

**PERSONEN MET  
EEN HANDICAP  
ALS UITZENDKRACHT?**

**Dat is een  
goed gedacht!**

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens:  
'Eenieder heeft recht op arbeid, op de vrije keuze van zijn beroep'





## INHOUDSTAFEL

- |    |                                     |          |
|----|-------------------------------------|----------|
| 1. | Handicap: soorten en classificaties | P. 1     |
| 2. | Enkele cijfers                      | P. 2     |
| 3. | Begeleidingen                       | P. 3 - 4 |
| 4. | Rekrutering                         | P. 4 - 5 |
| 5. | Premies                             | P. 6 - 7 |
| 6. | Argumenten tegenover de klant       | P. 8     |
| 7. | Redelijke aanpassingen              | P. 9     |

# 1

## HANDICAP: SOORTEN EN CLASSIFICATIES

'Personen met een handicap zijn personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.'

*(Bron: Het verdrag van de Verenigde Naties)*

### CLASSIFICATIES

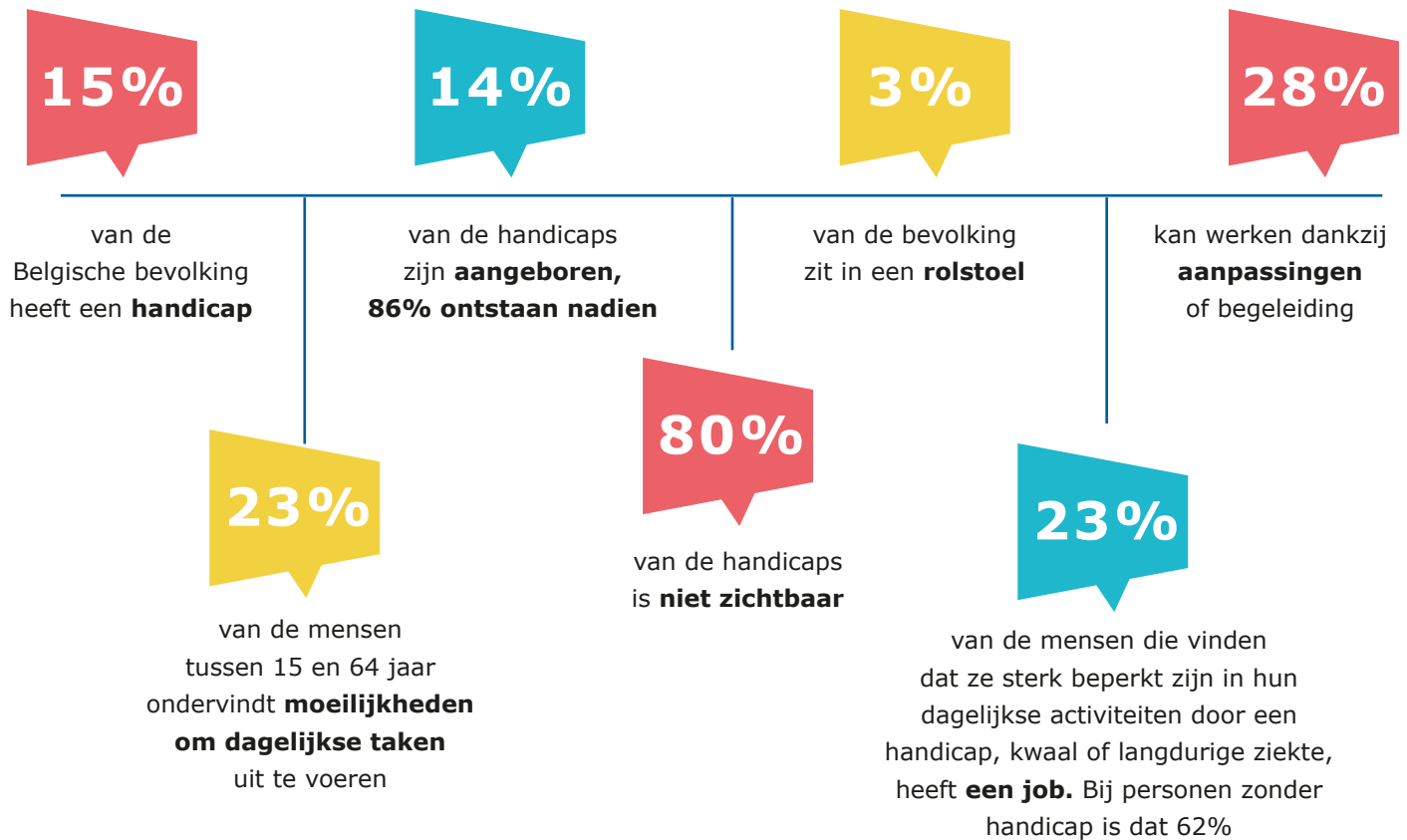
	FYSIEK	MENTAAL	INTELLECTUEEL	ZINTUIGLIJK
SOORTEN	<b>VERLAMMING</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Persoon met beperkte mobiliteit (PBM)</li><li>• Hersenverlamming</li><li>• Myopathie</li><li>• Paraplegie, hemiplegie, tetraplegie</li><li>• Etc.</li></ul>	<b>GEESTESZIEKTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Psychosen</li><li>• Neurosen</li></ul>	<b>MENTALE HANDICAP</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Genetische ziekte</li><li>• Autisme</li></ul>	<b>VISUELE BEPERKING</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Slechtziend</li><li>• Blind</li></ul>
	<b>LICHAMELIJKE HANDICAP</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verlies van een lidmaat</li><li>• Misvorming</li><li>• Etc.</li></ul>		<b>COGNITIEVE STOORNIS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Leerstoornissen</li></ul>	<b>AUDITIEVE BEPERKING</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Slechthorend</li><li>• Doof</li></ul>
			<b>INTELLECTUELE STOORNIS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Laag IQ</li></ul>	
			<b>HERSENBESCHADIGING</b>	
	<b>CHRONISCHE ZIEKTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diabetes, Kanker, Ademhalingsstoornis, Hartziekte, Beroerte, Artritis, Epilepsie, Obesitas, Etc.</li></ul>			



**Opgelet: een persoon met een handicap kan vallen onder meerdere classificaties (bv. meerdere handicaps).**

# 2

## ENKELE CIJFERS



**'Een werknemer werft geen rolstoel aan, maar wel de persoon die erin zit.**

*In wat als een gebrek gezien kan worden, schuilt vaak ook een troef.*

*De meeste mensen worden gehandicapt tijdens hun leven, als gevolg van een ongeval of ziekte.*

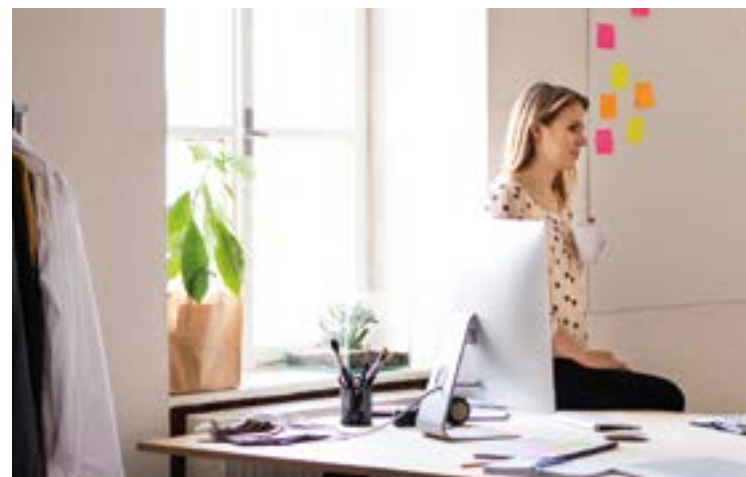
*Die omwenteling laat hen toe om de nodige veerkracht te ontwikkelen.*

*Om de moeilijkheden waarmee ze kampen te compenseren, beschikken ze over kwaliteiten zoals organisatietalent en vooruitziendheid.*

*Allemaal competenties die nuttig kunnen zijn op de arbeidsmarkt.*

*Het zijn die sterke eigenschappen die werkgevers zoeken.'*

**(Quote van Thierry Conrads, partner van Actiris)**



# 3

## BEGELEIDINGEN



### 1 BEGELEIDING MET HET OOG OP DE SOCIO-PROFESSIONELE REÏNTEGRATIE VAN KANDIDATEN EN DE OPVOLGING VAN WERKNEMERS

#### VOOR NEDERLANDSTALIGEN EN FRANSTALIGEN

- Voorbeelden van begeleiding: tijdens het sollicitatiegesprek, op de werkplaats, etc.
- Gratis.
- Optioneel.
- Persoonlijk aanspreekpunt voor elke kandidaat of werknemer indien nodig.
- Contacten

[www.capbib.be/accompagnement](http://www.capbib.be/accompagnement)  
[www.emino.be](http://www.emino.be)

### 2 ONDERSTEUNENDE DIENSTEN INZAKE COMMUNICATIE (TOLK GEBARENTAAL OF TRANSLITERATIE)

#### VOOR FRANSTALIGEN

**Dove werkzoekenden** met een domicilie in de regio Brussel hebben recht op een tolk gebarentaal en dienen dit aan te vragen bij Info-Sourds de Bruxelles. De prestaties kunnen fysiek aanwezig of op afstand (in het kader van Relais-Signes) gebeuren. Deze diensten zijn gratis, binnen de grenzen van de budgetten die ter beschikking gesteld worden door de Franse Gemeenschapscommissie.

**De werkgever** die een dove werknemer aanwerft, krijgt een integratiepremie. Deze kan hij gebruiken voor een tolk in gebarentaal of voor de transliteratie. Deze prestaties worden immers gefactureerd. De tarieven zijn variabel in functie van de dienstverleners (gemiddeld tarief € 50/u).

De werknemer kan ook een beroep doen op vertaaldiensten op afstand via [www.Relais-Signes.be](http://www.Relais-Signes.be). Er zijn twee mogelijkheden:

- Vertolking op afstand (VRI) laat toe om, vanop afstand, een gesprek tussen een dove persoon en zijn toehoorders (die zich in dezelfde ruimte bevinden) te vertalen.
- Een telefoonrelais (VRS) laat een dove gebruiker toe om, vanop afstand, een gesprekspartner te bellen en een telefonisch gesprek te voeren. De boodschappen worden vertolkt vanop afstand.

De jaarlijkse kost (kalenderjaar) van elke gebruikersrekening bedraagt € 250. Elke prestatie van 30 minuten wordt gefactureerd a rato van een prijs van € 45 (Relais-Signes is niet onderworpen aan btw). Deze prijs omvat de vertolkingsstijd in het kader van VRI en VRS, nl. van zodra de tolk in verbinding staat met de twee gesprekspartners.

#### MEER INFORMATIE

**Info-Sourds de Bruxelles**  
**Service d'appui à la communication**  
**et à l'Interprétation (SISB)**

Brugmannlaan 76, 1190 Vorst

Gsm: 0498 43 43 34

Tel.: 02 644 68 84

[E-mail: sisb@infosourds.be](mailto:sisb@infosourds.be)



# 3

## BEGELEIDINGEN



### VOOR NEDERLANDSTALIGEN

#### Vertolking van Nederlandstalige (Belgische) gebarentaal:

- Beschikbaar voor de kandidaat/werknemer: 10% van de werkuren gratis in geval van inschrijving bij de VDAB.
- Ten laste van de kandidaat/werknemer: het saldo boven de 10%. Een gemotiveerde aanvraag moet ingediend worden bij de VDAB.

#### MEER INFORMATIE

[www.capbib.be/VCABvoordoven](http://www.capbib.be/VCABvoordoven)

# 3

## BEGELEIDING VOOR EEN WERKNEMER MET EEN HANDICAP EN VOOR DE WERKGEVER

### ENKEL VOOR FRANSTALIGEN

- Premie voor integratie binnen het bedrijf: beoogt uit te leggen aan de werknemers op de werkplaats wat de handicap van de werknemer inhoudt, om zo de samenwerking te verbeteren. Deze premie bedraagt maximaal € 1.000.

#### MEER INFORMATIE

[www.capbib.be/prime](http://www.capbib.be/prime)

# 4

## REKRUTERING



### WAAR JOBAANBIEDINGEN PUBLICEREN?

- Standaardwebsites met jobaanbiedingen.
- Netwerk van partners op het vlak van handicaps en mentale gezondheid (CAP INTER).

[E-mail: jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be)



### HOE HET CV ANALYSEREN?

- Focus op de competenties!
- Vraag aan de kandidaat om op te lijsten wat er mogelijk en niet mogelijk is op het vlak van een job.
- Vraag per telefoon, sms of e-mail (voor doven) of in een begeleiding of redelijke aanpassingen voorzien moet worden tijdens het sollicitatiegesprek (indien vermelding 'ingeschreven bij Service Phare' of 'bezit de gele kaart' of 'ingeschreven bij FOD Social Security' of 'type handicap').





## HOE EEN SOLLICITATIEGESPREK VOORBEREIDEN?

- Voorzie extra tijd (30 tot 60 minuten) om naar de behoeften te luisteren, kijk naar de kandidaat en niet naar de tolk.
- Zit recht voor de persoon en praat rustig en bedaard (stemtimbre) (vooral voor de slechthorenden), gebruik visuele hulpmiddelen, leg expressie in uw discours.
- Stel voor om apart te gaan zitten in een kantoor om storende geluiden en passage van mensen te vermijden. Vermijd te hevig licht.
- Een professionele gids (FR) downloaden om een dove persoon aan te werven:  
[www.capbib.be/guide](http://www.capbib.be/guide)

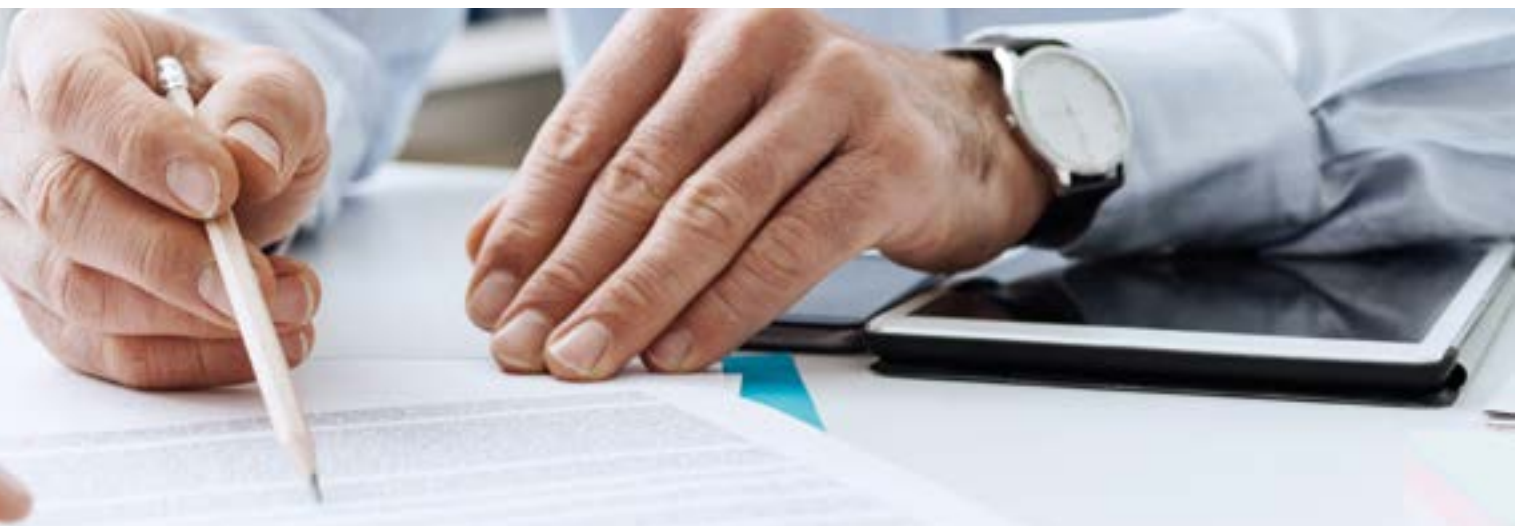


## HOE BRENGT U DE KANDIDAAT ERTOE OM TE PRATEN OVER ZIJN HANDICAP?

- Geef uitleg over de verschillende taken die hij of zij zal moeten uitvoeren, alsook over de werkomgeving (toegang, individueel of landschapsbureau, uurrooster, pauzes, maaltijden, etc.) en vraag of er op dit vlak moeilijkheden zouden kunnen zijn. Zo ja, peil dan naar de behoeften van de persoon om het beschreven werk uit te kunnen voeren.
- Benoem de contactpersonen van het uitzendkantoor (contract) en op de werkplaats van de klant gebruiker (arbeidsreglement en veiligheidsregels).
- Laat een checklist invullen  
**(voorbeeld: fiches met beperkingen voor het werk van AVIQ op [www.capbib.be/checklist](http://www.capbib.be/checklist))**



**Opmerking: er is in de privésector geen enkele wettelijke verplichting om personen met een handicap aan te werven. Die verplichting is er wel in de publieke sector. Jaarlijks wordt ook de Duoday ([www.duoday.be](http://www.duoday.be)) georganiseerd met 500 ondernemingen.**





Het bevoegde orgaan voor de toekenning van premies hangt af van het domicilie van de kandidaat:

- **Franstalige Brusselaars: Service Phare.**
- **Nederlandstalige Brusselaars en Vlamingen: VDAB.**
- **Walen: AVIQ.**

### VOOR FRANSTALIGE BRUSSELAARS: SERVICE PHARE

*Wetgeving: Decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap en Decreet 2014/152 van het college van de Franse Gemeenschapscommissie inzake individuele uitkeringen en werkgelegenheidssteun voor personen met een handicap.*

#### 1 INTEGRATIEPREMIE (PRIME D'INSERTION)

Dit is een financiële tussenkomst (waarvan het bedrag overeenstemt met een percentage dat bepaald wordt door Service Phare) op het niveau van de maandelijkse brutoverloning van de werknemer, begrensd en verhoogd met de socialezekerheidsbijdragen.

De maandelijkse basisbrutovergoeding is begrensd tot driemaal het gewaarborgd maandelijks minimumloon (bepaald via CAO n°43 van 2 mei 1988, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, actueel bedrag: € 1.622,48).

Als de werkgever een uitzendbureau is, dan stort deze minstens de helft van het bedrag van de premie door naar het bedrijf (artikel 71).

*Om redenen van efficiëntie, zou de minimumduur van het uitzendcontract 1 maand moeten zijn (optioneel).*

Er zijn twee mogelijke scenario's:

#### 1) Voor contracten met een duur gelijk aan of korter dan drie maanden (gepresteerde dagen):

- De tussenkomst van Service Phare bedraagt 30%.
- De integratiepremie wordt toegekend voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst.
- De integratiepremie kan hernieuwd worden (zonder automatisch toegekend te worden) voor dezelfde werknemer met een handicap bij dezelfde werkgever, voor een duur langer dan zes maanden per periode van twaalf maanden, te rekenen vanaf het eerste contract. Het pluridisciplinaire team doet, op basis van het rendementsverlies, uitspraak over de aanvraag tot integratiepremie en over de vernieuwing ervan.
- Als de werkgever een uitzendbureau is, als de contracten elkaar opvolgen voor dezelfde functie bij hetzelfde bedrijf, dat heeft het pluridisciplinaire team beslist dat het niet noodzakelijk is om een hernieuwing aan te vragen bij elke nieuwe arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid tijdens deze periode van drie maanden.

#### 2) Voor contracten met een duur langer dan drie maanden (gepresteerde dagen):

- De integratiepremie wordt toegekend voor maximaal één jaar.
- De integratiepremie kan hernieuwd worden voor opeenvolgende periodes van één jaar, voor zover het aanhouden van het verlies van rendement van de werknemer vastgesteld wordt.
- Een onderzoek (onderhoud van één uur) wordt uitgevoerd door de dienst om het rendementsverlies te evalueren dat uitgedrukt wordt in een percentage en de financiële tussenkomst van Service Phare bepaalt.



### **Aanvraagprocedure van de premie:**

De premieaanvraag bij Service Phare moet gebeuren aan de hand van [www.capbib.be/formulaire](http://www.capbib.be/formulaire) ondertekend door de werkgever en de gehandicapte werknemer, vergezeld van een kopie van de arbeidsovereenkomst.

### **Aanvraag tot betaling van de premie:**

Als de steun toegekend is, moet het formulier 'prime d'insertion' (dat verstuurd wordt per post met de beslissing over de toekenning) ingevuld worden. Ook dient er een kopie van de loonfiche en de trimestriële RSZ-aangifte bezorgd te worden. Dit document moet elke maand ingevuld worden en verstuurd naar Service Phare, uiterlijk zes maanden na de betrokken maand.

Als de werkgever een uitzendbureau is, moet deze binnen de maand van de ontvangst van de premie het bewijs leveren van de storting van 50% van de premie (minstens) aan het bedrijf.

## **2 PREMIE VOOR ARBEIDSPOTAANPASSING (PRIME D'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL)**

Er is tussenkomst voor de aankoop van materiaal, maar enkel als dit materiaal een onmiddellijke meerkost inhoudt die rechtstreeks gelinkt is aan de handicap van de werknemer.

### **Aanvraagprocedure van de premie:**

De premieaanvraag verloopt via [www.capbib.be/formulaire](http://www.capbib.be/formulaire) met een beschrijving en rechtvaardiging van de gevraagde aanpassing, alsook twee offertes.

### **Aanvraag tot betaling van de premie:**

Het pluridisciplinair team beslist over de aanvraag in functie van de behoeften van de gehandicapte en van het redelijke karakter van de gevraagde aanpassingen (artikel 86 van het besluit). Het redelijke karakter wordt beoordeeld in functie van de kostprijs, de efficiëntie, de afwezigheid van minder dure alternatieven en de tijdsinvestering.

#### **MEER INFORMATIE**

E-mail: [emploi.phare@spfb.brussels](mailto:emploi.phare@spfb.brussels)  
of [www.capbib.be/postetravail](http://www.capbib.be/postetravail)

### **VOOR NEDERLANDSTALIGE BRUSSELAARS: VDAB**

## **1 INTEGRATIEPREMIE**

De integratiepremie voor Nederlandstalige gehandicapten die in Brussel wonen kreeg de naam VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie).

#### **MEER INFORMATIE**

[www.capbib.be/premie](http://www.capbib.be/premie)

## **2 PREMIE VOOR ARBEIDSPOTAANPASSING**

De premie voor aanpassing van de werkpost voor Nederlandstalige gehandicapten die in Brussel wonen kreeg de naam Arbeidspotaanpassing.

#### **MEER INFORMATIE**

[www.capbib.be/arbeidspost](http://www.capbib.be/arbeidspost)





- **Geef uitleg over de toekenning van een premie.**
- **Beklemtoon vooral de competenties van de kandidaat.**
- **Het bedrijf kan:**
  - een werfreserve aanleggen; diversiteit\* integreren en de kans verhogen om een meer gediversifieerd publiek aan te trekken;
  - de efficiëntie en de samenwerking binnen teams versterken;
  - het label “**Diversiteit, daar werken we mee**” verkrijgen ([www.capbib.be/labelNL](http://www.capbib.be/labelNL));
  - genieten van het Activa-plan voor werknemers met een handicap ([www.capbib.be/activaNL](http://www.capbib.be/activaNL)).
- **Geef aan dat de kandidaat kan rekenen op begeleiding en ondersteuning met adequate tools.**
- **Vermeld success stories** ([www.capbib.be/successtoriesNL](http://www.capbib.be/successtoriesNL)).

**\*Diversiteitsplannen:** In Brussel vormen de diversiteitsplannen een maatregel van publieke ondersteuning voor bedrijven in de ontwikkeling van een proactief beleid inzake non-discriminatie, in concreto met betrekking tot handicaps. De plannen stellen een cofinanciering van integratieacties voor en kunnen specifieke beschikkingen inzake ondersteuning aanvullen of versterken. De acties kunnen betrekking hebben op rekrutering en selectie, HR (inclusief opleidingen) en interne of externe communicatie.

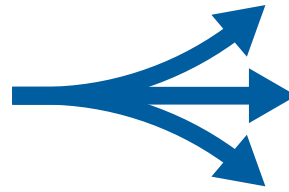
### MEER INFORMATIE

Tel.: 02 505 77 05

[E-mail: servicediversite@actiris.be](mailto:servicediversite@actiris.be)

# 7

## REDELIJKE AANPASSINGEN



Redelijke aanpassingen zijn aangepaste maatregelen die genomen worden in functie van specifieke situaties, om een gehandicapte persoon de mogelijkheid te bieden om toegang te krijgen tot, deel te nemen aan of vooruit te geraken in het beroepsleven, behalve als deze maatregelen de betrokken persoon een onevenredige last zouden bezorgen.

In functie van de behoeften van de persoon kunnen de redelijke aanpassingen materieel van aard zijn (aanpassing van de selectietesten, van de werkpost, van het gebouw, etc.), immaterieel (begeleiding, coaching, aanpassing van het arbeidsreglement, etc.) en/of organisatorisch (reorganisatie van taken, aangepast uurrooster, telewerk, deeltijds werken, etc.).



### **Aan welke criteria moeten de redelijke aanpassingen beantwoorden?**

- Ze komen tegemoet aan de individuele behoeften van de werknemer en zijn efficiënt.
- Ze laten de persoon toe om op gelijkaardige wijze de diensten van het bedrijf te gebruiken.
- Ze laten toe om het werk en de verplaatsingen binnen het bedrijf zo autonoom mogelijk te doen.
- Ze verzekeren de veiligheid en respecteren de waardigheid van de gehandicapte persoon.

In het licht van de antidiscriminatiewetgeving houdt de weigering om in redelijke aanpassingen te voorzien een discriminatie in. De enige mogelijke rechtvaardiging voor zo'n weigering is het onredelijke karakter. Als de aanvraag onredelijk is, houdt de weigering geen discriminatie in.

### **Hoe kan men het 'redelijke' karakter van de aanpassingen beoordelen?**

Het redelijke karakter van de aanpassingen moet geval per geval getoetst worden, op basis van bepaalde criteria, waarvan dit de belangrijkste zijn:

- Kostprijs.
- Het bestaan van tussenkomsten of maatregelen die de financiële last voor de werkgever verminderen.
- De impact op de organisatie.
- De frequentie en de voorziene duur.
- De impact van de aanpassingen op de omgeving en de andere werknemers.
- De afwezigheid of niet van alternatieven.

#### **MEER INFORMATIE**

[www.unia.be/nl](http://www.unia.be/nl)

[www.capbib.be/brochureNL](http://www.capbib.be/brochureNL)

[www.capbib.be/e-learningNL](http://www.capbib.be/e-learningNL)



## CONTACTEN

ORGANISATIE	DOELGROEP	E-MAIL	TELEFOONNUMMER
<b>Service Consultation sociale d'Actiris</b>	Nederlandstaligen en Franstaligen met een handicap en/of gezondheidsproblemen, acuut of chronisch, van medische, mentale, psychologische of psychiatrische aard	<a href="mailto:scs@actiris.be">scs@actiris.be</a>	0490 52 20 85
<b>PHARE</b>	Franstalige gehandicapten die in Brussel wonen	<a href="mailto:emploi.phare@spfb.brussels">emploi.phare@spfb.brussels</a>	02 800 82 03
<b>VDAB</b>	Nederlandstalige werknemers die in Brussel wonen	<a href="mailto:info@vdab.be">info@vdab.be</a>	0800 30 700
<b>UNIA</b>	Nederlandstalige en Franstalige slachtoffers of getuigen van discriminatie	<a href="mailto:info@unia.be">info@unia.be</a>	02 212 30 00
<b>DiversiCom asbl</b>	Franstalige en Nederlandstalige gehandicapten en werkgevers die in Brussel wonen	<a href="mailto:info@diversicom.be">info@diversicom.be</a>	02 880 50 69
<b>Emino</b>	Nederlandstalige gehandicapten die in Brussel wonen	<a href="mailto:info@emino.be">info@emino.be</a>	02 363 15 60
<b>Info-Sourds de Bruxelles</b>	Franstalige gehandicapten die in Brussel wonen	<a href="mailto:xavier.pingot@infosourds.be">xavier.pingot@infosourds.be</a> <a href="mailto:lavinia.vanisterbeek@infosourds.be">lavinia.vanisterbeek@infosourds.be</a>	02 644 68 90
<b>Bataclan asbl</b>	Franstalige gehandicapten die in Brussel wonen	<a href="mailto:mbirlenbach@bataclan.be">mbirlenbach@bataclan.be</a>	0499 88 36 67
<b>Le Gué asbl</b>	Franstalige personen met psychiatrische problemen die in Brussel wonen	<a href="mailto:katya.spallina@le-gue.be">katya.spallina@le-gue.be</a>	0484 87 85 71
<b>Brailleliga</b>	Blinden en slechtzienden die in Brussel wonen (Franstaligen en Nederlandstaligen)	<a href="mailto:katia.van.humbeeck@braille.be">katia.van.humbeeck@braille.be</a> <a href="mailto:bart.verdickt@braille.be">bart.verdickt@braille.be</a>	02 533 32 11



Site Tour & Taxis  
Royal Depot  
Havenlaan, 86 c bus 302  
1000 Brussel

Tel.: 02 423 21 92  
Fax: 02 203 42 68

[info@vfu-ffi.be](mailto:info@vfu-ffi.be)

**PERSONEN MET  
EEN HANDICAP  
ALS UITZENDKRACHT?**

**Dat is een  
goed gedacht!**