Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambtBegeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt

Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt

 EVALUATIEVERSLAG 2018

Toegankelijke versie voor blinden en slechtzienden.

Inhoudstabel

[1. Inleiding 3](#_Toc30576534)

[2. Kerncijfers van 2018 : deel 1 6](#_Toc30576535)

[Cijfer 1 : Het Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2018 is 1,25 procent. 6](#_Toc30576536)

[Cijfer 2 : Het aantal bijkomende personen met een handicap (VTE) dat moet worden aangeworven om het wettelijke quotum van 3 procenten te bereiken : 882. 6](#_Toc30576537)

[Cijfer 3 : Het aantal organisaties dat het quotum van 3 procenten tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overstijgt: 5. 6](#_Toc30576538)

[Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap in het totale personeelsbestand van de federale overheid in de laatste 10 jaren: 7](#_Toc30576539)

[Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap in het totale personeelsbestand van de federale overheid (met en zonder de federale politie) in de laatste 10 jaren: 7](#_Toc30576540)

[Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie: 8](#_Toc30576541)

[3. Kerncijfers van 2018 : deel 2 10](#_Toc30576542)

[Cijfer 1: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens gender 10](#_Toc30576543)

[Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau (A, B C en D). 10](#_Toc30576544)

[Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling per leeftijdscategorie: 11](#_Toc30576545)

[Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling volgens statuut: 11](#_Toc30576546)

[Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling volgens arbeidstijd: 12](#_Toc30576547)

[4. Getuigenissen : 13](#_Toc30576548)

[1) Eerste aanbeveling: 17](#_Toc30576549)

[2) Tweede aanbeveling: 18](#_Toc30576550)

[3) Derde aanbeveling: 18](#_Toc30576551)

[4) Vierde aanbeveling: 18](#_Toc30576552)

[5) Vijfde aanbeveling: 18](#_Toc30576553)

[6) Zesde aanbeveling: 18](#_Toc30576554)

[7) Zevende aanbeveling: 19](#_Toc30576555)

[6. Voorbeelden van goede praktijken 20](#_Toc30576556)

[7. Voor meer informatie : 21](#_Toc30576557)

# Inleiding

De Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft als opdracht om jaarlijks een rapport te bezorgen aan de regering over het tewerkstellingscijfer van personen met een handicap binnen de federale overheid en om aanbevelingen te formuleren met het oog op het verbeteren van het beleid ter aanwerving van personen met een handicap.

In 2009 heeft België het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap geratificeerd en beloofd om het verdrag uit te voeren. Een van de artikelen van het verdrag betreft de tewerkstelling.

Het tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap bij de federale overheid bedraagt 1.25 procent. Dat is een duidelijke daling ten opzichte van 2017 en een van de laagste cijfers in vergelijking met de vorige jaren. Ondanks verschillende voorzieningen om de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt aan te moedigen, neemt het tewerkstellingscijfer af en blijft het structureel onder het quotum van 3 procenten.

In dit syntheserapport vindt u allerhande kwantitatieve gegevens betreffende het jaar 2018. Hier volgen er alvast enkele:

1. 5 organisaties hebben een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap gelijk aan of hoger dan 3 procenten.
2. 44.49 procenten van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55 tegenover 28.67 procenten van het totale personeelsbestand.

Onder de acties die werden gevoerd in 2018 heeft de BCAPH:

1. van gedachten gewisseld met de vertegenwoordigers van de minister van Ambtenarenzaken en de staatssecretaris voor Personen met een handicap over de initiatieven die genomen moeten worden om organisaties waarvan het tewerkstellingscijfer lager ligt dan 3 procenten aan te moedigen concrete stappen te ondernemen;
2. op verzoek van de FOD Beleid en Ondersteuning verschillende nuttige boodschappen opgesteld om aan de medewerkers met een handicap te bezorgen, om zo een communicatiecampagne te linken aan het project voor de automatische en anonieme listing via de database van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid;
3. de ontmoetingen voortgezet met de vertegenwoordigers van de deelstaten belast met de opvolging van de tewerkstellingsverplichting van personen met een handicap binnen hun overheidsinstellingen;
4. op verzoek van de vertegenwoordiger van de minister van Ambtenarenzaken een advies opgesteld over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het statuut van de federale ambtenaren, in het bijzonder over de maatregelen die een impact kunnen hebben op de aanwerving van personen met een handicap.

Sinds verschillende jaren richt de BCAPH zo concreet mogelijke aanbevelingen tot de regering, om de kans op hun implementatie zo groot mogelijk te maken. Een van de belangrijkste doelstellingen van de BCAPH is immers om, met de publicatie van de jaarverslagen en haar aanbevelingen, ertoe bijdragen dat de tewerkstellingsverplichting van 3 procenten personen met een handicap wordt nageleefd. Het is vervolgens aan de regering om de noodzakelijke beslissingen te nemen voor de uitvoering van de aanbevelingen. De Commissie wil in dit verslag zeven aanbevelingen die tot de federale regering zijn gericht, op de voorgrond stellen.

Het tewerkstellingscijfer van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt gevoelig doen stijgen is een uitdaging die de medewerking vereist van alle betrokken actoren, in het bijzonder van het beleidsniveau. Die uitdaging is des te actueler omdat de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap met de jaren geleidelijk achteruitgaat en het aantal medewerkers met een handicap ouder dan 55 momenteel groot is.

Daarom vestigt de BCAPH de aandacht van de regering op het belang om onmiddellijk te starten met de aanwerving van nieuwe medewerkers met een handicap en daarvoor nieuwe hefbomen te bepalen. Door personen met een handicap aan te werven bij de overheid bestrijden we de discriminaties die hen treffen. Daarom verwacht de BCAPH een sterk engagement om de voorwaarden uit te voeren die de inclusie van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt zullen bevorderen.

Ik dank de leden van de Commissie en van de FOD Beleid en Ondersteuning van harte voor wat zij investeren in de werkzaamheden van de BCAPH.

Michel MAGIS

Vicevoorzitter van de Commissie

# Kerncijfers van 2018 : deel 1

## Cijfer 1 : Het Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2018 is 1,25 procent.

Enkele hypotheses bij de daling van het tewerkstellingscijfer**:**

1. de pensionering van medewerkers met een handicap
2. een daling van het aantal aanwervingen bij de federale overheid
3. een daling met 20 procenten over een periode van 9 jaar van het totale aantal federale ambtenaren

## Cijfer 2 : Het aantal bijkomende personen met een handicap (VTE) dat moet worden aangeworven om het wettelijke quotum van 3 procenten te bereiken : 882.

## Cijfer 3 : Het aantal organisaties dat het quotum van 3 procenten tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overstijgt: 5.

Ze zijn :

1. het Koninklijk Meteorologisch Instituut
2. het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
3. de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
4. de Regie der Gebouwen
5. het Ministerie van Landsverdediging

De gegevens die we in deze analyses verwerken werden ter beschikking gesteld door de FOD BOSA – cel Infocenter op 31 december 2018. Het globaal tewerkstellingscijfer komt overeen met de verhouding tussen het aantal medewerkers met een handicap en het totale aantal medewerkers in voltijdse equivalenten.

## Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap in het totale personeelsbestand van de federale overheid in de laatste 10 jaren:

|  |  |
| --- | --- |
| Jaren | Het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap |
| 2009 | 0.9 procent |
| 2010 | 1.28 procent |
| 2011 | 1.37 procent |
| 2012 | 1.54 procent |
| 2013 | 1.51 procent |
| 2014 | 1.39 procent |
| 2015 | 1.32 procent |
| 2016 | 1.44 procent |
| 2017 | 1.37 procent |
| 2018 | 1.25 procent |

## Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap in het totale personeelsbestand van de federale overheid (met en zonder de federale politie) in de laatste 10 jaren:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jaren | Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap (zonder de federale politie) | Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap (met de federale politie) | Totale personeelsbestand van de federale overheid |
| 2009 | 0.9 procent | 0.9 procent | 100 procenten |
| 2010 | 1.28 procent | 1.28 procent | 98.37 procenten |
| 2011 | 1.37 procent | 1.37 procent | 96.76 procenten |
| 2012 | 1.54 procent | 1.54 procent | 94.36 procenten |
| 2013 | 1.57 procent | 1.51 procent | 92.58 procenten |
| 2014 | 1.45 procent | 1.39 procent | 90.63 procenten |
| 2015 | 1.38 procent | 1.32 procent | 83.92 procenten |
| 2016 | 1.51 procent | 1.44 procent | 82.63 procenten |
| 2017 | 1.4 procent | 1.37 procent | 80.67 procenten |
| 2018 | 1.31 procent | 1.25 procent | 79.06 procenten |

|  |
| --- |
| Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie:  |
| Naam van de organisatie | Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap |
| Koninklijk Meteorologisch Instituut | 9.53 procenten |
| Instituut voor de Gelijkheid v. Vrouwen en Mannen | 8.27 procenten  |
| FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg | 3.98 procenten |
| Regie der Gebouwen | 3.68 procenten |
| Ministerie van Landsverdediging | 3.13 procenten |
| Kon. Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen | 2.59 procenten |
| Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie | 2.26 procenten |
| FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie | 2 procenten |
| FOD Mobiliteit en Vervoer | 1.93 procent |
| Belgisch Instituut voor Ruimtevaart | 1.91 procent |
| FOD Beleid en Ondersteuning | 1.81 procent |
| Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering | 1.67 procent |
| FAVV | 1.61 procent |
| Federale Pensioendienst | 1.56 procent |
| Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering | 1.54 procent |
| RSVZ | 1.53 procent |
| Federaal Agentschap voor Beroepsrisico’s | 1.35 procent |
| FOD Financiën | 1.32 procent |
| FOD Sociale Zekerheid | 1.24 procent |
| POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding & Soc. Economie | 1.23 procent |
| FOD Justitie Hoofdbestuur | 1.16 procent |
| Koninklijke Bibliotheek van België | 1.10 procent |
| Koninklijk museum voor Midden-Afrika | 1 procent |
| War Heritage Institute | 0.99 procent |
| Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening | 0.96 procent |
| POD Wetenschapsbeleid | 0.96 procent |
| Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium | 0.96 procent |
| Famifed ex-Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers | 0.83 procent |
| Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België | 0.75 procent |
| FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu | 0.71 procent |
| Centrale Dienst voor soc. en cult. actie v.h. ministerie van Landsverdediging | 0.68 procent |
| Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen | 0.54 procent |
| Kanselarij van de Eerste Minister | 0.45 procent |
| Rijksdienst voor Sociale Zekerheid | 0.42 procent |
| FOD Binnenlandse Zaken | 0.35 procent |
| Federaal agentschap voor geneesmiddelen en gezondheidsproducten | 0.23 procent |
| Algemeen Rijksarchief en Rijksarchief in de Provinciën | 0 procent |
| Federaal Planbureau | 0 procent |
| Nationaal Geografisch Instituut | 0 procent |
| Koninklijke Sterrenwacht van België | 0 procent |
| Controledienst voor de Ziekenfondsen | 0 procent |
| Koninklijke Musea van Kunst en Geschiedenis | 0 procent |
| FOD Buitenlandse Zaken | 0 procent |
| Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid | 0 procent |
| Belgisch telematicaonderzoeksnetwerk (BELNET) | 0 procent |

Raadpleeg de evolutie van het tewerkstellingscijfer per organisatie in de synthesetabel op Fedweb.

# Kerncijfers van 2018 : deel 2

# Cijfer 1: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens gender

1) 56.40 procenten mannen met een handicap

2) 43.60 procenten vrouwen met een handicap

Er zijn daarentegen meer vrouwen (52.64 procenten) dan mannen (47.36 procenten) bij de federale ambtenaren (totaal personeelsbestand).

## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau (A, B C en D).

Ter herinnering: voor de functies van niveau A is een master nodig. Voor de niveau B functies is het nodig om in het bezit te zijn van een bachelor ; voor de niveau C functies heb je een diploma van het secundair onderwijs nodig en voor de niveau D functies heb je geen diploma nodig.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Functieniveau | Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per niveau | Tewerkstellingscijfer van de totaal personeelbestand per niveau |
| Niveau A  | 17.26 procenten | 27.82 procenten |
| Niveau B  | 19.79 procenten | 22.35 procenten |
| Niveau C  | 31.25 procenten | 37.53 procenten |
| Niveau D | 37.70 procenten | 12.29 procenten |

Uit deze cijfers blijkt dat een groter aandeel medewerkers met een handicap een functie van niveau D uitoefent.

## Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling per leeftijdscategorie:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Leeftijdscategorie | Medewerkers met een handicap verdeling | Totaal personeelsbestandverdeling |
| Meer dan 65-jaar oud | 0.15 procent | 0.34 procent |
| De 60-64 jarigen | 17.26 procenten | 9.66 procenten |
| De 55-59 jarigen | 27.08 procenten | 18.67 procenten |
| De 50-54 jarigen  | 16.67 procenten | 15.80 procenten |
| De 45-49 jarigen | 10.86 procenten | 14.67 procenten |
| De 40-44 jarigen  | 10.12 procenten | 12.14 procenten |
| De 35-39 jarigen | 8.93 procenten | 11.50 procenten |
| De 30-34 jarigen | 5.51 procenten | 9.77 procenten |
| De 25-29 jarigen | 2.98 procenten | 5.64 procenten |
| De 18-24 jarigen | 0.45 procent | 1.82 procent |

Uit deze cijfers blijkt dat 44.49 procenten van de medewerkers met een handicap ouder is dan 55 jaar.

## Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling volgens statuut:

Definities van de verschillende arbeidsstatuten:

1. Statutaire ambtenaren hebben geen individuele arbeidsovereenkomst. Ze zijn onderworpen aan het specifieke ambtenarenstatuut.
2. Contractuele personeelsleden hebben een arbeidsovereenkomst.
3. Stagiairs zijn statutaire personeelsleden die een jaar stage lopen. Dat is een evaluatieperiode voor ze definitief worden benoemd.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Statuut | Medewerkers verdeling volgens statuut | Totaal personeelsbestandverdeling volgens statuut |
| Statutair | 81.67 procenten | 77.26 procenten |
| Contractueel | 17.88 procenten | 19.33 procenten |
| Stagiair | 0.45 procent | 3.41 procenten |

We kunnen concluderen op basis van deze cijfers dat er geen opmerkelijk verschil is tussen de medewerkers met een handicap en het totale personeelsbestand van de federale overheid qua verdeling van het statuut.

## Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling volgens arbeidstijd:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Arbeidstijd | Medewerkers met een handicap | Totaal personeelsbestandverdeling |
| Voltijds | 73.04 procenten | 75.88 procenten |
| Vier Vijdetijds  | 15.56 procenten | 15.01 procenten |
| Halftijds | 9.48 procenten | 5.87 procenten |

Uit deze cijfers blijkt dat de meeste medewerkers met een handicap voltijds werken.

# Getuigenissen :

De eerste getuigenis is die van Marijke Vermeulen, communicatieattaché bij de FOD Mobiliteit.

Vraag: Marijke, hoe ben je bij de federale overheid terechtgekomen?

Via een jobdag van de FOD Beleid en Ondersteuning. Ik had gesolliciteerd voor een job als vertaler-revisor bij de FOD Mobiliteit en tijdens de jobdag deed ik een test en had ik een interview. Op de jobdag geraken was wel spannend. Die dag reden de trams niet in Antwerpen, dus ben ik naar het station gestapt. Gelukkig was ik op tijd vertrokken.

Ik kon uiteindelijk aan de slag bij de FOD Mobiliteit, maar niet in de job waarvoor ik gesolliciteerd had. Die job kon enkel voltijds uitgevoerd worden en door mijn beperking kan ik alleen halftijds werken. Uiteindelijk boden ze me een job aan als attaché communicatiebeleid op de dienst P&O.

Vraag : Wat heeft je gemotiveerd redelijke aanpassingen te vragen?

Uit mijn studententijd en uit de stages die ik gedaan heb, wist ik wat ik nodig had om comfortabel te kunnen werken. Lang zitten is moeilijk voor me en dus vroeg ik een bureau waaraan ik rechtstaand kon werken. Ik vroeg ook om halftijds te mogen werken. Als ik selectietesten doe, vraag ik een goede bureaustoel en een apart lokaaltje om me beter te kunnen concentreren.

<< Ik wil in de eerste plaats als mens beschouwd worden en dan pas als mens met een beperking. >>

De organisatie gaat heel goed om met mijn handicap. Ik heb wel een tijdje moeten wachten op mijn verhoogde bureau. Eerst werkte ik aan een gewoon bureau dat hoger gezet werd, maar dat was niet ergonomisch genoeg. Daarna heb ik even aan een soort bartafel gewerkt tot mijn bureau geleverd en geïnstalleerd was.

Vraag : Hoe verliep je eerste dag?

Mijn eerste dag was een maandag, een vrij rustige dag meestal. Veel indrukken en nieuwe mensen natuurlijk, maar daar was ik op voorbereid. Mijn tweede dag was wel drukker. Ik mocht meteen mee vergaderen. Op dinsdag houden we bijvoorbeeld een stand-up meeting en iedereen was speciaal gekomen omdat er een nieuwe collega was. Het is eerder uitzonderlijk dat er zoveel mensen aanwezig zijn op de stand-up vergadering, maar uiteraard voelde ik me meer dan welkom. Ze stelden me voor, zeiden wat ik zou gaan doen en dat ik een beperking had en daarom halftijds zou werken. Nieuwe mensen worden in onze FOD op voorhand aangekondigd. Iedereen wist dus dat ik zou komen.

Vraag: Hoe heeft je professionele omgeving gereageerd toen je hen over jouw beperking vertelde?

Zelf vertel ik er alleen iets over als mij ernaar gevraagd wordt. Ik wil in de eerste plaats als mens beschouwd worden en dan pas als mens met een handicap. Ik ben veel meer dan mijn beperking.

Vraag: Hoe is het contact met je collega’s?

Goed. Iedereen heeft veel respect voor mijn halftijds uurrooster en voor het feit dat ik niet zo lang kan zitten. Het is alleen jammer dat mijn verhoogd bureau in een hoek staat. Als er veel collega’s aanwezig zijn, is het gezellig, net als elders op de dienst, maar vandaag is het bijvoorbeeld rustiger en dan voel ik me wel eens alleen. Ik kan mijn bureau niet verplaatsen, terwijl de anderen wel kunnen kiezen waar ze gaan zitten.

Soms komen collega’s langs om een praatje te slaan, en ik loop ook rond, zodat ik anderen tegenkom. Maar er zijn dus dagen dat er minder sociaal contact is.

Vraag: Wat zou je collega’s met een handicap aanraden die twijfelen om dit op hun werk te laten erkennen?

Je hebt er recht op dus grijp het! Erkenningen hangen vaak vast aan tegemoetkomingen of aan de redelijke aanpassingen van je werkplek of selectiegesprek.

Mensen moeten zich goed inlichten over waar ze recht op hebben. Niet alleen voor zichzelf maar ook om hun kansen om een job te vinden te vergroten. Bepaalde erkenningen kunnen werkgevers namelijk over de streep trekken om je in dienst te nemen. Kijk naar mij: dankzij het quotum bij de federale overheid en dankzij de erkenning van mijn beperking kon ik aan de slag in mijn eerste betaalde job. Hiervoor deed ik enkel onbezoldigde stages. Die stages waren heel interessant en leerrijk. Bovendien kon ik zo uitzoeken hoeveel uur per week ik kon werken zonder te veel klachten te ontwikkelen. Maar ik wil op eigen benen staan en dan is het natuurlijk veel fijner om betaald te worden voor je werk (lacht).

De tweede getuigenis is die van Lars Vandekerckhove, hiërarchische meerdere van Marijke.

Vraag : Lars, kun je iets meer vertellen over Marijke en haar functie?

Marijke behaalde een Master Engels-Duits. Ze is communicatief sterk en sociaal. 8 maanden geleden startte ze bij de FOD Mobiliteit met een startbaanovereenkomst.

Hoewel ze bij ons solliciteerde voor een job op de vertaaldienst, hebben we haar uiteindelijk een functie op de hr-dienst aangeboden. In die dienst ligt de nadruk minder op snelheid, maar meer op kwaliteit, jargon, klantvriendelijkheid en leesbaarheid. Allemaal zaken waar Marijke veel talent voor heeft. We zetten haar dus echt in op haar talenten.

Marijke geeft ook zelf vorm aan haar job. Toen ze een tijdje bij ons werkte, wilde ze zelf betrokken worden bij het diversiteitsbeleid. In de toekomst wil ze een federaal netwerk oprichten voor mensen met een handicap. We moedigen haar aan om dit te doen.

Vraag : Marijke vroeg redelijke aanpassingen. Hoe is het aanbrengen van die aanpassingen verlopen?

We zijn ons als organisatie heel bewust dat redelijke aanpassingen belangrijk zijn. Toen Marijke in dienst kwam, wisten we dat ze staande moest werken. We hadden eerst een vaste hoge tafel. Daarna hebben we een verstelbaar, hoog bureau geïnstalleerd. Ze kan in dezelfde omstandigheden werken als alle andere collega’s. Het enige verschil is dat zij een vaste plaats heeft en de anderen niet. Marijke had er begrip voor dat de redelijke aanpassingen op haar eerste dag nog niet volledig in orde waren.

De redelijke aanpassingen aanbrengen, verliep vlot. We hebben een open kantoor met voldoende ruimte per medewerker en een bureau kan gemakkelijk vervangen worden. Haar vaste plek is soms een nadeel als er weinig mensen op de vloer zijn, want dan mist ze wat sociaal contact.

Eigenlijk zou elke FOD een hoog bureau moeten hebben. Misschien moeten we een uitleendienst voorzien voor aangepast materiaal?

Wees je wel bewust van het feit dat mensen met een handicap veel papierwerk moeten doen om aanpassingen te krijgen. Voor een hr-dienst is dat evident, voor de aanvrager veel minder.

Vraag : Hoe reageerden de collega’s toen haar beperking aangekondigd werd?

Iedereen is positief over haar en haar handicap. Als stafdienst willen we een reflectie zijn van de maatschappij: we geven iedereen gelijke kansen bij een selectie. Marijke bleek geschikt als vertaler en door haar beperking kwam ze in aanmerking voor een positieve actie. Onze dienst heeft zich aangepast aan haar halftijds uurrooster. Zo vergaderen we nu in de voormiddag. Marijke wordt ook uitgenodigd op elke groepsactiviteit, maar we begrijpen het als ze niet kan komen. Als ze toch een volle dag naar het werk komt, stimuleren we haar om haar halve dag op te nemen.

Uiteraard helpen haar joviale en open karakter en houding ook.

Vraag : Welke boodschap zou u willen meegeven aan andere organisaties?

Eigenlijk heb ik verschillende boodschappen. De belangrijkste is om mensen te beoordelen op hun geschiktheid voor een functie en niet op hun handicap. Zorg voor een arbeidsregime aangepast aan de persoon en doe de nodige redelijke aanpassingen aan de werkomgeving. Je krijgt er echt veel voor terug. Marijke is nog altijd even gemotiveerd als ze toen ze startte bij onze FOD.

Behandel mensen met een handicap ook op dezelfde manier als alle andere werknemers. Praat met hen over hun toekomst. Kijk met hen hoe je hen kan helpen om te groeien en hun doelen te bereiken.

Ontdek andere getuigenissen op

[https://www.selor.be/nl/gelijke-kansen/personen-met-een-handicap,-leerstoornis-of-ziekte/](https://www.selor.be/nl/gelijke-kansen/personen-met-een-handicap%2C-leerstoornis-of-ziekte/)

1. Aanbevelingen

Om het tewerkstellingscijfer te doen stijgen en de integratie te verbeteren van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt richt de BCAPH elk jaar aanbevelingen tot de regering. De Commissie wil in dit verslag een aantal prioritaire aanbevelingen voorstellen die rechtstreeks tot de bevoegdheid behoren van de federale regering of van het federaal openbaar ambt.

Het gaat niet om een exhaustieve lijst. Andere factoren, zoals de toegang tot onderwijs en het openbaar ver­voer, hebben een impact op de tewerkstellingsmogelijkheden van personen met een handicap. De nationale of regionale Adviesraden “Personen met een handicap” en andere organisaties brengen regelmatig advies uit over deze kwesties.

Bovendien zijn de aanbevelingen met elkaar verbonden. Eén aanbeveling uitvoeren volstaat niet om het ver­plichte minimum van 3 procenten tewerkstelling te bereiken. Daarvoor zullen we op verschillende niveaus tegelijk en geïntegreerd te werk moeten gaan.

De BCAPH is eveneens van mening dat de aanwerving van nieuwe medewerkers met een handicap een con­ditio sine qua non is om het tewerkstellingsquotum van 3 procenten te bereiken.

Met de onderstaande aanbevelingen willen we de aanwervingen bevorderen.

1. Eerste aanbeveling: Nadenken over en onderzoeken van verschillende actiepistes om het huidige systeem van de verplichte tewerkstelling van personen met een handicap efficiënter te maken. De Commissie stelt voor om alternatieve maatregelen af te tasten, zoals:
	1. Een wijziging van de huidige aanwervingsprocedures:
		1. een alternatief systeem om competenties te valideren invoeren
		2. de deelnemingsvoorwaarden van de selectieprocedures versoepelen
		3. mogelijkheden voor betaalde stages creëren
	2. de invoering van specifieke financieringswijzen ter ondersteuning van de aanwerving van personen met een handicap:
		1. een fonds oprichten om positieve acties en redelijke aanpassingen te financieren:
	3. de toepassing van sancties bij niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting:
		1. de aanwerving van nieuwe personen stopzetten zolang het quotum niet is bereikt of niet is gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar (voor organisaties die het quotum nog niet bereikt hebben)
		2. de spijziging van een fonds ter financiering van de aanwerving van personen met een handicap of de financiering van redelijke aanpassingen. Met die maatregel zouden we tegelijk andere federale organisaties die willen aanwerven, kunnen ondersteunen
2. Tweede aanbeveling: Doorgaan met de verbetering van de aanwervingskanalen, met name door de organisatie van informatiesessies voor potentiële kandidaten.
3. Derde aanbeveling: De organisaties aanmoedigen om de dimensie handicap te integreren in alle organisatorische aspecten en hr-processen (actieplannen, personeelsplannen, bestuurs- of beheersovereenkomsten, contactpunt ‘Handicap’, enz.).
4. Vierde aanbeveling: Ervoor zorgen dat elke organisatie minstens jaarlijks sensibiliseringsacties en acties ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap voert, die focussen op de medewerkers en het management. De BCAPH stelt voor dat het netwerk Federale Diversiteit die acties ondersteunt door er de referenten handicap en de representatieve verenigingen voor personen met een handicap bij te betrekken.
5. Vijfde aanbeveling: Een specifiek fonds oprichten om de redelijke aanpassingen van werkplekken bij de federale overheid te financieren en om expertise in het domein van de redelijke aanpassingen te ontwikkelen.
6. Zesde aanbeveling: Ervoor zorgen dat personen met een handicap aan het werk kunnen blijven of na een lange periode van arbeidsongeschiktheid naar de werkplek kunnen terugkeren. Alle mogelijke redelijke aanpassingen moeten worden bekeken voor men besluit dat behoud van tewerkstelling niet mogelijk is of een vervroegde pensionering onafwendbaar is, zoals voorgesteld door UNIA in aanbeveling 185 die u kunt raadplegen door op de volgende link te klikken: <https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/DEF_AANBEVELING_redelijke_aanpassingen_voor_ziektepensioen_vastbenoemde_ambtenaren_november_2017.pdf>

Voorbeelden van redelijke aanpassingen: aanpassing of verandering van functie, aanpassing van de werkpost, aanpassing van de uurregeling en/of van de werkplek, opnieuw nadenken over de verdeling van het werk binnen het team, enz.

1. Zevende aanbeveling: De controle van de raadplegingen van de wervingsreserves door de Inspectie van Financiën evalueren. De BCAPH zou willen dat de Inspectie van Financiën jaarlijks een verslag stuurt naar de ministers van Begroting en Ambtenarenzaken, en naar de BCAPH.

Raadpleeg het wetgevend kader m.b.t. de tewerkstelling van personen met een handicap door op de volgende link te klikken: https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/Wetgevend%20kader\_NL\_Fedweb.pdf

# Voorbeelden van goede praktijken

Naast de werkzaamheden van de BCAPH staan de federale organisaties klaar om de aanwerving en te­werkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te bevorderen. Ontdek twee voorbeelden van acties die federale organisaties in 2018 hebben uitgevoerd en laat u inspireren.

1. Een eerste voorbeeld van sensibilisatie over het thema inclusie: de actie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) genoemd « Inclusie en handicap op het werk, wat denk je ervan ?». Het is een Sensibiliseringsmodule, uitgewerkt door de RVA, bestaande uit een mix van theoretische begrippen, reflectie, een getuigenis en ludieke interacties rond het thema inclusie en zichtbare en onzichtbare handicap.

De module kan op verzoek gratis worden georganiseerd in de federale organisaties die dat wensen. Contact: waw@rvaonem.fgov.be .

1. Het tweede voorbeeld over het thema redelijke aanpassingen voor doven en slechthorenden: de actie van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV). In 2017 heeft de RJV 16 lichtsignalen in zijn gebouw geïnstalleerd. Zo kunnen dove of slechthorende medewerkers of bezoekers in geval van brandalarm overal in het gebouw onmiddellijk worden gewaarschuwd, zelfs als ze alleen zijn in een ruimte.

Voor de installatie van de signalen kreeg de RJV in 2018 een cofinanciering voor 80 procenten van het project door de FOD Beleid en Ondersteuning.

Wilt u ook een goede praktijk met ons delen? Bezorg ze ons via carph.bcaph@bosa.fgov.be .

# Voor meer informatie :

Zie de eDIV opleiding (ontwikkeld door Unia) «Een handicap? Denk eraan! ».

Beschikbaar in een toegankelijke versie op https://www.ediv.be/theme/unia2019/modules.php?lang=nl

Federale overheidsdienst

Beleid en Ondersteuning

Service public fédéral

Stratégie et Appui

Verantwoordelijke Uitgever Emilie Desmet

Wettelijk depot D/2019/7737/4 - november 2019

Contact BCAPH carph.bcaph@bosa.fgov.be