23/11/2021, 12u00, MS-TEAMS

**Vice-rector Prof. Dr. Mieke Van Herreweghe
Welkomstwoord Personeelsnetwerk Arbeidsbeperking**

Beste genodigden

Ik ben zeer blij om jullie vandaag te mogen verwelkomen op de lancering van het Personeelsnetwerk Arbeidsbeperking.

Het is bijzonder fijn om te mogen vaststellen dat u zich met zovelen hebt ingeschreven voor deze happening. We hadden wel het vermoeden dat er belangstelling zou zijn voor dit initiatief, maar we moeten eerlijk toegeven dat wij tot op heden het exacte aantal van medewerkers met een beperking of chronische ziekte niet kenden. Dat heeft natuurlijk alles te maken met de GDPR, de wet op de bescherming van de privacy. Wij kunnen als werkgever dus niet zomaar nagaan of u bijvoorbeeld een erkenningsnummer heeft van het VAPH, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Wat we wel monitoren, sinds 2014, is het aantal UGent-medewerkers dat zich vrijwillig registreert in Apollo als zijnde een ‘personeelslid met een functiebeperking’. Door deze administratieve toepassing weten we dat er zich in het huidige academiejaar 52 collega’s op de totale populatie van 10088 medewerkers als dusdanig lieten intekenen op basis van zelfidentificatie. Dat is slechts 0,5%. Daarmee zitten we nog een eind af van het streefcijfer van de Vlaamse Overheid, dat is bepaald op 3%. We vermoeden echter wel dat het werkelijke aantal hoger ligt omdat we denken dat heel wat medewerkers niet op de hoogte zijn van deze mogelijkheid tot registratie. Dat betekent dan wellicht ook dat heel wat ondersteuningsnoden op dit moment onzichtbaar blijven. En we hopen daar met de oprichting van de Klankbordgroep Arbeidsbeperking en met de lancering van dit Personeelsnetwerk iets aan te kunnen veranderen. Het is dan ook een heugelijk moment om vandaag voor het eerst een grote groep mensen achter deze statistieken te kunnen ontmoeten.

Sommigen hier aanwezig zijn reeds langer dan 15 jaar werkzaam aan de UGent. Zij zullen zich wellicht nog de tijd herinneren vóór de oprichting van de toenmalige beleidscel Diversiteit en Gender toen er eigenlijk bitterweinig aandacht was voor een performant toegankelijkheidsbeleid. Dat begon stilletjes aan te veranderen vanaf het jaar 2008 toen onder impuls van het Aanmoedigingsfonds aan alle Vlaamse universiteiten een actieplan werd opgezet voor studenten en personeelsleden met een beperking. Aan de UGent werd een adviesgroep opgericht. Een van de voortrekkers daar was Prof. Geert Van Hove, hier vandaag ook aanwezig.

Een van de eerste aanbevelingen van deze adviesgroep was de uitbreiding van de dienstverlening van de toenmalige “Begeleidingsdienst voor Studenten met een Handicap”, kortweg BSH en later Cursief genoemd. Sinds 1991 hield deze dienst zich voornamelijk bezig met de ‘klassieke’ lichamelijke beperkingen. Maar voortaan konden studenten met leer- of ontwikkelingsstoornissen er ook terecht. In 2014 werd de dienst structureel verankerd als entiteit binnen de Directie Onderwijsaangelegenheden. Zij zijn nu gekend als de “Aanspreekpunten voor studenten met een beperking”. Op vandaag staan 4 aanspreekpunten en 3 studentenbegeleiders in voor het afnemen van testings, het organiseren van workshops, het opmaken van adviezen rond examenfaciliteiten en het bemiddelen tussen student en de opleiding.

De adviesgroep van weleer had nog veel meer in petto. Zo was er de ontwikkeling van een module in de docententraining rond het bijzonder statuut. En voor het eerst werden ook hulpmiddelen aangekocht zoals leesloupes, draagbare ringleiding en laptops met compenserende software en werd een project opgezet waarbij computerprogramma’s geschreven tekst konden omzetten in spraak. Ook werden i.s.m. de GSR plattegronden getekend om de toegankelijkheid van onze gebouwen in kaart te brengen. En onder leiding van filmmaker Fabio Wuytack werd een prachtige documentaire ontwikkeld rond dyslexie. Ook kon je als UGent’er voor het eerst een cursus gebarentaal volgen. En de UGent-website werd afgestemd op de richtlijnen van het Anysurfer-label. Veel van deze verwezenlijkingen waren toen echt baanbrekend.

**DOORSTROOM MEDEWERKERS MET BEPERKING**

Echter, de meeste van deze operationele doelstellingen waren gericht op studenten. Een actief gelijke kansenbeleid voor personeelsleden met een beperking kon dus niet achterblijven. In 2014 werd daarom een centraal aanspreekpunt opgericht, in hoofde van mevrouw Sigried Lievens. Medewerkers met een beperking of chronische ziekte konden er voortaan terecht met vragen rond de aanvraag van een subsidie, de aanschaf van hulpmiddelen, een bijsturing in het takenpakket of structurele ondersteuning bij het wegwerken van hindernissen op de arbeidspost. Er zijn op heden veel redelijke aanpassingen mogelijk. Denk maar aan een ergonomische bureaustoel op maat, een aangepaste telefoon voor slechthorenden, een aangepast computerscherm voor slechtzienden, de verplaatsing van machines, een kantoorruimte in de nabijheid van een toilet of een gereserveerde parkeerplaats dichtbij de ingang.

Er werden toen ook focusgroepen opgericht waarbij personeelsleden werden uitgenodigd om mee na te denken over knelpunten en duurzame beleidsoplossingen. En de UGent werkte toen zelfs een procedure uit voor ATP-leden die hun huidige functie niet langer konden verderzetten omwille van medische, functionele of psychosociale problematieken. Zij konden mits gunstig advies van de arbeidsarts dan opgenomen worden in de herplaatsingspool en in tweede instantie in de flexpool. Zij kregen daarbij voorrang bij interne selecties om op die manier sneller te kunnen muteren. Ook deze verwezenlijkingen waren innoverend.

In 2019 werd beslist om de dienstverlening voor medewerkers met een arbeidsbeperking nog meer te professionaliseren door ze volledig uit te besteden aan Divergent (vroeger gekend onder de naam UCBO-UCRO), de spin-off van de UGent met reeds 50 jaar gespecialiseerde ervaring rond coaching en opleiding van personen met een arbeidsbeperking. Divergent heeft de kennis in huis rond individuele trajectbegeleiding, de wetgeving, de Vlaamse Ondersteuningspremie en blijft het kenniscentrum waar we als UGent ook de komende jaren graag een beroep op blijven doen.

Maar omdat we het belangrijk vonden dat er ook binnen de UGent een laagdrempelig aanspreekpunt bleef bestaan waar medewerkers terecht kunnen werd een nieuw generiek e-mailadres, arbeidsbeperking@ugent.be, gelanceerd. En voortaan fungeren 2 HR-Inclusiemedewerkers, Marieken De Munter en Tine Brouckaert, als centraal eerste contactpunt.

De inclusiemedewerkers werken niet alleen nauw samen met Divergent, maar ook met de loopbaanbegeleiders van DPO wanneer de vragen van de betrokken medewerker specifiek gaan over carrièremogelijkheden binnen de UGent. Zij verwijzen indien nodig ook door naar Het Departement Medisch Toezicht (IDPBW) dat instaat voor de gezondheidspreventie en het welzijn op het werk. De arbeidsartsen kunnen de medewerkers op de hoogte brengen van hun rechten en plichten en ze kunnen deskundig advies leveren bij bv. vragen rond ergonomie. En wanneer medewerkers vragen hebben over een conflictrelatie met hun leidinggevende en collega’s verwijzen de inclusiemedewerkers door naar het Trustpunt dat eventueel kan ingeschakeld voor bemiddeling.

Individuele ondersteuningsmaatregelen aanbieden voor medewerkers met bepaalde risicokenmerken zal altijd belangrijk blijven in functie van de doorstroom. Maar we willen in de toekomst vooral ook inzetten op het wegwerken van de structurele barrières. Ad hoc aanpassingen volstaan niet meer. Een gezonde werk-levensbalans zou een waardevolle structurele beleidskeuze kunnen zijn in het voorkomen van vroegtijdige dropout. We denken daarbij in de eerste plaats aan de mogelijkheid op thuiswerk en flexibele werkuren – ook los van de covid-maatregelen. Een kinesitherapeutische behandeling na een lange vergadering, of een extra pauze inlassen voor de inname van medicatie of om wat extra te eten voor een stabiele bloedsuikerspiegel, of de mogelijkheid om zittend en staand werk af te wisselen, of de opportuniteit om de dag later te beginnen bij reumatische ochtendklachten, … kan al het verschil betekenen tussen een productieve of een minder rendabele werkdag.

Het voorbije anderhalf jaar heeft ons ook geleerd hoe belangrijk mentale weerbaarheid en veerkracht zijn. We hebben meer dan ooit geleerd dat medewerkers het menselijke kapitaal zijn van een organisatie. Daarom zal er de komende jaren ook extra aandacht gaan naar de re-integratie van medewerkers na langdurige afwezigheid. We denken daarbij uiteraard aan herintreders na ziekte of na kanker bijvoorbeeld. Maar we willen ook aandacht hebben voor de mentale gezondheid van bijvoorbeeld terugkeerders na een burn-out of een depressie. Hoewel dat in principe niet per definitie tot de scope behoort van hoe men bij de Vlaamse Overheid een arbeidsbeperking of chronische ziekte definieert, wil de UGent er toch vanuit een intersectionele bril voor kiezen om hiervoor aandacht te hebben. Aandacht voor het mentale welzijn betekent immers niet alleen winst voor het individu, maar ook voor de instelling. Niet in het minst omdat er dan sprake is van minder verzuim, een beter prestatieniveau, hogere productiviteit, verhoogde betrokkenheid en minder personeelsverloop.

**INSTROOM MEDEWERKERS MET BEPERKING**

Om af te sluiten geef ik ook graag mee dat we naast de vele doorstroominitiatieven ook willen inzetten op inclusieve werving en selectie. Het aantrekken van divers talent blijft een belangrijk aandachtspunt zolang bepaalde groepen van medewerkers ondervertegenwoordigd zijn. De cijfers tonen aan dat dit nog steeds het geval is. Hoeveel docenten kennen wij die rolstoelgebruiker zijn en welke boodschap geven wij hiermee aan onze studenten? Of hoeveel collega’s met een ernstige visuele of auditieve beperking kennen wij in directeursfuncties? We hebben dus nog heel wat drempels weg te werken, in alle functieniveaus, en dat vergt om te beginnen een eerlijke diversiteitsscan waarbij we zowel de fysieke toegankelijk van onze gebouwen, maar ook onze digitale, sociale, mentale en financiële toegankelijkheid willen screenen op validisme.

De UGent participeert daarom in een onderzoek van Imec, Artevelde Hogeschool en de Stad Gent, genaamd Sollicimeer. Dit project focust zich op het sollicitatieproces waarbij een alternatief elektronisch aanmeldingsplatform werd ontwikkeld met als doel bepaalde drempels te verlagen in voor sollicitanten met een functiebeperking. Solliciteren blijkt voor hen vaak een uitdaging door de complexe vacatures en niet gebruiksvriendelijke platformen. Ook is er vaak een twijfel of ze de werkgever al dan niet op de hoogte brengen van hun functiebeperking. Zij worstelen met de vraag: “To tell or not te tell?”. En sollicitanten verliezen door deze zogenaamde disclosure thematiek soms de motivatie. Dit is niet alleen nefast voor de sollicitant maar ook voor de werkgever die hierdoor high potentials kan mislopen. Op Sollicimeer kunnen de kandidaten naast het klassieke CV ook een portfolio opladen of andere relevante attesten en diploma’s en in de plaats van de vertrouwde motivatiebrief kan een motivatievideo opgeladen worden. Bovendien is er ruimte om aan te geven welke hulpmiddelen de sollicitant verder zouden kunnen helpen in het sollicitatieproces (bv. een rustige ruimte, extra tijd, eigen laptop, software, leesloupe,…). We kijken uit naar de resultaten van het onderzoek in functie van een mogelijke implementatie in ons huidig e-recruitmentplatform.

**SLOT**

Tot slot wil ik nog dit meegeven: om al deze toekomstige strategische en operationele doelstellingen mee vorm te geven hebben wij als beleidsmakers jullie betrokkenheid nodig! Wij zijn dat met plezier schuldplichtig aan het basisprincipe van de VN-Conventie, “Nothing about you, without you”. Als wij willen dat onze werkvloer een afspiegeling is van de samenleving waar iedereen zich thuis mag voelen dan moeten wij ons beleid bijsturen waar dat nodig is. Dit Personeelsnetwerk zal ons toelaten een vinger aan de pols te houden. Het is onze intentie dan ook om voor jullie een veilige omgeving, een zogenaamde ‘safe space’, te creëren waar iedereen zichzelf kan zijn in een warme ontmoeting met collega’s en waar we samen nadenken over duurzame oplossingen voor knelpunten in ons huidige toegankelijkheidsbeleid.

Ik wens jullie oprecht te bedanken voor jullie participatie, in het bijzonder aan de leden van de Klankbordgroep die zich vrijwillig engageren, vaak ook buiten de werkuren om heb ik begrepen, en die straks een getuigenis zullen brengen over hun ervaringen. Het is niet altijd evident om met een persoonlijk verhaal naar buiten te komen en ik wens jullie te complimenteren met jullie rol als voortrekker. Dank aan alle geïnteresseerden hier aanwezig, waaronder ook enkele vakgroepvoorzitters en leidinggevenden.

Ik wens jullie een boeiende verbindende middagpauze toe.