



BCAPH

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

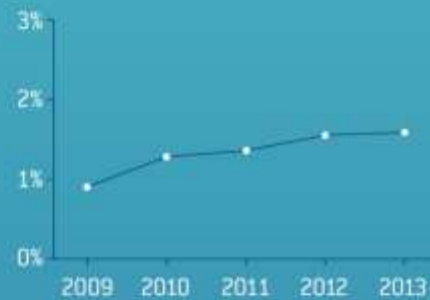
EVALUATIEVERSLAG 2013

BCAPH - Markante feiten van 2013

1,57 %

HET TEWERKSTELLINGS-PERCENTAGE

van personen die erkend zijn als personen met een handicap (1,51% met de federale politie erbij)



10

HET AANTAL ORGANISATIES

dat het quotum van 3% tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overtreft.



DE MOGELIJKHEID OM DEELTIJDS STAGE

te lopen voor personen met een handicap



DE OPNAME VAN DE VOP-ATTEST

[Vlaamse ondersteuningspremie], dat wordt uitgereikt door de VDAB, in de erkenningscriteria van personen waarmee rekening kan worden gehouden in het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap.

Inhoud

INLEIDING.....	4
Deel I : ANALYSE VAN DE GEGEVENS 2012.....	5
1. KWANTITATIEVE ANALYSE	6
1.1. RESPONSGRAAD.....	6
1.2. TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP.....	6
1.3. ATTESTEN	10
1.4. NIVEAU	11
1.5. GESLACHT.....	12
1.6 LEEFTIJDSCATEGORIEËN.....	13
1.7 INSTROOM EN UITSTROOM	14
2. KWALITATIEVE ANALYSE	15
Deel II : AANBEVELINGEN	18
1. SENSIBILISERING EN COMMUNICATIE	19
2. WERKEN AAN DE DREPELS BIJ DE INSTROOM.....	20
3. WERKEN AAN DE INTERNE DREPELS	21
4. VOOR DE VOORTZETTING VAN HET WERK VAN DE COMMISSIE.....	22

INLEIDING

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) begon haar activiteiten begin 2009. Dit is het vijfde evaluatieverslag van de Commissie. Het verslag is gebaseerd op de gegevens die zijn ingezameld in 2013.

Een van de sterke punten van de BCAPH is de inzet, de niet aflatende arbeid en de aanvullende bijdrage van elk lid, met het oog op de reflectie over de tewerkstelling van personen met een handicap bij de overheid. In de BCAPH kunnen vertegenwoordigers van de overheid, vakbonden, verenigingen van personen met een handicap, ministeriële kabinetten, enz. gedachten uitwisselen over wat er leeft op het terrein, wat de obstakels en de toekomstige uitdagingen zijn en hoe de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in de federale overheid kan worden verhoogd.

De tewerkstelling van personen met een handicap moet worden gezien in een [wetgevende en normatieve context](#) die evolueert naar een grotere erkenning van de rechten van personen met een handicap. We herinneren eraan dat het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat België in 2009 ratificeerde, het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen, bekrachtigt. Wat de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid betreft, stelt de BCAPH met voldoening de positieve evolutie in de reglementering vast. Zo wordt uitvoering gegeven aan het koninklijk besluit van 6 december 2012 dat onder andere bepaalt dat organisaties die het quotum inzake de tewerkstelling van personen met een handicap niet hebben bereikt, verplicht zijn om voor iedere aanwerving de specifieke lijst te raadplegen, en wordt de federale politie opgenomen in de organisaties waarvoor het tewerkstellingsquotum geldt. In 2013 werden de tekstontwerpen besproken die een deeltijdse stage voor personen met een handicap beogen alsook de toevoeging van de VOP ("Vlaamse ondersteuningspremie") van de VDAB aan de erkenningscriteria. Deze ontwerpen zullen in 2014 in werking treden.

In 2013 bedraagt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt 1,57%. Dit is een weliswaar een lichte evolutie, maar is toch positief in vergelijking met de voorbije jaren. Een ander significant pluspunt is dat 10 federale organisaties het tewerkstellingsquotum van 3% bereiken of zelfs overstijgen. Dat is een sterke stijging ten opzichte van 2012. U vindt een gedetailleerde analyse van de door de organisaties bezorgde gegevens in het eerste deel van dit verslag. De BCAPH stelt met voldoening vast dat sinds haar oprichting aan een aantal van haar aanbevelingen gevolg is gegeven. Het tewerkstellingsquotum voor personen met een handicap is echter nog niet in alle organisaties bereikt. Daarom heeft de BCAPH voor de verschillende betrokken actoren aanbevelingen geformuleerd. Die worden in het tweede deel van dit verslag voorgesteld.

In 2013 heeft de BCAPH het netwerk Diversiteit en de P&O-directeurs van de organisaties ontmoet, en ze wil die partnerschappen in 2014 verder uitbouwen. Daarnaast heeft de Commissie in 2014 de volgende taken:

- de opvolging van de uitvoering van het koninklijk besluit van 6 december 2012 waarin is bepaald dat overheidsdiensten die minder dan 3% personen met een handicap in dienst hebben voor elke aanwerving de specifieke lijst van geslaagde personen met een handicap moeten raadplegen.
- de verdere verspreiding bij de organisaties van goede praktijken die de tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen.
- het toezicht op de uitvoering van de in het verslag voorgestelde aanbevelingen door de verschillende betrokken actoren.

Ten slotte wil ik iedereen die aan dit verslag heeft meegewerkt van harte bedanken: de commissieleden, de FOD P&O en de federale overheidsorganisaties.

Emilie De Smet

Voorzitster van de BCAPH

Deel I

**ANALYSE VAN DE
GEGEVENS 2013**

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft, met de steun van de FOD Personeel en Organisatie, de gegevens voor het jaar 2013 over de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale organisaties verzameld. Via een elektronische enquête werd de federale organisaties gevraagd gegevens te verstrekken over:

- het aantal medewerkers met een handicap in dienst (situatie op 31 december 2013)
- de verdeling volgens het geslacht, het niveau, de leeftijdscategorie en de personeelsgegevens (totaal personeelsbestand)
- de instroom en de uitstroom, m.a.w. het aantal medewerkers dat de organisatie verlaten of vervoegd heeft
- de inspanningen van de organisatie om haar tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te verhogen.

Dankzij de verzamelde gegevens van 2013 kon de Commissie een reeks vaststellingen doen en aanbevelingen ter verbetering van de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt formuleren en concretiseren (zie Deel II - Aanbevelingen).

De analyse in dit gedeelte heeft betrekking op de gegevens van 58 federale organisaties, die op 31 december 2013 waren verzameld. Ten opzichte van de vorige enquête is er één organisatie meer in de statistieken opgenomen. Het betreft de federale politie. Aangezien de reglementering sinds 1 januari 2013 op haar van toepassing is, heeft de federale politie voor het eerst deelgenomen aan de enquête en de gegevens bezorgd over het aantal medewerkers met een handicap bij het administratief en logistiek personeel.

1. KWANTITATIEVE ANALYSE

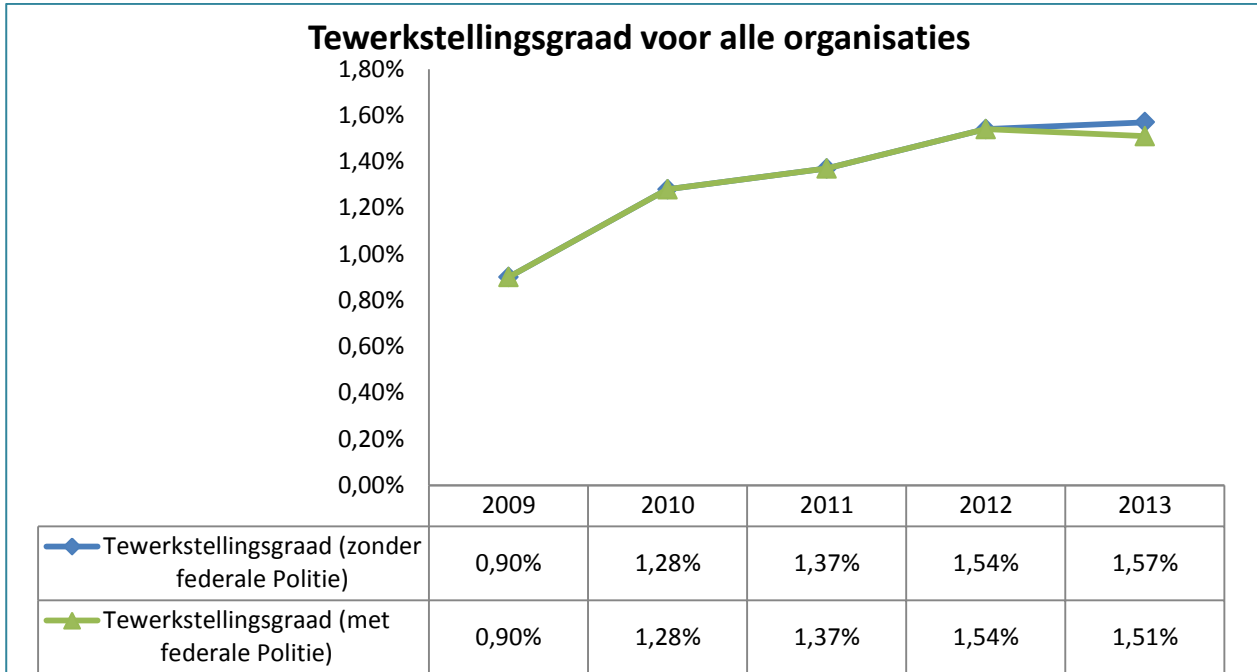
1.1. RESPONSGRAAD

De Commissie stelt vast dat **58 ondervraagde instellingen (100%)** gereageerd hebben op de vraag om gegevens te verstrekken over de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

1.2. TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Over alle sectoren heen bedraagt de **tewerkstellingsgraad van personen die erkend zijn als personen met een handicap 1,57%**¹ (1,51% met de federale politie inbegrepen). Dat is hoger dan in 2012 (1,54%), 2011 (1,37%), 2010 (1,28%) en 2009 (0,9%). Door de deelname van de federale politie is het totale aantal personeelsleden waarop de reglementering wordt toegepast, gestegen van 66.121 naar 70.095 medewerkers.

¹ De globale tewerkstellingsgraad is de ratio tussen het aantal medewerkers met een handicap en het totale aantal medewerkers in voltijds equivalent.



Om de evoluties van de tewerkstellingsgraad binnen de verschillende organisaties te verklaren, kunnen de volgende hypothesen naar voren geschoven worden:

- de bekomen gegevens over de in- en uitstroom, m.a.w. het aantal medewerkers met een handicap die een organisatie verhoogd of verlaten hebben, volstaan niet om de daling of globale stijging van de tewerkstellingsgraad van medewerkers met een handicap volledig te verklaren
- de pensionering van medewerkers met een handicap verklaart gedeeltelijk de daling van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in bepaalde organisaties
- de verhoging van de tewerkstellingsgraad zou verklaard kunnen worden door nieuwe aanwervingen van medewerkers met een handicap of, wat waarschijnlijker is, door het feit dat medewerkers die al in dienst waren en zichzelf vroeger niet als persoon met een handicap hadden opgegeven, dat nu wel hebben gedaan
- de verhoging van de tewerkstellingsgraad kan ook verklaard worden door een vermindering van het totale personeelsbestand in een organisatie (of in het openbaar federaal ambt in zijn geheel) zonder dat er een specifieke personeelswijziging is wat personen met een handicap betreft.

Bovendien is het totale aantal federale ambtenaren in 4 jaar tijd met bijna 5% gedaald. Ondanks dat gegeven is het percentage medewerkers met een handicap positief geëvolueerd.

Het is interessant om het verband vast te stellen tussen de percentages van de organisaties² (basis = 58, een cijfer dat overeenstemt met de 58 organisaties die deelnamen aan de gegevensinzameling) en die van de effectieve tewerkstelling van personen met een handicap.

	0 - 0,99%		1 - 1,99%		2 - 2,99%		3 en +%		Totaal
FOD/POD ³	2	11,76%	7	41,18%	3	17,65%	5	29,41%	17
WI	8	57,14%	4	28,57%	1	7,14%	1	7,14%	14
ION	5	45,45%	3	27,27%	1	9,09%	2	18,18%	11
OISZ	6	40,00%	4	26,67%	3	20,00%	2	13,33%	15
FEDERALE POLITIE	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
Totaal	22	37,93%	18	31,03%	8	13,79%	10	17,24%	58

Uit die gegevens blijkt dat:

- 37,93% van de organisaties die aan de gegevensinzameling hebben deelgenomen zich tussen 0% en 0,99% situeert.
- 31,03% van de organisaties zich tussen 1% en 1,99% situeert.
- 13,79% van de organisaties zich tussen 2% en 2,99% situeert.
- 17,24% van de organisaties een resultaat van 3% of meer behaalt.

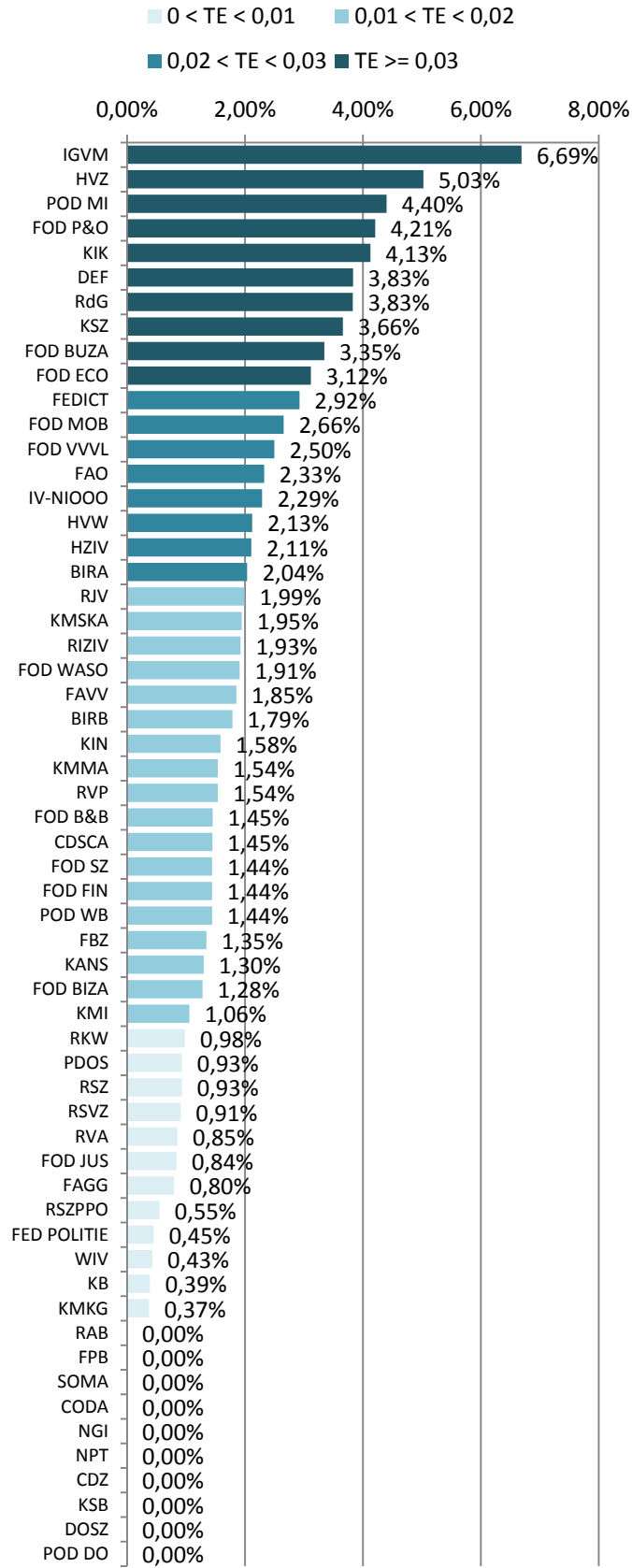
We wijzen erop dat 10 organisaties in 2013 het quotum van tewerkstelling van personen met een handicap bereiken of overstijgen, tegen 5 organisaties in 2012. De organisaties die in 2013 het quotum bereikten zijn:

- het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen,
- de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden,
- de POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie,
- de FOD Personeel en Organisatie,
- het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium,
- het ministerie van Landsverdediging,
- de Regie der Gebouwen,
- de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid,
- de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
- de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie.

Toelichting bij de afkortingen van de organisaties in de volgende grafiek vindt u op Fedweb, het portaal van het federale personeel (www.fedweb.belgium.be) in de [samenvattende tabel van de gegevens van de organisaties](#).

² FOD/POD: Federale en programmatorische overheidsdiensten, WI: Wetenschappelijke instellingen, ION: Instellingen van openbaar nut, OISZ: Openbare instellingen van sociale zekerheid.

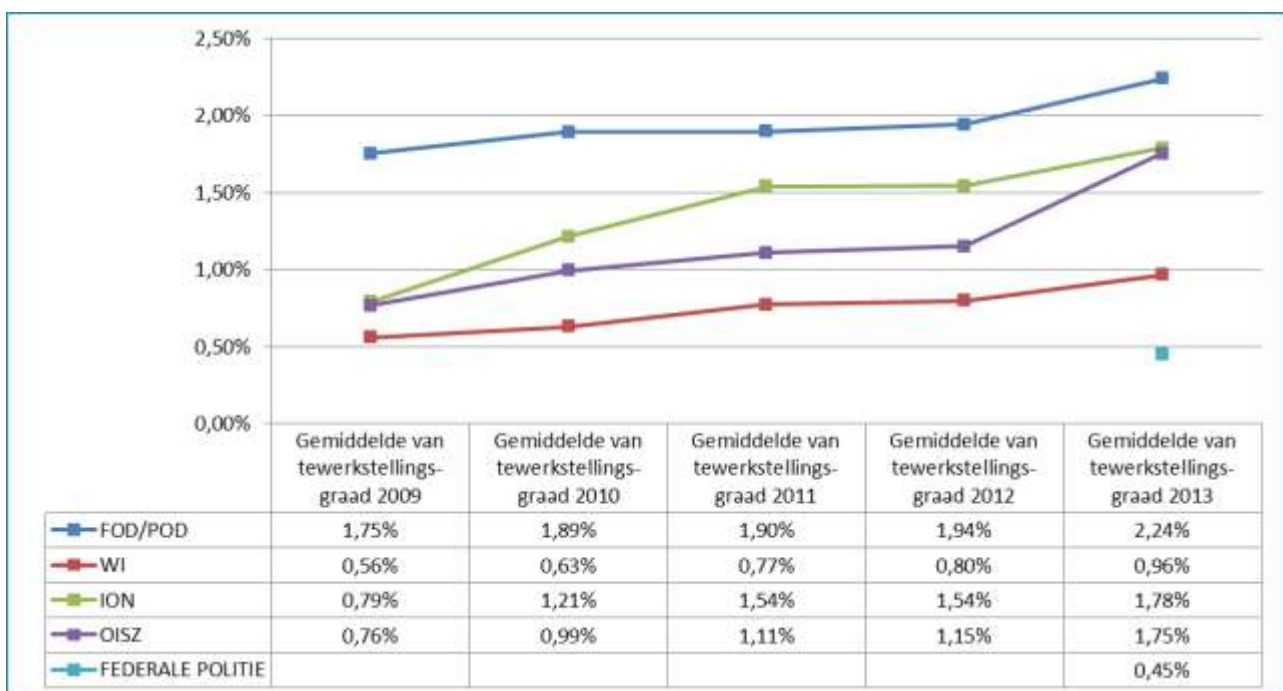
³ Inclusief Ministerie van Defensie.



We herinneren eraan dat artikel 3 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 bepaalt dat personen met een handicap 3% moeten vertegenwoordigen van het personeelsbestand van de overheidsdiensten. Dit personeelsbestand wordt berekend in voltijdse equivalenten (VTE) en omvat zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden die voorkomen in de inventaris van het personeelsplan. De personen met de zwaarste handicap (zij die zich kunnen beroepen op een autonomieverlies van ten minste twaalf punten en zij voor wie de hulp van een derde persoon als noodzakelijk werd erkend) tellen dubbel in de berekening van het streefcijfer van 3% van het personeelsbestand.

De berekeningsbasis voor de tewerkstellingsgraad stemt overeen met de gegevens die verstrekt zijn door de organisaties (uitgezonderd de operationele functies die de betrokken organisaties hebben meegedeeld).

De volgende grafiek toont de evolutie van de gemiddelde tewerkstellingsgraad per type organisatie



1.3. ATTESTEN

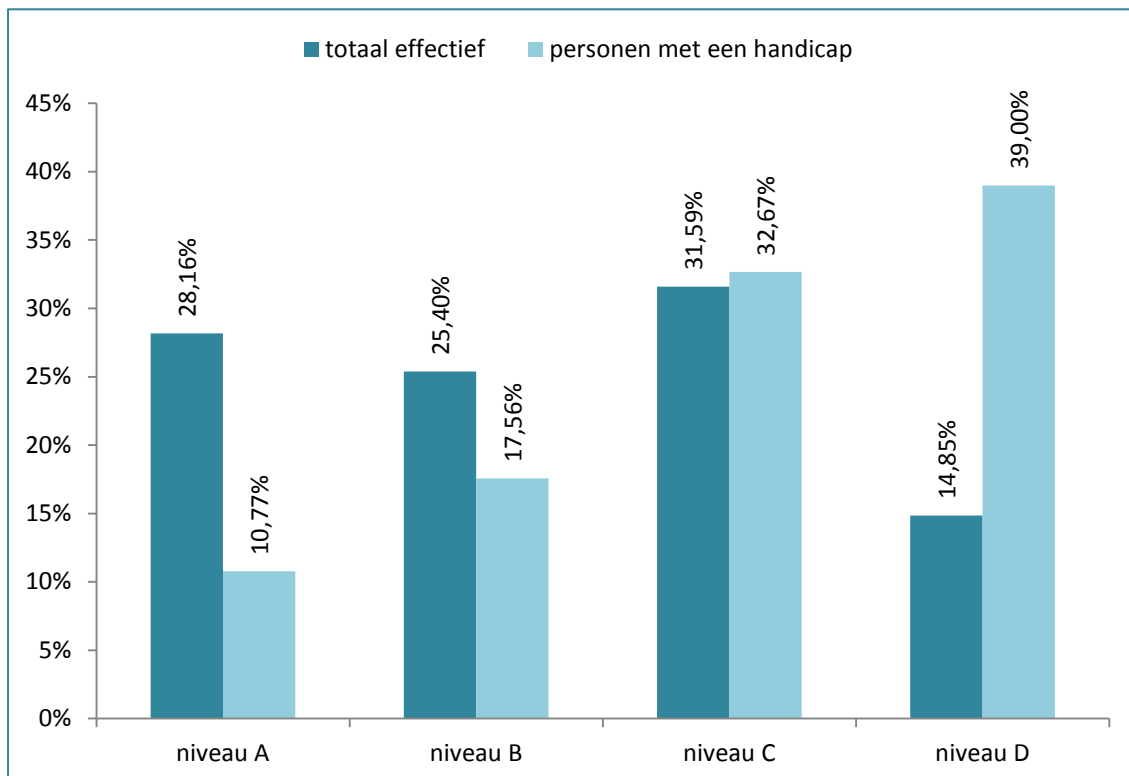
Attesten zijn belangrijk voor de erkenning van een persoon met een handicap in de betekenis van het koninklijk besluit van 5 maart 2007. Een attest ter erkenning van de handicap is dus noodzakelijk om iemand als medewerker met een handicap te kunnen beschouwen en hem in aanmerking te nemen voor het quotum. Bij de vorige evaluaties heeft de BCAPH echter vastgesteld dat de gegevens over de attesten voor een handicap soms onvolledig zijn of ontbreken. Bijgevolg is het zeer moeilijk om een betrouwbaar overzicht te krijgen van de attesten die door de medewerkers met een handicap aangeleverd worden. De redenen houden enerzijds verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, die uiteraard gerespecteerd moet worden, en anderzijds met de grote verscheidenheid van attesten.

Wat de attesten betreft, werd daarom voor 2013 alleen gevraagd naar het aantal medewerkers dat in het bezit is van een attest met de vermelding van een autonomieverlies van ten minste 12 punten of de noodzakelijke hulp van een derde persoon, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

1.4. NIVEAU

Net als in de voorgaande jaren zijn in 2013 de niveaus D en C oververtegenwoordigd in de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. Volgens de cijfers gaat het om iets minder dan 40% voor niveau D, meer dan 30% voor niveau C.

Verdeling van de medewerkers met een handicap en van het personeel van de federale overheid per niveau (in %) - gegevens BCAPH 2013

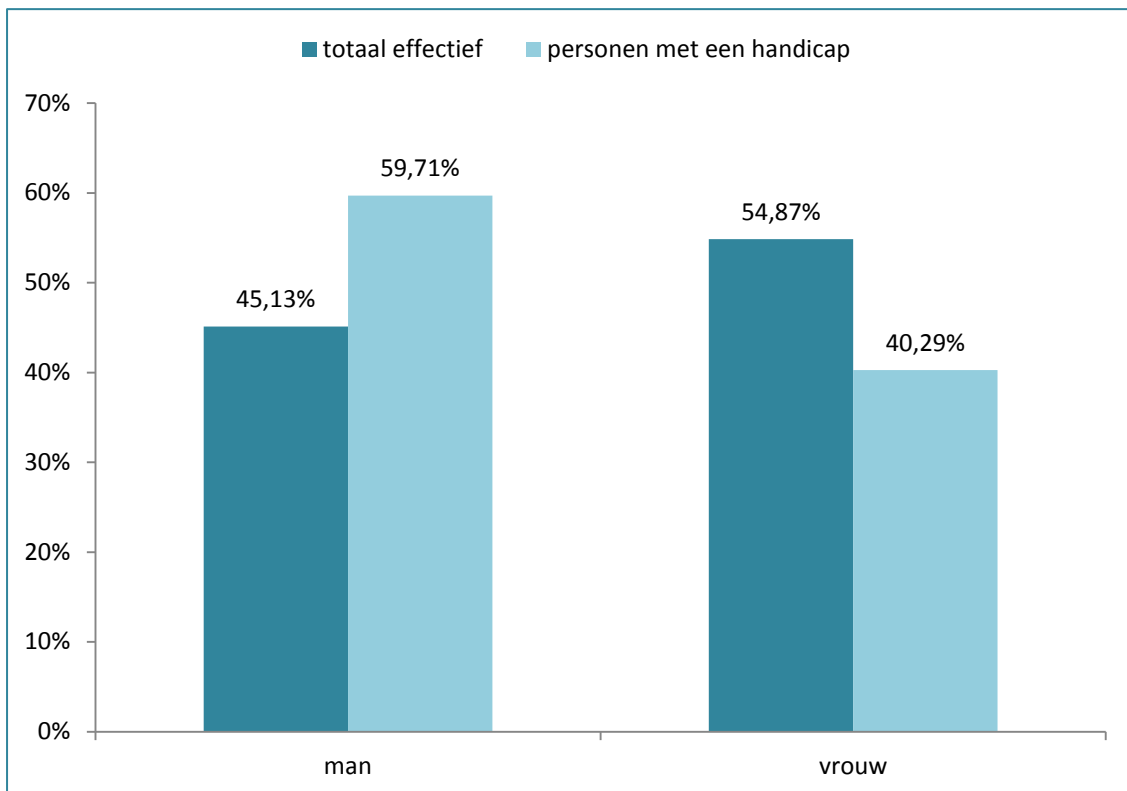


De vergelijking van de gegevens met die van het federaal openbaar ambt laat duidelijk een **oververtegenwoordiging** zien **van personen met een handicap in niveau D en een ondervertegenwoordiging in de niveaus A en B**. Hoewel de BCAPH een daling registreert van het aantal medewerkers met een handicap in niveau D en een stijging in niveau B en C in vergelijking met de gegevens van 2012, wordt de vaststelling van de eerste werkzaamheden van de BCAPH bevestigd. De meeste personen met een handicap oefenen een functie uit van niveau C en D, niveaus waarin in de toekomst minder banen zullen zijn.

1.5. GESLACHT

De resultaten van de gegevensinzameling tonen een verhouding van **59,71% mannen en 40,29% vrouwen** met een handicap tegenover **45,13% mannelijke en 54,87% vrouwelijke** personeelsleden bij de federale overheid. In vergelijking met de gegevens van 2012 zien we een kleine stijging bij de mannen met een handicap (+ 0,93%) en een lichte daling bij de vrouwen met een handicap (- 0,93%). Vrouwen met een handicap blijven ondervertegenwoordigd ten opzichte van de mannen.

Verdeling van de medewerkers met een handicap en van het personeel van de federale overheid per geslacht (in %) - gegevens BCAPH 2013

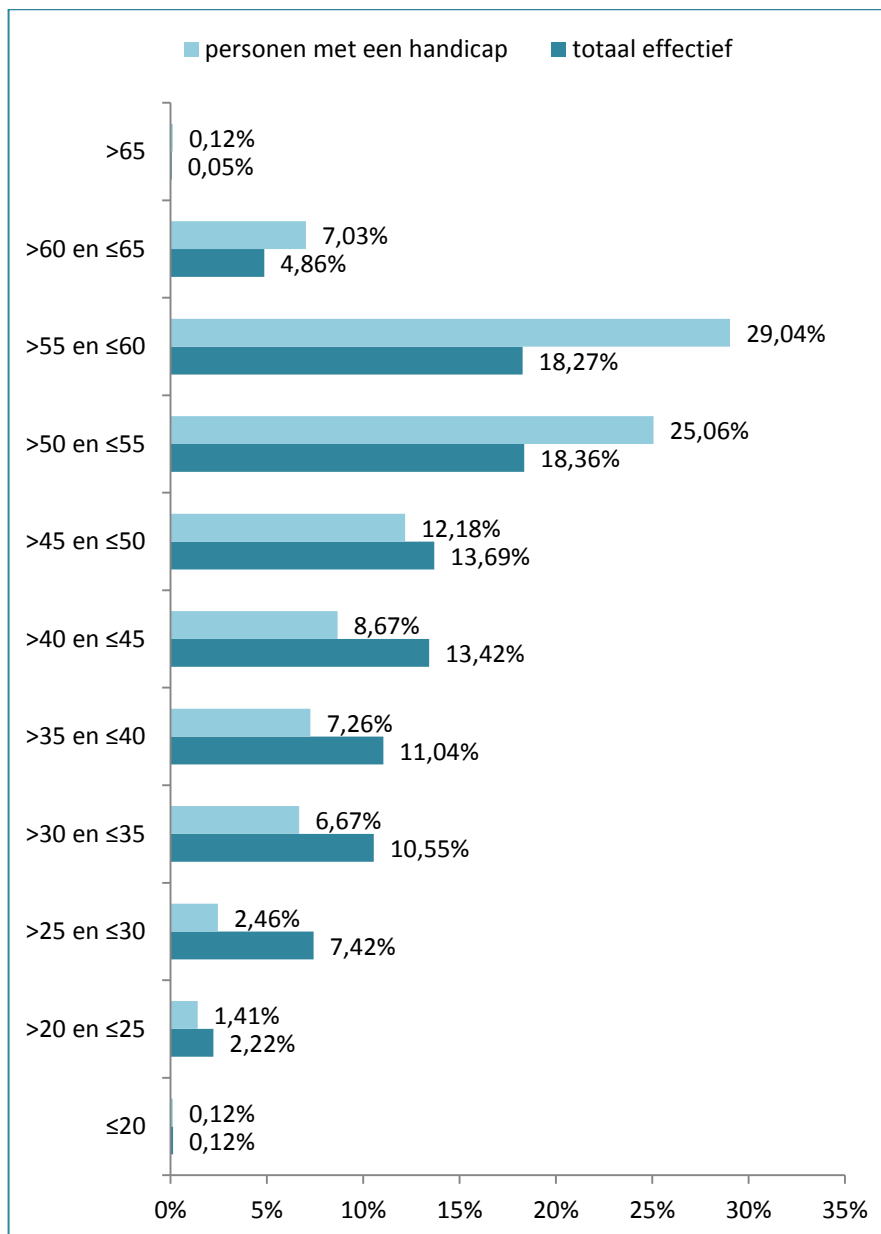


De vertegenwoordigers van de sector van personen met een handicap stellen vast dat er vandaag meer vrouwen met een handicap werk zoeken dan in het verleden. Het verbeteren van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van vrouwen met een handicap is dus een belangrijke uitdaging.

1.6 LEEFTIJDSCATEGORIEËN

Voor de enquête over de gegevens van 2013 werd aan de organisaties het aantal personen met een handicap in functie van de leeftijdscategorie gevraagd.

Verdeling van de medewerkers met een handicap en van het personeel van de federale overheid per leeftijdscategorie (in %) – gegevens BCAPH 2013

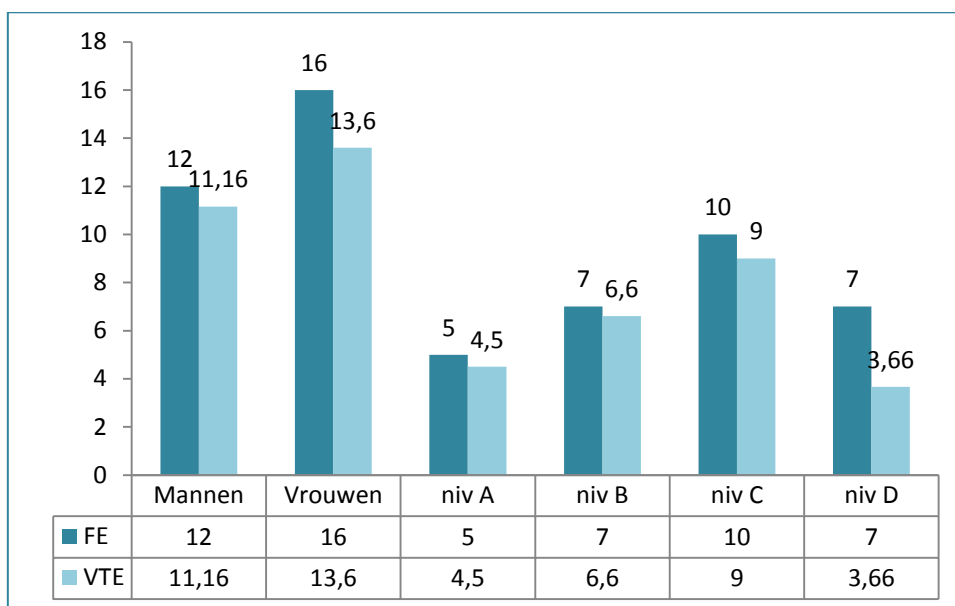


De BCAPH stelt een oververtegenwoordiging vast van personen met een handicap in de leeftijdscategorieën boven de 50 jaar. Die gegevens zijn belangrijk om te kunnen anticiperen op de gevolgen van de pensioneringen in de komende jaren voor de tewerkstellingsgraad.

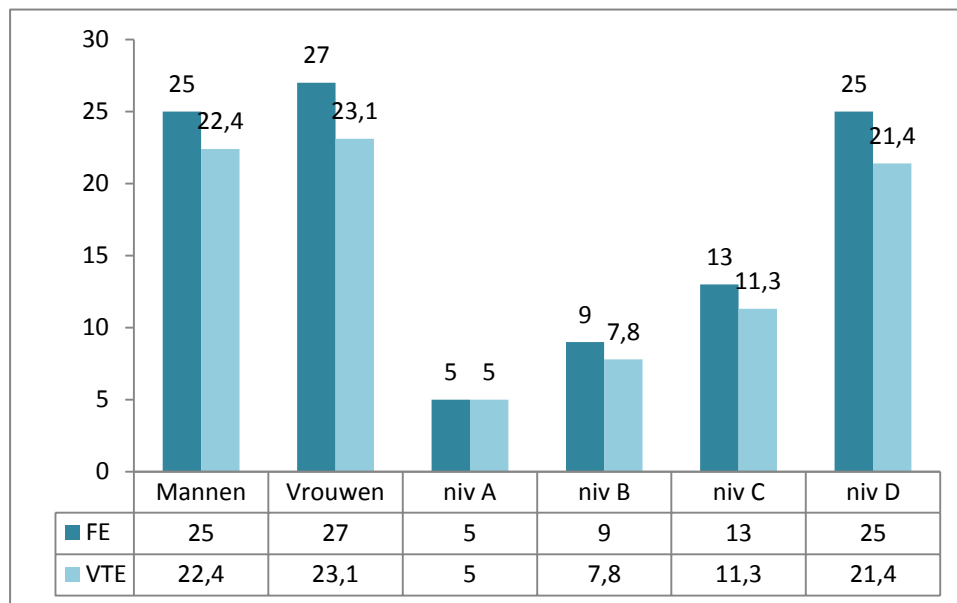
1.7 INSTROOM EN UITSTROOM

De volgende grafieken tonen het aantal medewerkers met een handicap, over alle federale organisaties heen, dat de overheid heeft verlaten, of voor het eerst is aangeworven of in de statistieken is opgenomen.

Verdeling van de medewerkers met een handicap die sinds 31 december 2012 zijn aangeworven per niveau en geslacht (in fysieke eenheden en in VTE) – gegevens BCAPH 2013



Verdeling van de medewerkers met een handicap die sinds 31 december 2012 de overheid hebben verlaten per niveau en geslacht (in fysieke eenheden en in VTE) – gegevens BCAPH 2013



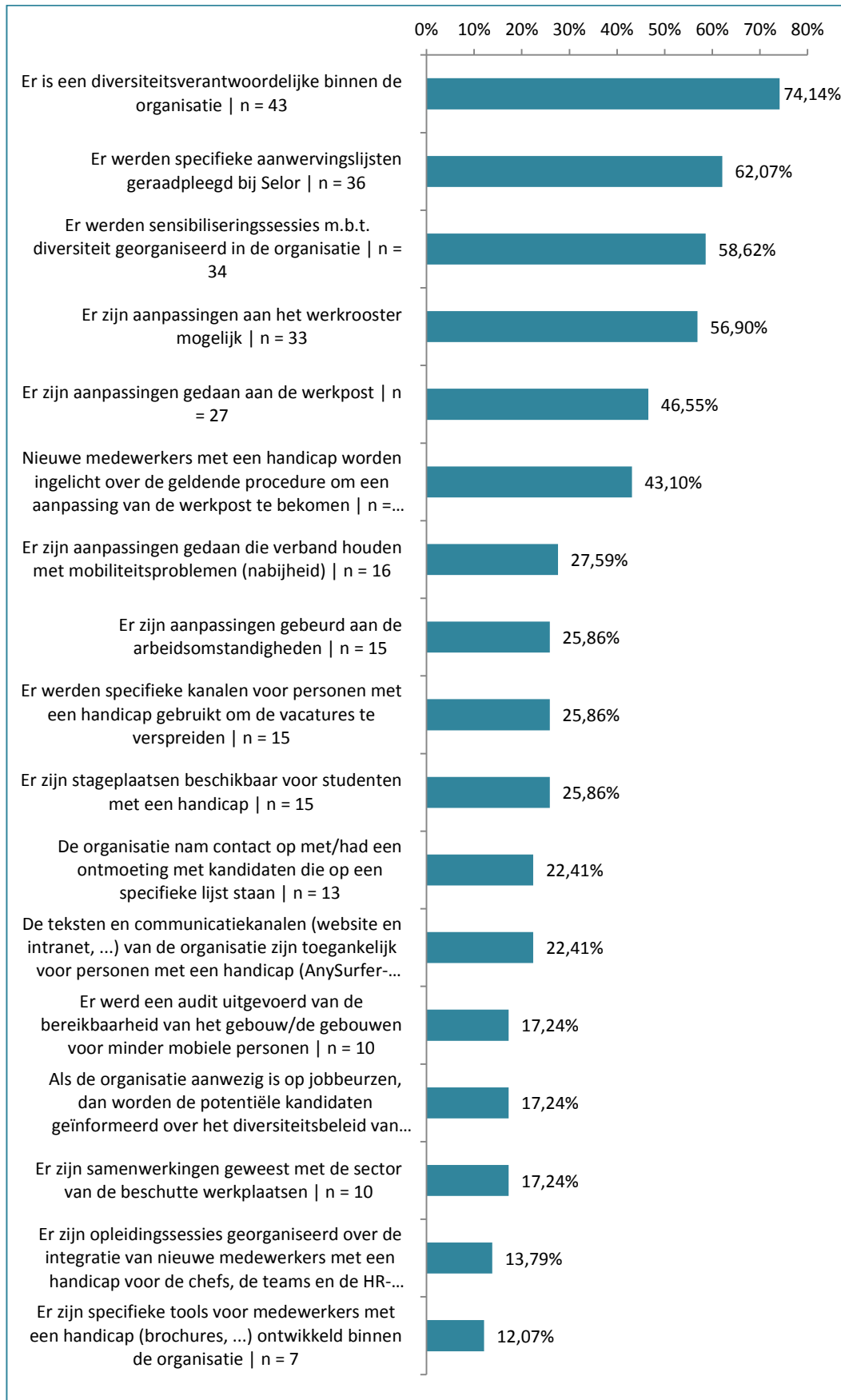
De BCAPH stelt vast dat het aantal medewerkers met een handicap dat de federale overheid verliet hoger ligt dan het aantal aangeworven medewerkers (voor elke nieuwkomer zijn er bijna 2 personen weggegaan). De aanwerving van medewerkers met een handicap vormt een steeds grotere uitdaging, niet alleen om het quotum te bereiken, maar ook om ervoor te zorgen dat het zeker niet daalt in de volgende jaren.

2. KWALITATIEVE ANALYSE

De missie van de BCAPH bestaat erin verslag uit te brengen aan de regering over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en haar te adviseren over het beleid terzake. Ze staat eveneens in voor het evalueren van de inspanningen die de organisaties leveren om het streefcijfer van 3% tewerkstelling van personen met een handicap te halen.

Behalve cijfergegevens heeft de Commissie de federale organisaties ook gevraagd om informatie te geven over hun inspanningen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Bij de enquête werd daarom een lijst met acties gevoegd. In een open vraag konden de respondenten opmerkingen formuleren en/of extra acties toevoegen.

De grafiek hieronder vestigt de aandacht op de inspanningen die de organisaties in 2013 leverden om de aanwerving van personen met een handicap te stimuleren of hun integratie te vergemakkelijken



De BCAPH let niet alleen op de cijfers, maar ook op de inspanningen die de federale organisaties leveren om de aanwerving van personen met een handicap te stimuleren en op de acties die ze ondernemen voor een betere integratie. De ingezamelde cijfers weerspiegelen niet altijd de reële situatie. Sommige medewerkers met een handicap willen immers niet als dusdanig worden erkend in een organisatie. Dat is een keuze die absoluut gerespecteerd moet worden.

Organisaties die die situatie kennen, werken, buiten de statistieken om, mee aan de integratie van personen met een handicap op de werkvloer, en aan meer diversiteit bij de federale overheid.

In de vooraf opgestelde lijst met acties hebben de **inspanningen die het meest worden geleverd** betrekking op :

- de aanwezigheid van een of meer diversiteitsverantwoordelijken
- de raadpleging van de specifieke wervingsreserves van Selor
- de organisatie van sensibiliseringsacties
- aanpassingen van de werktijden
- aanpassingen van werkposten.

We hebben **goede praktijken** van de federale organisaties geselecteerd op basis van hun frequentie en relevantie. Die goede praktijken komen uit de antwoorden op de open vraag en de hierboven voorgestelde tabel:

- “Stageplaats voor studenten met een handicap”
- “Toegang tot informatie (Internet, intranet, ...)”
- “Opleiding over de integratie van medewerkers met een handicap voor de chefs en HR-verantwoordelijken”
- “Mogelijkheid om de werktijden aan te passen”
- “Communicatie naar potentiële kandidaten over het diversiteitsbeleid van de organisatie”
- “Artikels over handicap in het bedrijfsblad, op het intranet, ... om de personeelsleden te sensibiliseren”
- “Een actieplan diversiteit met een luik ‘handicap’ ”
- “Deelname aan de federale dag van de diversiteit 2013 om het personeel voor het thema handicap te sensibiliseren”
- “Een brochure op het intranet over de visie inzake diversiteit waarin personen met een handicap aan bod komen”
- “Toegankelijkheid voor personen met een beperkte mobiliteit, zowel in de hoofdzetel als in de regionale kantoren”
- “Toelichting bij het plan inzake de toegankelijkheid voor personen met een beperkte mobiliteit”
- “Bedrijfstheater over diversiteit en handicap”
- “Informatiesessies en demonstraties door blinden met een geleidehond, over de vragen, toegangsvoorwaarden, opleiding en deelname aan de eerste federale dag van de diversiteit 2013”.

Deel II

AANBEVELINGEN

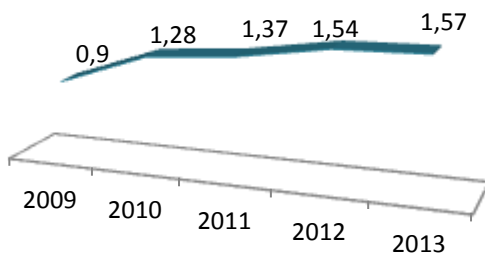
Na afloop van haar analysewerk formuleert de Commissie een reeks aanbevelingen voor de regering om de aanwerving van personen met een handicap bij de federale overheid te verbeteren. Die aanbevelingen kunnen zich op verschillende niveaus situeren.

1. SENSIBILISERING EN COMMUNICATIE

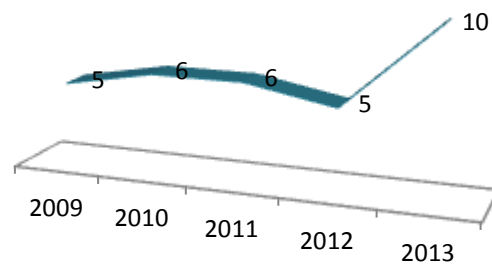
1.1. De actoren van het federaal openbaar ambt (de organisaties), de federale regering (de politiek), de verenigingssector en de personen met een handicap zelf blijvend sensibiliseren.

Het percentage van personen met een handicap die bij de federale overheid werken, is gestegen: 0,9% in 2009, 1,28% in 2010, 1,37% in 2011, 1,54% in 2012 en 1,57% in 2013 (bij hetzelfde aantal organisaties als in 2012). Als we daar de cijfers van de federale politie bijvoegen, is de tewerkstellingsgraad in 2013 lichtjes gedaald. Het betreft 1,51%. Het aantal organisaties dat het quotum bereikt of overtreft is sinds 2012 aanzienlijk gestegen.

Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in de federale openbaar ambt



Aantal organisaties die het quotum van 3% bereiken of overstijgen



Hoewel die stijging positief is, en waarschijnlijk het resultaat van de steeds talrijker wordende acties op het vlak van diversiteit, is het van fundamenteel belang om de actoren van het federaal openbaar ambt (de organisaties), de federale regering (de politiek), de verenigingssector en de personen met een handicap zelf blijvend te sensibiliseren.

1.1.a. Bij volgende actoren de sensibiliseringsacties rond het thema handicap en het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt verder zetten en opdrijven :

- de voorzitters en administrateurs-generaal en het management van de organisaties;
- de HR-verantwoordelijken
- het voltallige personeel;
- de diversiteitsverantwoordelijken en contactpersonen inzake handicap, door de informatie en hun opleidingen vooral toe te spitsen op de fundamentele rechten van personen met een handicap en de bestaande tools inzake tewerkstelling;
- de vakbonden;
- de sociale diensten;
- de arbeidsgeneesheren en het personeel van Medex⁴ en Empreva⁵ door hen te sensibiliseren voor de redelijke aanpassingen waarin de antidiscriminatiewetgeving voorziet, zodat een werknemer met een handicap niet te vlug ongeschikt wordt verklaard voor zijn functie;
- de preventieadviseurs.

⁴ Bestuur van de medische expertise

⁵ Centrale cel van de gemeenschappelijke dienst Preventie van een aantal federale overheidsdiensten.

1.1.b. De Commissie in staat stellen actief mee te werken aan de interministeriële conferenties inzake tewerkstelling en handicap.

1.1.c. De partnerschappen versterken (P&O-directeurs, netwerk Diversiteit, colleges van leidende ambtenaren, Gewesten en Gemeenschappen).

In 2013 heeft de BCAPH het netwerk Diversiteit en de P&O-directeurs ontmoet om op een constructieve manier van gedachten te wisselen over een wijze om het tewerkstellingsquotum van 3% van personen met een handicap te bereiken. De Commissie wil dat ook in de toekomst blijven doen.

1.1.d. De adviesorganen (met name de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap) en de verenigingssector nauwer betrekken bij de werkzaamheden van de Commissie want het zijn belangrijke tussenpersonen in het doorsturen van informatie naar personen met een handicap (mogelijkheden inzake tewerkstelling, voordelen, wettelijke maatregelen, diversiteitsbeleid, ...).

1.2 Het voortzetten van de optimalisering van de communicatiekanalen en van de medewerking tussen de verschillende actoren (organisaties, Selor, verenigingssector, ...) .

Er moeten verschillende acties worden gevoerd om vacatures zichtbaarder te maken, zoals:

- het versterken van de rol van Selor en van de organisaties inzake de communicatie over werkaanbiedingen , bijvoorbeeld via samenwerkingsverbanden met de werkgelegenheidsdiensten, de regionale fondsen voor personen met een handicap en de verenigingen van personen met een handicap.
- het intensiveren van de samenwerking met diensten die gespecialiseerd zijn in het informeren over studierichtingen en beroepen, en die jobbeurzen organiseren.

Acties betreffende de communicatie over de werkgelegenheid voor personen met een handicap bij de federale overheid moeten ook aangemoedigd worden, bijvoorbeeld:

- een brede communicatie, o.a. via de universiteiten, hogescholen en middelbare scholen
- de communicatie naar scholen van het buitengewoon onderwijs
- het informeren door de verenigingssector en de werkgelegenheidsdiensten (VDAB, Actiris, FOREM, ADG) over de rekruteringsmogelijkheden in de overheidssector en
- het aansporen om deel te nemen aan selecties die Selor organiseert, met name via de diversiteitskanalen.

1.3 Het versterken van het delen van best practices en ervaringen inzake onthaal en integratie van medewerkers met een handicap via het netwerk van diversiteitsverantwoordelijken.

2. WERKEN AAN DE DREMPELS BIJ DE INSTROOM

In haar voorgaande evaluatieverslagen bracht de Commissie reeds een aantal knelpunten in kaart die personen met een handicap kunnen ontmoedigen om bij het federaal openbaar ambt in dienst te treden. Ze stelt de regering voor om de volgende denksporen te bestuderen.

2.1 In het kader van de hervorming van de toelagen voor personen met een handicap samen met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap de werkloosheidsvallen verlagen.

Het nieuwe systeem dat wordt ingevoerd moet het beleid voor de wedertewerkstelling stimuleren met een automatische en snelle dekking van de periodes van tewerkstellingsonderbreking. Met het systeem wordt de integratievergoeding ook losgekoppeld van inkomsten uit arbeid. De afgeleide rechten moeten ook worden losgekoppeld van het toekennen van de toelage.

2.2 Doorgaan met de acties van Selor om de aanwerving van personen met een handicap door de federale organisaties te vergemakkelijken.

In 2013 heeft Selor voor de organisaties een handleiding gepubliceerd over redelijke aanpassingen van de werkposten. Selor heeft ook meer dan 1.600 aanvragen van kandidaten met een handicap voor maatregelen behandeld. Het aantal daadwerkelijke aanwervingen van personen met een handicap blijft echter relatief laag. Er zijn ook andere mogelijkheden, zoals de toekomstige werkgever via het online-cv informeren over aanpassingen van de werkpost. De Commissie wil dat Selor zijn onderzoek voortzet, met het oog op het aanbieden van aanpassingen aan alle selectieproeven in functie van de handicap van de kandidaat (vooral voor autisme en gezichtsstoornissen).

2.3 Bij de overheid zijn er mogelijkheden om competenties te valoriseren en te erkennen, met name voor personen die via het onderwijssysteem geen diploma hebben kunnen behalen. DE BCAPH zou willen dat er wordt nagedacht over de effectieve toepassing voor personen met een handicap.

De redelijke aanpassingen van de selectieprocedures volgens het inclusieprincipe moet echter het centrale idee blijven.

3. WERKEN AAN DE INTERNE DREMPELS

De hieronder geïdentificeerde werkpistes moeten een ruimer diversiteitsbeleid binnen de federale overheid mogelijk maken.

3.1. De overheidsdiensten die op 1 januari 2014 minder dan 3% personen met een handicap in dienst hebben nogmaals wijzen op de verplichting om de specifieke lijst(en) van geslaagde personen met een handicap te raadplegen voor eender welke aanwerving (stagiair met het oog op benoeming) en eender welke indienstneming (met een arbeidsovereenkomst), zoals dat in het koninklijk besluit van 6 december 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage is bepaald.

De concrete toepassing van de controle op de raadplegingen van de wervingsreserves door de inspecteurs van Financiën evalueren.

3.2. De organisaties responsabiliseren om proactieve initiatieven te ondernemen om de professionele integratie van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt te bevorderen: een diversiteitsbeleid uitwerken, de collega's sensibiliseren, de gebouwen toegankelijk maken voor minder mobiele personen, ...

3.3. De samenwerking met de contactpersonen 'handicap' bevorderen teneinde aandacht te besteden aan de specifieke behoeften van personen met een handicap en op die manier de inachtneming van hun fundamentele rechten te waarborgen, met name op het vlak van tewerkstelling (onthaal, begeleiding, opleiding, hen aan het werk houden).

3.4. Een flexibiliteit ontwikkelen bij de federale overheid die het personen met een handicap mogelijk maakt volop deel te nemen aan hun professionele activiteit, waarbij rekening wordt gehouden met hun specifieke behoeften.

Die flexibiliteit kan, wanneer de werknemer daarvoor vragende partij is, op verschillende niveaus tot stand komen:

- Alternatieve werkwijzen overwegen (telewerk, satellietkantoren, ...).
- Meer communiceren over de bestaande mogelijkheden op het vlak van interne mobiliteit en de mogelijkheid bestuderen om bij overplaatsingen voorrang te geven aan personen met een handicap.
- Studentenjobs en schoolstages voor personen met een handicap bevorderen.
- Nadenken over de manier waarop de federale organisaties in de toekomst de maatregelen kunnen

toepassen van het plan 'Back to work', dat een deeltijdse werkhervatting na een lange periode van werkonbekwaamheid nastreeft. De bestaande verschillen tussen contractuelen en statutairen op het vlak van re-integratie op de werkvloer na een langdurige arbeidsongeschiktheid analyseren.

4. VOOR DE VOORTZETTING VAN HET WERK VAN DE COMMISSIE

4.1. Blijven beschikken over een opvolgingsinstrument, een databank die zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve gegevens integreert, waarmee de investering van de organisaties kan worden gemonitord.

De statistieken over de tewerkstelling van personen met een handicap nog beter in de database Pdata integreren, om het werk van de P&O-stafdiensten te verlichten en over een frequentere (halfjaarlijkse) monitoring van de tewerkstellingsgraad te beschikken en een beroep te doen op authentieke gegevensbronnen (Kruispuntbank van Ondernemingen, RSZ, ...).

4.2 Aangezien een sanctie geen oplossing op zich is en slechts in laatste instantie moet worden opgelegd, wil de Commissie de voorkeur geven aan een positieve benadering met participatie en overleg met alle betrokken actoren.

Ze wil ook rekening houden met de kwalitatieve stappen die werden gezet om de investering van de sector te evalueren. Die positieve benadering moet er echter toe leiden dat de reglementaire bepalingen in acht worden genomen.

4.3 Hoewel de operationele functies bij de politie-, gevangenis- en hulpdiensten en het administratief personeel van de rechterlijke orde van de reglementaire bepalingen zijn uitgesloten, wenst de Commissie dat de organisaties naar proactieve oplossingen zoeken om de tewerkstelling van personen met een handicap in die functies te bevorderen.

4.4 De Commissie verbindt zich ertoe om verder na te denken over concrete manieren waarop de organisaties de tewerkstelling van personen met een handicap prioritair blijven behandelen, rekening houdend met de volgende factoren:

- de beperkingen in de volgende jaren wat de aanwerving van personeel betreft;
- de oververtegenwoordiging, alle federale ambtenaren samen, van werknemers met een handicap ouder dan 50 jaar.
- de oververtegenwoordiging, alle federale ambtenaren samen, van werknemers met een handicap van niveau D.

Evaluatieverslag 2013

De inzameling van de gegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt was in 2013 een succes. Toch kunnen de resultaten, net als de voorgaande jaren, lager liggen dan de reële situatie. Wellicht staan heel wat personen met een handicap die voor de federale overheid werken niet als dusdanig bekend bij hun personeelsdienst. Dat moeten we uiteraard respecteren.

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) ziet, bij hetzelfde aantal organisaties als in 2012, een weliswaar lichte maar toch bemoedigende evolutie van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap: 1,57% in 2013 tegen 1,54% in 2012. Samen met de cijfers van de federale politie, die voor het eerst in de statistieken zijn opgenomen, bedraagt de tewerkstellingsgraad 1,51%. Die evolutie is des te belangrijker als we ze plaatsen in de moeilijke situatie die de federale overheid doormaakt op het vlak van de vermindering van personeel en financiële middelen. Ondanks die moeilijkheden is de overheid blijven investeren in diversiteit, onder andere met de organisatie van een federale dag van de diversiteit, wat de beste resultaten oplevert.

Op 31 december 2013 voldeden 10 organisaties aan de verplichte tewerkstelling van 3%. Dat zijn het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden, de POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie, de FOD Personeel en Organisatie, het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium, het ministerie van Landsverdediging, de Regie der Gebouwen, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking en de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie.

De ingezamelde gegevens maken het mogelijk om de bestaande goede praktijken te verfijnen, maar ook om indicatoren voor eventuele verbeteringen te bepalen. Die goede praktijken tonen het dynamisme van bepaalde organisaties en zijn een inspiratiebron voor andere. In 2013 werd een vragenlijst over goede praktijken naar alle organisaties gestuurd.

In 2013 werden verschillende vroegere aanbevelingen van de BCAPH uitgevoerd of besproken:

- De verplichting om de dubbele lijst te raadplegen voor elke aanwerving of indienstneming voor de organisaties die de tewerkstellingsgraad van 2% in 2013 en van 3% in 2014 van personen met een handicap niet bereiken;
- De mogelijkheid om deeltijds stage te lopen voor personen met een handicap;
- De opname van de VOP (hulp van de VDAB) in de erkenningscriteria van personen waarmee rekening kan worden gehouden bij de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

Daarom heeft de Commissie in 2014 als taak:

- de verdere uitvoering van het koninklijk besluit van 6 december 2012 waarin is bepaald dat overheidsdiensten die minder dan 3% personen met een handicap in dienst hebben voor elke aanwerving de specifieke lijst van geslaagde personen met een handicap moeten raadplegen.
- de verdere verspreiding bij de organisaties van goede praktijken die de tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen;
- het toezicht op de benadrukking van de informatie en sensibilisering van alle actoren wat betreft de aanwerving en loopbaanmogelijkheden bij de federale overheid voor personen met een handicap. In dat opzicht moeten de werkzaamheden van het netwerk worden voortgezet.
- het toezicht op de uitvoering van de in dit verslag voorgestelde aanbevelingen door de verschillende betrokken actoren.
- de partnerschappen tussen de verschillende actoren die bij de tewerkstelling van personen met een handicap betrokken zijn, versterken.

Contact

carph.bcaph@p-o.belgium.be

Verantwoordelijke uitgever: Emilie De Smet – Wettelijk depot: D/2014/7737/16 – Mei 2014