



» Medewerkers optimaal begeleiden op de werkvloer, zodat ze hun talenten ten volle kunnen ontplooiën.

(<https://www.mvovlaanderen.be/talentontwikkelaar>)

Hoe zorg ik voor de (her)integratie van medewerkers met een ziekte of handicap?

Terug aan de slag na ziekte of ongeval

Is een medewerker een tijd buiten strijd geweest door een ziekte of ongeval? Je kan zijn/haar terugkeer vergemakkelijken door rekening te houden met zijn/haar persoonlijke mogelijkheden. Dat kan door bijvoorbeeld aanpassing van de werkplek, taken of werktijden. Zo kan je ervaren personeel kwaliteitsvol aan het werk houden.

Van beperkingen naar talenten

Uiteraard kunnen ook mensen met een arbeidshandicap talenten hebben die waardevol zijn in de organisatie. Extra ondersteuning, gaande van werkplekaanpassingen tot persoonlijke begeleiding op de werkvloer, kan hen de nodige voedingsbodem geven om hun talenten te laten ontplooiën.

Zelf aan de slag?

- [Fiche re-integratieprotocol na ziekte of ongeval](#)
- [White paper "ID@Work"](#) door Antwerp Management School en HEC Liège, met handleiding en aanbevelingen voor betrekken van medewerkers met een verstandelijke handicap;
- ["Talent Telt" Toolkit van kennisplein.be](#), fiches met informatie en concrete tips en tools voor omgaan met autisme op de werkvloer;
- Kenniscentrum Hulpmiddelen: [informatie over aanpassingen en hulpmiddelen voor personen met een handicap](#).

Hulp nodig?

- Re-integratietrajecten vanuit het RIZIV: Eind 2016 traden twee koninklijke besluiten in werking om de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen personen die nog onder arbeidscontract zitten en personen zonder arbeidscontract. [Meer info via deze website](#).

•

- [Socioprofessionele re-integratie](#): personen met een uitkering van het RIZIV kunnen beroep doen op specifieke instrumenten voor hun re-integratie op de arbeidsmarkt. Het kan gaan om [deeltijdse werkhervatting](#), [socioprofessionele rehabilitatie](#) om uw competenties of talenten bij te schaven of socioprofessionele heroriëntatie om een nieuwe professionele richting in te slaan.
- Het RIZIV en VDAB hebben een [samenwerkingsakkoord](#) afgesloten, waardoor personen met een uitkering van het RIZIV op VDAB beroep kunnen doen voor begeleiding en opleiding, rekening houdende met hun statuut.
- [Vlaamse ondersteuningspremie \(VOP\)](#), geeft werkgevers de mogelijkheid om rendementsverlies van een werknemer of bijkomende kosten omwille van een arbeidshandicap te compenseren, en om de integratie van die werknemer in het arbeidscircuit te bevorderen. De VOP kan ingezet worden bij aanwervingen van nieuwe werknemers maar ook om de tewerkstelling van werknemers die een arbeidshandicap hebben verworven te ondersteunen.
- Andere Bijzonder Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM), zoals inzetten van een [tolk gebarentaal](#), [aanpassing van de arbeidspost](#), [aanpassing van arbeidsgereedschap of -kledij](#),... kunnen de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap bevorderen. Deze ondersteuning kan ook ingezet worden bij [werkplekleren](#).
- De [dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse Overheid](#) zorgt voor tewerkstellingsondersteuning voor medewerkers bij de Vlaamse overheid met een handicap of chronische ziekte: ze ondersteunen bij het opmaken van een integratieprotocol, adviseren bij vragen over de ondersteuning van de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, en behandelen aanvragen voor terugbetaling voor aanwijsbare kosten die opgenomen zijn in het integratieprotocol
- Organisaties die ondersteuning bieden bij de aanwerving en tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem: [Organisaties die gespecialiseerd zijn in bemiddeling](#) en [organisaties die gespecialiseerd zijn in opleiding en begeleiding](#).