- en reclasseringsbeleid.

3 Toegang tot informatie

Een vlotte toegang tot informatie die op diverse wijzen wordt aangeboden ondersteunt en draagt toe tot integratie.

In samenwerking met de Cel Communicatie en de Cel Gelijke Kansen zullen alle bronnen van informatie aan het personeel worden onderzocht op hun toegankelijkheid voor alle personeelsleden. Waar nodig zullen aanpassingen worden doorgevoerd aan formulering, vormgeving, aanbiedingsvormen en / of de leesbaarheid.

Het beleidsprogramma voorziet, in het kader van een efficiëntere dienstverlening met aandacht voor gelijke kansen, in de aanwerving van een doventolk.

Deze tolk zal ook bijdragen aan de interne communicatie van de Stad naar zijn personeelsleden. Mensen met een gehoorprobleem zullen op deze collega een beroep kunnen doen voor alle communicatie met de werkgever of in het kader van hun tewerkstelling (evaluatiegesprekken, vormingen, examens, contacten met de personeelsdienst,...).