

# BCAPH

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

## Evaluatieverslag 2021



# Inhoud

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Inleiding                | 3  |
| Kerncijfers voor 2021    | 6  |
| Statistieken voor 2021   | 7  |
| Aanbevelingen            | 11 |
| Aanvullende statistieken | 16 |
| Contact                  | 19 |

# Inleiding

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 met betrekking tot 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 met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap.

Binnen het federaal openbaar ambt bedroeg het aantal personeelsleden met een handicap 1,06% in 2021. Dit percentage is een daling in vergelijking met het jaar ervoor. Ondanks verschillende maatregelen om de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt aan te moedigen, blijft het gemiddelde structureel onder het quotum van 3%.

In dit verband, is het van belang te vermelden dat de BCAPH zich bewust is van de beperkingen van zijn monitoring. Aangezien deze gebaseerd is op vrijwillige verklaringen van werknemers, zoals bepaald in het Koninklijk Besluit, is er een potentiële onderschatting van het aantal werknemers met een handicap in de federale overheidsdienst. Ondanks hun tekortkomingen zijn de door onze commissie voorgestelde cijfers momenteel de meest representatieve gegevens die beschikbaar zijn over de situatie van gehandicapten binnen de federale overheid.

In dit jaarverslag kunt u een waaier aan kwantitatieve gegevens voor het jaar 2021 vinden. Enkele cijfers vallen op:

- Slechts 1 organisatie heeft een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap, gelijk aan of hoger dan 3%. Dit betekent een daling ten opzichte van vorig jaar, toen we nog 2 organisaties telden die aan de quotumregeling voldeden.
- We hebben 6 organisaties waarvan het tewerkstellingscijfer dichterbij het quotum van 3% is toe gegroeid.
- 43<sup>44</sup>% van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55, tegenover 27<sup>43</sup>% van het totale personeelsbestand.

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 dertien 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. Vandaar de wens van de commissie om van wal te steken met de sterke aanbeveling om de inclusie van personen met een handicap in de toekomstige bestuursovereenkomsten te integreren. De commissie vindt namelijk dat deze overeenkomsten een strategisch plan met actieplannen moeten voorzien om de tewerkstelling van personen met een handicap in elke organisatie naar 3% te brengen.

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.

2021 was een druk jaar op het gebied van diversiteit voor de federale overheid. Wij herinneren ons in het bijzonder de begrotingsenveloppe van 500.000 euro die vice-eerste minister De Sutter ter beschikking heeft gesteld, om de aanpassing van de telewerkposten te financieren. Het jaar 2021 was ook het jaar van de lancering van het Federaal Actieplan Handicap 2021-2024, onder leiding van minister Lalieux. Voorts neemt de BCAPH met voldoening nota van de bereidheid van de politieke kabinetten om haar meer verantwoordelijkheden te geven (met name bij het uitbrengen van adviezen over ontwerp-wijzigingen van koninklijke besluiten).

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.

## **Michel MAGIS**

Voorzitter van de Commissie

# Kerncijfers voor 2021



**1,06%**

Het tewerkstellingscijfer<sup>1</sup> van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2021.

Enkele hypothesen bij de stabilisering 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



**1.112**

Het aantal bijkomende personen met een handicap (fysieke personen) dat moet worden aangeworven om het wettelijke quotum van 3% te bereiken.



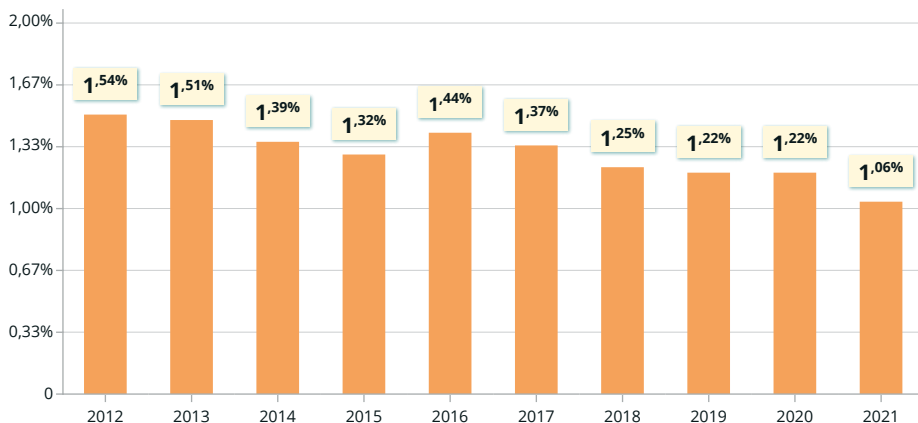
**1 organisatie**

behaalt het quotum van 3% tewerkstelling van personen met een handicap, namelijk de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

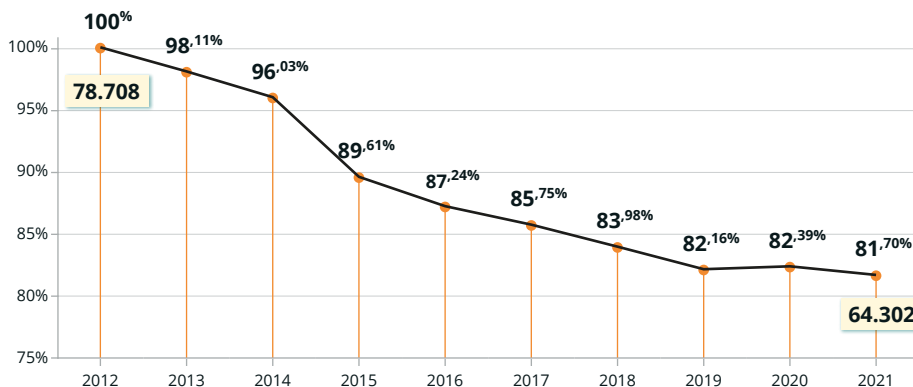
<sup>1</sup>. De gegevens van 2021 zijn afkomstig van het Infocenter (FOD BOSA). De totale arbeidsparticipatie komt overeen met de verhouding tussen het aantal werknemers met een handicap en het totale aantal werknemers in voltijdsequivalenten. Naast deze gegevens hebben wij dit jaar ook gegevens verkregen van de Federale Politie, uitgedrukt in voltijdsequivalenten.

# Statistieken voor 2021

## Evolutie van het tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap

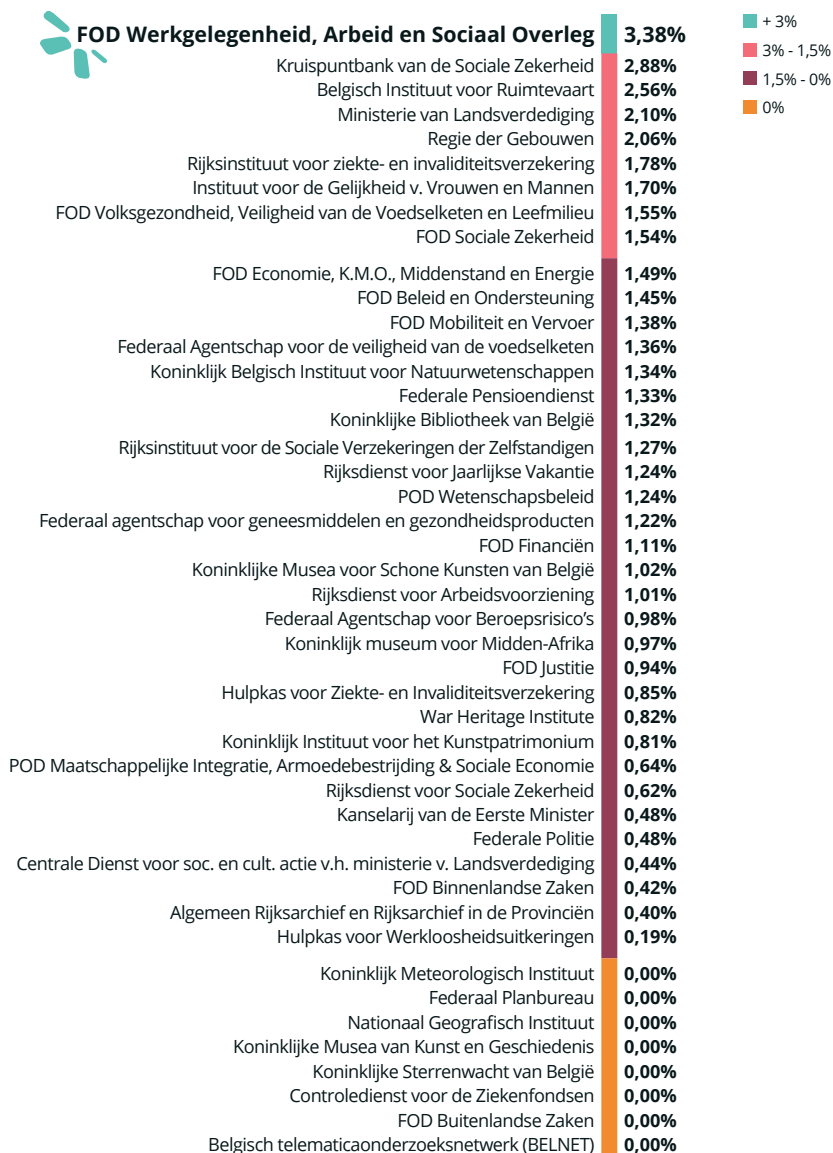


## Evolutie van het aantal personeelsleden van de federale overheid



In absolute cijfers telt de federale overheid 14.406 medewerkers minder in 2021 dan in 2012.

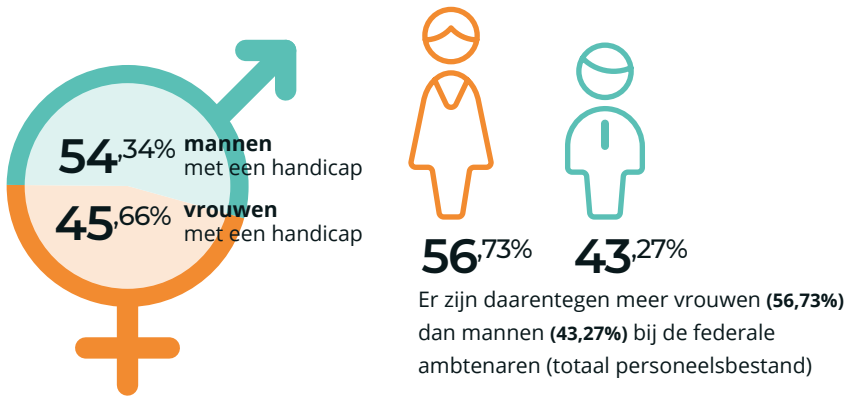
## Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap per organisatie



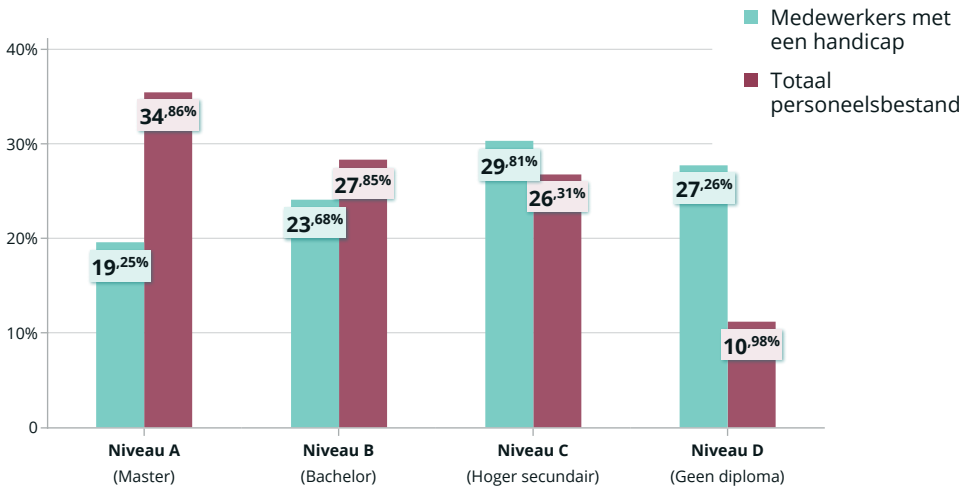
Raadpleeg de evolutie van [het tewerkstellingscijfer per organisatie in de synthesesetabel](#) op Fedweb.



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

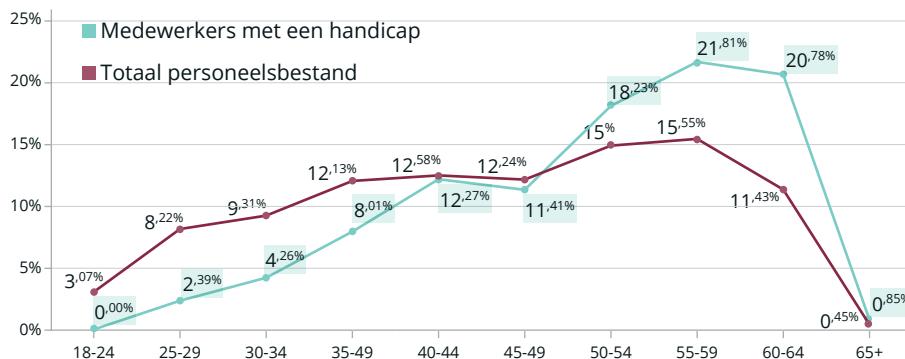


## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand, verdeling per niveau



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

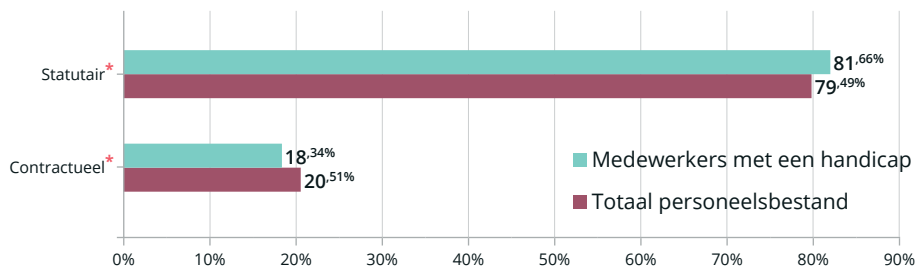
## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand, verdeling per leeftijdscategorie<sup>2</sup>



**43,44%**

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

## Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand, verdeling volgens statuut<sup>3</sup>



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

2. De personeelsgegevens op deze pagina verwijzen naar fysieke eenheden en niet naar voltijdsequivalenten.
3. Als gevolg van het ontbreken van gegevens over het statuut van de personeelsleden van de Federale Politie hebben we deze organisatie niet mee kunnen rekenen in de statistieken.
- \*. Statutaire ambtenaren hebben geen individuele arbeidsovereenkomst en zijn onderworpen aan het specifieke ambtenarenstatuut. Contractuele personeelsleden hebben een arbeidsovereenkomst.

# 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 volgende aanbevelingen willen we de aanwervingen bevorderen.



Een strategisch plan ontwikkelen om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te verhogen. De vertaalslag maken van dit strategisch plan in de toekomstige bestuursovereenkomsten van federale organisaties en ernaar verwijzen in de overeenkomsten. Ze dienen actieplannen met een stappenplan te vermelden om naar 3% van personeelsleden met een handicap in elke federale organisatie toe te werken. Deze plannen moeten worden meegedeeld aan de BCAPH, dat het recht moet hebben om toe te zien op de daadwerkelijke uitvoering van de in de plannen vervatte acties.



Op korte termijn verschillende acties opzetten om het huidige systeem van verplichte tewerkstelling van personen met een handicap efficiënter te maken. De Commissie stelt voor om alternatieve maatregelen te onderzoeken, zoals het wijzigen van de huidige aanwervingsprocedures:

- Het invoeren van een alternatief systeem om competenties te valideren.
- Het afstemmen van de selectieprocedure op de beoogde functie en de specifieke behoeften van de kandidaat.
- Het creëren van mogelijkheden voor betaalde stage (voor statutairen, contractuelen én jobstudenten), gelijkgesteld met een arbeidsovereenkomst op het vlak van sociale zekerheid (recht op werkloosheidsuitkering, pensioen...).
- In het kader van de hervorming van de wetenschappelijke adviescommissie voor selectie stelt de BCAPH voor dat deze commissie een evaluatie maakt van de obstakels die het personen met een handicap moeilijk maken om een job bij de overheid te vinden.



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



Intensivering van Handistreaming binnen de federale administratie in alle aspecten van haar beheer (organisatorische en logistieke aspecten, personeelsbeheer, enz.) Opzetten van referentiepersonen (contactpunt voor gehandicapten, netwerk van gehandicaptenmanagers, enz.).



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. Er zou een lijst van verenigingen met expertise moeten worden opgesteld en deze moet gedeeld worden met alle federale organisaties.



Op basis van een evaluatie van het effect van het eenmalige fonds, een structureel fonds oprichten om financiering en hulp te bieden bij de implementatie van redelijke aanpassingen van (tele)werkplekken, bij functiespecifieke behoeften (bij voorbeeld. gebarentolk, vertaling naar Brailleregels), bij de aanpassing van IT-tools en om expertise op het vlak van redelijke aanpassingen te ontwikkelen. Via dit fonds zou men ook positieve acties en andere types van redelijke aanpassingen kunnen financieren.

De voorwaarden om deze aanpassingen te krijgen, moeten worden herzien om te voldoen aan de antidiscriminatiewetgeving door de definitie van handicap uit het Verdrag van de Verenigde Naties over te nemen.



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 urregeling en/ of van de werkplek, opnieuw nadenken over de verdeling van het werk binnen het team enz.



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 koninklijk besluit van 6 oktober 2005](#) houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage voor meer informatie.



De mogelijkheid toevoegen van het organiseren van interviews op afstand aan de reeks oplossingen die kunnen worden voorgesteld door het team van de FOD BOSA dat verantwoordelijk is voor het organiseren van redelijke testaanpassingen. Het gebruik van deze oplossing moet door het team Diversiteit worden beoordeeld in het licht van de individuele situatie van elke kandidaat.



De BCAPH beveelt aan de zichtbaarheid van personen met een handicap in de communicatiecampagnes van federale organisaties te vergroten (bijvoorbeeld door middel van interne oproepen tot het indienen van getuigenissen). Er moeten interne en externe communicatiecampagnes worden gevoerd om goede praktijken binnen de administratie te bevorderen en doelgroepen aan te trekken tot de federale overheidsdienst. Er moet een intern netwerk worden opgezet om uitwisselingen te vergemakkelijken.



Teneinde de BCAPH in staat te stellen een meer proactieve en doeltreffende rol te spelen, verzoekt de BCAPH om versterking van zijn secretariaat. Aanvullende acties zouden dan door de BCAPH kunnen worden ondernomen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om de organisatie van een evenement of het beoordelen van de mate waarin gevolg wordt gegeven aan de aanbevelingen.



Specifieke financieringsregelingen invoeren ter ondersteuning van de aanwerving van mensen met een handicap (bv. door ze niet op te nemen in de structurele besparingsmaatregelen in de personeelsbudgetten).



Herziening van het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005.

- Vaststelling van een meer sociale definitie van invaliditeit (overeenkomstig de definitie van de Verenigde Naties).
- De methode voor het verzamelen van gegevens aanpassen om cijfers te verkrijgen die nog dichter bij de realiteit liggen en, voor zover mogelijk, de gegevensverzameling automatiseren door gebruik te maken van authentieke bronnen.
- Een bezinning op gang brengen over de mogelijke gevolgen die een sanctie- en stimuleringsmechanisme zou kunnen hebben voor federale organisaties.
- Vereenvoudiging van de methode voor de berekening van het gebruik van aangepaste werkbedrijven door een federale organisatie bij de berekening van haar algemeen tarief.

# Aanvullende statistieken

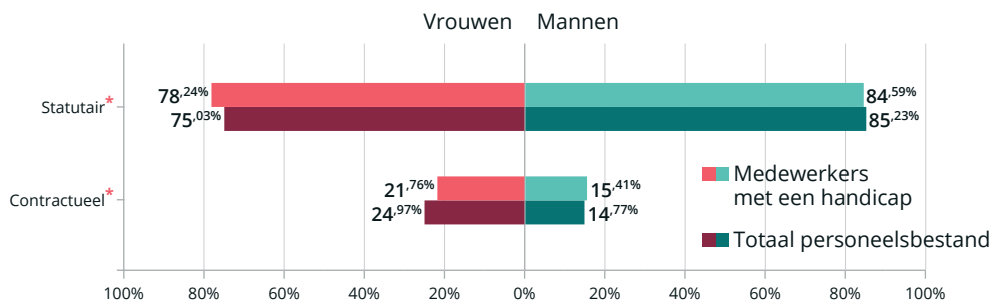
Overeenkomstig [de wet 'Gender mainstreaming' van 12 januari 2007](#) rekent de BCAPH mee aan de genderdimensie in de cijfers die ze publiceert.

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. De verschillen tussen personeelsleden met een handicap blijken trouwens kleiner te zijn dan de verschillen binnen de totale beroepsbevolking.

We wijzen erop dat er in de berekening geen rekening wordt gehouden met de operationele functies van de federale organisaties (zoals de penitentiaire bewakingsagenten), aangezien ze niet zijn opgenomen in de berekening van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, zoals voorzien in het Koninklijk Besluit.

## Statuut van de medewerkers<sup>4</sup>

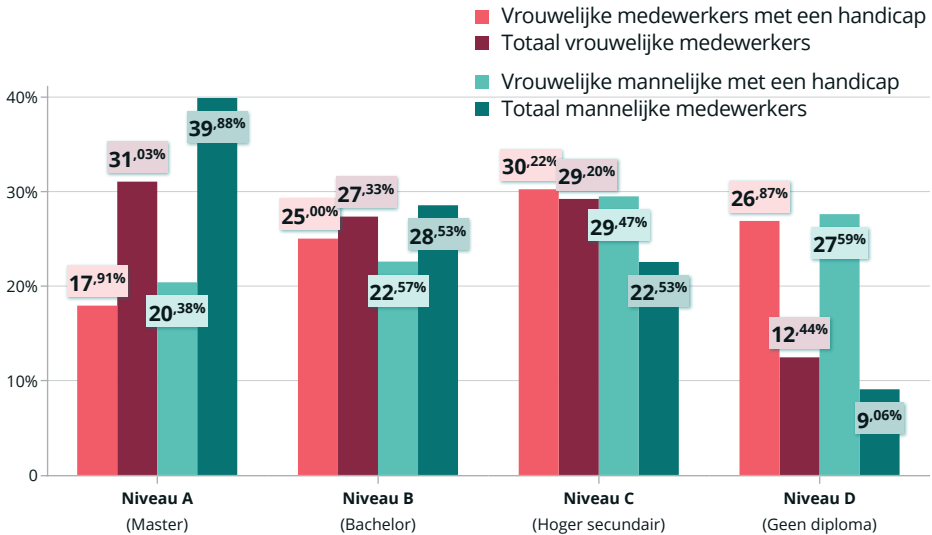


Als men kijkt naar het statuut (rechtspositie) van werknemers met een handicap moet worden opgemerkt dat er verhoudingsgewijs meer statutaire personeelsleden zijn bij mannen (84.59%) dan bij vrouwen (78.24%).

- 4. Als gevolg van het ontbreken van gegevens over het statuut van de personeelsleden van de Federale Politie hebben we deze organisatie niet mee kunnen rekenen in de statistieken.
- \*. Statutaire ambtenaren hebben geen individuele arbeidsovereenkomst en zijn onderworpen aan het specifieke ambtenarenstatuut. Contractuele personeelsleden hebben een arbeidsovereenkomst.



## Functieniveau van medewerkers\*



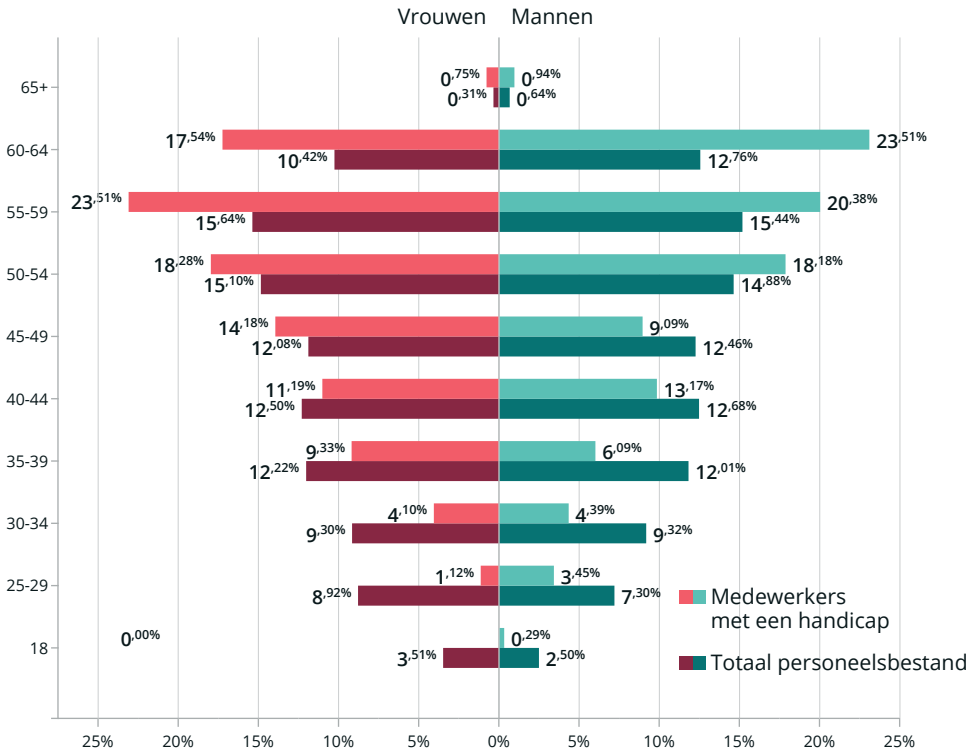
Wat het functieniveau van personeelsleden met een handicap betreft, merkt de BCAPH op dat er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen.



Een hoger percentage mannen bekleedt functies op niveau A (M\*: 20,38% ; V\*: 17,91%) en D (M: 27,59% ; V: 26,87%), terwijl een hoger percentage vrouwen functies op niveau B (V: 25% ; M: 22,57%) en C (V: 30,22% ; M: 29,47%).

\*. De letter M staat voor "mannelijke medewerkers met een handicap", terwijl de letter V verwijst naar "vrouwelijke medewerkers met een handicap".

## Leeftijd van medewerkers<sup>4</sup>



Als men naar de leeftijdsverdeling kijkt van de federale personeelsleden met een handicap, blijkt er dat de mannen ouder zijn dan de vrouwen uit deze doelgroep. Het is namelijk zo dat 44,83% van de mannelijke personeelsleden met een handicap ouder is dan 54, terwijl 41,8% van de vrouwelijke personeelsleden met een handicap 55 of ouder zijn.

# Voor meer informatie



Opleiding eDIV (Unia)

**Een handicap?  
Denk eraan!**

Beschikbaar in een  
toegankelijke versie op  
[www.ediv.be](http://www.ediv.be).

Mei 2022

Verantwoordelijke uitgever

Michel Magis

Wettelijk depot

D/2022/7737/4

Contact BCAPH

[BCAPH.bcaph@bosa.fgov.be](mailto:BCAPH.bcaph@bosa.fgov.be)