

Evaluatieverslag CIPH 2023

Commissie voor de Inclusie van Personen met
een Handicap (CIPH)



Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
Inleiding	4
Wettelijke hervormingen	6
Cijfers	6
3 kerncijfers van 2023	7
Cijfers 2023	8
Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap.....	8
Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie	9
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per gender.....	13
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau	14
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd.....	15
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut.....	16
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut en gender	17
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau en gender	18
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd en per gender ...	19
Conclusies	20
Aanbevelingen	21
Aanbevelingen 2024	22
1. Het sterke engagement van alle partijen vasthouden	22
2. Uitwerken en opvolgen van actieplannen rond de 3% tewerkstelling van federale organisaties	23
3. Verderzetten en verrijken van de gegevensanalyse	23
4. Procedures en toegang tot redelijke aanpassingen en arbeidspostaanpassingen uitbreiden	24
5. Verbeteringen van de monitoring	25

6. Sensibiliseren en activeren van organisaties die <1% behalen en nog geen actieplan hebben	25
7. Investeren in interne en externe rekruteringscommunicatie	26
8. De samenwerking met het middenveld versterken.....	27
9. Verderzetten van de sensibilisering en opleiding rond handicap	27
10. Personeelskredieten voorzien bij FOD BOSA om zijn klanten structureel te ondersteunen met de actieplannen 3% en handicap	28

Meer informatie**29**

Inleiding

De Commissie voor de integratie van personen met een handicap (CIPH) heeft als missie om jaarlijks een rapport op te stellen voor de regering. In dit rapport vind je de laatste cijfers met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap binnen het federale administratief openbaar ambt. Op basis van deze cijfers doet de commissie een aantal aanbevelingen aan de regering om het aanwervingsbeleid voor personen met een handicap te verbeteren.

In 2023 bedroeg het aantal personen met een handicap binnen de federale administratief openbaar ambt 1,40%. Dit is een aanzienlijke stijging ten opzichte van het voorgaande jaar, waar het percentage 1,09% bedroeg. Bovendien behalen dit jaar 4 organisaties de 3% doestelling voor de tewerkstelling van personen met een handicap, een positieve ontwikkeling ten opzichte van slechts één organisatie het voorgaande jaar. Dit is duidelijk een bemoedigend signaal dat aantoont dat we de huidige inspanning moeten verderzetten en blijven investeren in actief inclusiebeleid in de volgende legislatuur.

Als we de balans opmaken van de aflopende legislatuur, zijn er belangrijke maatregelen genomen om de werkgelegenheid van personen met een handicap te verbeteren, waarvan verschillende geïnspireerd zijn op de aanbevelingen van de commissie. De CIPH bedankt de politieke besluitvormers voor hun betrokkenheid, evenals de proactieve administraties, en met name de FOD BOSA, die de drijvende kracht is achter verschillende verdienstelijke hervormingen en initiatieven. Volgende initiatieven zetten we in de kijker:

- Het organiseren van ontmoetingen met verschillende gespecialiseerde organisaties om samenwerkingen te versterken, met name in de vorm van stages, deelname aan specifieke evenementen of jobbeurzen om getalenteerde mensen met een handicap te ontmoeten.
- Enquêtes bij het federale personeel met een handicap en sollicitanten die redelijke aanpassingen hebben gevraagd, met open velden voor anonieme en spontane bijdragen. Op deze manier kan de federale administratie de behoeften en bezorgdheden van deze mensen in hun geheel peilen en hen een stem geven.
- De lancering van selecties die voorbehouden zijn aan personen met een handicap, naast de openstelling van klassieke selecties voor deze personen. Deze nieuwe mogelijkheid bestaat voor contractuele functies sinds 2022 en er zijn al 10 van dergelijke selecties

georganiseerd voor diverse functies en niveaus. Het succes van de formule vertaalt zich in het aantal inschrijvingen, geslaagden en aanwervingen.

- De statutaire selecties die voorbehouden zijn aan personen met een handicap zullen binnenkort het daglicht zien onder de naam "kennismakingstraject". Deze formule heeft als voordeel dat er een versterkte en gepersonaliseerde begeleiding wordt voorzien om een soepele integratie op de werkplek te bevorderen. Het maakt ook een gewone en duurzame carrière mogelijk na selectie en een eerste jaar van werk met de ondersteuning van een begeleider.
- De hervorming van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 (wijziging via het KB van 30 april 2024) houdt rekening met meer attesten en situaties voor positieve acties en zal het recht op redelijke aanpassingen bij selecties maximaliseren. Deze tekst zal ook het belang van federale bestellingen bij maatwerkbedrijven beter benadrukken als bijdrage aan het streefpercentage van 3%. Het opent nieuwe rechten op het gebied van woon-werkverkeer voor personeel met een handicap, zoals de mogelijkheid om een persoonlijk voertuig te gebruiken, gecompenseerd door een kilometervergoeding voor degenen die dat wensen. De mobiliteit voor professionele redenen wordt hierdoor verbeterd, en de keuzemogelijkheden voor deze personen worden verruimd.

Tot slot wil ik de leden van de kabinetten, de commissie en de FOD Beleid en Ondersteuning hartelijk bedanken voor hun betrokkenheid bij de CIPH en haar werk, evenals de leidinggevende ambtenaren die een gunstig klimaat hebben bevorderd en concrete acties hebben ondernomen. Ik wil ook specifiek de regering bedanken voor haar inspanningen om een positieve dynamiek te stimuleren. Dit wordt verklaard door verschillende redenen, enerzijds een voortdurende politieke aandacht in combinatie met nieuwe initiatieven, anderzijds de actieve betrokkenheid van verschillende organisaties, een directere uitwisseling tussen het secretariaat van de CARPH en de betrokken organisaties om de cijfers te versterken. Als resultaat van de inspanningen constateert en verwelkomt de commissie, voor het eerst in lange tijd, een positieve ontwikkeling van het gemiddelde percentage, wat zo langverwacht was en eindelijk tastbaar is geworden. Moge dit het begin zijn van een duurzame verbetering en het volgende kabinet inspireren!

Michel Magis - Voorzitter van de Commissie

Wettelijke hervormingen

In het voorjaar 2024 vinden er 2 wettelijke hervormingen plaats:

- Begin mei werd het “Koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage”, hernoemd naar het “**Koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties.**” Dit gebeurde met een wijziging via het KB van 30 april 2024.
- Er staat een nieuw koninklijk besluit **houdende het kennismakingstraject** op de planning. Dit koninklijk besluit zal het mogelijk maken om statutaire voorbehouden selecties voor personen met een handicap te organiseren, naar analogie met de contractuele voorbehouden selecties die reeds mogelijk zijn sinds het koninklijk besluit van 23 oktober 2022.

Cijfers

De statistieken in dit rapport zijn gebaseerd op vrijwillige verklaringen van werknemers. Dit betekent dat er een **potentiële onderschatting** is van het aantal werknemers met een handicap. Toch zijn deze cijfers de meest representatieve gegevens over de situatie van personen met een handicap binnen de federale overheid waarover onze commissie beschikt.

In deze statistieken is geen rekening gehouden met de operationele functies van de federale organisaties, bijvoorbeeld de penitentiaire bewakingsagenten. Deze functies zijn niet opgenomen in de berekening van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005.

De statistieken rond tewerkstelling van personen met een handicap zijn ook beschikbaar **per gender**, in overeenkomst met de wet ‘Gender mainstreaming’ van 12 januari 2007.

3 kerncijfers van 2023

1,40%

1,40% is het tewerkstellingscijfer¹ van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2023. De stijging van het percentage is mede het gevolg van:

- Actieplan 3% van het college van de voorzitters: plan met 10 acties om de tewerkstelling van personen met een handicap te verhogen.
- De inzet van de verschillende federale organisaties om gerichte acties uit te voeren zoals de organisatie van voorbehouden selecties voor personen met een handicap, sensibilisering van HR personeel, inclusieve employer branding, ...

762

762 is het aantal geregistreerde personen met een handicap die werken bij de federale overheid. Het wettelijke quotum van 3% komt overeen met een tewerkstelling van 1859 personen².

4 organisaties

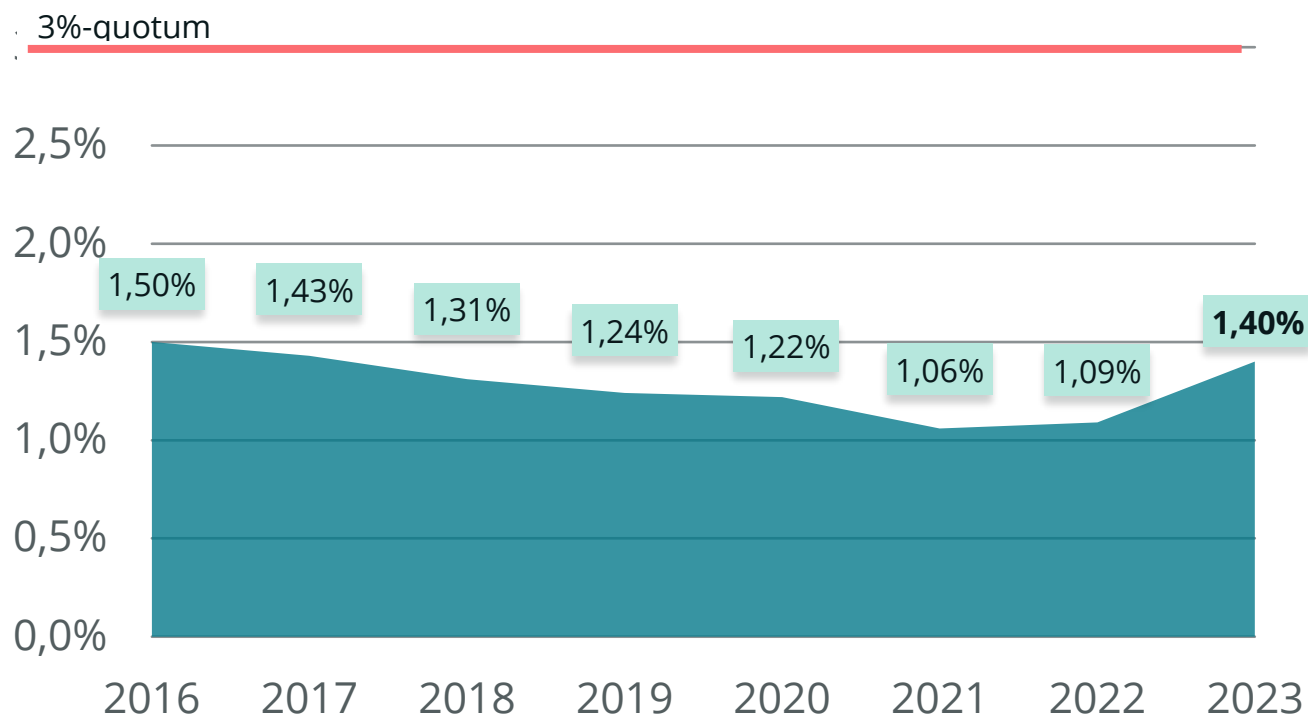
4 organisaties behalen het quotum van 3% tewerkstelling van personen met een handicap: het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België, FOD Sociale Zekerheid, het Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

¹ Deze gegevens zijn afkomstig van het BICC (FOD BOSA) en een monitoring van de federale organisaties zelf. Het totale tewerkstellingscijfer komt overeen met de verhouding tussen het aantal werknemers met een handicap en het totale aantal werknemers in voltijdsequivalenten. In dit cijfer is ook rekening gehouden met de gegevens van de Federale Politie. Dit geldt enkel voor het percentage van tewerkstelling en het aantal geregistreerde personen met een handicap. De Federale Politie wordt niet meegerekend bij de andere statistieken.

² Lees hierboven.

Cijfers 2023

Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap



De tewerkstelling van personen met een handicap binnen het federaal openbaarambt daalde tussen 2016 en 2021 van 1,5% naar 1,06%. In 2022 stabiliseerde het cijfer op 1,09%. In 2023 zien we voor het eerste in lange tijd een stijging van het percentage. 1,40% van het federaal personeel heeft een erkende handicap.

Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie

Federale overheidsorganisatie	Personen met een handicap	Totaal aantal voltijdsequivalenten*	Stijging t.o.v. 2022
Koninklijk Meteorologisch Instituut van België	4,09%	181	↑
FOD Sociale Zekerheid	3,39%	572,8	↑
Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie	3,13%	159,7	↑
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	3,08%	1045,838	↓
Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid	2,89%	27,7	↑
Regie der Gebouwen	2,78%	708	↑
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie	2,35%	1687,94	↑
FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu	1,89%	1192,82	↑
Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering	1,72%	1028,29	↓
FOD Beleid en Ondersteuning	1,71%	1193,07	↑
FOD Financiën	1,68%	19229,4	↑
FOD Justitie (Hoofdbestuur)	1,64%	2476,7	↑
Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten	1,61%	485	↑
Ministerie van Landsverdediging	1,73%	1610,26	↓

Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium	1,47%	136,17	↑
Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie	1,40%	185,9	↑
POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie	1,39%	164,9	↑
Federale Pensioendienst	1,37%	1766,04	↑
Koninklijke Bibliotheek van België	1,36%	219,87	↑
Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen	1,32%	60,8	↓
Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen	1,24%	1261,91	↓
POD Wetenschapsbeleid	1,24%	161,8	→
FOD Mobiliteit en Vervoer	1,22%	1069,4	↑
Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS)	1,20%	400,64	↑
Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen	1,08%	692,75	↓
Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België	1,02%	195,87	↑
Koninklijk Museum voor Midden-Afrika	0,97%	205,9	↑
FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking	0,96%	1418,84	↑
Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen	0,93%	473,52	↑
Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen	0,88%	398,9	↓
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening	0,85%	2516,09	↓

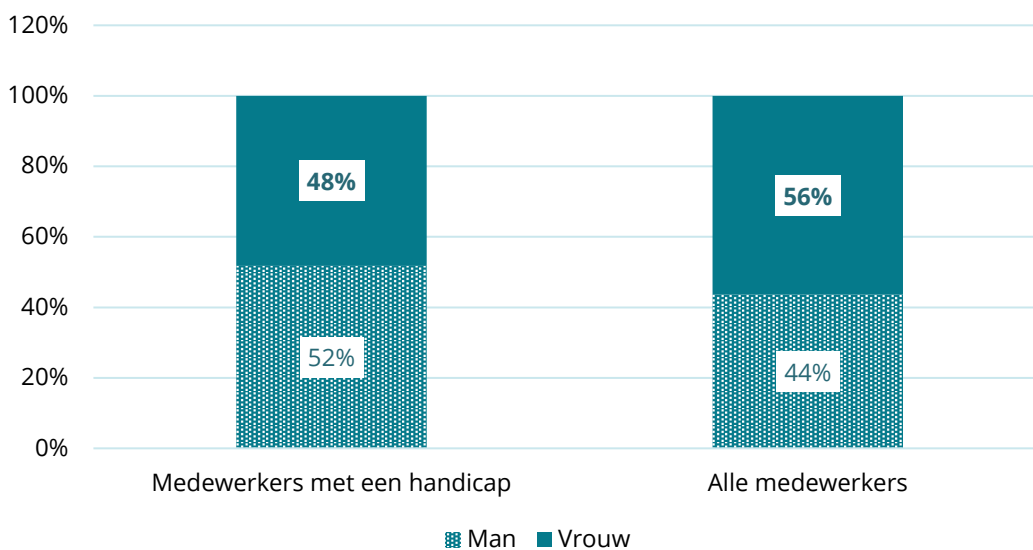
FOD Kanselarij van de Eerste Minister	0,84%	119	↑
Federale Politie	0,68%	3116,5	↑
War Heritage Institute	0,67%	149	→
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid	0,59%	1503,53	→
FOD Binnenlandse Zaken	0,57%	5916,24	↑
Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering	0,55%	288,95	→
Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie van het Ministerie van Landsverdediging	0,47%	214,01	↑
Sciensano	0,42%	237,76	↑
Algemeen Rijksarchief en Rijksarchieven in de Provinciën	0,39%	259,57	→
Belgisch telematicaonderzoeksnetwerk (BELNET)	0,00%	73	→
Controledienst voor de Ziekenfondsen en de Landsbonden van Ziekenfondsen	0,00%	44,4	→
Federaal Planbureau	0,00%	86,4	→
Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis	0,00%	205,17	→
Koninklijke Sterrenwacht van België	0,00%	180,9	→
Nationaal Geografisch Instituut	0,00%	155,4	→
Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie	0,00%	170,7	→

* Totaal aantal voltijdsequivalenten in heel de organisatie.

Deze tabel geeft het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap per federale organisatie weer. In 2023 behaalden 4 organisaties het quotum van 3%: het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België, FOD Sociale Zekerheid, het Koninklijk Belgisch Instituut

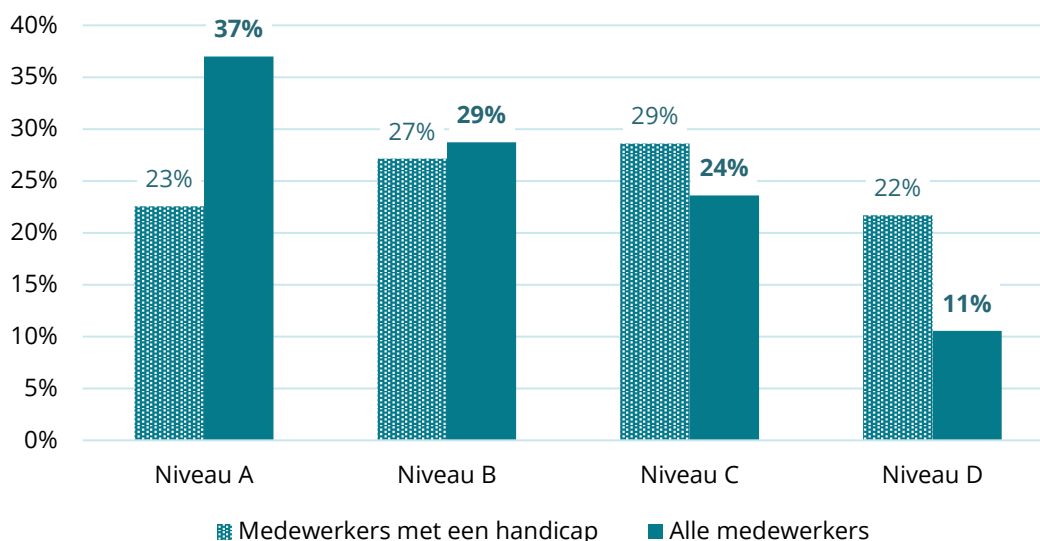
voor Ruimte-Aeronomie en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. 3 organisaties behalen een percentage tussen de 2% en 3%. 19 organisaties behalen een percentage tussen de 1% en de 2% en 20 organisaties behalen een percentage tussen de 0% en 1%. 56% van de organisaties kenden een stijging van het tewerkstellingspercentage ten opzichte van 2022, aangeduid in deze tabel met een pijltje. [In dit document vind je een gedetailleerd overzicht.](#)

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per gender



De verdeling naar gender bij het personeel met een handicap is licht anders dan de verdeling bij het totale personeel. Bij personeel met een handicap is 52% mannelijk en 48% vrouwelijk. Bij het totaal personeel is 44 % mannelijk en 56% vrouwelijk. Deze verdeling is hetzelfde als in 2022.

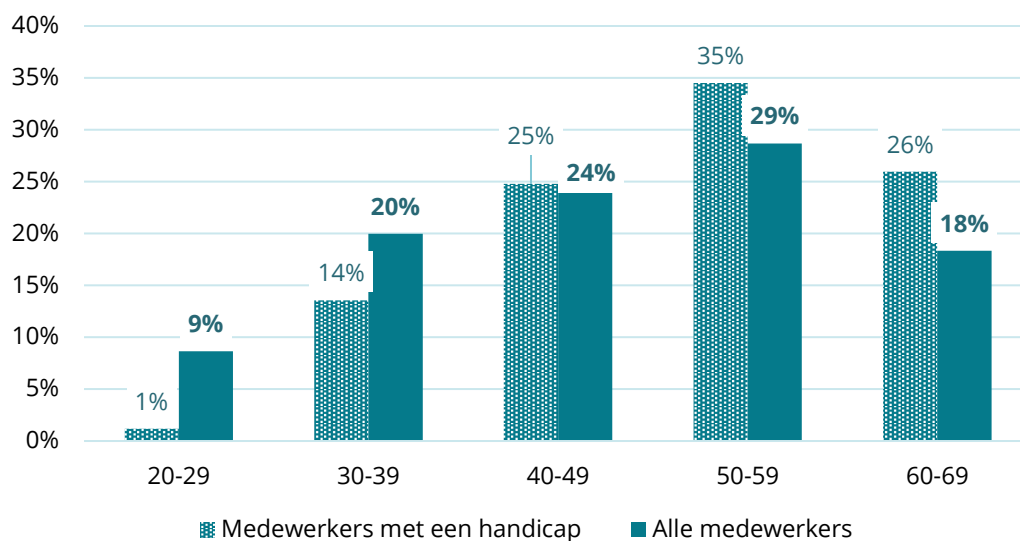
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau



- Niveau A functies op masterniveau
- Niveau B functies op bachelorniveau
- Niveau C functies met diploma van hoger secundair
- Niveau D functies zonder diploma

Van het totaal personeelsbestand heeft 65% een functieniveau A of B, en beschikt dus over een diploma hoger onderwijs. 35% van de personeelsleden hebben een functieniveau C of D en hebben geen diploma of een diploma secundair onderwijs. Bij medewerkers met een handicap zijn de verhoudingen anders. Ongeveer 50% van de medewerkers heeft een diploma hoger onderwijs en 50% heeft een diploma lager of hoger secundaire onderwijs. Deze verdeling is hetzelfde als in 2022.

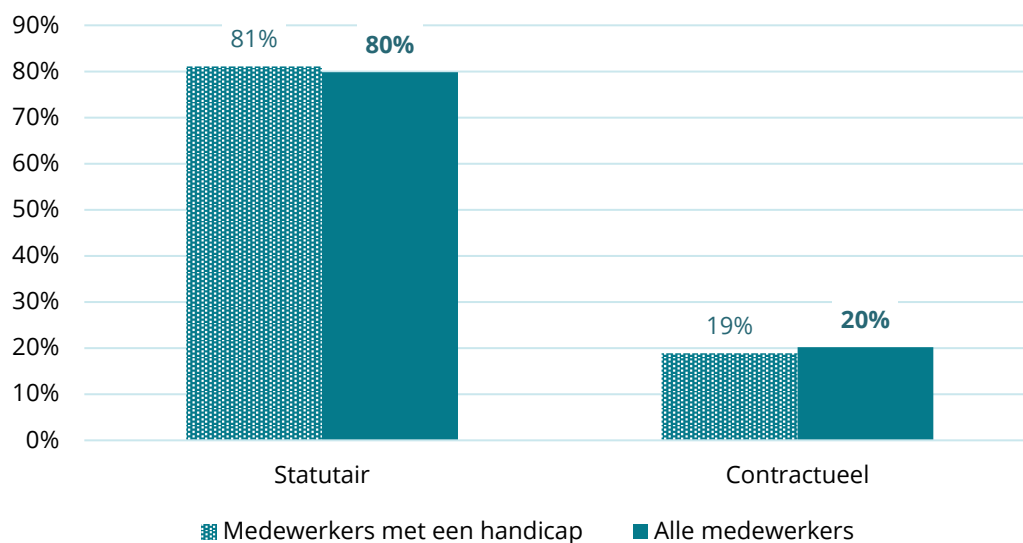
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd



De oudere leeftijdscategorieën zijn meer vertegenwoordigd bij de medewerkers met een handicap. 61% is ouder dan 50 jaar. Bij het totale personeelsbestand is slechts 47% ouder dan 50 jaar. De jongere leeftijdscategorieën zijn beter vertegenwoordigd bij het totale personeelsbestand. 29% is tussen de 20 en 40 jaar. Bij medewerkers met een handicap is 15% tussen 20 en 40 jaar.

Ten aanzien van 2022 zien we in 2023 een toename van de percentages bij de personeelsleden ouder dan 50 jaar. Het percentage overeenkomstig met de twintigers kent een daling.

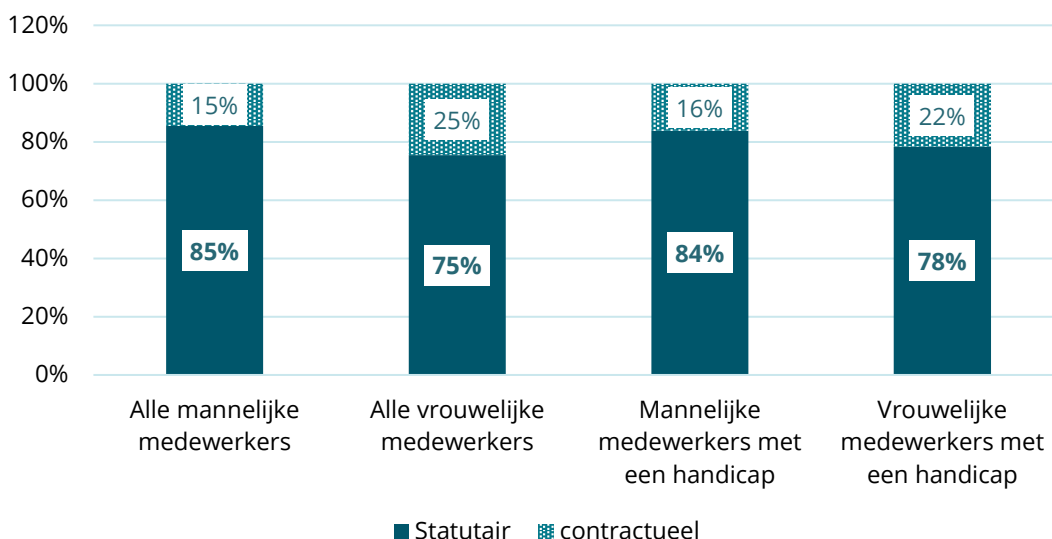
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut



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

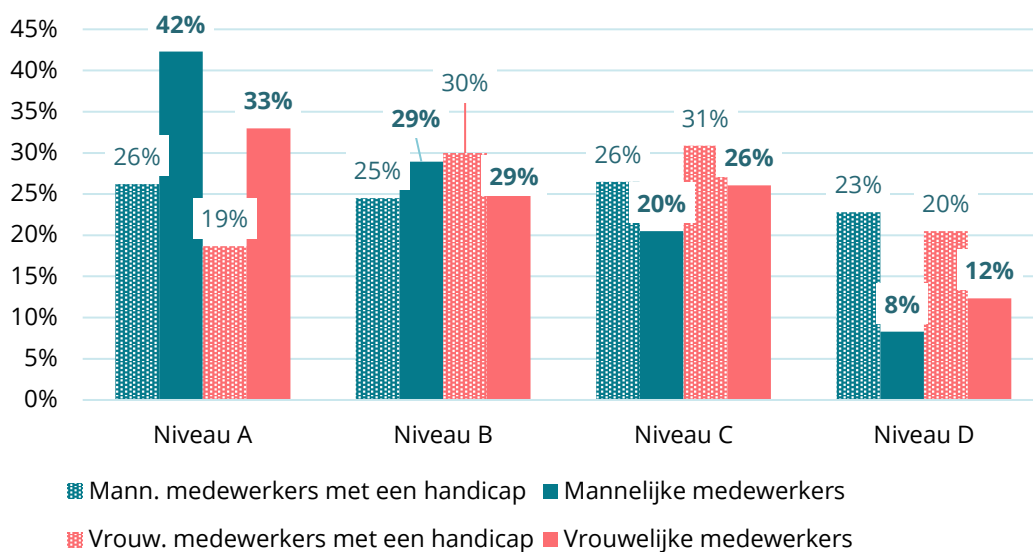
Bij het totale personeelsbestand en bij medewerkers met een handicap zijn de verhoudingen tussen statutaire personeel en contractueel personeel hetzelfde. Bij beide categorieën zijn 80% van de personeelsleden statutair en hebben 20% van de personeelsleden een arbeidsovereenkomst.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut en gender



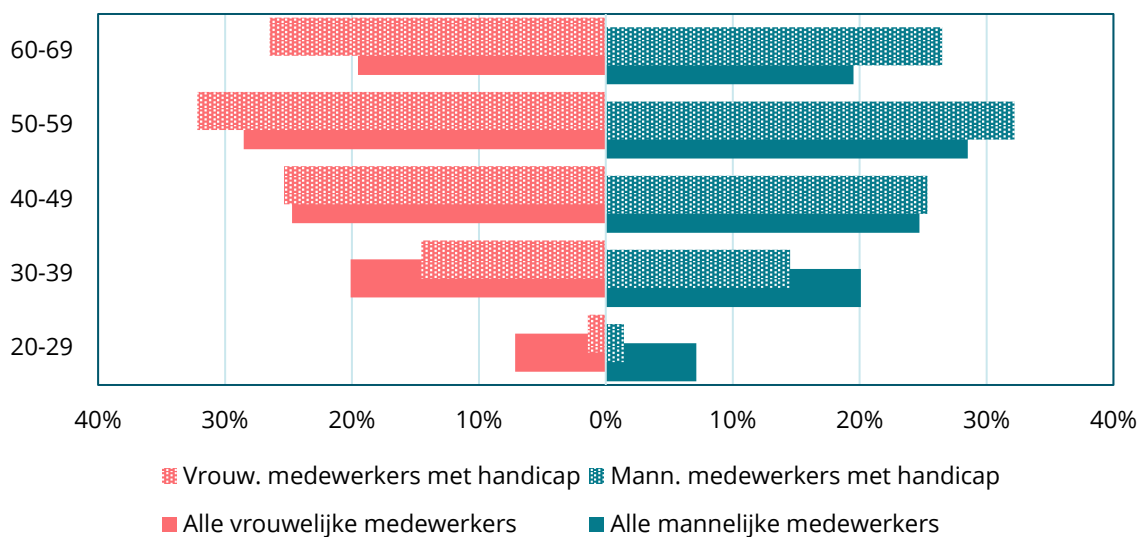
Er zijn meer vrouwelijke contractuele medewerkers dan mannelijke contractuele medewerkers, zowel bij het totale aantal medewerkers als bij de medewerkers met een handicap. Binnen de mannelijke medewerkers is de verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden hetzelfde zowel bij alle mannelijke personeelsleden als bij mannelijke medewerkers met een handicap. Binnen de vrouwelijke medewerkers is de verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden hetzelfde zowel bij alle vrouwelijk personeelsleden als bij vrouwelijke medewerkers met een handicap. Deze percentages zijn hetzelfde als in 2022.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau en gender



Binnen de groep van medewerkers met een handicap is de verdeling per functieniveau in combinatie met gender verschillend ten aanzien van alle medewerkers. Er kan sprake zijn van een intersectionele inwerking. Zo zijn er bijvoorbeeld 23% mannen met een handicap actief op niveau D in vergelijking met 8% mannen op niveau D in het algemeen. 19% vrouwen met een handicap zijn werkzaam op niveau A, in vergelijking met 33% vrouwen op niveau A in het algemeen. Deze cijfers zijn gelijkaardig aan de cijfers van 2022.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd en per gender



Er zijn slechts lichte verschillen tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke medewerkers met een handicap. In het algemeen zijn er meer medewerkers met een handicap aanwezig in de oudere leeftijdscategorieën ten opzichte van alle medewerkers. Zowel vrouwen als mannen met een handicap zijn het meest vertegenwoordigd in de leeftijdscategorie 50- 59 jaar.

Conclusies

Op basis van bovenstaande statistieken kunnen we besluiten:

- **Per overheidsorganisatie:** 4 organisaties behalen het quota van 3%: het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België, FOD Sociale Zekerheid, Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. 27 organisaties (58%) behalen een hoger percentage dan in 2022. Ondanks dat nog veel organisaties het quotum niet behalen en nog lage cijfers rapporteren, noteren we voor de eerste keer sinds lang een duidelijke positieve evolutie.
- **Per functieniveau:** een groter aandeel medewerkers met een handicap oefent een functie uit op niveau C of een niveau D in vergelijking met alle federale medewerkers. Deze verdelingen zijn in 2023 stabiel gebleven ten opzichte van 2022.
- **Per leeftijd:** de oudere leeftijdscategorieën zijn meer vertegenwoordigd bij de medewerkers met een handicap. 61% van de medewerkers met een handicap is ouder dan 50 jaar. Bij alle medewerkers is slechts 47% ouder dan 50 jaar. De jongere leeftijdscategorieën zijn meer aanwezig in het volledige personeelsbestand. 29% van de federale ambtenaren is tussen de 20 en 40 jaar. Bij medewerkers met een handicap is slechts 15% tussen 20 en 40 jaar. In vergelijking met 2022 zien we dat het percentage oudere medewerkers met een handicap (50+) gestegen is en het percentage twintigers gedaald is.
- **Per gender:** er zijn 52% mannen met een handicap en 48% vrouwen met een handicap in het overheidspersoneel. Er zijn daarentegen meer vrouwen (56%) dan mannen (44%) bij alle federale ambtenaren. Deze verschillen zijn wel hetzelfde gebleven in vergelijking met 2022.

Aanbevelingen

Onderstaande aanbevelingen behoren tot de **bevoegdheid van de federale regering** of van het **federaal openbaar ambt**. Het gaat dus niet om een volledige lijst. Andere factoren hebben ook een impact op de tewerkstelling van personen met een handicap. Denk bijvoorbeeld aan toegang tot onderwijs of het openbaar vervoer. Verschillende federale of regionale adviesraden en andere organisaties brengen regelmatig advies uit over deze kwesties.

Al deze aanbevelingen zijn met elkaar **verbonden**. Eén aanbeveling uitvoeren volstaat niet om het verplichte minimum van 3% tewerkstelling te bereiken. Hiervoor zullen we op verschillende niveaus tegelijkertijd en geïntegreerd te werk moeten gaan.

De CIPH waakt ook over de **coherentie** van onderstaande aanbevelingen met de verschillende **bestaande actieplannen** rond handicap.

Aanbevelingen 2024

1. Het sterke engagement van alle partijen vasthouden

Tijdens de regeerperiode van 2020-2024 werd er veel ingezet op de tewerkstelling voor personen met een handicap met o.a. een versterking van het secretariaat van de CIPH, een actieplan 3% van het college van de voorzitters, een uitbereiding van de definitie van handicap in het Koninklijk besluit van 6 oktober 2005 en de lancering van voorbehouden selecties voor personen met een handicap (zowel voorbehouden contractuele als voorbehouden statutaire selecties, nl. het kennismakingstraject). Dit resulteerde in 2023 in een eerste stijging in lange tijd van het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap bij de federale overheid.

De commissie wil daarom zowel de regering, de verschillende colleges van de voorzitters en leidende ambtenaren en het topmanagement in algemeen, en het federaal netwerk inclusie stimuleren om dit engagement verder te zetten in de volgende regeerperiode. De commissie spoort alle federale organisaties aan om blijvend gebruik te maken van de (nieuwe) reglementaire hefboomen, zoals de voorbehouden contractuele en statutaire selecties, om de 3% te behalen.

Om dit signaal uit te sturen beslist de commissie om het CIPH rapport 2023 te versturen naar het college van de voorzitters met een begeleidende brief. De bedoeling is om de organisaties die vooruitgang boekten en een actieplan hebben vastgelegd in de kijker te zetten, en organisaties die nog inspanningen moeten leveren aan te zetten om concrete acties te ondernemen.

2. Uitwerken en opvolgen van actieplannen rond de 3% tewerkstelling van federale organisaties

De commissie verwacht dat alle federale organisaties een actieplan opstellen om de 3% tewerkstelling van personen met een handicap te behalen. De commissie vraagt de regering om het opstellen van zo'n actieplan wettelijk verplicht te maken door middel van een wetwijziging. Organisaties die reeds over een eigen actieplan 3% beschikken doen er goed het aan om het op te volgen en te herzien waar nodig, organisaties die geen actieplan hebben gedeeld sporen we sterk aan om dit te ontwikkelen en te implementeren. Zo'n actieplan opvolgen of uitwerken kan perfect tijdens een periode van lopende zaken plaatsvinden, omdat 3%-doelstelling reglementair vastgelegd is.

Verder vraagt de commissie aan de voorzitters en andere leidende ambtenaren om een opvolging en evaluatie van het plan uit te voeren en dit te bezorgen aan het secretariaat van de commissie. Het secretariaat van de commissie coördineert deze opvolging. Van elke organisatie die de 3%-doelstelling nog niet behaalt, wordt verwacht dat zij hun plan met het secretariaat delen.

Ten slotte wil de commissie de federale organisaties stimuleren om zowel actieplannen als good practices uit te wisselen tussen de verschillende federale organisaties. De uitwisseling zou zowel binnen het netwerk van P&O-directeuren als binnen het federaal netwerk inclusie moeten plaatsvinden.

Deze aanbeveling ligt in lijn met aanbeveling 10, die bijkomende personeelskredieten voorziet bij FOD BOSA om de opvolging en ondersteuning structureel te verankeren.

3. Verderzetten en verrijken van de gegevensanalyse

De commissie spoort aan om de analyses van de huidige gegevens rond tewerkstelling te verrijken door:

- Een analyse uit te voeren over de verbanden tussen het behaalde percentage van de verschillende organisaties, hun deelname aan het federaal netwerk inclusie en of ze al dan niet een actieplan hebben rond de tewerkstelling van personen met een handicap.
- Een benchmark uit te voeren van de tewerkstelling van personen met een handicap binnen België (cijfers uit de privé, deelstaten, ..) en Europese landen.
- Het opvolgen van alle positieve acties (voorbehouden selecties en voorrang bij aanwerving voor personen met een handicap, met aandacht voor intersectionele aspecten zoals de genderverdeling).

4. Procedures en toegang tot redelijke aanpassingen en arbeidspostaanpassingen uitbreiden

De commissie beveelt aan om procedures voor de aanvraag en toewijzing van **redelijke aanpassingen** door te trekken naar andere processen dan het selectieproces, zoals bij opleidingen.

Uit analyses van 2023 bleek dat de toegang tot arbeidspostaanpassingen bij verschillende federale organisaties nog moeilijk verloopt. Alle federale organisaties moeten een interne procedure hebben voor de aanvraag van **arbeidspostaanpassingen**. De commissie vraagt dat er een standaardisatie is van deze procedures over federale organisaties heen. Daarnaast moet de toegang verbeterd worden door duidelijke communicatie over de procedure en nuttige contactpersonen en door het sensibiliseren van alle werknemers.

De commissie vraagt dat het aanbod van financiële tussenkomst voor zowel werkgevers als personeelsleden bestudeerd wordt. Er wordt gevraagd om de resultaten van deze studie te publiceren en toegankelijk te maken voor iedereen. De commissie benadrukt met klem dat het ontbreken van een tussenkomst door de deelstaten geen reden is om een arbeidspostaanpassing te weigeren voor een federale werkgever.

Expertise op het vlak van arbeidspostaanpassingen opbouwen zou een goede zaak zijn, maar vergt tijd en regelmatige praktijkervaring. Deze materie brengt complexe analyses met zich mee van wat in de context mogelijk én redelijk is en van de noden van de persoon met een handicap, die bv. leiden tot technische of organisatorische aanpassingen op maat. Om dit denkproces te ondersteunen en de kennis te delen onder federale organisaties raadt de commissie aan om

een Community of Practice (COP) Arbeidspostaanpassingen in het leven te roepen, of een soort intervisie mogelijk te maken voor de HR-diensten die arbeidspostaanpassingen regelen.

5. Verbeteringen van de monitoring

In 2023 voerden de FOD BOSA en FOD Sociale Zekerheid een proefproject uit met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) rond een automatische monitoring van personen met een handicap gebaseerd op met authentieke bronnen. Dit proefproject toonde aan dat de huidige CIPH-cijfers een ondervertegenwoordiging zijn in vergelijking met de authentieke bronnen die momenteel beschikbaar zijn. Dit proefproject was nog onvoldoende gevorderd bij het publiceren van dit rapport om voor deze monitoringsmethode te kunnen kiezen.

Daarom spoort commissie de regering aan om deze piste verder uit te werken en ook andere pistes te onderzoeken voor een anonieme, tijdige en meer accurate monitoring. De samenwerkingen tussen de verschillende administraties en de interministeriële conferentie (IMC) blijven succesfactoren .

Verder kan de huidige monitoring o.b.v. zelfverklaring worden verbeterd door:

- Werkgevers te informeren over de (nieuwe) mogelijkheden tot monitoring
- Het personeel en de HR- diensten verder te sensibiliseren.

6. Sensibiliseren en activeren van organisaties die <1% behalen en nog geen actieplan hebben

Het CIPH-rapport van 2023 toont aan dat nog steeds veel organisaties onder de 1% tewerkstelling van personen met een handicap zitten. Bovendien zijn er organisaties die geen actieplan rond 3% tewerkstelling hebben ingediend ondanks het niet behalen van het quotum. De aanbeveling van de commissie is dan ook om een gerichte sensibilisering te doen van deze organisaties.

Deze sensibilisering kan plaatsvinden onder de vorm van het ondersteunen van de organisaties bij het opstellen van een actieplan door het secretariaat. Dit zou een bijkomende werklast

vormen voor het secretariaat, waardoor de commissie verwijst naar aanbeveling 10 waarin men vraagt naar bijkomende financiële middelen voor de FOD BOSA.

Om organisaties te ondersteunen in hun initiatieven om de 3% te realiseren, beveelt de commissie aan om specifieke basisallocaties te voorzien in de begroting. Deze beslissing moet door de bevoegde regeringsleden tijdens een zogenaamd “begrotingsconclaf” genomen worden dat normaliter in de periode juli-september plaatsvindt. De beslissing gaat het kalenderjaar erna van kracht.

De commissie schuift aparte basisallocaties naar voor als een structurele oplossing om de tewerkstelling te verbeteren. Deze basisallocaties zouden per organisaties voorzien moeten worden in de vorm van personeelskredieten voor de aanwerving van personen met een handicap. De keuze voor zo'n type basisallocatie kan budgetneutraal gemaakt worden indien een deel van het huidige personeelskrediet voorzien wordt voor de aanwerving van personen met een handicap. Indien er besparingsmaatregelen zijn voor het personeel, kan het bedrag voor de basisallocatie voor de aanwerving van personen met een handicap onveranderd blijven, terwijl de besparing wel zou gelden voor de basisallocatie voor het algemene personeel. Deze budgetten zouden dan prioritair dienen om statutaire aanwervingen mogelijk te maken na het organiseren van “kennismakingstrajecten”.

7. Investeren in interne en externe rekruteringscommunicatie

De commissie vraagt de federale regering om de huidige inspanningen rond ‘inclusive employer branding’ verder te zetten door de website werkenvoor.be meer bekendheid te geven, en de carrièremogelijkheden en verscheidenheid aan jobs binnen de federale overheid in de verf te zetten.

Het is belangrijk om specifieke aandacht te besteden aan personen met een handicap en de organisaties die hen vertegenwoordigen of ondersteunen. De commissie beveelt de regering aan om voldoende personeel en financiële middelen in te zetten om gericht campagne te voeren.

Deze inspanning kunnen verder uitgediept worden door:

- De bestaande partnerschappen met onderwijsinstellingen te versterken en samen met hen personen met een handicap te identificeren die op het punt staan hun studie af te ronden. Deze doelgroep kan bereikt worden door vb. deelname aan handicap-specifieke carrièreforums, presentaties en workshops op de campus.
- Deelname aan gerichte jobbeurzen en forums. Deelnemen aan evenementen die gericht zijn op de werkgelegenheid van jongeren en/of mensen met een handicap om het imago van de federale overheid bij deze doelgroep te verbeteren.
- De ambassadeurs met een handicap (vrijwillige federale ambtenaren), verzameld in 2023, maximaal inzetten.

8. De samenwerking met het middenveld versterken.

De commissie ijvert voor het versterken van de samenwerkingen met middenveldorganisaties zoals de begeleidingsorganisaties en gewestelijke tewerkstellingsdiensten die zich inzetten voor de inclusie van mensen met een handicap, en om gebruik te maken van hun expertise en netwerken bij de ontwikkeling van beleid en programma's.

9. Verderzetten van de sensibilisering en opleiding rond handicap

De commissie raadt aan om extra aandacht te besteden aan 'inclusieve organisatiecultuur' als succesfactor en handicap als een meerwaarde in de kijker te zetten, met de nadruk op de sterktes en talenten van personen met een handicap. Inclusie betekent het aanpassen van de omgeving aan zoveel mogelijk mensen. Daarom is het uitermate belangrijk om werkomgevingen te creëren die zowel fysiek als digitaal toegankelijk zijn.

Dit kan door bijvoorbeeld universeel ontwerp op te nemen in overheidsopdrachten of sensibiliseringscampagnes te voorzien voor HR-teams en managers, alsook voor ook alle federale ambtenaren.

10. Personeelskredieten voorzien bij FOD BOSA om zijn klanten structureel te ondersteunen met de actieplannen 3% en handicap

Deze versterking heeft tot doel om een centraal expertisecentrum voor heel de federale overheid mogelijk te maken. De commissie stelt vast dat de FOD BOSA de federale administraties actief ondersteunt. Om deze ondersteuning verder uit te breiden, in lijn met de aanbevelingen van de CIPH, is een versterking nodig. Dat team kan onder meer op volgende thema's werken:

- De versterking van het team redelijke aanpassingen, minstens voor selecties
- Het adviseren over actieplannen handicap
- Het evalueren van actieplannen handicap
- Het adviseren over redelijke arbeidspostaanpassingen
- Het oprichten en ondersteunen van een nieuw netwerk voor federale ambtenaren met een handicap

Meer informatie

- Lees meer [over de werking van de CIPH](#)
- Volg de opleiding van Unia '[Een handicap? Denk eraan!](#)'.
- Contacteer ons op ciph@bosa.fgov.be.