



# BCAPH

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

## EVALUATIEVERSLAG 2019

# Introductie

---

De Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft als opdracht om jaarlijks een rapport aan de regering over te maken m.b.t. de tewerkstelling 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, ons land is op die manier het engagement aangegaan om dit verdrag uit te voeren, met inbegrip van het artikel m.b.t. de tewerkstelling van personen met een handicap.

Het tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap bij de federale overheid bedraagt 1,22%. Dit is een duidelijke daling ten opzichte van 2018 en het laagste cijfer sinds 2010. Ondanks verschillende maatregelen om de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt aan te moedigen, neemt het tewerkstellingscijfer af en blijft het gemiddelde structureel onder het quotum van 3%.

Ter herinnering, dit tewerkstellingscijfer wordt berekend op basis van de reglementering beschreven in het [Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005 betreffende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage](#), en op basis van de vrijwillige verklaring van personeelsleden van de federale overheid, die zichzelf moeten identificeren als persoon met een handicap om in deze berekening te worden opgenomen.

In dit jaarverslag kunt u een waaier aan kwantitatieve gegevens voor het jaar 2019 vinden. Twee cijfers vallen op:

- Maar 3 organisaties hebben een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap gelijk aan of hoger dan 3%. Dit betekent een daling t.o.v. 2018, toen telden we nog 5 organisaties die aan de quotumregeling voldeden.
- 44,27% van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55 tegenover 29,04% van het totale personeelsbestand.

Onder de acties die werden gevoerd in 2020 heeft de BCAPH:

- informatie uitgewisseld met een vertegenwoordiger van de FOD Beleid en Ondersteuning inzake de werking van het systeem van redelijke aanpassingen bij testen waarvoor deze FOD instaat;
- contact gehad met een vertegenwoordiger van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid om deze piste te onderzoeken: met behulp van de databank van deze organisatie een automatische en anonieme telling mogelijk maken van werknemers met een handicap die voor de federale overheid werken;

- zich op een suggestie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen geïnspireerd om de genderanalyse uit te breiden voor bepaalde gegevens die de Commissie verwerkt;
- een versie van het jaarverslag 2018 gepubliceerd die toegankelijk is voor blinden en slechtzienden.

Dit jaar heeft de BCAPH nieuwe wegen ingeslagen en nieuwe gegevens geproduceerd om de verdeling van personeelsleden per type loopbaan, functieniveau en gender te analyseren.

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 bij te dragen 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 negen 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 aandeel 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 hefboomen in het leven te roepen. Bij ongewijzigd beleid kan men de komende jaren een verdere daling van het percentage personen met een handicap in het administratief openbaar ambt verwachten, zeker in het licht van het aantal 55-plussers in die doelgroep.

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 te creëren die de inclusie van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt zullen bevorderen.

Ik dank de leden van de kabinetten, van de Commissie en van de FOD Beleid en Ondersteuning van harte voor hun inzet voor de BCAPH en haar werkzaamheden. Ik wil ten slotte Emilie De Smet bedanken voor haar jarenlange inzet als voorzitter en de aangename samenwerking.

**Michel MAGIS**  
**Vicevoorzitter van de Commissie**

# Kerncijfers 2019

---



## HET TEWERKSTELLINGSCIJFER<sup>1</sup>

van medewerkers met een handicap

in het federaal openbaar ambt in 2019.



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

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

Dit aantal neemt voortdurend toe. Vorig jaar bedroeg dit 882.



## HET AANTAL ORGANISATIES

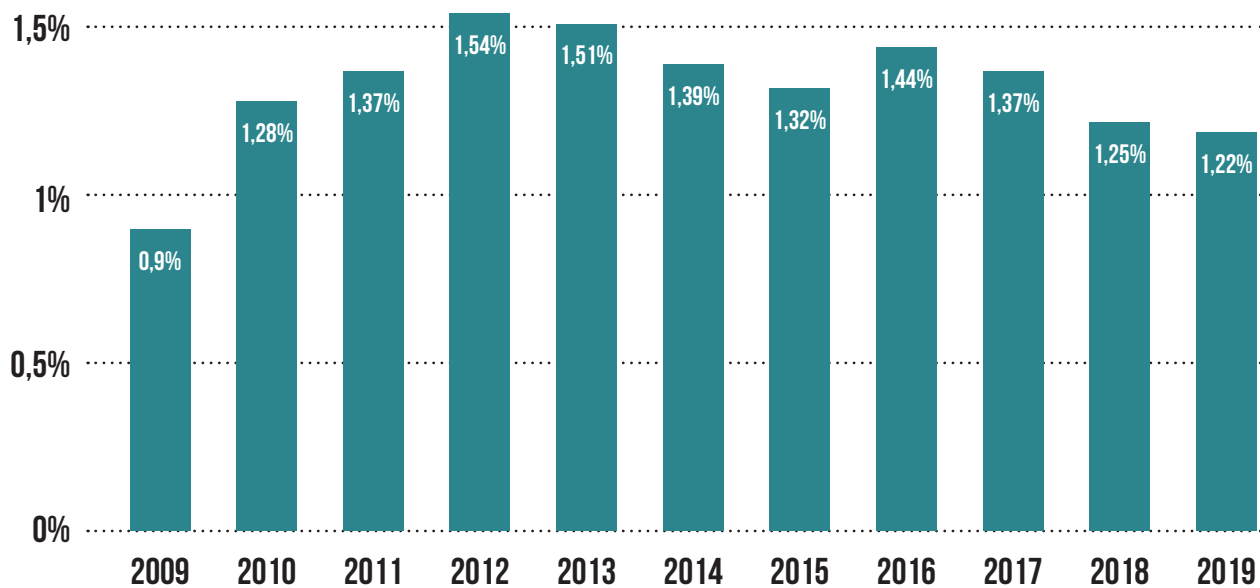
dat het quotum van **3% tewerkstelling van personen met een handicap** bereikt of overstijgt:

- het Koninklijk Meteorologisch Instituut
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- de Regie der Gebouwen

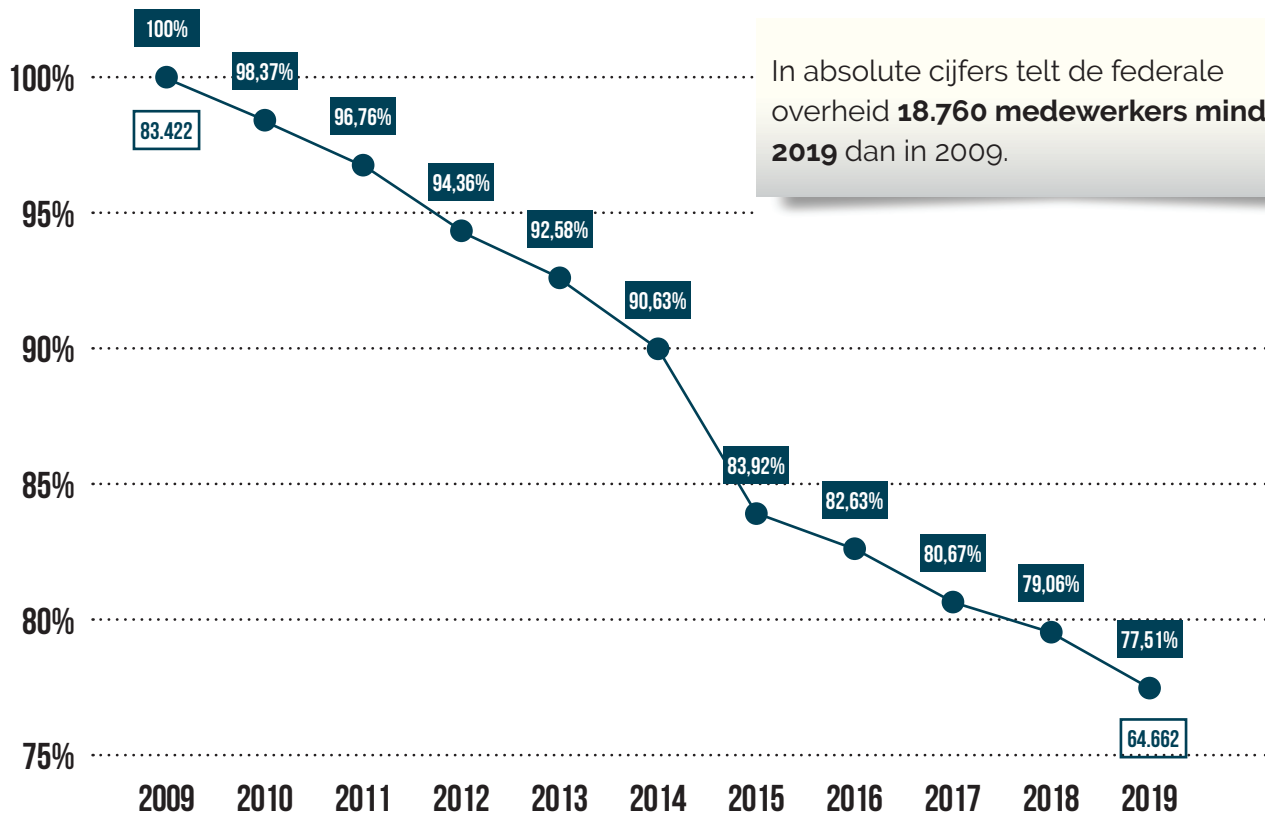


<sup>1</sup> De gegevens zijn afkomstig van de cel Infocenter - FOD BOSA cel op 31/12/2019. De totale arbeidsparticipatie komt overeen met de verhouding tussen het aantal werknemers met een handicap en het totale aantal werknemers in voltijdsequivalenten (VTE). Deze gegevens houden geen rekening met de Federale Politie waarvoor geen gegevens in voltijdse equivalenten kunnen worden verkregen.

## Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap

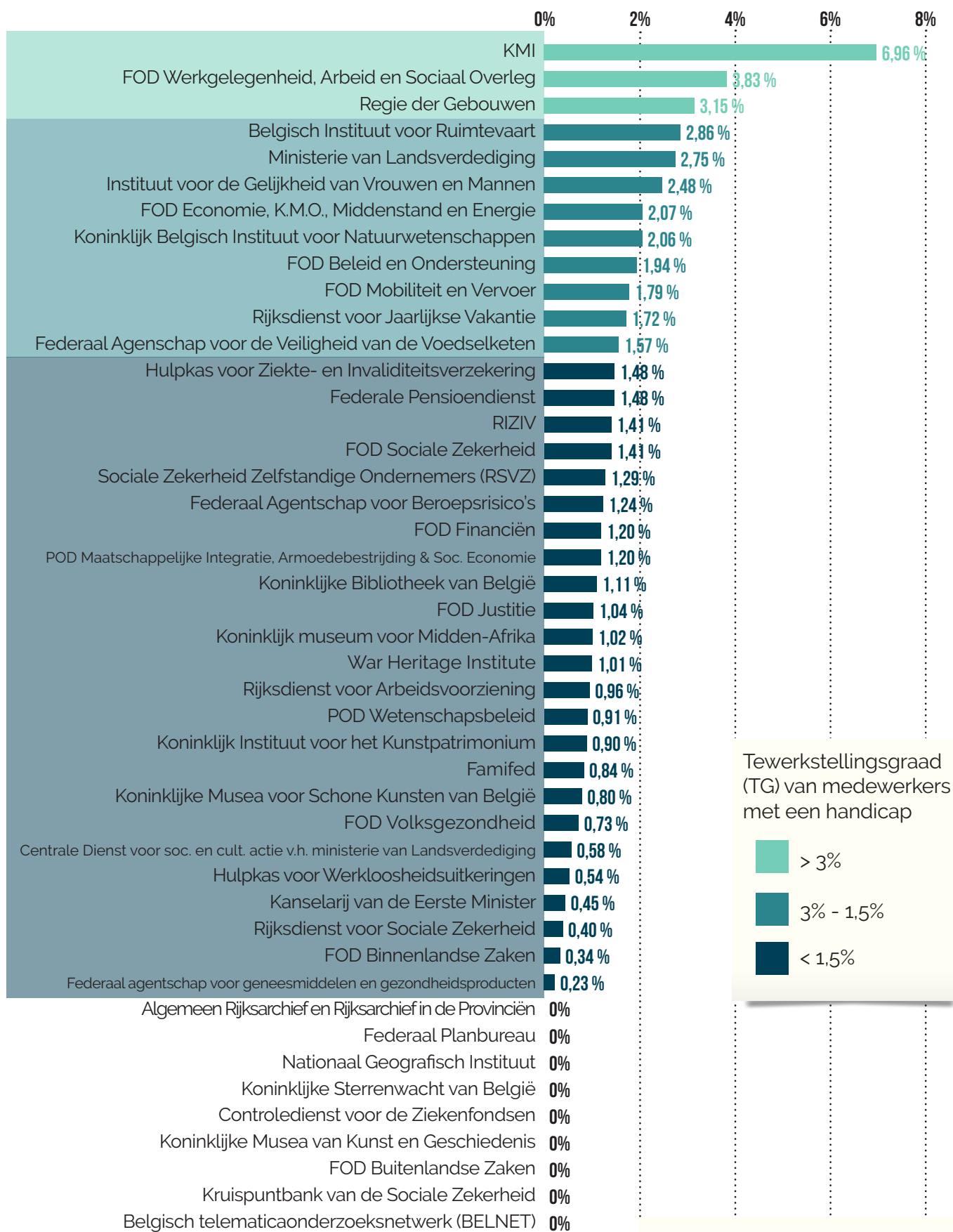


## Evolutie van het aantal personeelsleden van de federale overheid



● Aantal personeelsleden in verhouding tot het aantal in 2009

## Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie



Tewerkstellingsgraad (TG) van medewerkers met een handicap

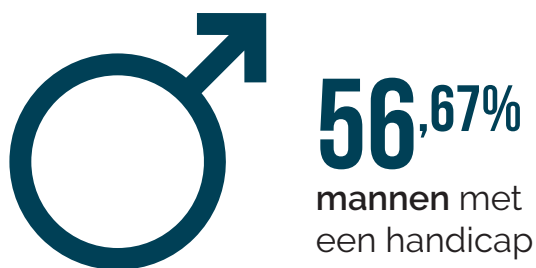
> 3%

3% - 1,5%

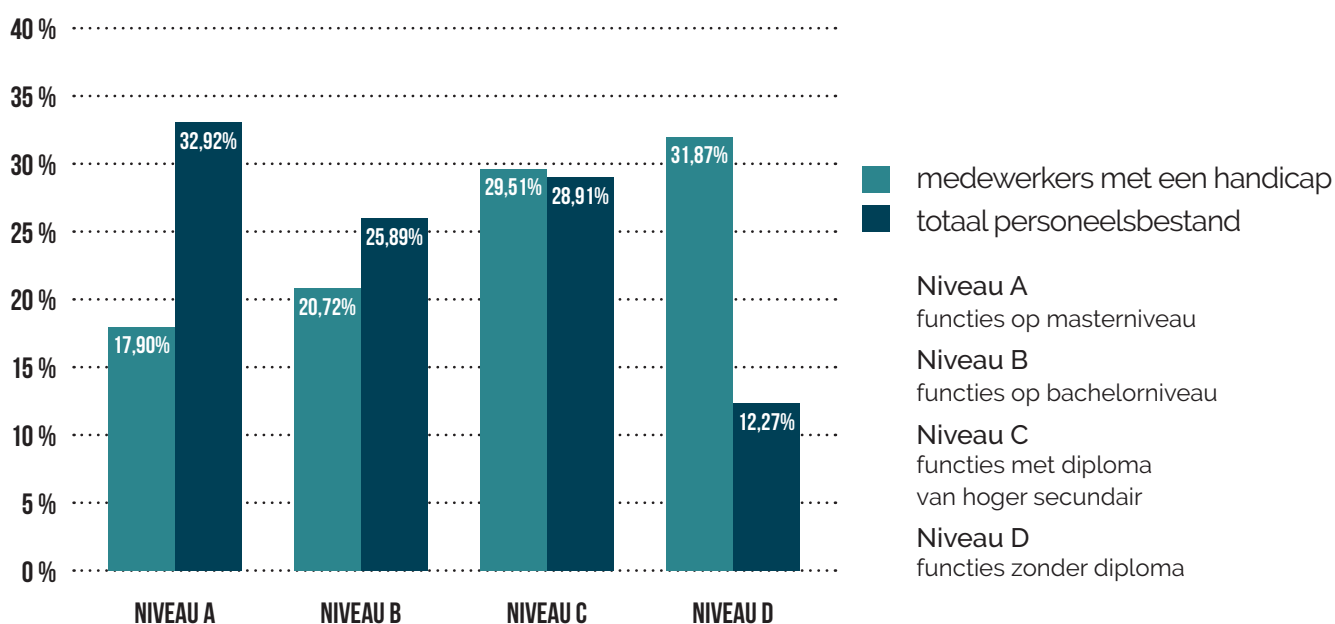
< 1,5%

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

## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens gender



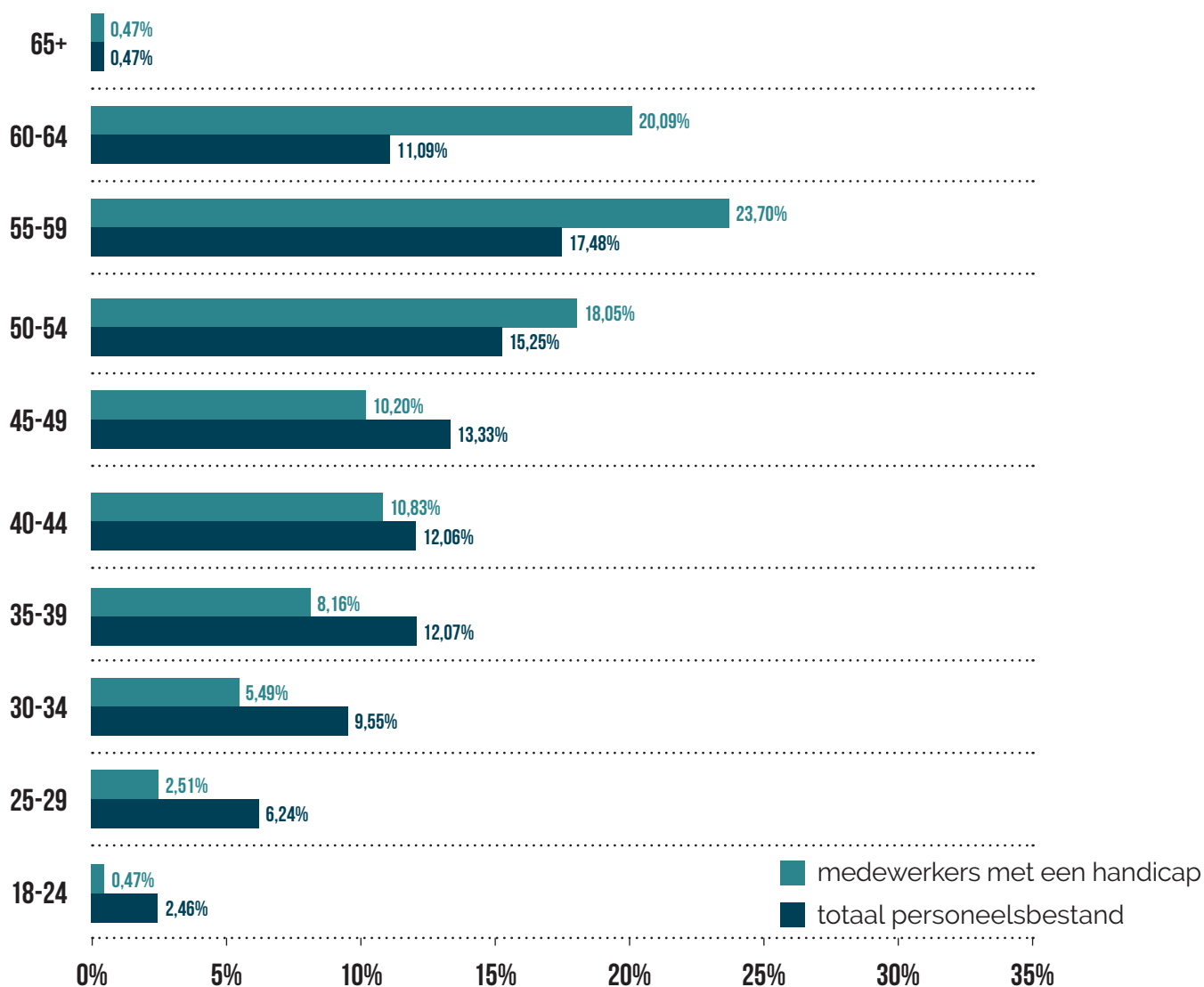
## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau\*



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

\* De personeelsgegevens die hier in aanmerking worden genomen zijn fysieke eenheden en niet voltijdse equivalenten.

## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per leeftijdscategorie\*



**44,27%**

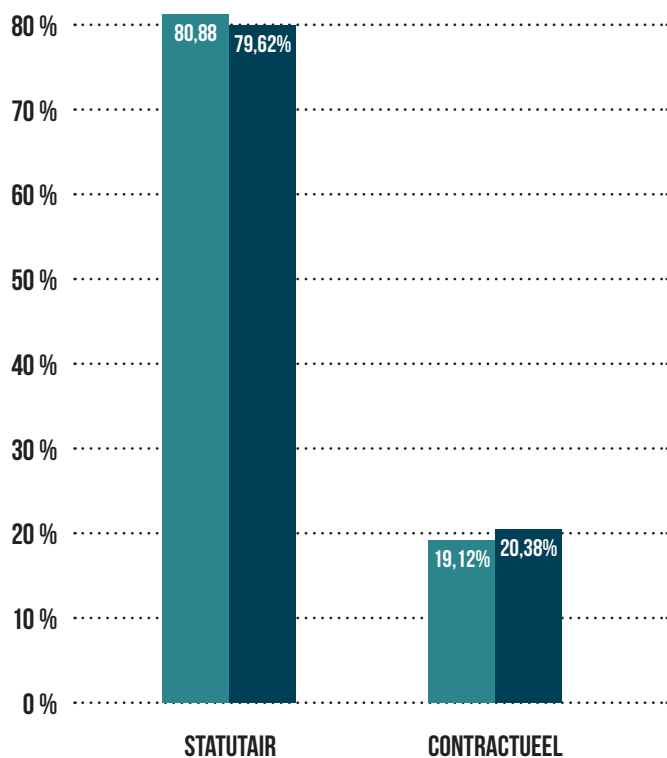
van de medewerkers met een handicap is **55 jaar of ouder**.

### Enkele hypothesen met betrekking tot 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 bijna 25% over een periode van 10 jaar van het totale aantal federale ambtenaren.

\* De personeelsgegevens die hier in aanmerking worden genomen zijn fysieke eenheden en niet voltijdse equivalenten.

## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens statuut



- medewerkers met een handicap
- totaal personeelsbestand

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

Contractuele personeelsleden hebben een arbeidsovereenkomst.

**Geen opmerkelijk verschil** tussen de medewerkers met een handicap en het totale personeelsbestand van de federale overheid volgens hun statuut.



# Aanbevelingen

---

Om het tewerkstellingscijfer te doen stijgen en de integratie van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te verbeteren 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 van de federale regering of van het federaal openbaar ambt behoren.

Het gaat niet om een volledige 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 actiepistes om het huidige systeem van verplichte tewerkstelling van personen met een handicap efficiënter te maken.

De Commissie stelt voor om alternatieve maatregelen af te tasten, zoals:

**1/ het wijzigen van de huidige aanwervingsprocedures:**

- een alternatief systeem om competenties te valideren invoeren
- de selectieprocedure afstemmen op de beoogde functie en de specifieke behoeften van de kandidaat
- mogelijkheden voor betaalde stages creëren
- specifieke financieringswijzen opzetten ter ondersteuning van de aanwerving van personen met een handicap

**2/ het toepassen van sancties bij niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting:**

De BCAPH wenst een reflectie op gang te brengen om het systeem van sancties te verbeteren, dat kan worden toegepast indien de tewerkstellingsverplichting niet wordt nageleefd. De BCAPH is vragende partij om haar monitoring te kunnen bijschaven dankzij een evolutie van het koninklijk besluit. De aanpassing ervan zou voorafgaan aan de implementatie van een verduidelijkt sanctiemechanisme, dat idealiter ook rekening houdt met de (meerjaren)tendens per organisatie.

# Aanbevelingen

---



**2** De **aanwervingskanalen verder optimaliseren**, met name door infosessies te organiseren, jobaanbiedingen te bezorgen aan potentiële kandidaten en alle organisaties die personen met een handicap hulp bieden bij het zoeken naar werk (verenigingssector, diensten Beroepsinschakeling van onderwijsinstellingen en gewestelijke instellingen). De toegankelijkheid van de communicatiekanalen en de door Selor georganiseerde testen zouden verbeterd moeten kunnen worden.

**3** Organisaties aanmoedigen om **de dimensie handicap te integreren in alle organisatorische aspecten en HR-processen** (actieplannen, personeelsplannen en promoties, bestuurs- of beheersovereenkomsten, contactpunt 'Handicap' enz.).

**4** Ervoor zorgen dat elke organisatie minstens jaarlijks voor alle medewerkers en het management **sensibiliseringsacties en acties ter bevordering** van de tewerkstelling van personen met een handicap voert. De BCAPH stelt voor dat **het netwerk Federale Diversiteit** die acties ondersteunt door er de verantwoordelijke persoon voor het thema handicap en de representatieve verenigingen voor personen met een handicap bij te betrekken.

**5** Een **speciaal federaal fonds oprichten om de redelijke aanpassingen van (tele)werkplekken**, specifieke functiegerelateerde behoeften (bv. gebarentolk, vertalen naar Braileregels, 'Klare taal') en de aanpassing van IT-tools te financieren en om expertise op het vlak van redelijke aanpassingen te ontwikkelen.

Via dit fonds zou men ook positieve acties en redelijke aanpassingen kunnen financieren.

# Aanbevelingen

---

6

**Het mogelijk maken dat personen met een handicap aan het werk blijven** of hun terugkeer mogelijk maken na een lange periode van arbeidsongeschiktheid. 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

**Informatie over de controle op de raadpleging van de wervingsreserves die de Inspectie van Financiën uitvoert:** het BCAPH wenst dat het jaarverslag van de Inspectie van Financiën wordt toegestuurd aan de ministers die belast zijn met de Begroting en de Ambtenarenzaken, met het BCAPH in kopie.  
Raadpleeg [het wetgevend kader m.b.t. de tewerkstelling van personen met een handicap](#) voor meer informatie.

8

Op basis van een positieve evaluatie hiervan, stelt de BCAPH voor om de **maatregelen van de minister van Ambtenarenzaken permanent te maken** (zie [Huishoudelijk reglement van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning met betrekking tot de selecties en de taalexamens van 4 augustus 2020](#)) om de online testen na het oorspronkelijk geplande jaar verder te kunnen zetten ten behoeve van personen met een handicap o.a. Deze maatregelen maken het mogelijk om online te rekruteren voor een proefperiode van 12 maanden, omwille van de coronaviruspandemie.

9

De BCAPH raadt aan om de berekeningsmethode te vereenvoudigen als federale organisaties beroep doen op maatwerkbedrijven, dat mee mag tellen voor hun quotum.

Raadpleeg het [wetgevend kader](#) m.b.t. de tewerkstelling van personen met een handicap.

# Besluit

---

Als besluit van dit rapport kunnen we concluderen dat het huidige systeem ons niet in staat stelt om de doelstellingen te bereiken die de federale regering zichzelf heeft gesteld.

Aanpassingen aan dit systeem zullen nodig zijn om alle federale overheidsdiensten in staat te stellen hun doelstellingen te bereiken. Bovendien moeten extra financiële middelen beschikbaar worden gesteld om het gewenste beleid te ondersteunen.

# Bijkomende statistieken

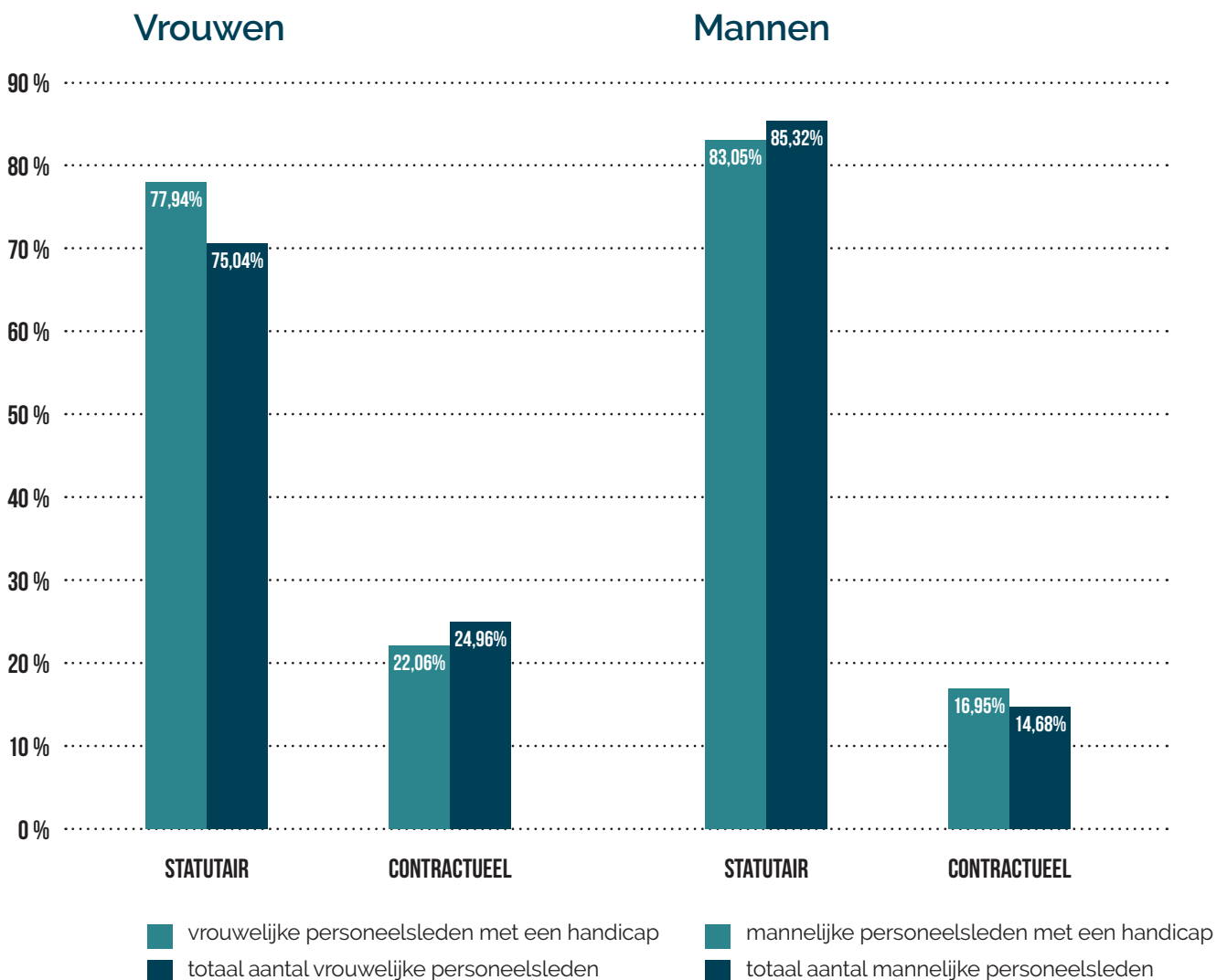
Overeenkomstig de wet 'Gender mainstreaming' van 12 januari 2007 wil de BCAPH aandacht schenken aan de genderdimensie in de cijfers die ze publiceert. Het doel is om op termijn meer statistieken te kunnen aanbieden waarbij de genderdimensie wordt bestudeerd.

De BCAPH merkt op dat er een verschil bestaat tussen personeelsleden met een handicap naargelang hun geslacht (vrouw/man).

Deze verschillen weerspiegelen echter alleen de bestaande verschillen in het federaal personeelsbestand wanneer er geen rekening wordt gehouden met operationele functies (die over het algemeen overwegend door mannen bezet worden). In het kader van de BCAPH wordt immers geen rekening gehouden met operationele functies, zoals voorzien in het Koninklijk Besluit.

## Statuut\* van de werknemers

Als men kijkt naar het statuut (rechtspositie) van werknemers met een handicap moet worden opgemerkt dat er verhoudingsgewijs meer statutaire personeelsleden zijn bij mannen (83,05%) dan bij vrouwen (77,94%).



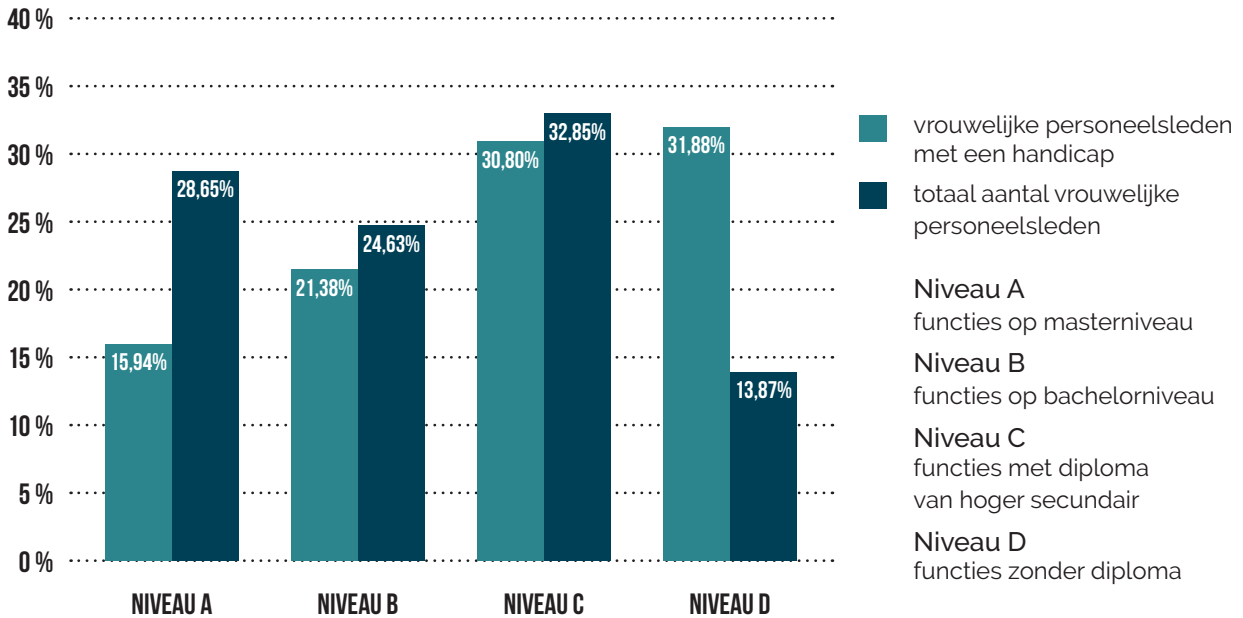
\* Als gevolg van het ontbreken van gegevens over het statuut van de personeelsleden van de Federale Politie hebben we deze organisatie in deze statistieken niet mee kunnen rekenen.

# Functieniveau van de medewerkers

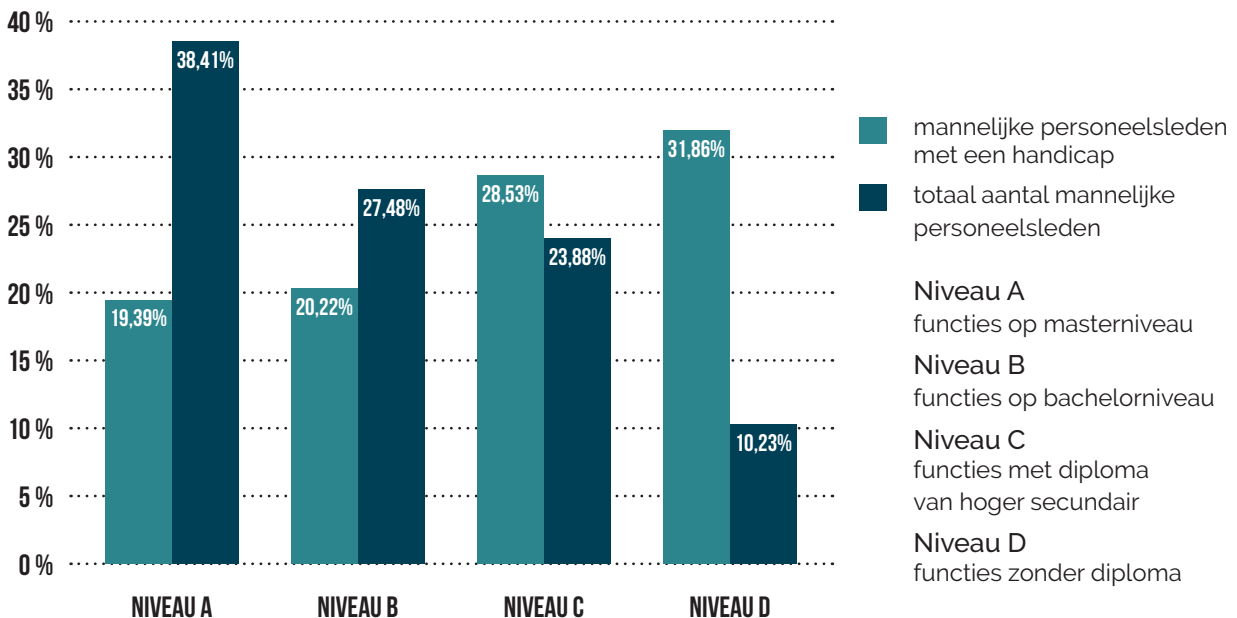
Wat het functieniveau van personeelsleden met een handicap aangaat, merkt de BCAPH op dat er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen.

Een hoger percentage mannen bekleedt functies op niveau A (M\*: 19,39%; V: 15,94%), terwijl een hoger percentage vrouwen functies op niveau B (V: 21,38%; M: 20,22%), niveau C (V: 30,8%; M: 28,53%) en niveau D (V: 31,88%; M: 31,86%) bekleedt.

## Vrouwen



## Mannen



\* Legenda: de letter M staat hier voor "mannelijke personeelsleden met een handicap", terwijl de letter V in deze context verwijst naar "vrouwelijke personeelsleden met een handicap".

# 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 Michel Magis  
Wettelijk depot D/2020/7737/9 - december 2020  
Contact BCAPH [carph.bcaph@bosa.fgov.be](mailto:carph.bcaph@bosa.fgov.be)