

**BCAPH** 

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

**EVALUATIEVERSLAG 2015**



Federale Overheidsdienst  
Personeel en Organisatie

.be

## WOORD VAN DE VOORZITSTER

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft als taak om jaarlijks een verslag aan de regering te bezorgen over de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bij elke federale organisatie. De Commissie mag alle gegevens opvragen die nodig zijn om dit verslag op te stellen. Ook doet ze aanbevelingen om het aanwervingsbeleid van personen met een handicap te verbeteren.

De BCAPH is een plek voor uitwisseling tussen vertegenwoordigers van de federale overheid, de vakbonden, de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH), de verenigingen van personen met een handicap, de beleidscellen van de federale ministers en staatssecretarissen e.d. over waarnemingen in de praktijk, hinderpalen, toekomstige uitdagingen en manieren om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bij de federale overheid te verhogen.

In haar verslag voor 2015 legt de Commissie de nadruk op de cijfers over de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bij de federale overheid en op haar aanbevelingen hieromtrent. Ze stelt die cijfers samengevat en in visuele vorm voor, zodat de lezer vlug toegang heeft tot de gegevens en snel merkt wat de belangrijkste uitdagingen zijn.

De Commissie kiest ervoor 6 concrete aanbevelingen te belichten die rechtstreeks betrekking hebben op de federale overheid, met als doel de toepassing ervan te vergemakkelijken. De meeste aanbevelingen die werden voorgesteld in **het evaluatieverslag 2014** zijn echter nog steeds actueel.

Tot slot wil ik de commissieleden bedanken, de FOD Personeel en Organisatie en, ruimer genomen, alle federale organisaties voor hun bijdrage aan de werkzaamheden van de BCAPH. De tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid bevorderen is een uitdaging die nu, meer dan ooit, vereist dat alle betrokken actoren de handen in elkaar slaan.

**Emilie De Smet,**

Voorzitster van de commissie

# De kerncijfers voor 2015

---

1,32%

## DE TEWERKSTELLINGSGRAAD

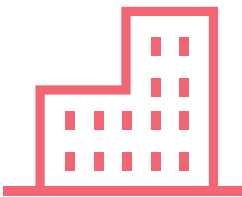
van personen met een handicap bij de federale overheid

6

## AANTAL ORGANISATIES

die **het quotum van 3% tewerkstelling** van personen met een handicap hebben bereikt of zelfs beter hebben gedaan

- het Ministerie van Defensie
- het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- de FOD Personeel en Organisatie
- de Regie der Gebouwen
- de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg



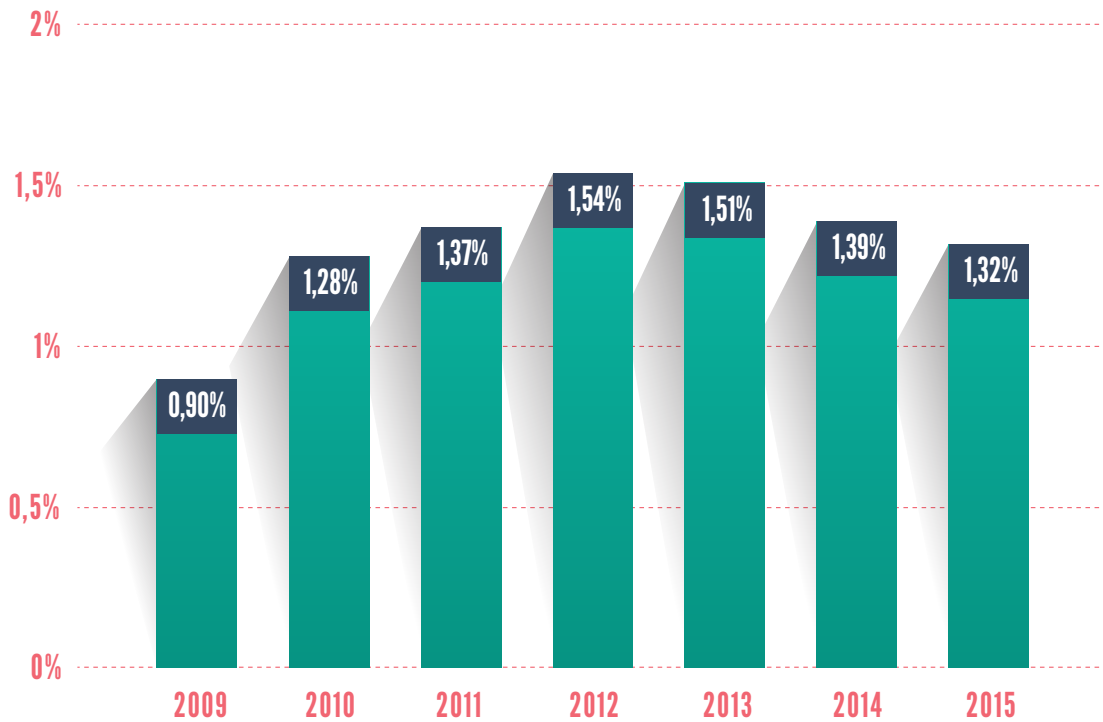
## ENKELE HYPOTHESES WAARDOOR DE TEWERKSTELLINGSGRAAD ZOU GEDAALD ZIJN

- de pensionering van medewerkers met een handicap
- de vermindering van het aantal aanwervingen bij de federale overheid
- de vermindering van het totale aantal federale ambtenaren met meer dan 10% over een periode van 7 jaar

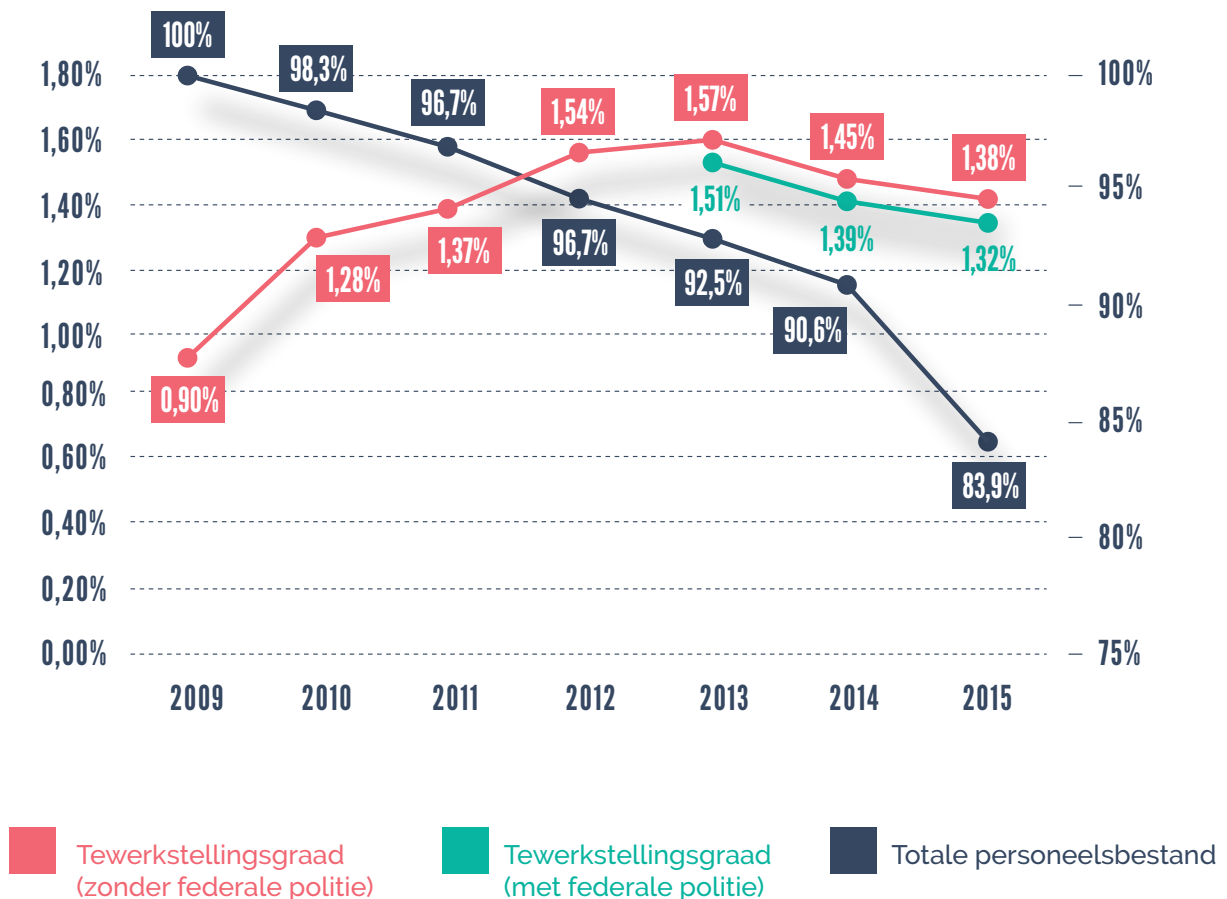


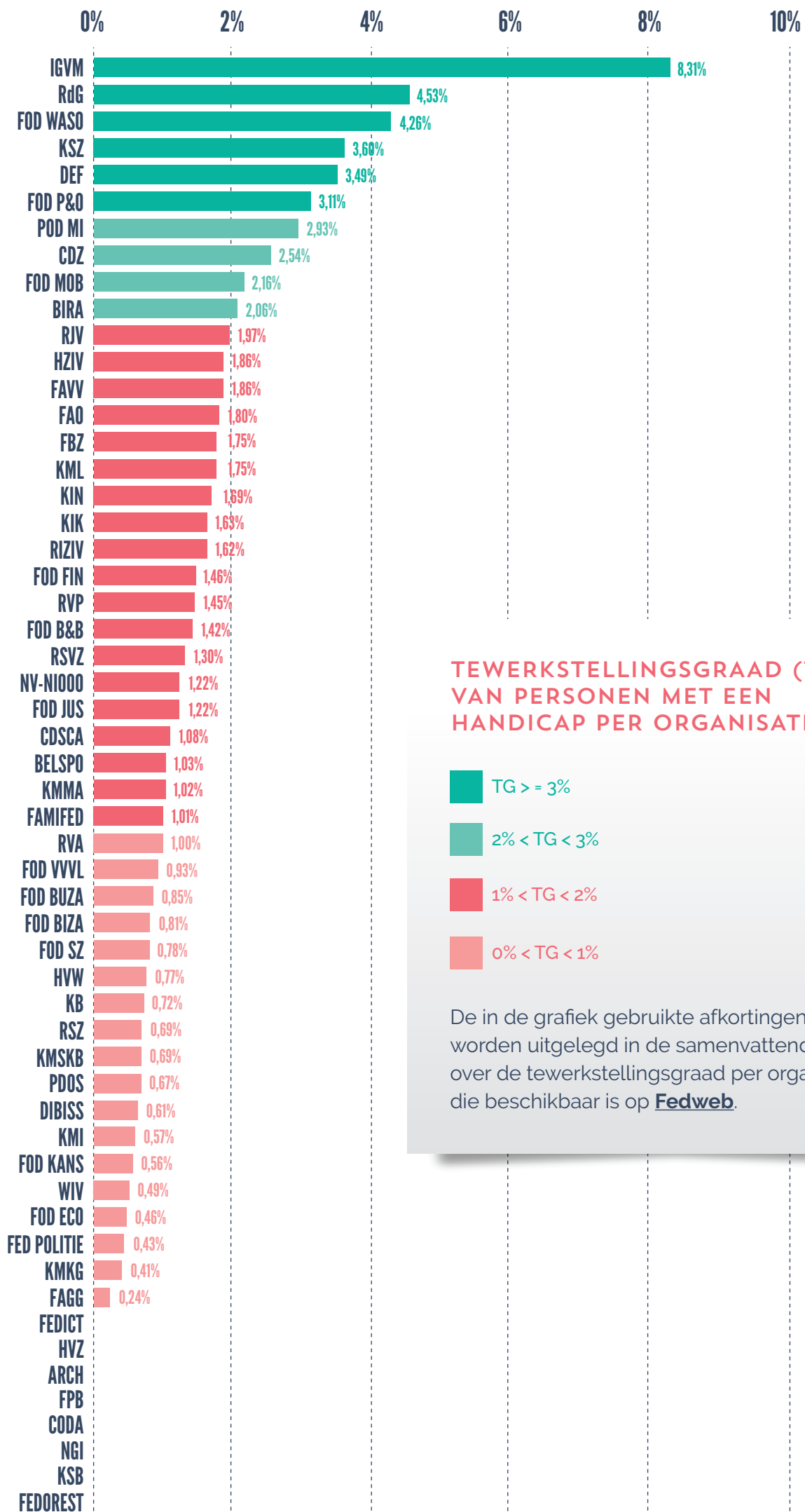
\*Deze gegevens werden uit de federale database Pdata gehaald op 31/12/2015. De globale tewerkstellingsgraad komt overeen met de verhouding tussen het aantal medewerkers met een handicap en het totale aantal medewerkers in voltijdse equivalenten.

## EVOLUTIE VAN DE TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP



## EVOLUTIE VAN DE TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP EN VAN HET TOTALE PERSONEELSBESTAND VAN HET FEDERAAL OPENBAAR AMBT

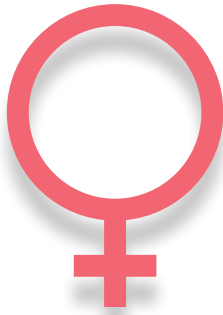




### TEWERKSTELLINGSGRAAD (TG) VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP PER ORGANISATIE

- TG >= 3%
- 2% < TG < 3%
- 1% < TG < 2%
- 0% < TG < 1%

De in de grafiek gebruikte afkortingen worden uitgelegd in de samenvattende tabel over de tewerkstellingsgraad per organisatie die beschikbaar is op [Fedweb](#).



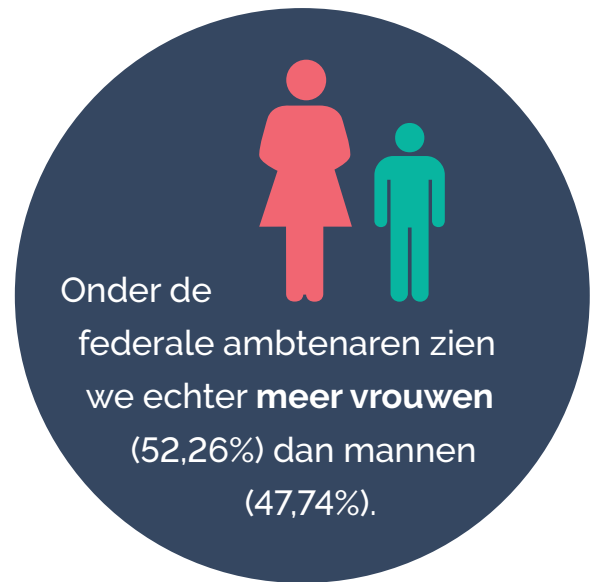
45,74%

vrouwen met een handicap



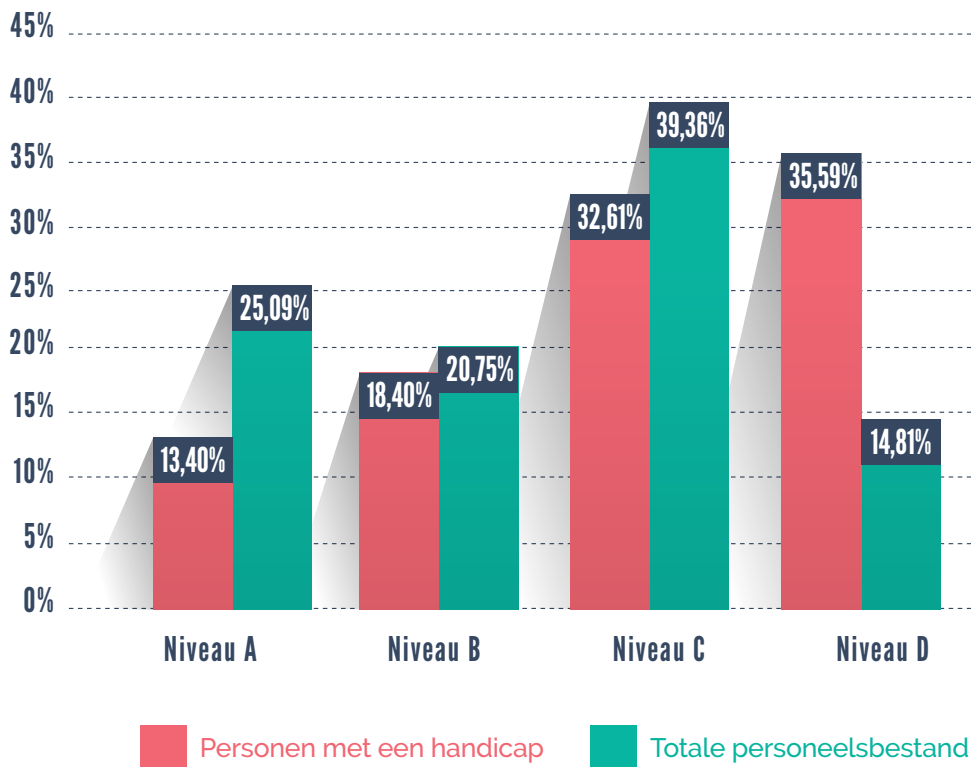
54,26%

mannen met een handicap



Onder de federale ambtenaren zien we echter **meer vrouwen** (52,26%) dan mannen (47,74%).

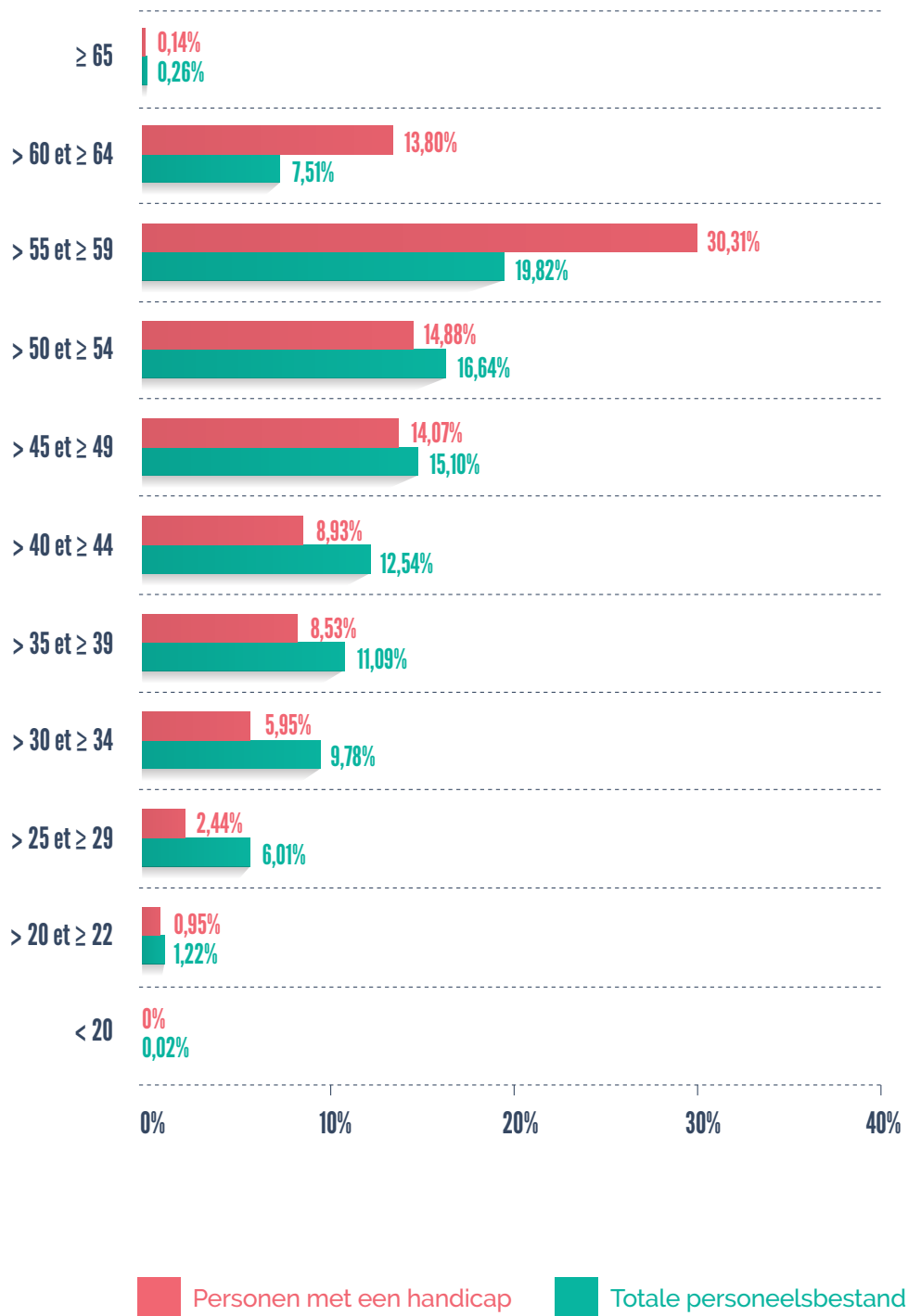
### VERDELING VAN DE MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN VAN HET TOTALE PERSONEELSBESTAND PER NIVEAU



Het grootste aantal medewerkers met een handicap vinden we terug in het niveau



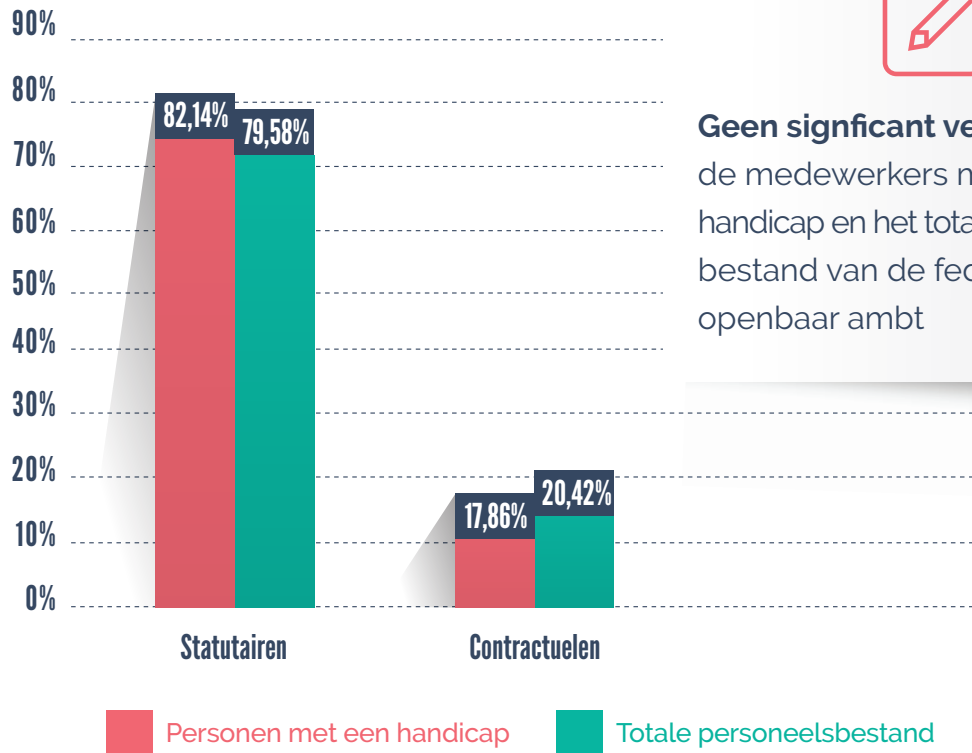
## VERDELING VAN DE MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN VAN HET TOTALE PERSONEELSBESTAND PER LEEFTIJDSCATEGORIE



# 44%

van de medewerkers met een handicap is **ouder dan 55**

## VERDELING VAN DE MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN VAN HET TOTALE PERSONEELSBESTAND VOLGENS DE ARDBEIDSREGELING



**Geen significant verschil** tussen de medewerkers met een handicap en het totale personeelsbestand van de federale openbaar ambt

	VOLTIJDS	DEELTIJDS
Personen met een handicap	73%	27%
Medewerkers overheid	63%	37%



**51%** van de medewerkers met een handicap die deeltijds werken, werkt 4/5

**68,74%** van alle medewerkers die deeltijds werken, werkt 4/5





Gianni Morelli is 35 jaar, en heeft een visuele beperking. Hij studeerde in 2007 af als master in de Rechten en volgde na deze studie nog een master na master in de fiscaliteit. Via een medestudent, die zijn aandacht vestigde op een vacature van Attaché, kwam Gianni bij de federale overheid terecht. Hij werkt nu al enkele jaren als attaché bij de FOD Financiën. We vroegen aan Gianni hoe zijn integratieproces binnen de FOD Financiën verliep en wat hem positief verrast heeft bij de federale overheid.

### **Gianni, hoe verliep de integratie bij de FOD Financiën voor jou?**

*"Goed! Ik kwam terecht in een team dat bereid was te luisteren. Door vooral heel veel te communiceren verliep dit heel goed. Mijn huidige collega's toonden en tonen nog steeds veel begrip voor mijn situatie."*

### **Wat heeft je positief verrast toen je kwam werken voor de federale overheid?**

*"Hetgeen mij het meest verrast heeft, is de openheid naar personen die anders zijn. Men toont bij de federale overheid, in tegenstelling tot sommige andere bedrijven en overheden, dat samenwerking en bereidheid tot communicatie leiden tot een betere werksfeer en betere resultaten. "*

### **Wat zou je nog willen meegeven aan andere personen met een handicap die nog twijfelen om bij de federale overheid te komen werken?**

*"Dat de vooroordelen over de federale overheid die in de pers vaak naar voor komen maar vooroordelen zijn. Ik heb hiervoor bij een semi-overheidsinstelling gewerkt. En ik had zelf ook wel wat vooroordelen over de federale overheid. Maar door bij de FOD Financiën te gaan werken, heb ik gezien dat het toch maar vooroordelen zijn. Ik wil benadrukken dat samenwerking, communicatie, collegialiteit, de wil om bij te leren, het out of the box denken en het begrip voor anderen de sleutels zijn voor een mooie carrière. En dit vind je allemaal terug bij de federale overheid!"*





## AANBEVELINGEN

In het kader van haar opdrachten formuleert de BCAPH de volgende aanbevelingen aan de regering:

- ① Gebruik maken van de authentieke gegevensbronnen om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap op te volgen. De Commissie hecht belang aan de **administratieve vereenvoudiging** met betrekking tot de erkenning van de handicap, maar wel met respect voor de regelgeving inzake de bescherming van de privacy.
- ② Organisaties aanmoedigen om een **actieplan** te lanceren om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te verhogen.
- ③ De **controle** op de raadplegingen van de wervingsreserves door de inspecteurs van Financiën evalueren. De BCAPH stelt voor dat de Inspectie van Financiën hierover een jaarlijks verslag opstelt.
- ④ Verdergaan met de **bewustmakingsacties** rond handicaps en deze opvoeren en de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid bevorderen bij:
  - de voorzitters en administrateurs-generaal,
  - het (middle) management,
  - de HR-medewerkers,
  - de diversiteitsverantwoordelijken,
  - de contactpersonen "handicap" (door de informatieverstrekking en hun opleidingen in het bijzonder toe te spitsen op de fundamentele rechten van personen met een handicap en op de tools die er bestaan inzake tewerkstelling),
  - de vakbonden,
  - de sociale diensten,
  - de arbeidsgeneesheren,
  - Medex<sup>1</sup> en Empreva<sup>2</sup> (door hen met name bewust te maken rond de redelijke aanpassingen voorzien in de antidiscriminatiewetgeving, zodat een werknemer met een handicap niet te vlug ongeschikt wordt verklaard voor zijn functie),
  - de preventieadviseurs,
  - alle federale personeelsleden.
- ⑤ Verdergaan met de optimalisering van de communicatiekanalen en de **samenwerking** tussen de verschillende actoren (federale organisaties, Selor, de verenigingssector, ...)
- ⑥ Verdergaan met de acties van Selor om de indienstneming van personen met een handicap door de federale organisaties te vergemakkelijken en **aanpassingen** aan alle selectieproeven in functie van de handicap van de kandidaat aan te bieden.

<sup>1</sup> Bestuur van de medische expertise ([www.medex.belgium.be](http://www.medex.belgium.be))

<sup>2</sup> Centrale cel van de gemeenschappelijke dienst voor preventie van sommige federale overheidsdiensten ([www.empreva.be](http://www.empreva.be))

## DE TOEKOMSTIGE ACTIES VAN DE BCAPH



- De verzekeren van de **opvolging van initiatieven** om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap vast te stellen via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en dit met respect voor de privacy.
- Het nadenken over het ter beschikking stellen van een specifiek **budget** om de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid te bevorderen.
- Het nemen van een beslissing over het **gebruik van de specifieke lijsten** van personen met een handicap die geslaagd zijn voor een selectie.

## MEER WETEN OVER

- **Het wetgevingskader** in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap
- **De evolutie van de tewerkstellingsgraad** per organisatie
- **De goede praktijken** inzake de tewerkstelling van personen met een handicap

Meer info op

