



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

Evaluatieverslag 2020

Inleiding

De Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft een dubbele opdracht. Allereerst maakt ze jaarlijks een rapport over aan de regering met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid. Daarnaast formuleert ze ook aanbevelingen 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 1,22% in 2020. Dit percentage is stabiel vergeleken 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 procent.

Om de monitoring te optimaliseren heeft de BCAPH dit jaar de berekeningswijze van het aantal personeelsleden met een handicap aangepast. In het verleden kwamen enkel de personeelsleden die zich het jaar ervoor hadden gemeld in aanmerking voor de berekening. We houden voortaan rekening met meldingen van het voorbije jaar. We zijn van mening dat we met deze werkwijze het aantal federale personeelsleden met een handicap beter kunnen monitoren.

In dit jaarverslag kan je een waaier aan kwantitatieve gegevens voor het jaar 2020 vinden. Twee cijfers vallen op:

- maar 2 organisaties hebben een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap gelijk aan of hoger dan 3 procent. Dit is een daling ten opzichte van 2019, toen telden we nog 3 organisaties die aan de quotumregeling voldeden
- 44,57 procent van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55 tegenover 28,39 procent 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 het jaarverslag en haar aanbevelingen, ertoe bij te dragen dat de tewerkstellingsverplichting van 3 procent 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 twaalf aanbevelingen die tot de federale regering zijn gericht, naar voren halen.

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. Daarom ook dat de eerste aanbeveling van de Commissie is om van wal te steken met de sterke aanbeveling om de inclusie van personen met een handicap te integreren in de toekomstige bestuursovereenkomsten. Deze overeenkomsten zouden dan ook een strategisch plan met concrete acties moeten bevatten om in elke organisatie aan de tewerkstellingsverplichting te voldoen.

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.

De Commissie wil ook de specifieke context van het jaar 2020 benadrukken, gekenmerkt door een wereldwijde verspreiding van het coronavirus. Deze pandemie heeft behalve talrijke uitdagingen ook een aantal opportuniteiten met zich meegebracht. In de loop van het jaar heeft de federale overheid de kans gegrepen om nieuwe selectiemethodes te implementeren (o.a. de online interviews). De BCAPH is van oordeel dat deze maatregelen in de toekomst ook als redelijke testaanpassingen aan personen met een handicap aangeboden kunnen worden.

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 2020



HET TEWERKSTELLINGSCIJFER¹

van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2020.

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



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

om het wettelijke **quota van 3%** te bereiken.



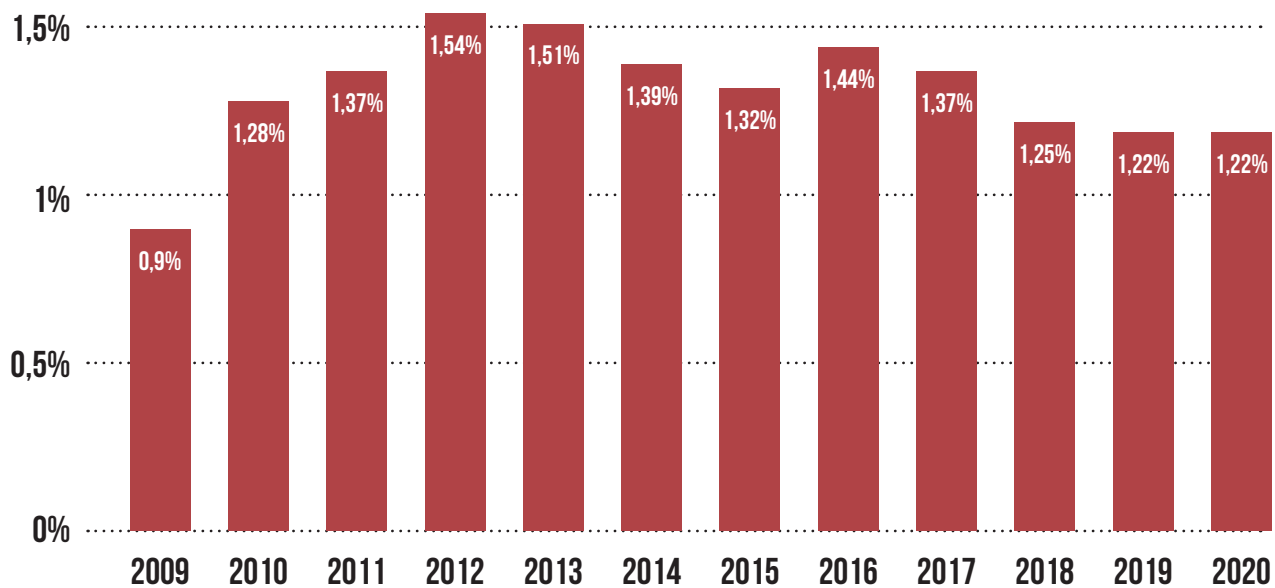
HET AANTAL ORGANISATIES

dat **het quotum van 3% tewerkstelling** bereikt of overstijgt:

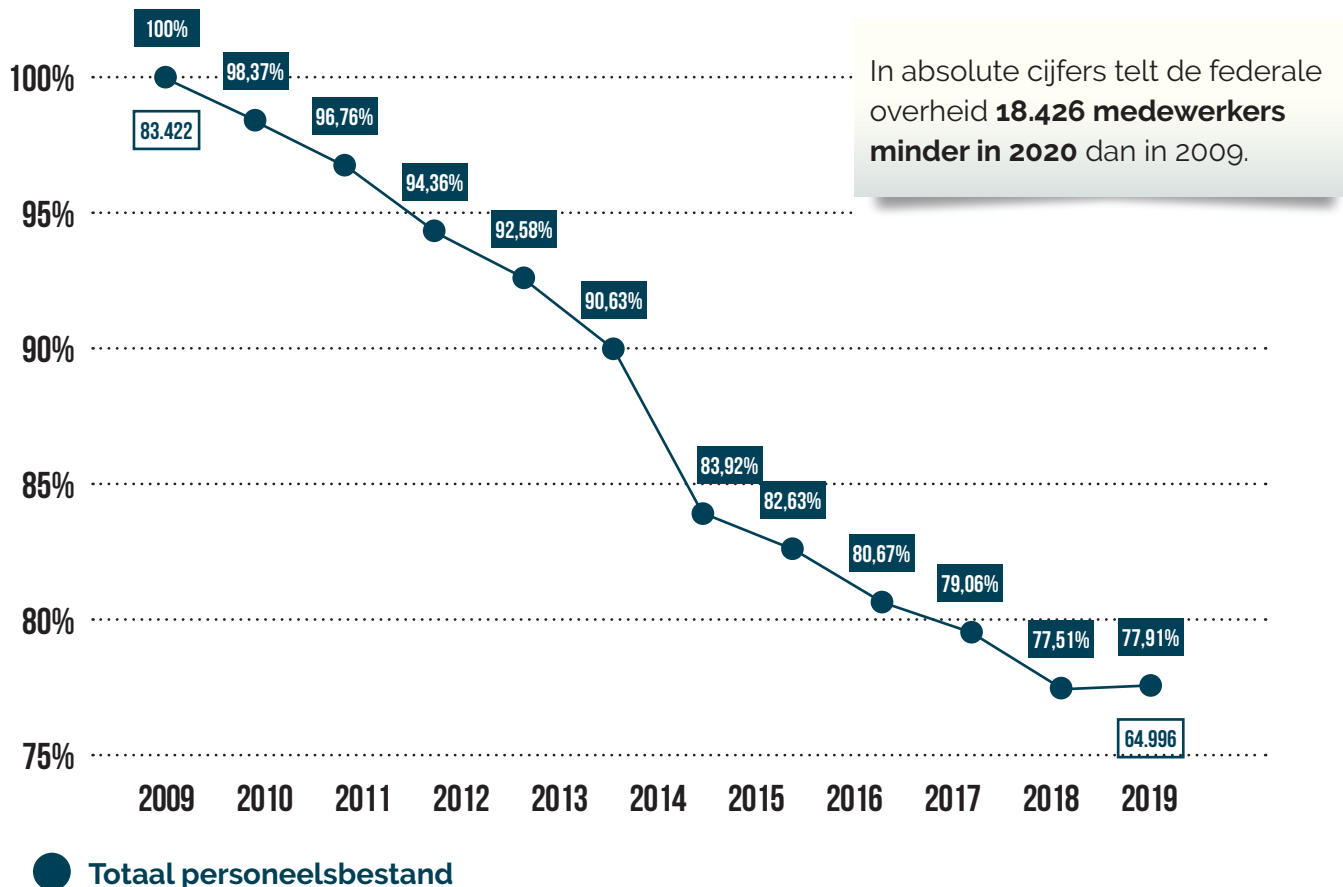
- de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

¹ De gegevens zijn afkomstig van het Infocenter - FOD BOSA op 31/12/2020. De totale arbeidsparticipatie komt overeen met de verhouding tussen het aantal werknemers met een handicap en het totale aantal werknemers in voltijdsequivalenten. Deze gegevens houden geen rekening met de Federale Politie waarvoor geen gegevens in voltijdse equivalenten kunnen worden verkregen.

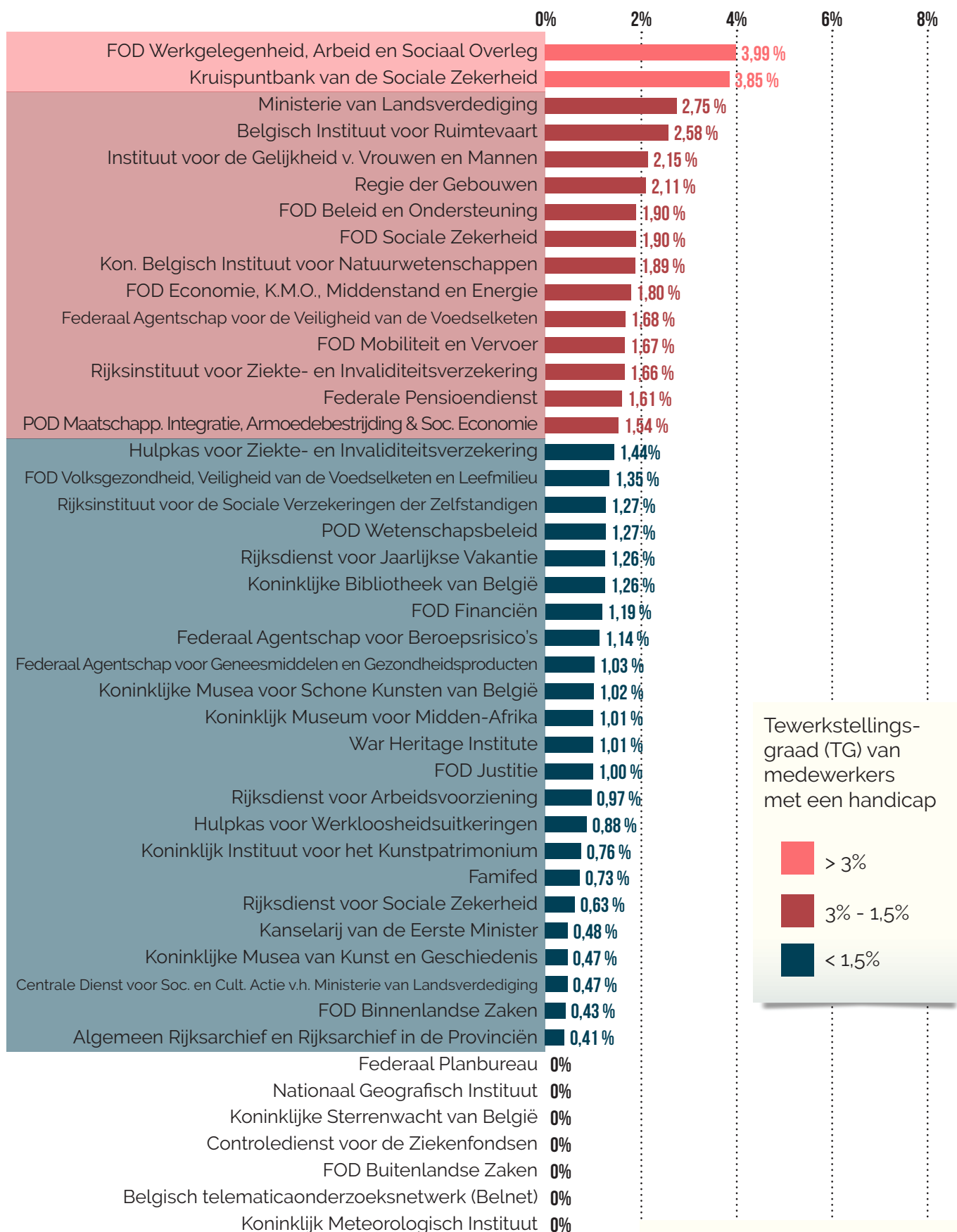
Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap



Evolutie van het aantal personeelsleden van de federale overheid



Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie

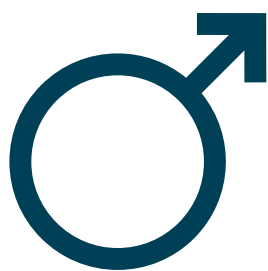


Tewerkstellingsgraad (TG) van medewerkers met een handicap

- > 3%
- 3% - 1,5%
- < 1,5%

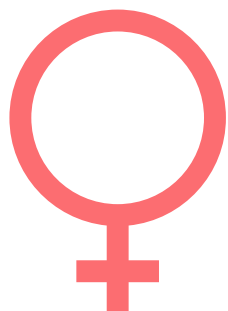
Raadpleeg de evolutie van het tewerkstellingscijfer per organisatie in de synthesetabel op [Fedweb](#).

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand: verdeling volgens gender



54,57%

mannen met een handicap

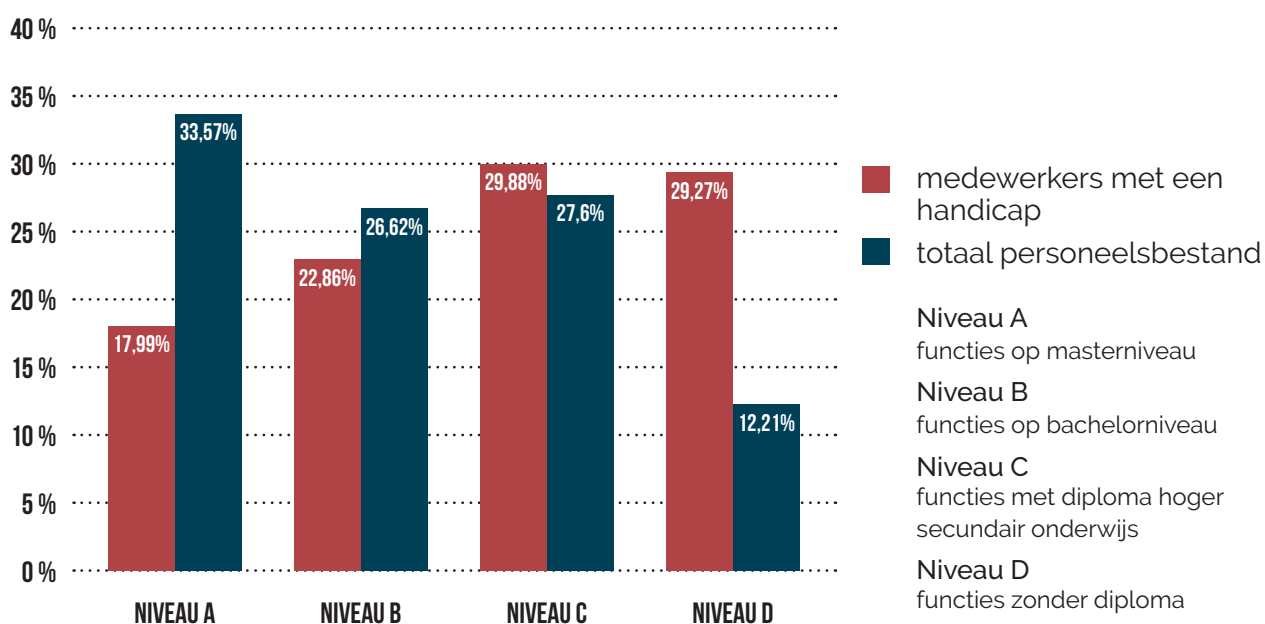


45,43%

vrouwen met een handicap



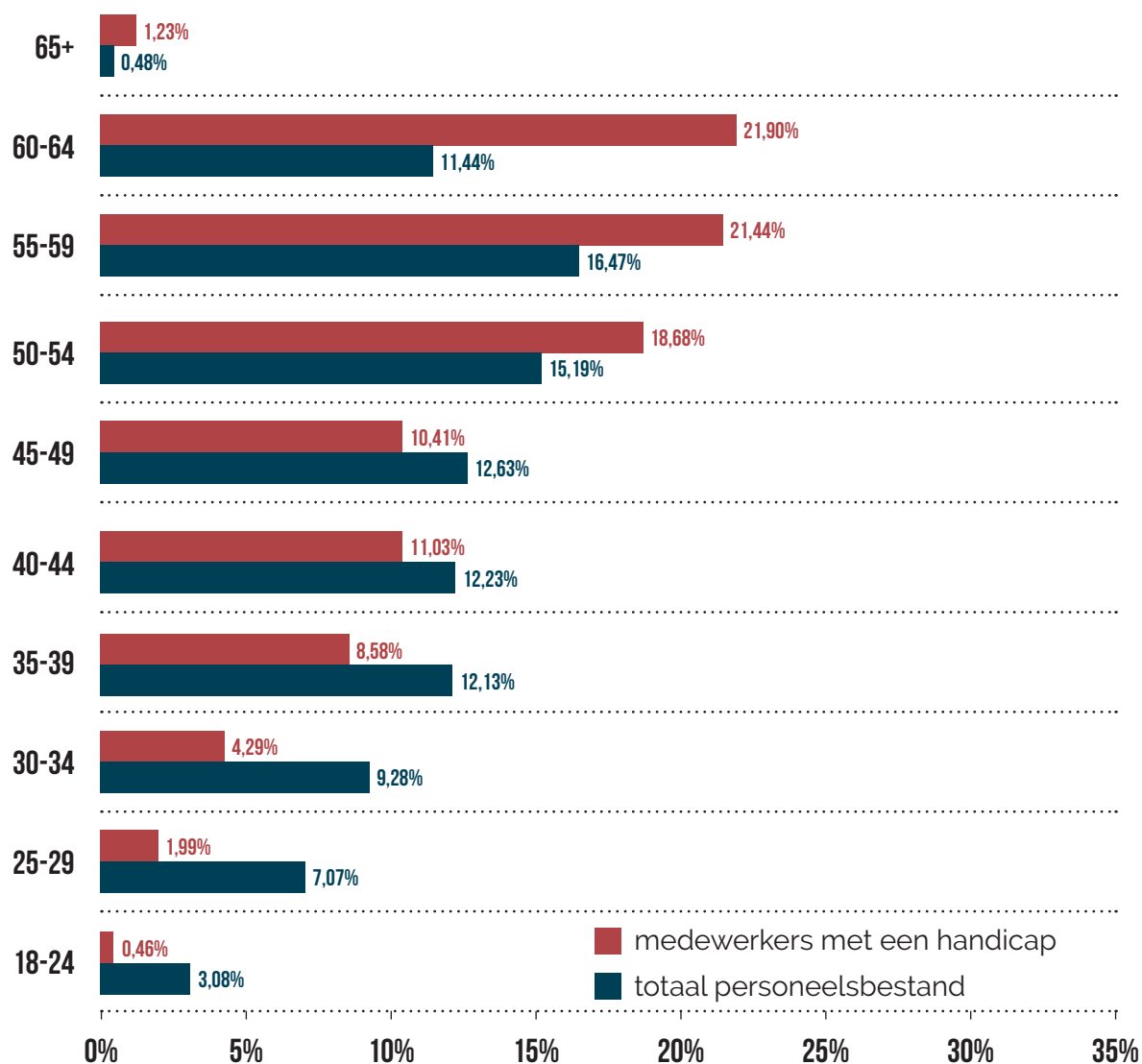
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau*



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

* De personeelsgegevens op deze pagina verwijzen naar fysieke eenheden en niet naar voltijdsequivalenten.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand: verdeling per leeftijdscategorie*

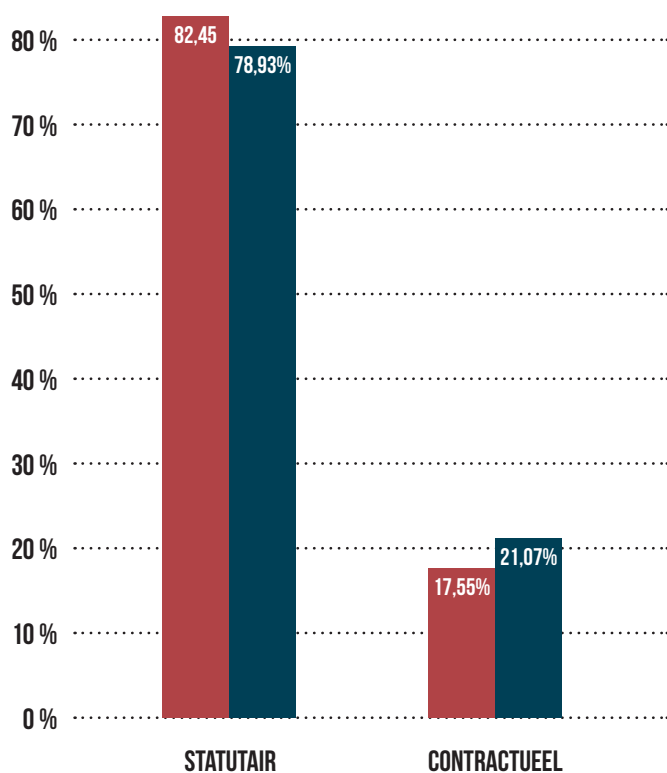


44,57%

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

* De personeelsgegevens op deze pagina verwijzen naar fysieke eenheden en niet naar voltijdsequivalenten.

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.

* 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.

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 voor 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 zal er op verschillende niveaus tegelijk en geïntegreerd gewerkt moeten worden.

De BCAPH is eveneens van mening dat de aanwerving van nieuwe medewerkers met een handicap een absolute voorwaarde is om het tewerkstellingsquotum van 3% te bereiken.

Met de onderstaande aanbevelingen willen we de aanwervingen bevorderen.



1

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 deze overeenkomsten. Ze dienen actieplannen met een stappenplan te vermelden om naar de 3% de tewerkstellingsverplichting toe te werken. Deze acties zouden ter advies aan de BCAPH voorgelegd kunnen worden.

2

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:

1/ 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...).
- Het opzetten van specifieke financieringswijzen ter ondersteuning van de aanwerving van personen met een handicap.

Aanbevelingen

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 wil haar monitoring verder verbeteren door een wijziging van het [Koninklijk Besluit](#). Deze aanpassing zou een voorwaarde zijn voor de invoering van een duidelijker sanctiemechanisme, dat idealiter ook rekening houdt met de (meerjaren)tendens per organisatie.

3/ Nu er een wetenschappelijke adviescommissie voor selectie opgezet wordt, 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.

3

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 Selor georganiseerde testen zouden verbeterd moeten kunnen worden.

4

Organisaties aanmoedigen om **de dimensie 'handicap' te integreren in alle organisatorische aspecten en HR-processen** (actieplannen, personeelsplannen en promoties, contactpunt 'Handicap', opzetten van een netwerk van Disability Managers, enz.). Er moet ook rekening worden gehouden met de 'logistieke' dimensie van een handicap (aanpassing van gebouwen, van de (tele-)werkplekken en van de nodige voorzieningen in het algemeen).

Aanbevelingen

5 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.

6 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 (bv. gebarentolk, vertaling naar braileregels), 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.

7 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 of van de werkplek, opnieuw nadenken over de verdeling van het werk binnen het team, enz.

Aanbevelingen

8 **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 Begroting en Ambtenarenzaken, met het BCAPH in kopie. Voor meer informatie: raadpleeg het [Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005](#) houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage.

9 Als gevolg van de coronapandemie waren voor een periode van één jaar **online selectietesten** toegestaan, een **maatregel genomen door de minister van Ambtenarenzaken** (zie [Huishoudelijk reglement](#) van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning met betrekking tot de selecties en de taalexamens van 4 augustus 2020). Na een positieve evaluatie is de BCAPH er voorstander van **blijvend online testen te organiseren** voor onder andere personen met een handicap.

10 De BCAPH raadt aan dat federale organisaties die een beroep doen op **maatwerkbedrijven**, dat **mee mogen tellen** voor hun quotum.

11 De BCAPH beveelt aan om **de zichtbaarheid van personen met een handicap** in de communicatiecampagnes van federale organisaties te **vergroten** (bv. met getuigenissen na interne oproepen).

12 De BCAPH vraagt **versterking** voor haar **secretariaat**, zodat ze een meer proactieve en doeltreffende rol kan spelen.

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

Aanvullende statistieken

Overeenkomstig de wet 'Gender mainstreaming' van 12 januari 2007 wil de BCAPH aandacht schenken aan de genderdimensie in de cijfers die ze publiceert.

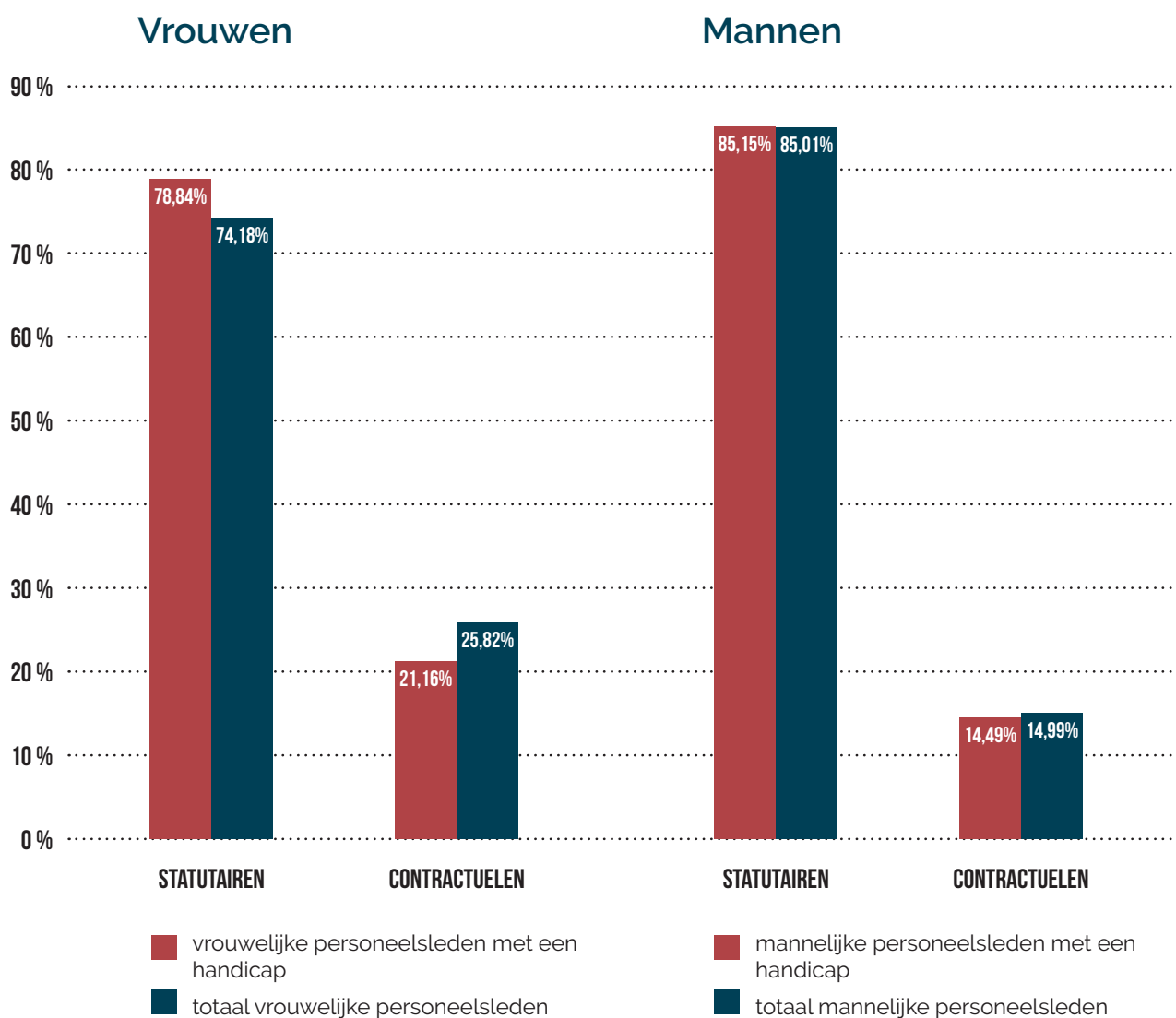
De BCAPH merkt op dat er een verschil bestaat tussen personeelsleden met een handicap naargelang hun geslacht (vrouw/man).

Deze verschillen weerspiegelen echter alleen de bestaande verschillen in het federaal personeelsbestand. De verschillen tussen personeelsleden met een handicap op basis van hun geslacht 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 personeelsleden*

Als men kijkt naar het statuut (rechtspositie) van werknemers met een handicap moet worden opgemerkt dat er verhoudingsgewijs meer statutaire personeelsleden zijn bij mannen (85,51%) dan bij vrouwen (78,84%)



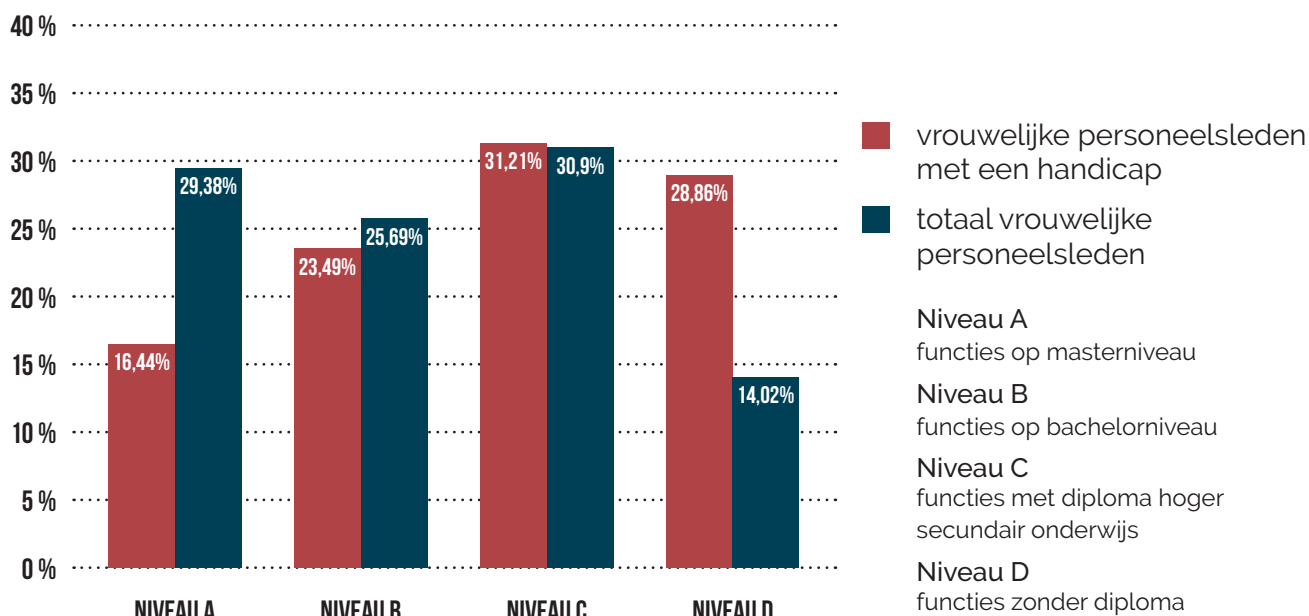
* Als gevolg van het ontbreken van gegevens over het statuut van de personeelsleden van de Federale Politie hebben we deze organisatie niet mee kunnen rekenen in de statistieken.

Functieniveau van de personeelsleden

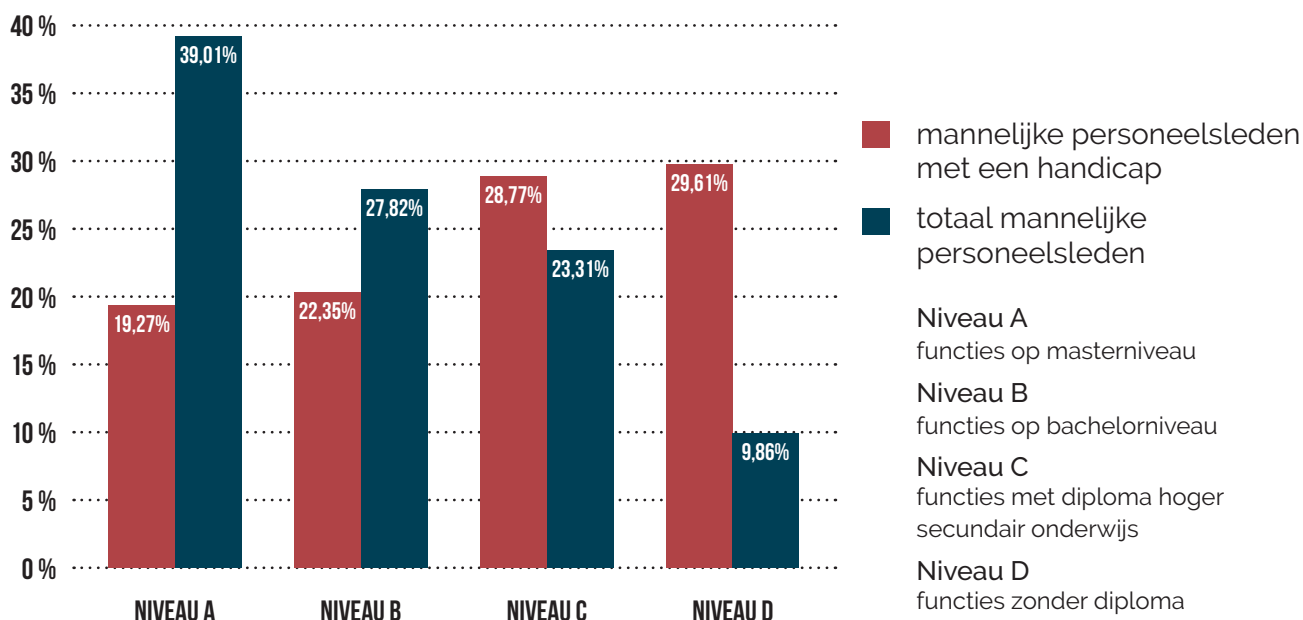
Wat het functieniveau van personeelsleden met een handicap betreft, merkt de BCAPH op dat er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen.

Een hoger percentage mannen bekleedt functies op niveau A (M: 12,27%; V: 16,44%) en niveau D (M: 29,61%; V: 28,86%), terwijl een hoger percentage vrouwen functies op niveau B (V: 23,49%; M: 22,35%) en niveau C (V: 31,21%; M: 28,77%) bekleedt.*

Vrouwen



Mannen

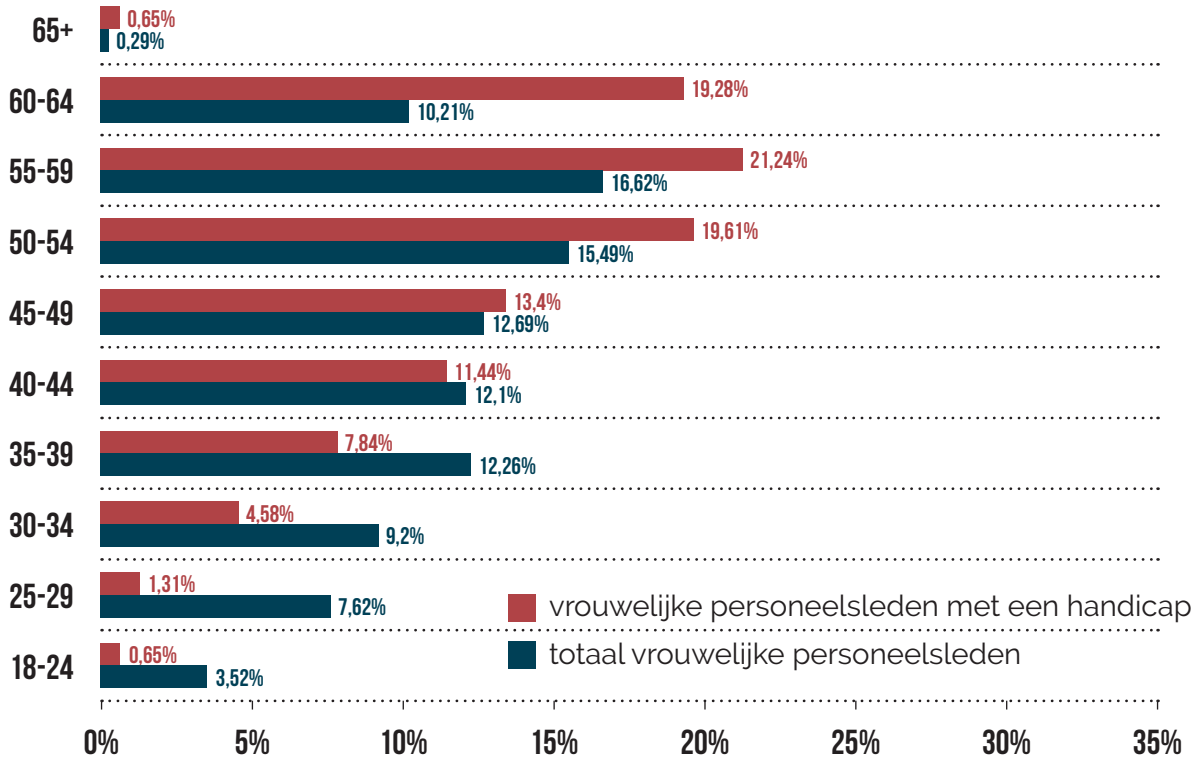


* De letter M staat hier voor "mannelijke personeelsleden met een handicap", terwijl de letter V in deze context verwijst naar "vrouwelijke personeelsleden met een handicap".

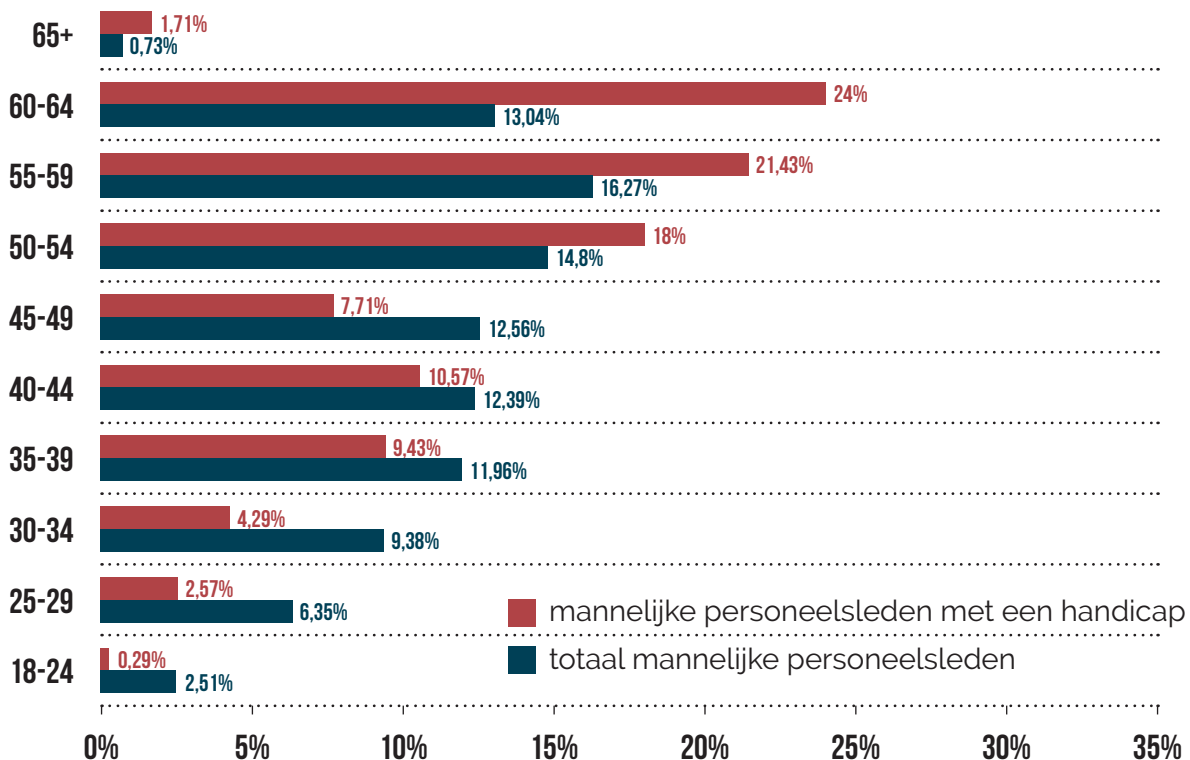
Leeftijd van de personeelsleden

Als men naar de leeftijdsverdeling kijkt van de federale personeelsleden met een handicap, blijkt er dat de mannen ouder zijn dan de vrouwen. Bij de mannen heeft 47,47% een leeftijd van 55 jaar of ouder, terwijl dat aandeel bij de vrouwen op 41,47% ligt.

Vrouwen



Mannen



Voor meer informatie



Opleiding eDIV (Unia)

EEN HANDICAP? DENK ERAAN!

Beschikbaar in een **toegankelijke versie** op www.ediv.be



FOD Beleid & Ondersteuning

SPF Stratégie & Appui

.be



Verantwoordelijke uitgever Michel Magis
Wettelijk depot D/2021/7737/10 - september 2021
Contact BCAPH carph.bcaph@bosa.fgov.be