



**BCAPH**

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

**EVALUATIEVERSLAG 2016**

## WOORD VAN DE VOORZITSTER

De begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft als doel om jaarlijks een **verslag** aan de regering te overhandigen over de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap binnen de federale overheid en om **aanbevelingen** te formuleren om het wervingsbeleid van personen met een handicap te verbeteren.

In dit samenvattend verslag ontdek je verschillende kwantitatieve gegevens van 2016. De tewerkstellingsgraad van medewerkers met een handicap binnen de federale overheid bedraagt **1,44%**. Dit is een **lichte vooruitgang ten opzichte van 2015**, hoewel de globale tewerkstellingsgraad weinig evolueert en onder het quotum van 3% blijft. Binnen enkele jaren kunnen twee factoren deze evolutie nog verder negatief beïnvloeden:

- de vermindering van het aantal aanwervingen
- het aantal oppensioenstellingen verbonden aan het belangrijk gedeelte van medewerkers met een handicap ouder dan 55 jaar (43%).

De BCAPH heeft in 2016 onder andere deze **acties** uitgevoerd:

- de mogelijkheid geanalyseerd om een beroep te doen op de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid om de tewerkstellingsgraad te bekomen van medewerkers met een handicap binnen de federale overheid.
- een advies gericht aan de regering om haar in kennis te stellen van deze analyse (voordelen, beperkingen en nodige afbakeningen).
- het systeem van de dubbele aanwervingslijsten onderzocht.
- een cyclus van vergaderingen gestart met de federale vertegenwoordigers die de verplichting van de tewerkstelling van personen met een handicap binnen hun overheidsdiensten opvolgen.

De Commissie kiest ervoor om in dit verslag **zes aanbevelingen** te belichten, gericht aan de federale regering. De aanbevelingen hebben tot doel de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen en de in de wetgeving voorziene tewerkstellingsgraad van 3% te bereiken. Het gaat over **concrete voorstellen** die de federale overheid rechtsreeks aanbelangen.

De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap aanzienlijk verhogen binnen de federale overheid vormt een **uitdaging** die de **samenwerking van alle betrokken actoren** vereist, in het bijzonder die van het politieke niveau. De BCAPH verwacht een **sterk engagement** van de regering om de voorwaarden te implementeren die de inclusie van personen met een handicap binnen de federale overheid bevorderen.

Ik bedank oprecht de leden van de Commissie en van de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) voor hun investering in het werk van de BCAPH.

Emilie De Smet,  
Voorzitter van de Commissie



De BCAPH, plaats van uitwisselingen tussen vertegenwoordigers van de federale overheid, vakbonden, verenigingen van personen met een handicap, UNIA en de strategische cellen van de federale ministers en staatssecretarissen.

# De kerncijfers in 2016

---



1,44%

## DE TEWERKSTELLINGSGRAAD\*

van medewerkers met een handicap binnen de federale overheid in 2016



910

## HET AANTAL AAN TE WERVEN PERSONEN MET EEN HANDICAP

om het **quotum van 3%**, voorzien in de wetgeving, te bereiken



6

## HET AANTAL ORGANISATIES

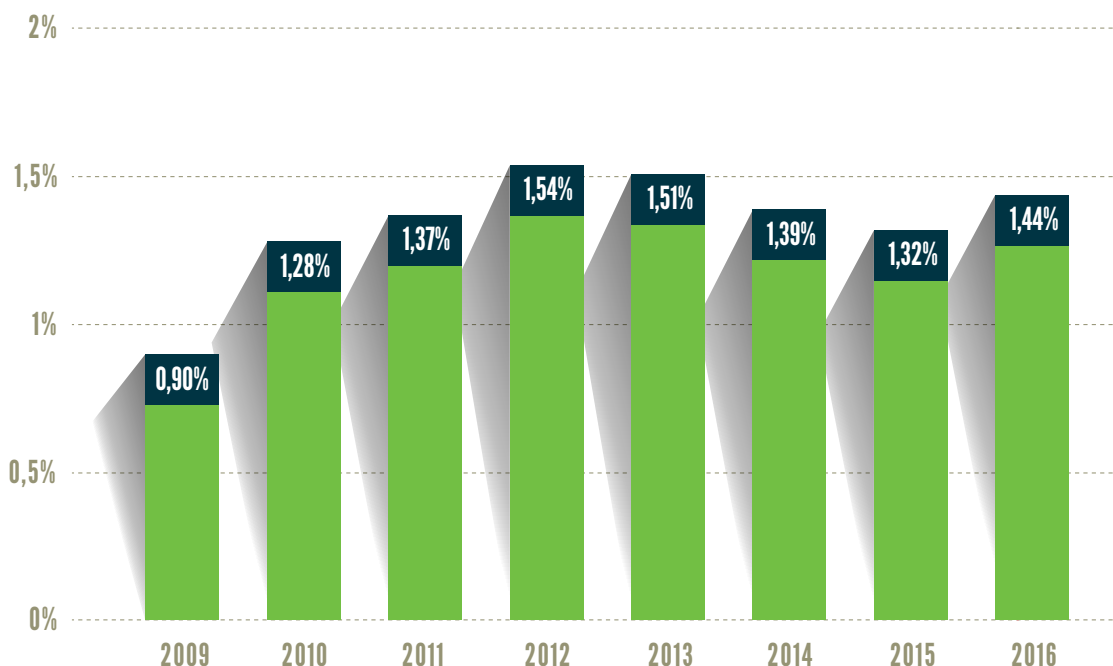
die het **quotum van 3% tewerkstelling** van personen met een handicap bereiken of overschrijden

- het instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
- het Ministerie van Defensie
- de Regie der Gebouwen
- de FOD Informatie en Communicatietechnologie

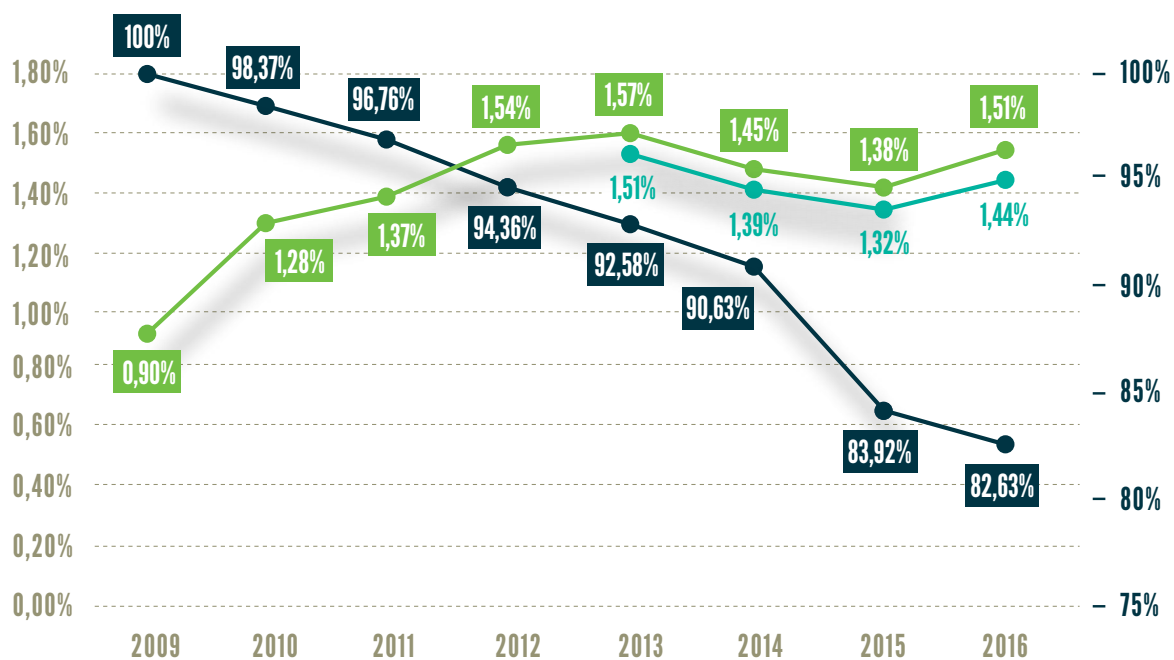


\* De gegevens zijn afkomstig van de federale database Pdata op 31/12/2016. De globale tewerkstellingsgraad komt overeen met de verhouding tussen het aantal medewerkers met een handicap en het totaal aantal medewerkers uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

## EVOLUTIE VAN DE TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP



## EVOLUTIE VAN DE TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN VAN HET TOTALE PERSONEELSBESTAND VAN DE FEDERALE OVERHEID

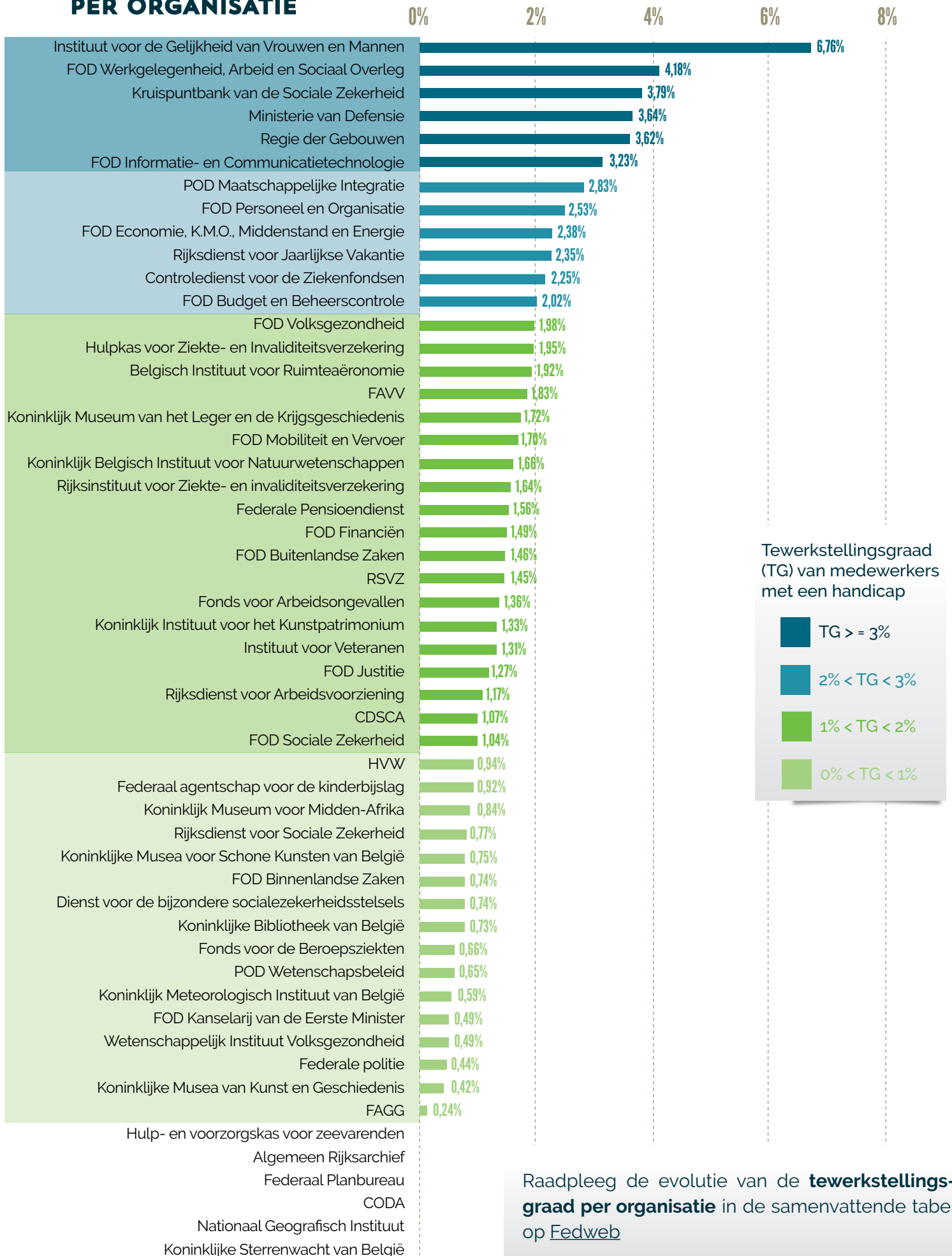


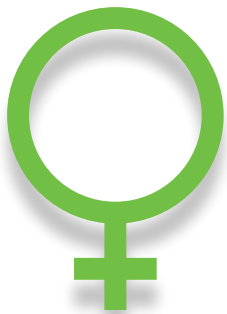
■ Tewerkstellingsgraad (zonder federale politie)

■ Tewerkstellingsgraad (met federale politie)

■ Totale personeelsbestand

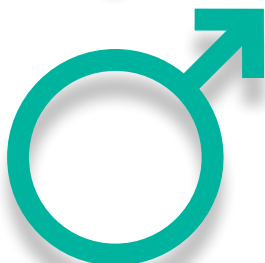
# TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP PER ORGANISATIE





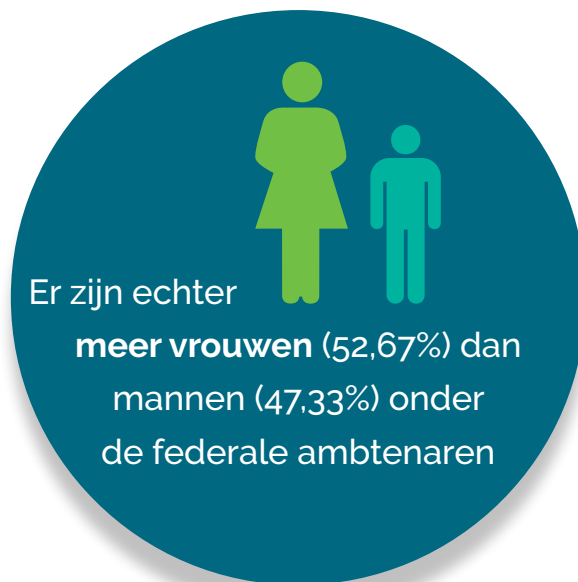
43,83%

vrouwen met een handicap



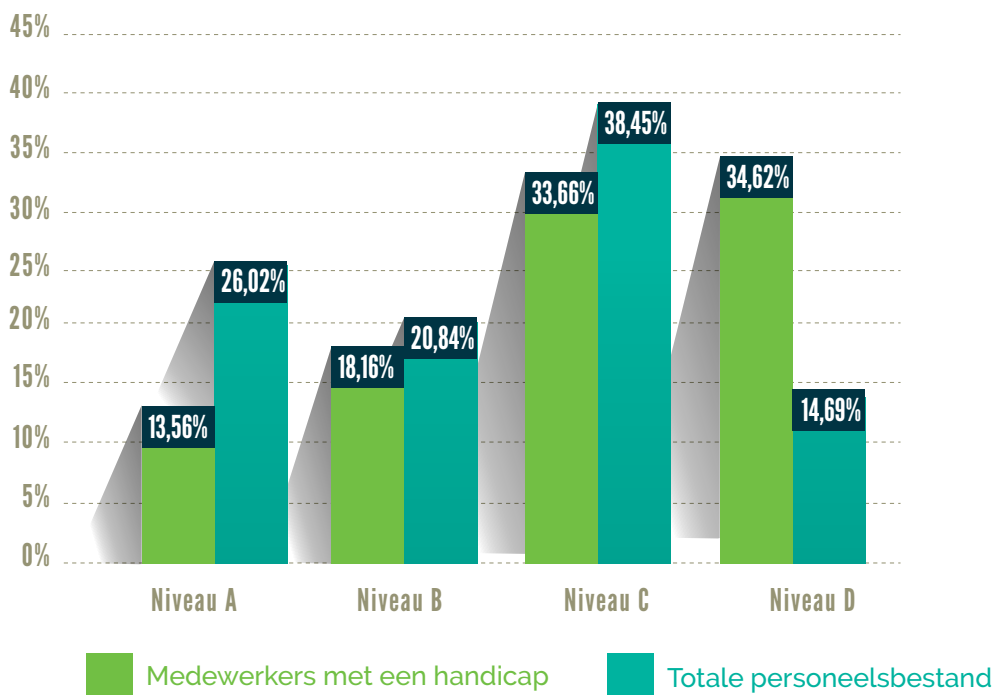
56,17%

mannen met een handicap



Er zijn echter **meer vrouwen** (52,67%) dan mannen (47,33%) onder de federale ambtenaren

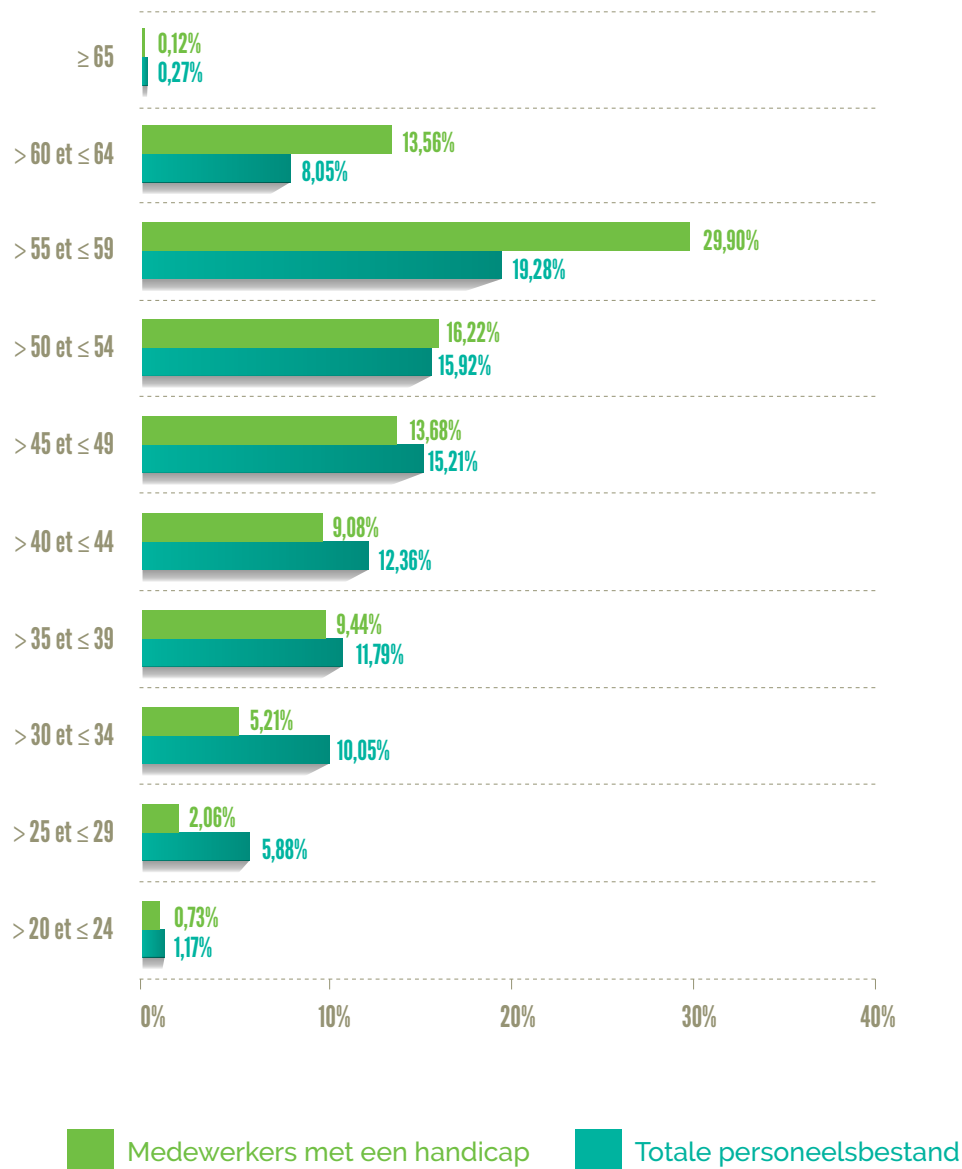
### MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN TOTALE PERSONEELSBESTAND: VERDELING PER NIVEAU\*



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

\* Niveau A : functies die een master vereisen  
 Niveau B : functies die een bachelor vereisen  
 Niveau C : functies die een diploma van het hoger secundair vereisen  
 Niveau D : functies die geen diploma vereisen

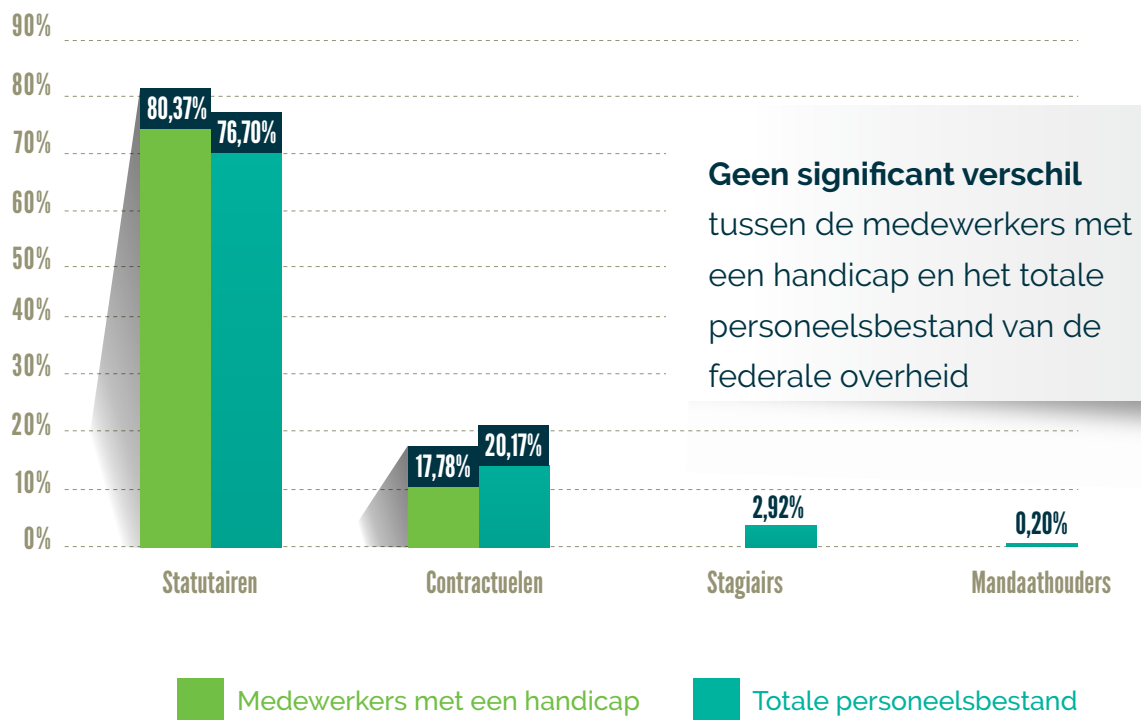
## MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN TOTALE PERSONEELSBESTAND: VERDELING PER LEEFTIJDSCATEGORIE



**43%**

van de medewerkers met een handicap **is ouder dan 55 jaar**

## MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN TOTALE PERSONEELSBESTAND: VERDELING VOLGENS STATUUT\*

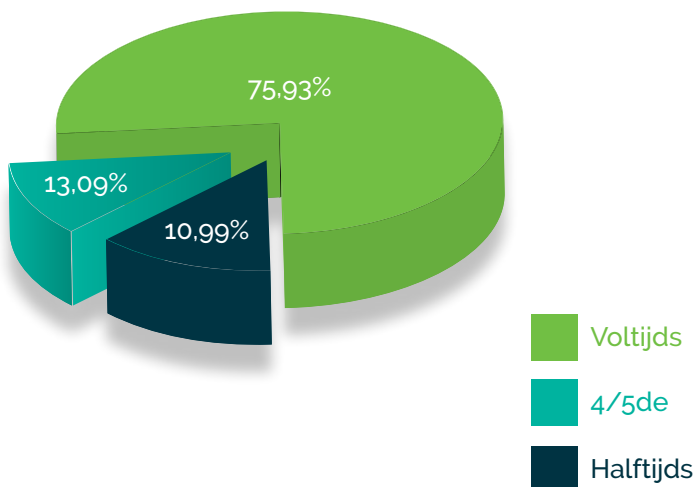


\* De **vastbenoemde** ambtenaar heeft geen individueel arbeidscontract maar is onderworpen aan het specifieke statuut van de ambtenaren.  
 De **contractuele** ambtenaar is gebonden door een arbeidscontract.  
 Statutaire personeelsleden oefenen een **stageperiode** van één jaar uit die bestaat uit een evaluatieperiode voor ze definitief benoemd worden.  
 De **mandaatfuncties** zijn managementfuncties en staffuncties binnen de federale overheid. Een mandaat duurt zes jaar.

## MEDEWERKERS MET EEN HANDICAP EN TOTALE PERSONEELSBESTAND: VERDELING VOLGENS WERKREGIME

Medewerkers met een handicap


Totale personeelsbestand



De meerderheid van de medewerkers met een handicap werkt **voltijds**



## GETUIGENISSEN



### Erna Van Hove, administratief medewerkster bij het Ministerie van Defensie

Erna is doof van bij haar geboorte. Ze werkt al sinds 1982 als administratief medewerkster bij Defensie. Vandaag werkt ze bij de dienst Megadoc op het Notariaat, onderdeel van

de algemene directie HR. Op deze dienst worden dossiers gedigitaliseerd.

#### Erna, hoe verliep de integratie bij Defensie voor jou in 1982?

"Toen ik startte bij Defensie was ik het eerste dove personeelslid op de dienst. Dat was soms wel moeilijk. Ook al kan ik liplezen, het volgen van gesprekken met meerdere collega's tegelijk, tijdens een vergadering bijvoorbeeld, lukt me niet. Maar mijn leidinggevende

doet veel moeite om de toegankelijkheid te verzekeren.

Zo dringt hij er op aan om zo veel als mogelijk begeleidende teksten op te stellen voor vergaderingen, zodat ik de vergadering ook kan volgen."

#### Wat heeft je positief verrast toen je kwam werken voor de federale overheid?

"Ik ben heel tevreden met mijn functie, hier bij Defensie. De collega's zijn vriendelijk en behulpzaam. Bij mijn aanvang waren het vooral de vrouwelijke collega's die attent waren, maar dat is doorheen de tijd veranderd. Iedereen houdt nu rekening met mijn handicap. Mijn leidinggevende is ondertussen zelfs gestart met het leren van gebarentaal!"

#### Wat zou je nog willen meegeven aan andere personen met een handicap die nog twijfelen om bij de federale overheid te komen werken?

"Ik heb een heel fijne job bij Defensie. Ik raad andere personen met een handicap aan om hier ook te komen werken. Ga ervoor, solliciteer voor een job bij Defensie of bij een andere federale overheidsdienst!"

« ***Ik was het eerste dove personeelslid op de dienst*** »

### Carl Vastmans, leidinggevende van Erna

#### Carl, hoe verliep haar integratie in de dienst? Heb je dit op een bijzondere wijze aangepakt?

Zelf ben ik ettelijke jaren na Erna op het Notariaat toegekomen. Ik was dus de 'nieuwe'. Bij mijn aankomst heb ik dus, net omgekeerd, met Erna 's team mogen kennismaken. En ik heb op de dienst Megadoc een heel collegiaal en functioneel team aangetroffen. Wat mij betreft is alles goed gelopen. Ook en vooral op het vlak van de communicatie met Erna. Het is trouwens verbluffend te zien hoe vlot Erna met anderen kan communiceren. Dankzij haar uiterst positieve ingesteldheid, slaagt Erna er steeds in om de communicatie vlot te laten verlopen. Ze laat je duidelijk verstaan of ze jouw boodschap begrepen heeft of niet. Dankzij die feedback, weet je dan precies of je nog moet verduidelijken. Ik kan je verzekeren dat Erna heel goed in de dienst functioneert.

#### Zijn er tips of adviezen die je nog zou willen meegeven aan collega-leidinggevenden over de integratie en de tewerkstelling van medewerkers met een handicap?

Medemensen, medewerkers, kan en mag je echt niet herleiden tot een handicap.

Mensen met een handicap hebben ook, net als anderen, hun sterke kanten. Vaak hebben

ze er veel voor over om zich zo goed mogelijk in de samenleving te integreren, dus ook in hun professionele leven. Doorzettingsvermogen en een positieve ingesteldheid kunnen heel wat compenseren. Dit geldt trouwens voor beide partijen. Erna is een voortreffelijke dactylo met een fenomenaal rendement. Zij kan zich heel goed op haar werk concentreren. Erna heeft zich zeker en vast opgewerkt tot een vaste waarde binnen de dienst.

« ***Medemensen, medewerkers, kan en mag je echt niet herleiden tot een handicap*** »

## AANBEVELINGEN

Om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te verhogen en hun integratie binnen de federale overheid te verbeteren, formuleert de BCAPH de volgende aanbevelingen aan de regering:



## ACTIES VAN DE BCAPH

Vertegenwoordigers van de **federale entiteiten** ontmoeten die de verplichting van tewerkstelling van personen met een handicap binnen hun overheidsdiensten opvolgen.

Doelstellingen:

- uitwisselen van informatie over de instrumenten die aanwerving aanmoedigen
- de hefboomen en belemmeringen observeren
- oplossingspistes aanvatten
- de goede praktijken identificeren die op het federale niveau kunnen ingevoerd worden

De BCAPH begon deze ontmoetingen eind 2016 en zet ze verder in 2017.

**Verdere stappen zetten** voor het gebruik van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid om de tewerkstellingsgraad van medewerkers met een handicap te bepalen, met naleving van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De BCAPH heeft hierover in 2016 een advies overgemaakt aan de Minister belast met Ambtenarenzaken en aan de Staatssecretaris voor Personen met een handicap. De FOD Beleid en Ondersteuning bestudeert momenteel de mogelijkheden van de uitvoering.



**Het overleg** verderzetten over de instrumenten die de aanwerving van personen met een handicap binnen de federale overheidsdienst kunnen verhogen. Bijvoorbeeld door een specifiek budget ter beschikking te stellen, ervaringen te delen, goede praktijken uit te wisselen tussen federale organisaties...

Raadpleeg het **wettelijk kader** over de tewerkstelling van personen met een handicap

## GOEDE PRAKTIJKEN VAN DE FEDERALE ORGANISATIES

Naast het werk uitgevoerd door de BCAPH promoten ook de federale organisaties de aanwerving en de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid. Ontdek de acties van de federale organisaties en laat je inspireren.

### OVERZICHT VAN DE ACTIES VAN FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN OM DE REKRUTERING EN TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP TE BEVORDEREN\*

Het netwerk Federale Diversiteit – waaraan alle federale diversiteitsverantwoordelijken deelnemen – onderzocht de maatregelen/initiatieven van de federale overheidsdiensten in 2016 om de instroom, doorstroom en/of de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Het netwerk legt het accent op het naleven van de federale regelgeving over toegankelijkheid. Daarnaast richt het netwerk zich ook op het naleven van de principes van de VN-regelgeving.

Hieronder vind je een algemeen overzicht van de maatregelen die de federale overheidsdiensten in 2016 namen.

### STRATEGISCHE INITIATIEVEN VOOR HET OPVOLGEN, COÖRDINEREN EN TEWERKSTELLEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP BINNEN DE FEDERALE OVERHEID

#### Transversaal

- De activiteiten van de **werkgroep handicap** verderzetten. Deze werkgroep werd opgericht door het netwerk Federale Diversiteit in het kader van de vernieuwde diversiteitsstructuur in 2015. De werkgroep heeft als doel het beleid rond tewerkstelling in al zijn facetten concreet vorm te geven. Ook beleidsvoorbereidend en -ondersteunend werk behoort tot het takenpakket van deze werkgroep.
- Opstellen van een **strategische nota** over het handicapbeleid van de federale overheid. Deze beleidsnota analyseert de verschillende knelpunten en formuleert verbetervoorstellen. De nota stelt onder andere voor om stages met tijdelijke tewerkstelling na positieve evaluatie mogelijk te maken voor personen met een handicap.
- Deelname van de administratieve contactpersonen 'handicap' aan de **vergaderingen van het UNCRPD** mechanisme (United Nations Convention on The Rights of Persons with Disabilities) gecoördineerd door de FOD Sociale Zekerheid).

\* De werkgroep 'handicap' van het netwerk Federale Diversiteit organiseerde begin 2017 een rondvraag bij de leden van het netwerk. De voorbeelden die in deze nota aan bod komen, zijn afkomstig van organisaties die reageerden op de oproep, d.i. FOD Justitie, FOD Financiën, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Fonds voor Arbeidsongevallen, RIZIV, Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, RSVZ, FOD Beleid en Ondersteuning & FOD Kanselarij van de Eerste minister.

#### Op organisatieniveau

- Verderzetten van de **werkgroep van preventie- en veiligheidsadviseurs en HR-medewerkers**. Deze interne werkgroep begeleidt medewerkers met een handicap binnen de organisatie en volgt ze verder op.
- Verderzetten van een interne werkgroep **handistreaming**.
- Publiceren en implementeren van een aanvraagprocedure voor arbeidspostaanpassingen.
- Toepassen van de nieuwe procedure uit het KB van 2016 betreffende een procedure van **re-integratie** voor medewerkers met een handicap of ziekte die terugkeren na langdurige afwezigheid.
- Organiseren van een **infomoment** voor interne P&O-correspondenten.
- Opmaken van een jaarrapport over de gerealiseerde arbeidspostaanpassingen in 2016.
- Organiseren van **tweejaarlijkse bijeenkomst** van de Interne begeleidingscommissie Diversiteit waarbij strategische contactpersonen binnen de organisatie geïnformeerd en geraadpleegd worden over verschillende projecten in verband met het diversiteitsbeleid.



## INITIATIEVEN M.B.T. SENSIBILISATIE

Deelname aan duo-day	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FOD Justitie</li> <li>■ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg</li> <li>■ Federale Pensioendienst</li> </ul>
Organiseren van oriënterende stages	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RSVZ</li> <li>■ RIZIV</li> <li>■ Fonds voor Arbeidsongevallen</li> </ul>
Deelname aan sensibilisatiecampagne van Selor (Handiknap!)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FOD Justitie</li> <li>■ FAVV</li> </ul>
Interne medewerkers met een handicap begeleiden die zich opgaven om te getuigen op infosessies voor studenten met een handicap	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FOD Justitie</li> <li>■ FOD Financiën</li> </ul>
Organiseren van een interne vorming over hoe omgaan met personen met een autismespectrum stoornis op de werkvloer	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FOD Justitie</li> </ul>
Informereren over de opleiding rond diversiteit : e-div	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alle federale organisaties</li> </ul>
Organiseren van een opleiding diversiteit voor het Veiligheidskorps/Inspectie	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg</li> <li>■ RSVZ</li> </ul>
Beginnen met website toegankelijker te maken met als doel het Anysurfer label behalen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg</li> <li>■ Federale Pensioendienst</li> </ul>
Het informeren over diversiteit op het intranet en internet (verschillende diversiteitsthema's, diversiteitsblog, nieuwsbrief, Facebook...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg</li> </ul>

## VOORBEELDEN VAN MATERIËLE AANPASSINGEN

Aangepast klavier	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
Aangepast meubilair	FOD Beleid en Ondersteuning
Aangepaste hoofdtelefoons voor slechthorende personen	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
Aangepaste liften (met stemsignaalfunctie, met leuning, verlichting, aanduidingen in reliëf en cijfers in braille)	FOD Beleid en Ondersteuning
Aankoop van smartphones voor dove en slechthorende personen	FOD Financiën
Brailleleesregel- en brailleprinter	FOD Beleid en Ondersteuning
Brailletekens op liftknoppen	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
Dubbele toegangsdeuren installeren	FOD Beleid en Ondersteuning
Helling en leuningen in de inkomhallen	FOD Beleid en Ondersteuning
Speciale snijmachine	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
Badgelezers voor rolstoelgebruikers verlagen	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
Visuele aanduidingen aan ingang deur	FOD Beleid en Ondersteuning
Voorbehouden parkeerplaatsen	FOD Beleid en Ondersteuning
Voorzien van een aangepast toilet voor personen met een handicap	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie

## VOORBEELDEN VAN IMMATERIËLE AANPASSINGEN

Mogelijkheid om extra thuis te werken	FOD Kanselarij van de Eerste minister FOD Beleid en Ondersteuning
Uitreiken van abonnementen eersteklas aan personen met een handicap	FOD Financiën
Begeleiding door gespecialiseerde organisaties (bv. Brailleliga, PWA)	Fonds Voor Arbeidsongevallen
Begeleiding door de cel Diversiteit + externe psychologen van verschillende medewerkers met een autismespectrumstoornis (ASS) en hun leidinggevenden	FOD Justitie
Voorzien van gebarentaaltolken voor dove medewerkers	RIZIV

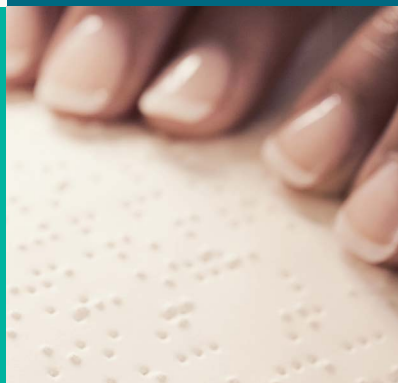
## OM VERDER TE GAAN



Discriminatie voorkomen =  
een beter diversiteitsbeleid

Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, stelt een gratis online opleiding voor ([eDiv](#)) om discriminatie op het werk te voorkomen. Sinds kort is er een nieuwe **module over handicap op het werk** beschikbaar. Ontdek deze module via oefeningen en de voorgestelde feedback. Je vindt er ook voorbeelden van concrete situaties vergezeld van juridische adviezen en raadgevingen aan managers.

Je vindt de opleiding eDiv Discriminaties op het werk voorkomen ook in de [catalogus van het OFO](#).



Verantwoordelijke uitgever : Emilie De Smet  
Wettelijk depot : D/2017/7737/8 – Juni 2017  
Contact BCAPH : [carph.bcaph@p-o.belgium.be](mailto:carph.bcaph@p-o.belgium.be)