



Verslag Lunchgesprek: Stadsinterne tewerkstelling voor Personen met een Handicap.

Dit lunchgesprek kadert in het Interreg IVA project, Tackling Social Exclusion. Het subsidieprogramma "Interreg IV A – 2 Zeeën" van de Europese Unie is een grensoverschrijdende samenwerking voor de periode 2007-2013 tussen Frankrijk, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Vlaanderen. In het kader van dit programma werkt de stad Gent samen met de steden Southampton (Verenigd Koninkrijk) en Rotterdam (Nederland). Dit project noemt Tackling Social Exclusion. We werken samen voor de periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2011. De provincie Oost-Vlaanderen steunt eveneens met een subsidie.

Met het project willen we de leefkwaliteit voor alle inwoners verbeteren. We streven naar een integrale toegankelijkheid van de dienstverlening (ook voor mensen met een tijdelijke of blijvende handicap).

Inleidende toespraak door schepen Tapmaz

Schepen Tapmaz stelt dat er veel aan bod kan komen over het diversiteitbeleid van de Stad. We lichten er enkele dingen uit:

- De gelijke kansen ambtenaar
- Het label diversiteit en gelijke kansen
- De verschillende facetten zoals: selectie-examens, vormingen, de lopende tentoonstelling "Schuun Volk", ...

Zeker nu er op dit ogenblik veel commotie is, ook in de media, rond pestgedrag wijst de Schepen nog eens extra op het belang van sensibilisatie van leidinggevend en medewerkers rond diversiteit. Stad Gent stelt als quotum dat 2% van hun werknemers personen met een handicap moeten zijn. Er zijn momenteel geen exacte cijfers ter beschikking, maar hier wordt actie in ondernomen.

In 2010 startte de werkgroep Personen met een Handicap. Vanaf 2011 gebeurt ook de registratie van alle aangeworven Personen met een handicap.

Tot slot dankt de Schepen sprekers en talrijk opgekomen aanwezigen.

Inleiding door Cel personen met een handicap

Voor de voor de hand liggende, lees zichtbare handicaps, worden opgesomd als de vraag gesteld wordt welke handicaps we kennen. Een reden temeer om ook aandacht te schenken aan niet zichtbare handicaps. Er volgt een PowerPoint presentatie over personen met een handicap en hun tewerkstelling binnen de Stad Gent met een aantal cijfergegevens.



Bekijk deze PowerPoint op de website van het Tackling Social Exclusion Project - <http://tse.two-seas.eu/nl-NL/gent/>

Interview met 2 werknemers met een handicap

Item 1. Aanbod van rekrutering en selectie, aanpassingen examens, ...

Vraag: Wat was je ervaring toen je solliciteerde in stad Gent?

Nathalie (ervaringsdeskundige met een rolwagen) ondervond hierbij geen problemen. Ze schreef zich in op een job beurs via een standaardformulier, met daarop ondermeer de vraag naar handicap. Nadien volgde een uitnodiging voor een eerste selectieproef. Bij deze proef was er, zonder extra vraag of melding van Nathalie uit, een voorbehouden plaats vooraan waar zij gemakkelijk met haar rolstoel kon plaatsnemen. Tijdens het sollicitatiegesprek haalde zij zelf haar handicap aan, nergens bleek dit problematisch.

Vraag: Heb je examens meegemaakt en wat was je ervaring?

Jean Claude (ervaringsdeskundige die zwaar slechtziend en slechthorend is) werkt al 25 jaar aan de Stad. Hij werd via een sollicitatieproef en kort gesprek tewerkgesteld. Hij had toen nog geen handicap. Later heeft hij wel aan een gelijkschakeling proef meegedaan. Dit was een negatieve ervaring: er waren geen noodzakelijke ondersteunende aanpassingen aanwezig.

Jean Claude wijst op het belang van dialoog tussen werkgever en persoon met een handicap. Open communicatie is belangrijk. De persoon met een handicap moet hierin zelf ook verantwoordelijkheid nemen en zijn specifieke noden aangeven. Er wordt geen betutteling gevraagd: enkel redelijke aanpassingen.

Vraag: Wat is het aanbod, welke inspanningen doet R&S voor personen met een handicap?

Stefan Vanbroeckhoven (directeur Rekrutering en Selectie)

antwoordt dat redelijke aanpassingen bij de selectieprocedure voorzien zijn. Bij uitnodiging voor een proef wordt gevraagd om zelf contact op te nemen om noodzakelijke aanpassingen te bespreken. Een individuele aanpak is nodig omdat de verschillende vormen van handicap niet veralgemeend kunnen worden. Iedere persoon heeft andere noden. Frequentie aanpassingen zijn: brailregeler, zoomtekst, (ver)groot lettertype, aparte ruimtes aanbieden, extra tijd voor een gelijke proef, de aanwezigheid van een persoonlijke begeleider tijdens de proef. Er is nog een weg af te leggen. De dienst moet blijven bijleren met vallen en opstaan. De moeilijkheid van een ad hoc aanpak is de doorlooptijd van de openstaande vacature. De vraag naar een snelle invulling van de vacature zorgt voor een krappe timing voor nodige aanpassingen. Ook na benchmarking blijkt deze individuele aanpak nog steeds de beste.



Item 2: Aanbod logistieke aanpassingen.

Vraag: Wat waren je noden naar logistieke aanpassing? Bij wie kon je terecht? Wat is je ervaring geweest? Hoelang duurde het voor er effectieve aanpassingen waren?

Nathalie werkt voor de mobiele ploeg: het is dus niet mogelijk alle diensten en gebouwen aan haar specifieke noden aan te passen. Niet alle diensten waar zij terecht komt, kunnen dus elke keer aangepast zijn. Belangrijk is dat het gebouw betreedbaar is, een brede doorgang van de deur en een aangepast toilet heeft. Verder trekt zij haar plan en past zij zich voornamelijk aan de dienst en omgeving aan.

Paul Claeys van Facility Management stelt dat deze logistieke ondersteuning maatwerk is. Op macroniveau moet de werkplek bereikbaar zijn. Verder kan de schikking van de werkplek aangepast worden. Ook het meubilair kan aangepast worden: werkblad, bureaustoel, ...

Men kan ook ingrijpen op omgevingsfactoren: meer of minder natuurlijk of kunstlicht, een zonnewering,... Er wordt gestreefd naar gebouwen met een 'Design for All' principe. Meer informatie hierover vindt je terug op <http://www.ianua.be/bdfan/nl/dfa.html> Alle ontwerpen worden getoetst door het externe toegankelijkheidsbureau ATO. Ook bewegwijzering met contrasten is noodzakelijk.

De aanpassingen die op vlak van informatica gebeuren worden uiteengezet door Digipolis.

Vraag: Jean Claude, wat is jouw ervaring met specifieke aanpassingen?

Jean Claude heeft een stelselmatig toenemende handicap. Hij probeerde zo lang mogelijk zelfredzaam te blijven. Hij is lichtschuw: licht beïnvloedt negatief zijn zichtkwaliteit. Om zich te behelpen draaide hij de TL-lampen boven zijn bureau uit, verplaatste kasten... Daarop volgde technische ondersteuning in de vorm van een leesloupe. In 2003 kreeg hij vergrotingssoftware om zijn werk te kunnen blijven doen. Recent is de procedure gestart voor financiële tussenkomst voor nieuwe arbeidspostaanpassingen omdat deze van 2003 niet meer voldoen. Daarnaast had hij onlangs intern overleg op zijn dienst om na te gaan wat er binnen het team allemaal mogelijk is.

Bart Stichelmans geeft meer uitleg over de inspanningen van Digipolis.

Op generiek niveau moeten alle applicaties toegankelijk zijn. Bij specifieke noden moet de juiste hardware en software individueel uitgezocht worden. Er kunnen ook aanpassingen gebeuren van monitor, klavier, ... om de werknemer een werkpost op maat te bezorgen. Ook aangepaste telefonie is mogelijk.

Sandra De Clercq licht de inspanningen toe van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW). Elke werknemer kan beroep op hen doen. Ondersteuning is echt individueel. Zij



verkennen samen vragen en noden en werken nauw samen met de arbeidsgeneesheer. Zij vormen een belangrijke brug naar deze arbeidsgeneesheer en naar leidinggevend. Zij kunnen een contactpunt zijn voor leidinggevend om noden en aanpassingen te bespreken. In dienst gekomen personeel kan noodzakelijke middelen aanvragen. Er is een financiële tussenkomst bij hoorapparaten en brillenglazen. Zij kunnen ook contact leggen bij gespecialiseerde diensten of verwijzen naar handicapspecifieke diensten en organisaties in geval van nood aan zeer specifieke ondersteuning.

Item 3: Aanbod Loopbaanbegeleiding en Vorming

Hilde Sturtewagen van de **dienst loopbaanbegeleiding en vorming** stelt dat het belangrijk is bij personen met een handicap dat men vooroordelen overboord gooit en de dialoog aangaat. Binnen de dienst vorming is aanbod op maat mogelijk. Men kan contact opnemen met de dienst voor aanpassingen van de cursus, verandering voor een toegankelijke locatie, enz. Dit moet individueel aangevraagd worden. Het initiatief moet steeds van de werkgever zelf komen, en tijdig aangevraagd worden. Voorbeelden zijn ondersteuning van een doventolk, het meebrengen van een eigen laptop.

Daarnaast bestaat er een opleiding rond toegankelijkheid: voornamelijk gericht naar mensen die moeten toezien op bouwen op openbaar domein. Men tracht basisideeën voor toegankelijkheid mee te geven.

Item 4: Houding van leidinggevend ten overstaan van collega's met handicap

Vraag: waarom heb je voor Nathalie gekozen? Welke ideeën had je voorafgaandelijk en in hoeverre klopt dit met wat je nu ervaart? Tom Van Dijck (leidinggevende die Nathalie heeft aangeworven).

Vanuit 10 jaar ervaring mobiele ploeg weet hij wat belangrijke competenties zijn voor medewerkers van de mobiele ploeg.

Pas op het eind van de screening kwam ter sprake dat Nathalie een rolstoel gebruikt. Zij had alle competenties en de juiste ingesteldheid. De vraag werd gesteld of die rolstoel voor problemen zou kunnen zorgen. Dit was absoluut geen drempel als er op voorhand duidelijke afspraken gemaakt worden bij toewijzing.

Waren er moeilijkheden eens Nathalie effectief in dienst was? Nee, maar je moet natuurlijk met basistoegankelijkheid rekening houden. Zijzelf is erg gedreven, dynamisch en bezit veel kennis. Dit is het dat doorweegt. De handicap, daar wordt niet bij stilgestaan.

Stefaan van Broeckhoven (directeur Rekrutering en Selectie)

antwoordt: inderdaad, competenties zijn de basis tot tewerkstelling, niet de handicap.

Opmerking van Rieke Jacobs (cel Personen met een Handicap): We zien dat Personen met een handicap vaak erg gedreven mensen zijn, ondermeer door het feit dat ze al meer inspanningen moeten doen en



creatief leren omgaan met de problemen die zich voordoen. Nathalie is bovendien opgegroeid in een gezin dat haar na het verwerven van de handicap niet anders ging behandelen. Zo bleef ze bijvoorbeeld naar dezelfde school gaan na het verwerven van haar ongeval.

Vraag: Waarom doe je zoveel inspanningen om voor Jean Claude een andere inhoud te zoeken die meer bij zijn profiel past? Elke De Dekker (leidinggevende van Jean-Claude):

Jean Claude is erg gedreven, erg ambitieus. De aanpassingen die wij kunnen doen zijn slechts een kleine wederdienst in vergelijking met zijn inzet. Zes maand geleden was er nog twijfel over een goede afloop. Na een open gesprek over de evolutie van zijn handicap en de mogelijkheden van Jean Claude geloven beide partijen sterk in een goede oplossing. Sinds het samen zoeken naar een juiste jobinhoud is er het wederzijds besef dat men tot oplossingen kan komen. Door de dialoog te durven aangaan en actief te zoeken naar oplossingen komen beide partijen tot werkbare oplossingen.

Voorstelling Toeleidingstraject

Door Myriam Carlier, Coördinator Opleidingen Universitair Centrum voor Begeleiding en Opleiding (UCBO)

We verwijzen hiervoor naar de PowerPoint presentatie die beschikbaar is op de website van het Tackling Social Exclusion Project: <http://tse.two-seas.eu/nl-NL/gent/>

Nabespreking:

Vraag: Wat doe je als iemand zijn handicap zelf niet kenbaar maakt? Dit maakt begrip en ondersteuning onmogelijk.

Joost Mussche (Werkgroep Personen met een Handicap) vertelt dat de werkgroep zorgt voor een registratieformulier en een uitnodigende brief om personeelsleden met een handicap aan te moedigen zich bekend te maken.

De gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en –begeleiding van personen met een arbeidshandicap (GTB) treedt ook hier op. Zij stimuleren personen met een handicap om zelf hun handicap bespreekbaar te maken. Openheid staat hierbij centraal.

Toegeven dat je een handicap hebt is een belangrijke stap. Wanneer de handicap niet bekend is bij leidinggevende is ondersteuning niet mogelijk. Vooral bij personen met een psychische handicap is dit niet evident. Bij deze specifieke groep is openheid net problematisch omwille van de aard van de handicap.

Vraag: Wie coördineert dit alles binnen de Stad, want er zijn vele partners?



Joost Mussche antwoordt dat er diverse diensten aanspreekbaar zijn voor verschillende elementen, maar dat er versnippering is. De Werkgroep Personen met een Handicap werkt hieraan. Een mogelijke oplossing hiervoor is een centraal aanspreekpunt.

Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) antwoordt dat zij voor de Persoon met een Handicap het eerste aanspreekpunt zijn. Zij kijken dan samen verder wat de werkgever voor die persoon kan realiseren. De dienst IDPBW maakt deze ondersteuning bekend binnen de Stad (bijvoorbeeld bij onthaalvorming en circulaires). Zij beseffen dat bekendmaking niet inhoudt dat de dienstverlening ook bekend is. Uiteraard geldt deze dienstverlening enkel voor personen die al in dienst zijn, niet zij die tewerkgesteld willen worden.

Tot slot benadrukt Jean Claude dat het fantastisch is dat de Stad in deze materie initiatief neemt. Er kan nog heel wat gebeuren, maar het belangrijkste gebeurt nu al: communiceren.

Er is ook nog aandacht voor de komende Duodag, waarbij personen met een arbeidshandicap voor één dag met een werknemer een duo vormt. Deze unieke vorm van sensibiliseren is een aanrader. Meer informatie hierover kan je krijgen via Tonia Van Quickenborne.