

BCAPH

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

EVALUATIEVERSLAG 2018

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%**. 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%.

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

- 5 organisaties hebben een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap gelijk aan of hoger dan 3%.
- 44,49% van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55 tegenover 28,67% van het totale personeelsbestand.

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

- 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% aan te moedigen concrete stappen te ondernemen;
- 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;
- de ontmoetingen voortgezet met de vertegenwoordigers van de deelstaten belast met de opvolging van de tewerkstellingsverplichting van personen met een handicap binnen hun

overheidsinstellingen;

- 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% 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



1,25%

HET TEWERKSTELLINGSCIJFER¹

van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2018

Enkele hypothesen bij de daling van het tewerkstellingscijfer:

- de pensionering van medewerkers met een handicap
- een daling van het aantal aanwervingen bij de federale overheid
- een daling met 20% over een periode van 9 jaar van het totale aantal federale ambtenaren



882

HET AANTAL BIJKOMENDE PERSONEN MET EEN HANDICAP (VTE) DAT MOET WORDEN AANGEWORVEN

om het wettelijke **quotum van 3%** te bereiken



5

HET AANTAL ORGANISATIES

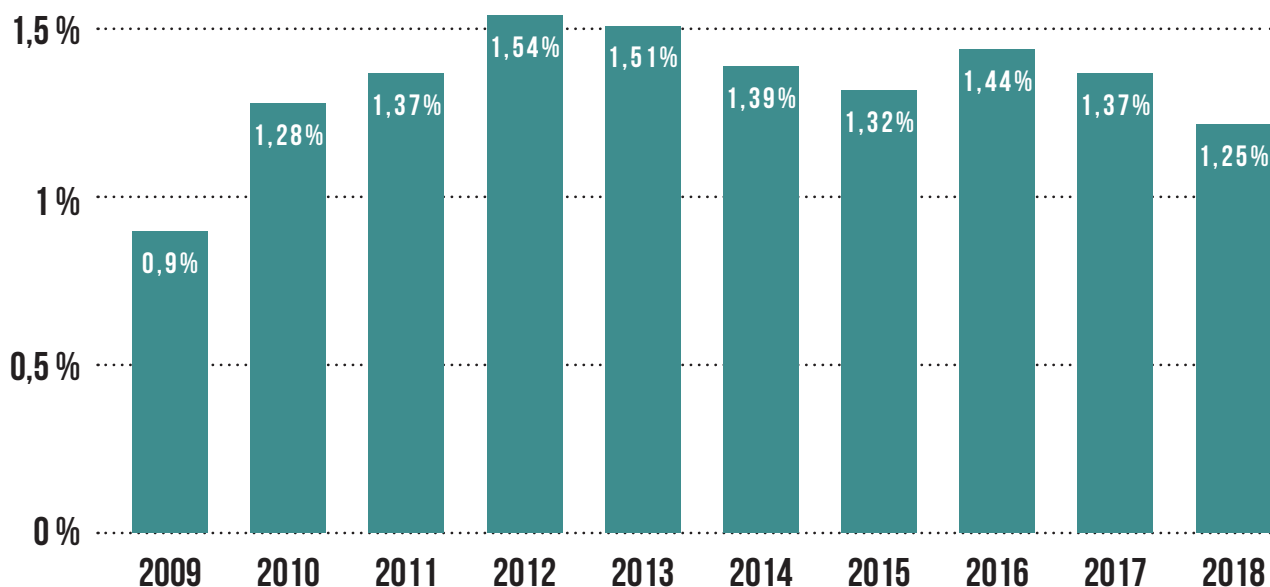
dat het **quotum van 3% tewerkstelling** van personen met een handicap bereikt of overstijgt:

- het Koninklijk Meteorologisch Instituut
- het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- de Regie der Gebouwen
- het Ministerie van Landsverdediging

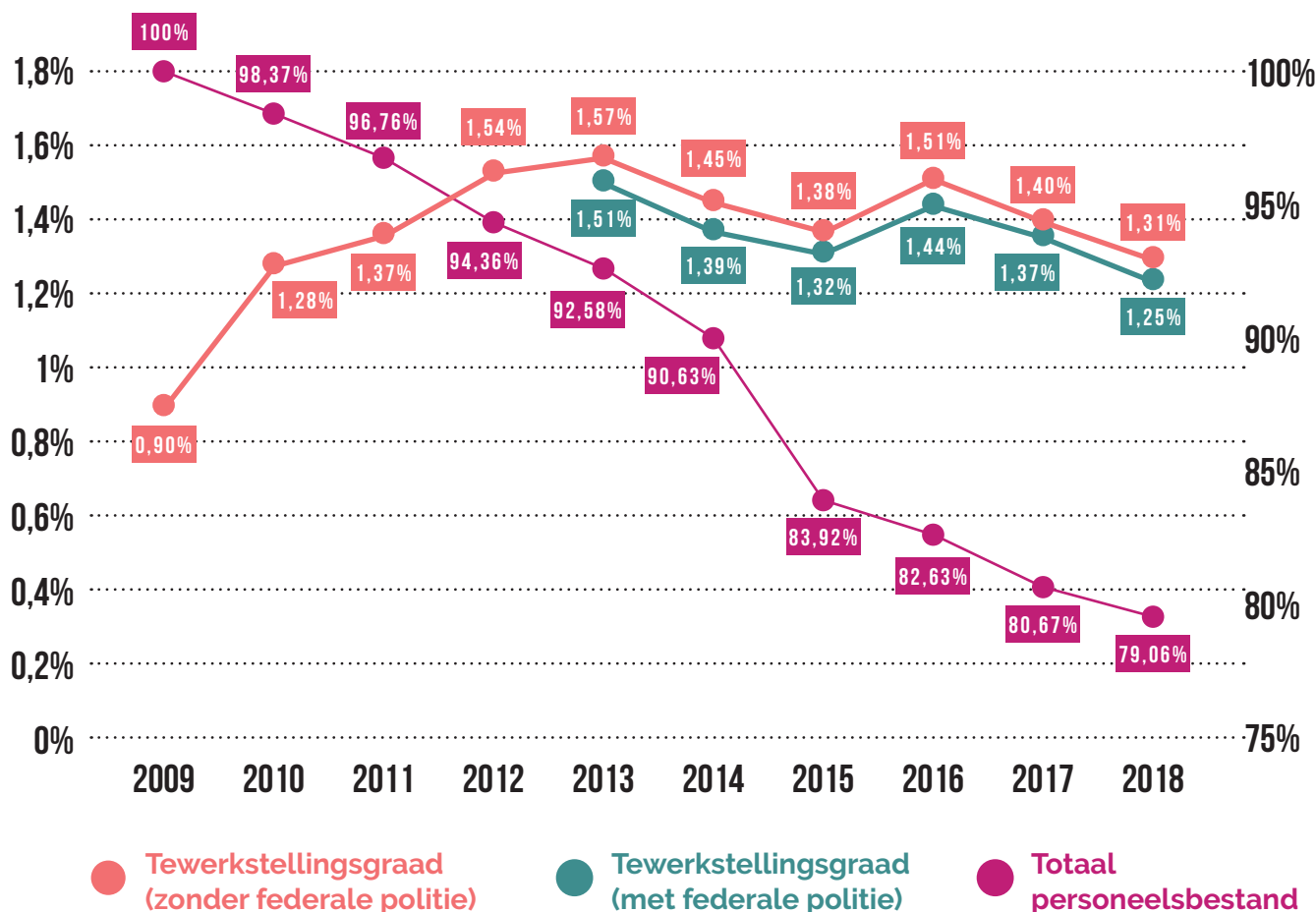


¹ De gegevens komen van de [FOD BOSA – cel Infocenter](#) op 31/12/2018. Het globaal tewerkstellingscijfer komt overeen met de verhouding tussen het aantal medewerkers met een handicap en het totale aantal medewerkers in voltijdse equivalenten.

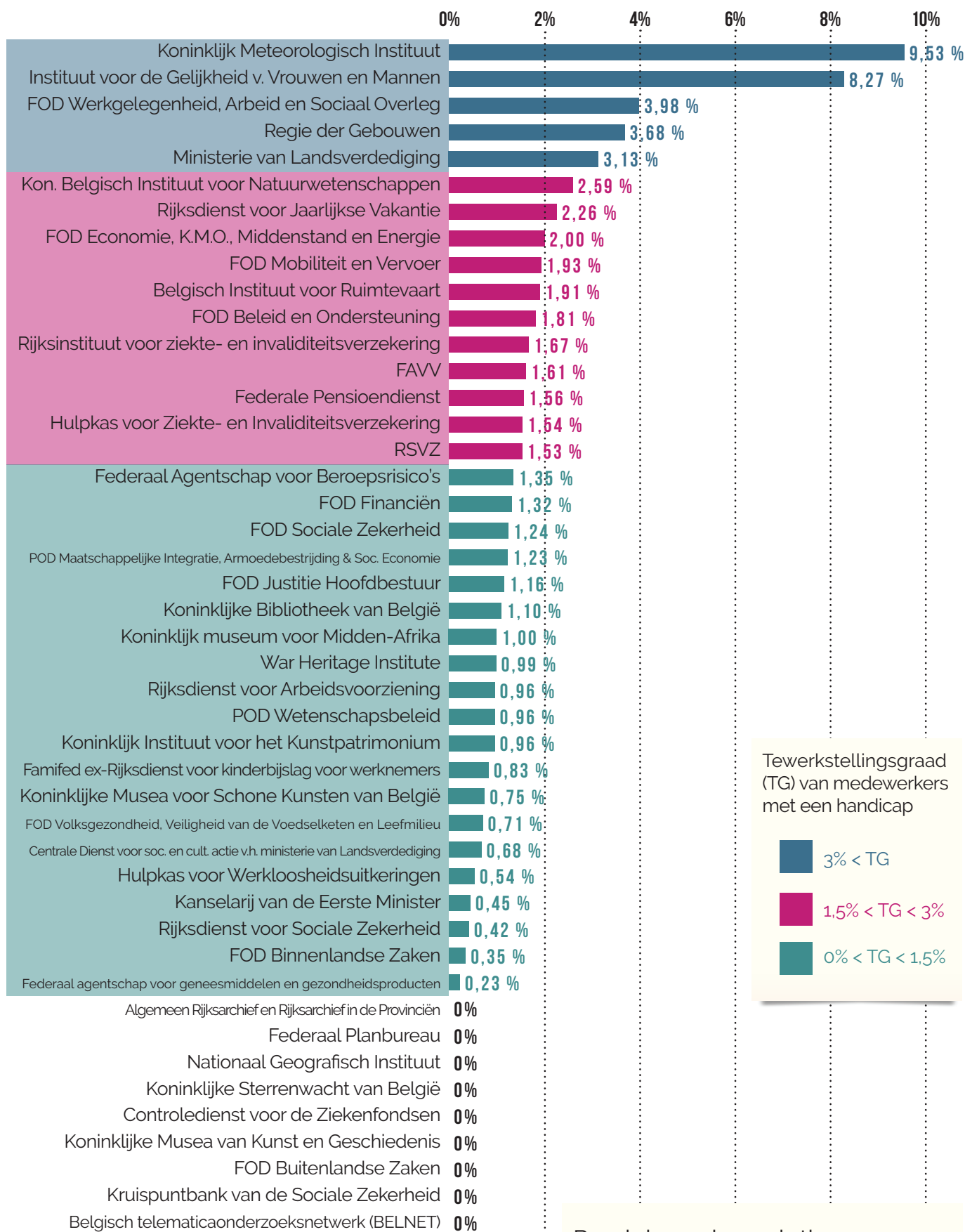
Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap



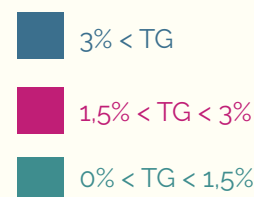
Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en van het totale personeelsbestand van de federale overheid



Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie

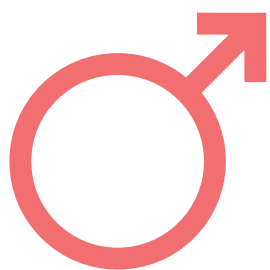


Tewerkstellingsgraad (TG) van medewerkers met een handicap



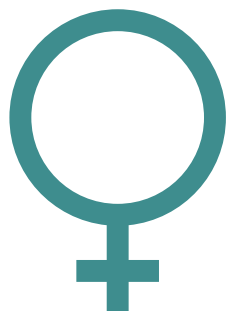
Raadpleeg de evolutie van het tewerkstellingscijfer per organisatie in de synthesesetabel op [Fedweb](#).

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens gender



56,40%

mannen met een handicap

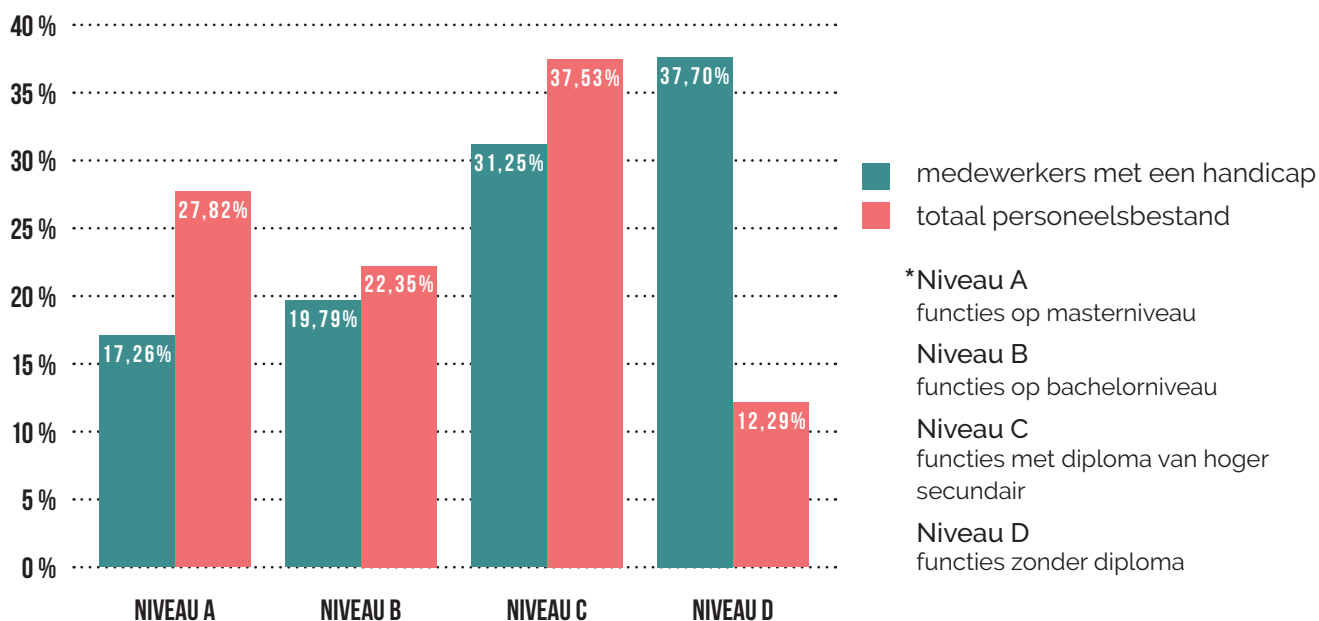


43,60%

vrouwen met een handicap

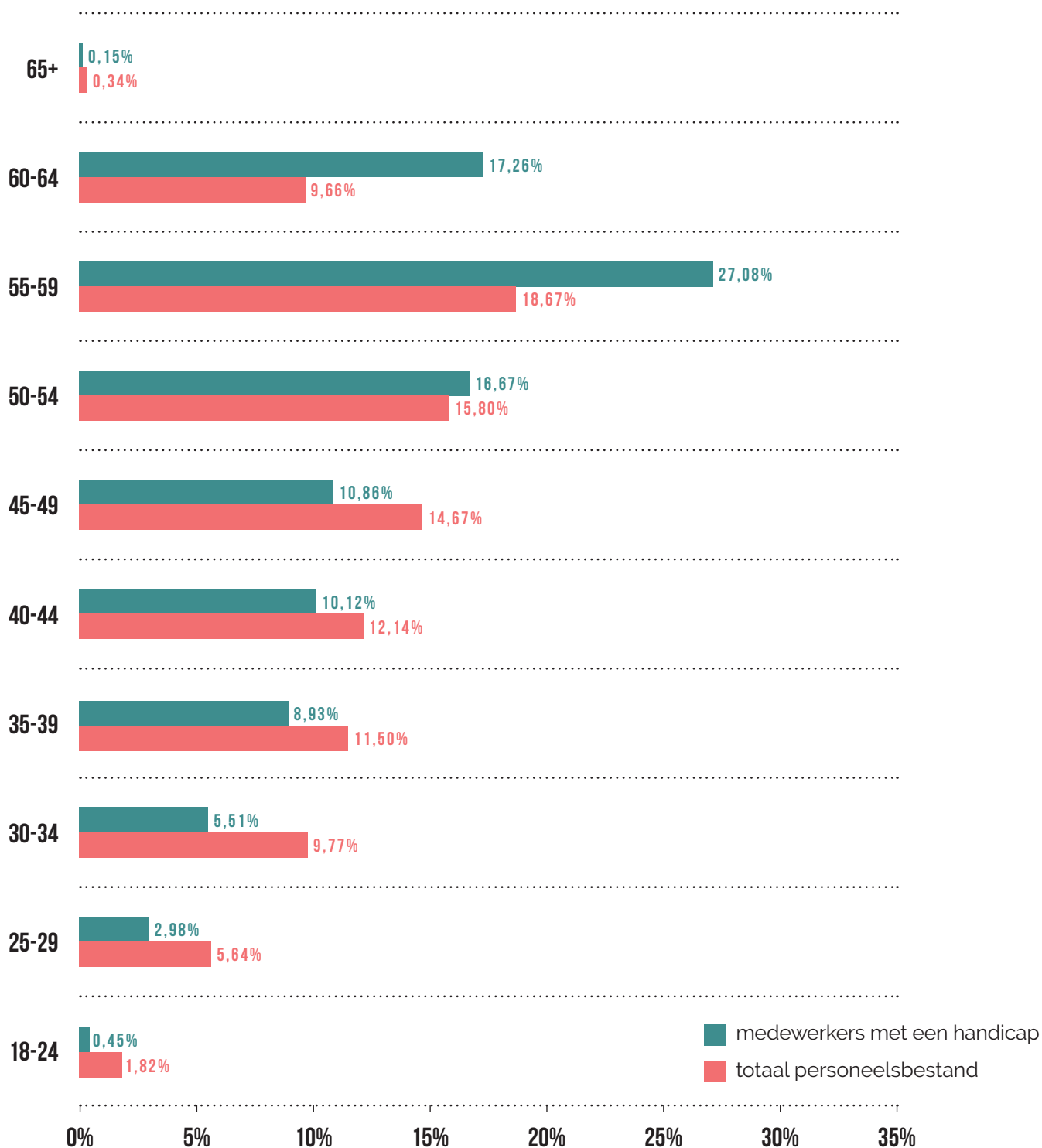


Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau*



Een groter aandeel medewerkers met een handicap oefent een functie uit van **niveau D**.

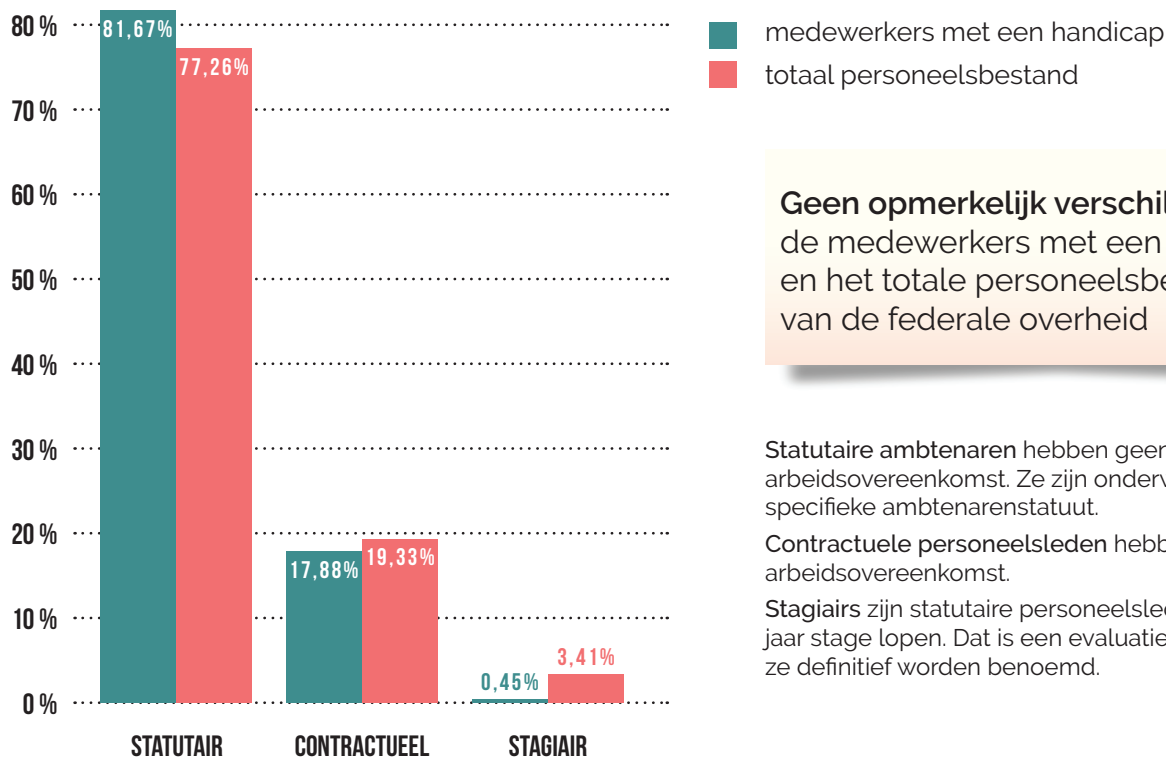
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per leeftijdscategorie



44,49%

van de medewerkers met een handicap is
55 of ouder.

Medewerkers met een handicap en totaal verdeling volgens statuut



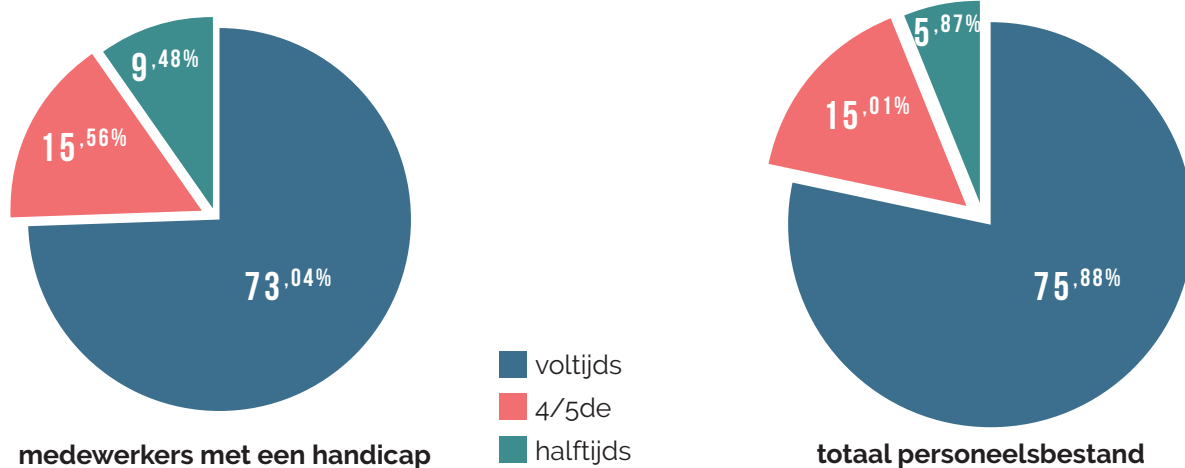
Geen opmerkelijk verschil tussen de medewerkers met een handicap en het totale personeelsbestand van de federale overheid

Statutaire ambtenaren hebben geen individuele arbeidsovereenkomst. Ze zijn onderworpen aan het specifieke ambtenarenstatuut.

Contractuele personeelsleden hebben een arbeidsovereenkomst.

Stagiairs zijn statutaire personeelsleden die een jaar stage lopen. Dat is een evaluatieperiode voor ze definitief worden benoemd.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens arbeidstijd



De meeste medewerkers met een handicap werken **voltijds**.

Getuigenissen

Marijke Vermeulen, attaché communicatie bij de FOD Mobiliteit.

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.

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.

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.

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.

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.

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).

Lars Vandekerckhove, hiërarchische meerdere van Marijke.

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.

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.

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.

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
www.selor.be

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% 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% te bereiken.

Met de onderstaande aanbevelingen willen we de aanwervingen bevorderen.

1

Nadenken over en onderzoeken van verschillende actieplannen 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:

- **een wijziging van de huidige aanwervingsprocedures:**
 - een alternatief systeem om competenties te valideren invoeren
 - de deelnemingsvoorwaarden van de selectieprocedures versoepelen
 - mogelijkheden voor betaalde stages creëren
- **de invoering van specifieke financieringswijzen** ter ondersteuning van de aanwerving van personen met een handicap:
 - een fonds oprichten om positieve acties en redelijke aanpassingen te financieren
- **de toepassing van sancties** bij niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting:
 - 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)
 - 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

Aanbevelingen

2 Doorgaan met de verbetering van de aanwervingskanalen, met name door de organisatie van informatiesessies voor potentiële kandidaten.

3 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 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 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 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](#). 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.

7 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

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.

SENSIBILISERING



« INCLUSIE EN HANDICAP OP HET WERK, WAT DENK JE ERVAN? » Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)

-
-
-
-
-
-

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.

REDELIJKE AANPASSINGEN VOOR DOVEN EN SLECHTHORENDEN



LICHTSIGNALEN VOOR DOVEN EN SLECHTHORENDEN BIJ BRANDALARM 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% 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



Opleiding eDIV (Unia)

EEN HANDICAP? DENK ERAAN!

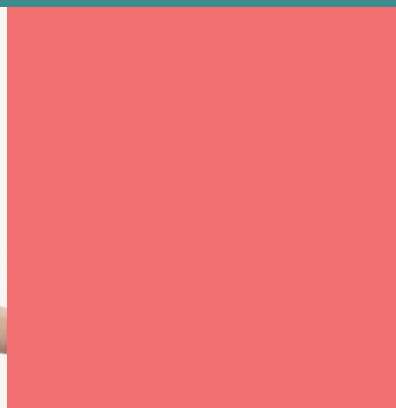
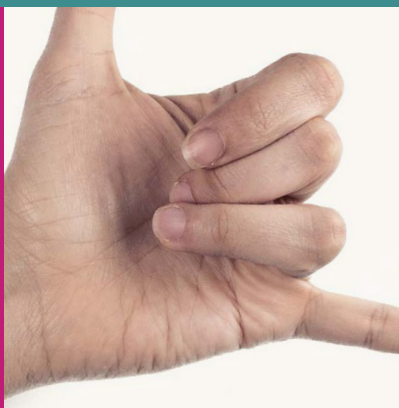
Beschikbaar in een **toegankelijke versie** op <https://www.ediv.be/>



Federale overheidsdienst
Beleid en Ondersteuning

Service public fédéral
Stratégie et Appui

.be



Verantwoordelijke Uitgever Emilie Desmet
Wettelijk depot D/2019/7737/4 - november 2019
Contact BCAPH carph.bcaph@bosa.fgov.be