



BCAPH

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

EVALUATIEVERSLAG 2017

Woord van de voorzitter

De Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft als opdracht om jaarlijks een **rapport** over te maken aan de regering over het tewerkstellingscijfer 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.

Het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap binnen het openbaar ambt bedraagt **1,37 %**. Dat is een **lichte daling ten opzichte van 2016**. Ondanks verschillende voorzieningen om de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt aan te moedigen, evolueert het tewerkstellingscijfer weinig en blijft het onder het quotum van 3 %.

U zult in dit syntheserapport verschillende kwantitatieve gegevens ontdekken betreffende het jaar 2017. Hier volgen er alvast enkele:

- In 2017 hebben 5 organisaties een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap gelijk aan of hoger dan 3 %.
- 45,62 % van de medewerkers met een handicap zijn ouder dan 55 tegenover 28,82 % van het totale personeelsbestand.
- 74,90 % van de medewerkers met een handicap werken voltijds. 68,68 % van het totale personeelsbestand heeft een voltijds werkstelsel.

Onder de **acties** die werden gevoerd in 2017, heeft de BCAPH

- op vraag van FOD BOSA - Selor, nagedacht en gedebatteerd over het ontwerp tot aanwerving van personen met een handicap na een gunstige stage. De BCAPH heeft een nota overgemaakt aan de regering met daarin haar analyse van het ontwerp;
- van gedachten gewisseld met de vertegenwoordigers van de minister van Ambtenarenzaken en de staatssecretaris voor Personen met een handicap over de initiatieven die genomen moeten worden om organisaties waarvan het tewerkstellingscijfer lager ligt dan 3 % aan te moedigen concrete stappen te ondernemen;
- de ontmoetingen voortgezet met de vertegenwoordigers van de

deelstaten belast met de opvolging van de tewerkstellingsverplichting van personen met een handicap binnen hun overheidsinstellingen.

Een van de opdrachten van de BCAPH bestaat erin de regering aanbevelingen te doen maar ze heeft niet het voorrecht te beslissen dat ze worden uitgevoerd. In dit rapport heeft de Commissie ervoor gekozen **zes aanbevelingen** gericht tot de federale regering op de voorgrond te stellen. Het gaat om **concrete voorstellen** die het federaal openbaar ambt rechtstreeks betreffen.

Het tewerkstellingscijfer van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt gevoelig doen stijgen is een **objectief** dat de medewerking vereist van alle betrokken actoren, in het bijzonder van het beleidsniveau. De BCAPH verwacht van de regering een **sterk engagement** om de voorwaarden uit te voeren die de inclusie van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt zullen bevorderen.

Ik dank de leden van de Commissie en van de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) van harte voor wat zij investeren in de werkzaamheden van de BCAPH.

Emilie De Smet,
Voorzitter van de Commissie

Sleutelcijfers in 2017



1,37%

HET TEWERKSTELLINGSCIJFER¹

van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2017.

Enkele hypotheses gelinkt aan de vermindering van het tewerkstellingscijfer:

- de pensionering van medewerkers met een handicap
- de vermindering van het aantal aanwervingen in het federaal openbaar ambt
- de vermindering met 20 % over een periode van 9 jaar van het totaal aantal federale ambtenaren



927

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

om het **quotum van 3 %** te behalen dat wordt voorzien in de wetgeving.



5

HET AANTAL ORGANISATIES

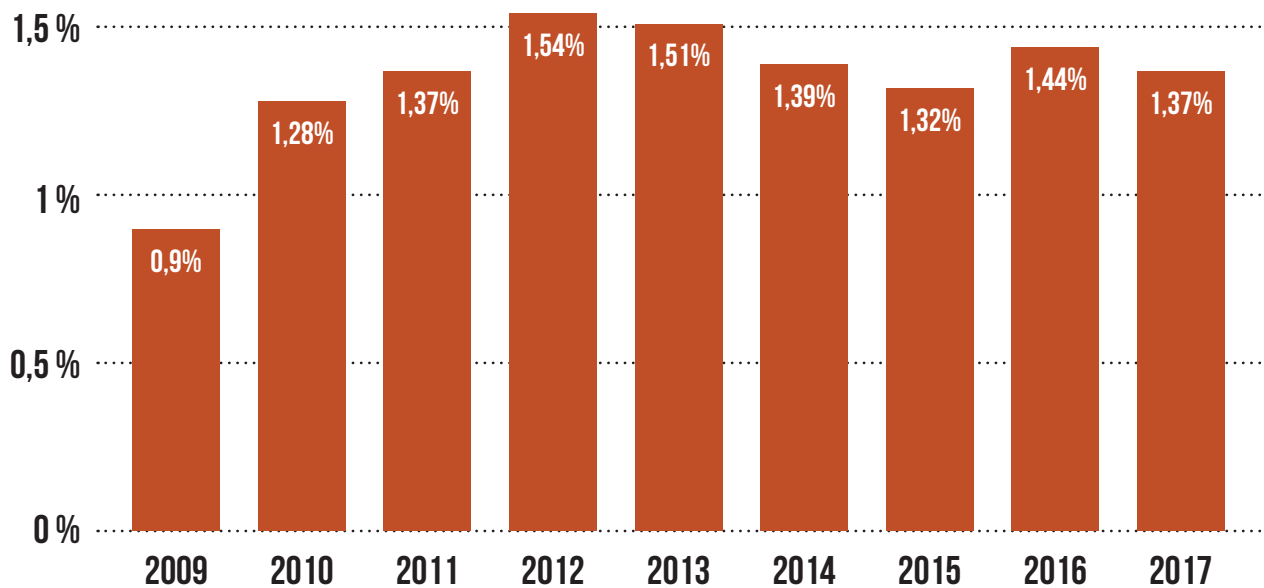
dat het **quotum van 3 % tewerkstelling** van personen met een handicap behaalt:

- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- Ministerie van Landsverdediging
- Regie der Gebouwen

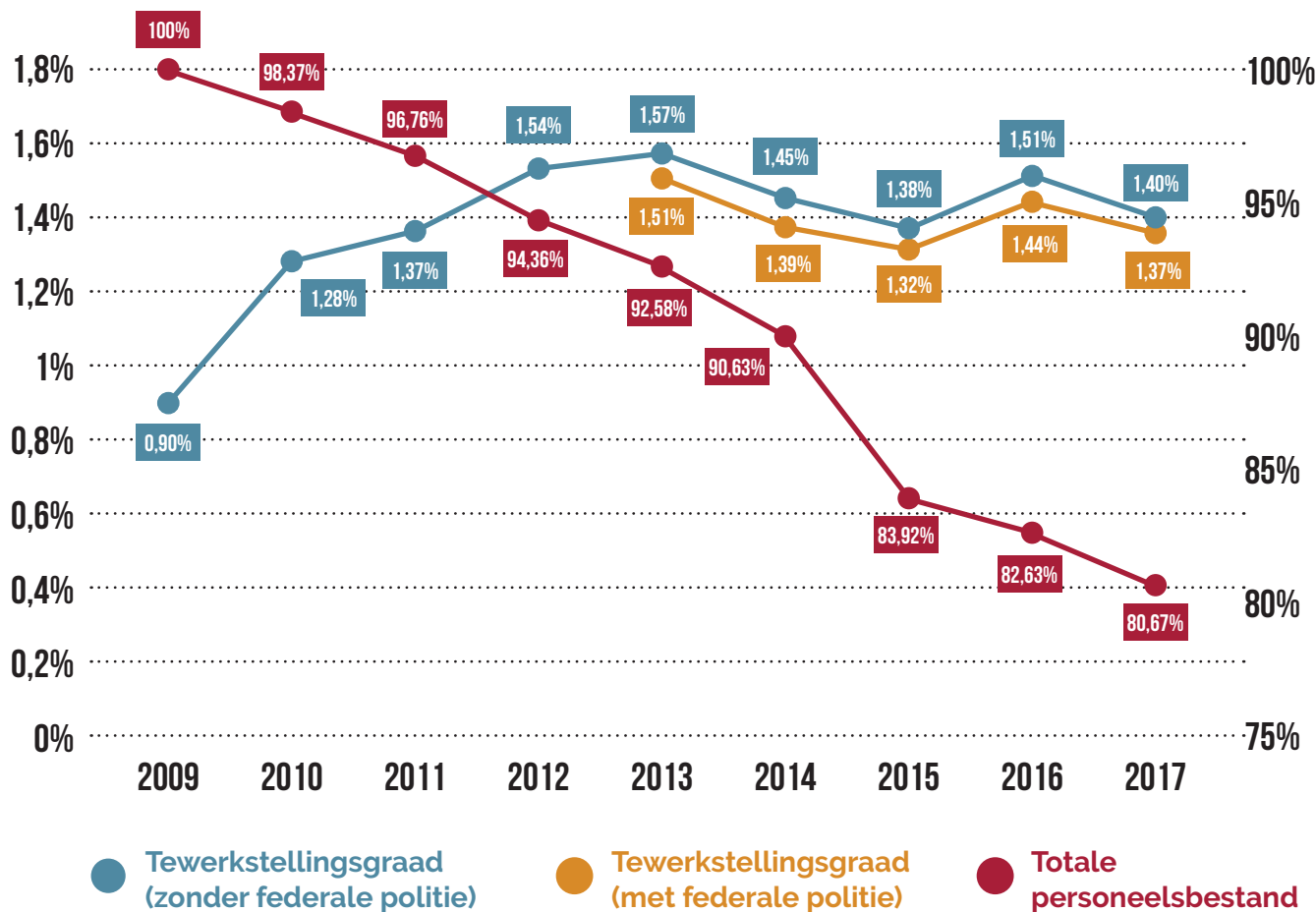


¹ De gegevens komen van FOD BOSA - [Cel Infocenter](#) op 31/12/2017. Het globaal tewerkstellingscijfer komt overeen met de verhouding tussen het aantal medewerkers met een handicap en het totaal aantal medewerkers in voltijdse equivalenten.

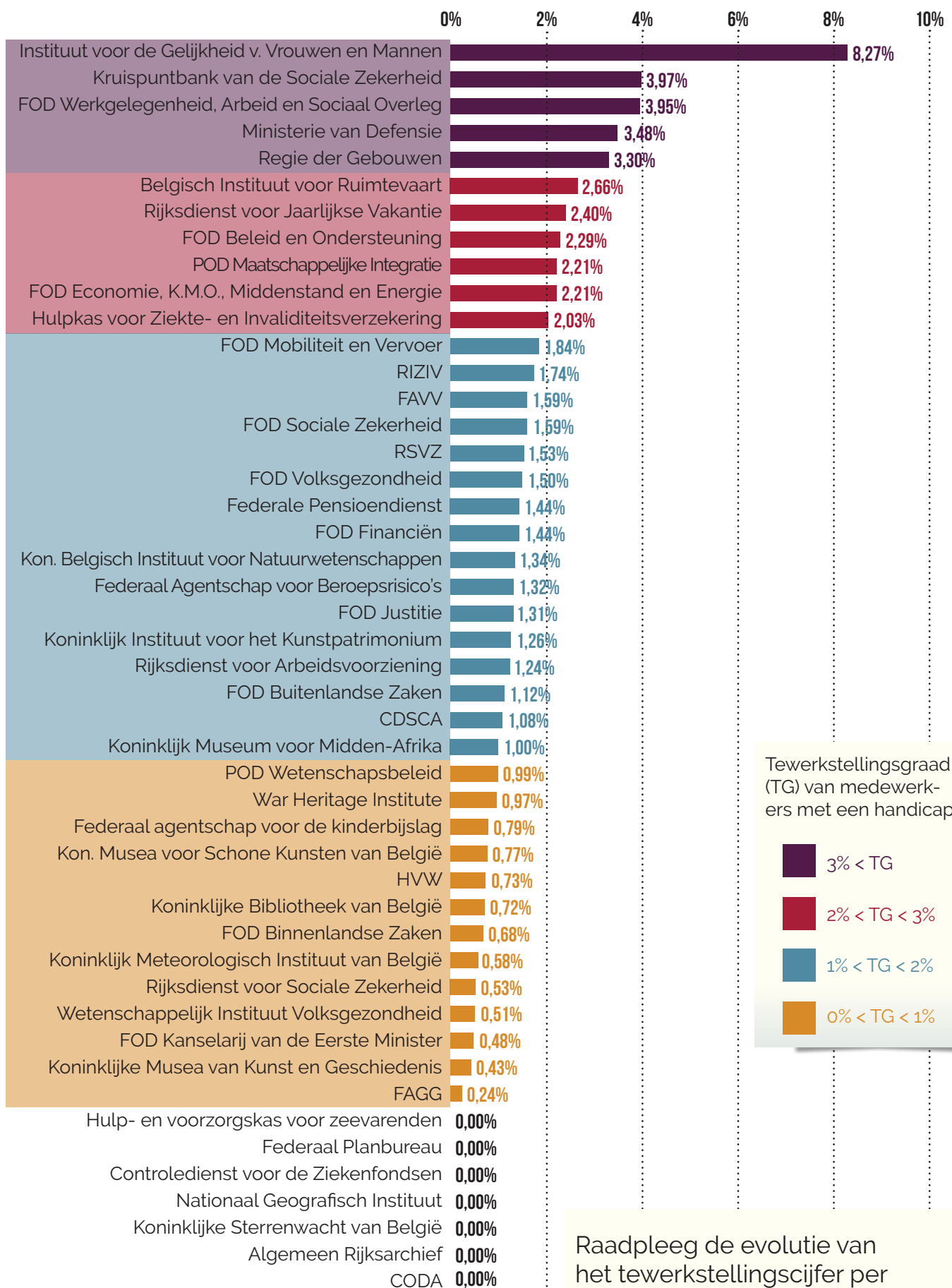
Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap



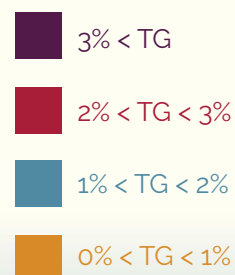
Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en van de totale bevolking in het federaal openbaar ambt



Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap per organisatie

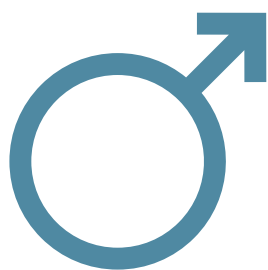


Tewerkstellingsgraad (TG) van medewerkers met een handicap



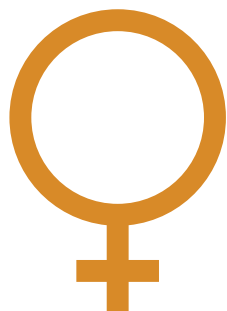
Raadpleeg de evolutie van het tewerkstellingscijfer per organisatie in de synthesesetabel op [Fedweb](#).

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens geslacht



54,64%

mannen met een handicap

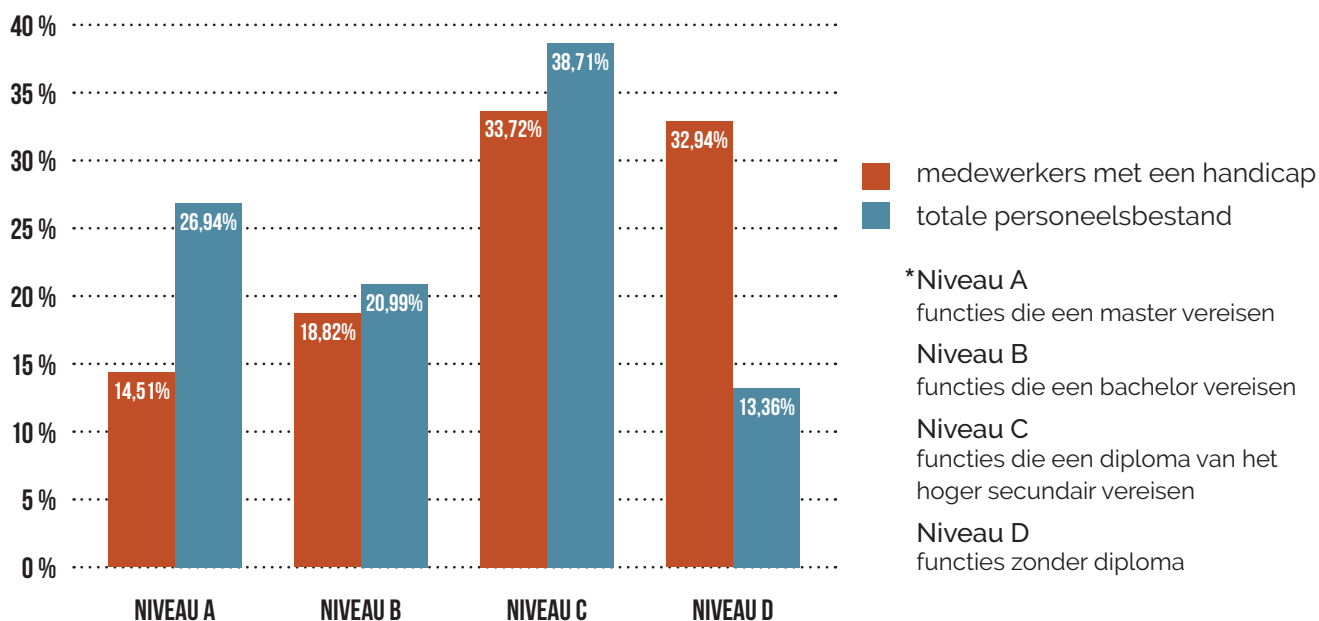


45,36%

vrouwen met een handicap

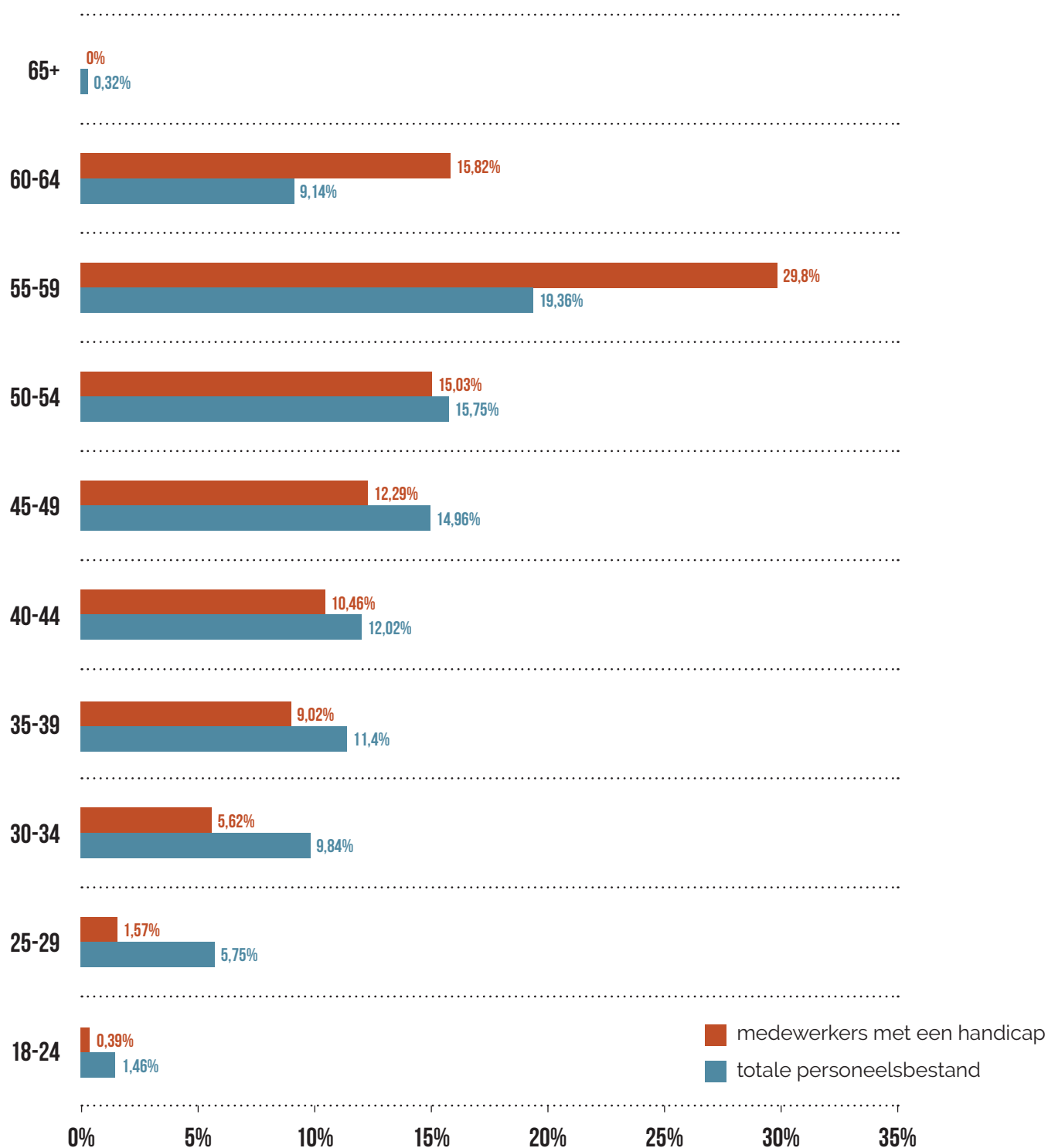


Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens niveau*



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

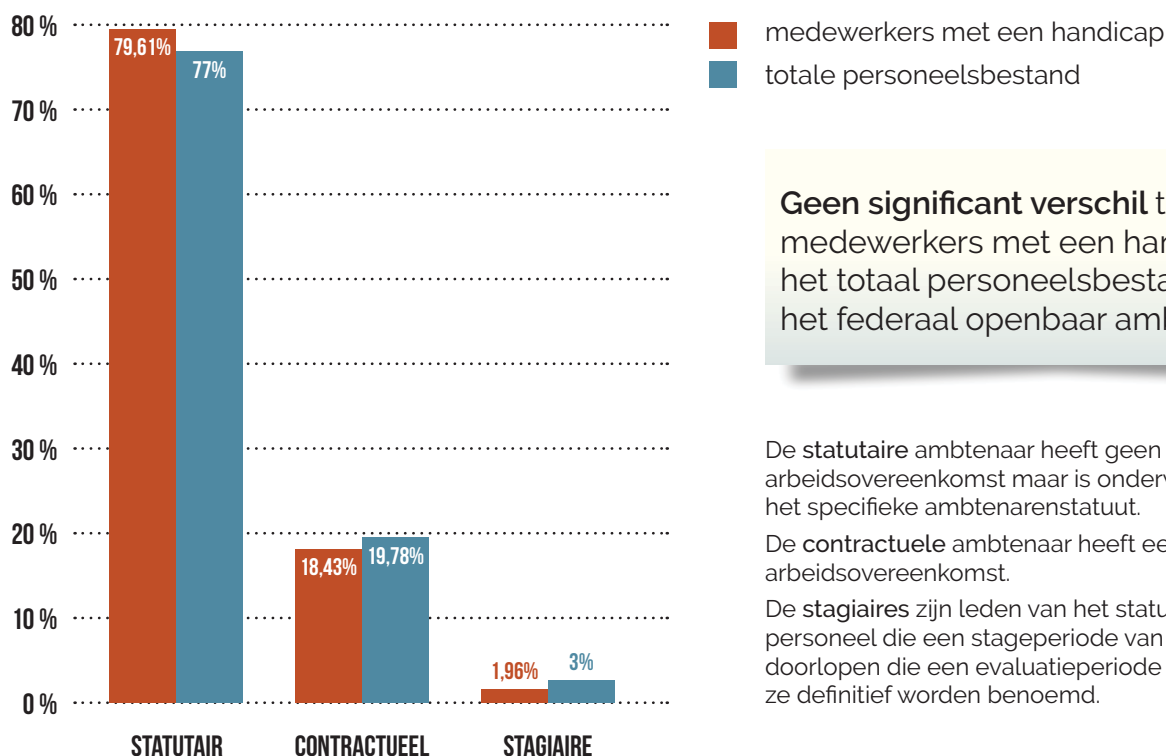
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens leeftijdscategorie



45,62%

van de medewerkers met een handicap zijn **ouder dan 55 jaar**.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens statuut



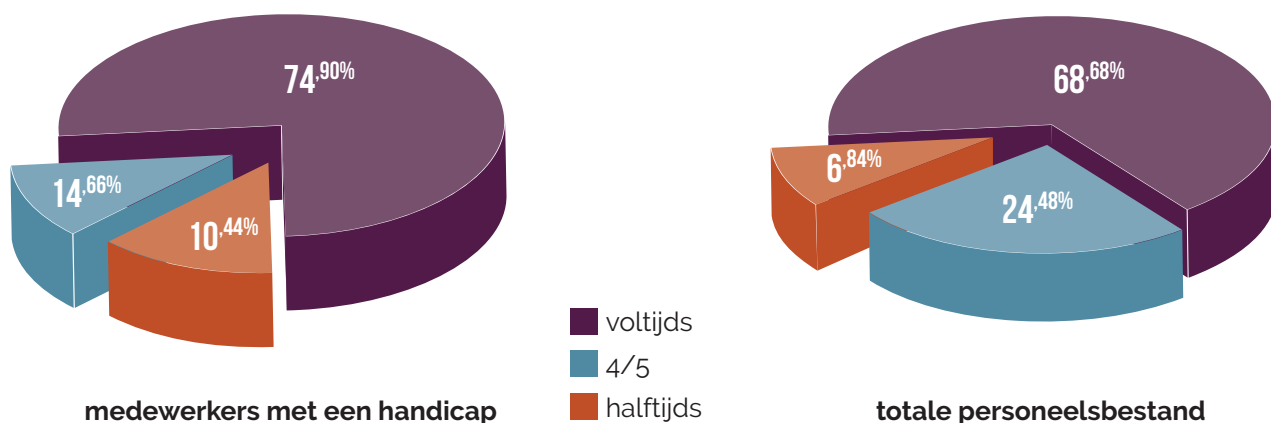
Geen significant verschil tussen de medewerkers met een handicap en het totaal personeelsbestand van het federaal openbaar ambt.

De **statutaire** ambtenaar heeft geen individuele arbeidsovereenkomst maar is onderworpen aan het specifieke ambtenarenstatuut.

De **contractuele** ambtenaar heeft een arbeidsovereenkomst.

De **stagiaires** zijn leden van het statutaire personeel die een stageperiode van een jaar doorlopen die een evaluatieperiode vormt alvorens ze definitief worden benoemd.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens werkregime



De meeste medewerkers met een handicap werken **voltijds**

Getuigenissen

Marie-Aude Rayet, assistente projecten bij de RVA.

Marie-Aude heeft een visuele handicap na een ongeval en werkt op dit ogenblik op de 'Directie Human Resources Management' binnen diversiteitsbeheer.

Marie-Aude, hoe bent u bij de federale overheid terechtgekomen?

Ik ben bij de federale overheid gestart in juli 1999, bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening met een vervangingscontract voor drie maanden, als sociaal assistente bij de 'sociale dienst voor de ambtenaren'. Kort daarna heb ik een contract voor onbepaalde duur getekend in dezelfde functie.

Na een verkeersongeval in 1992 heb ik 50 % van mijn zicht verloren. Maar in die tijd had ik geen enkele stap ondernomen om mijn handicap te laten erkennen. Ik werd dus aangeworven bij de overheid via de klassieke weg. In mijn dagelijkse leven gebruikte ik een groot aantal tips en trucs om me niet te veel minder te voelen en om mijn handicap niet te veel te laten opvallen. Het menselijk lichaam kan geweldig inventief zijn om het verlies of de afname van een zintuig door een ander te compenseren, zoals het gehoor dat bijvoorbeeld het zicht compenseert.

Wat heeft u ertoe gebracht uw handicap te laten erkennen?

Het heeft bijna 20 jaar geduurd en de volgende gebeurtenissen moesten zich voordoen vooraleer ik ermee toestemde te vragen mijn handicap te erkennen. Na twee arbeidsongevallen, waarvan een op het woon-werktraject, ben ik me ervan bewust geworden dat ik mezelf in gevaar bracht en te veel van mijn lichaam vroeg. Tijdens een controle bij een

<< De tijd en aandacht die aan de voorbereiding van mijn terugkeer werden besteed hebben me enorm geholpen en gerustgesteld. >>

nieuwe oftalmoloog heeft zijn reactie me "de ogen geopend" over hoe weinig belang ik hechtte aan mijn visuele handicap. Voor mijn veiligheid en gezondheid heeft hij me aanbevolen de nodige stappen te ondernemen om een witte stok te krijgen en vooral, om die ook te gebruiken!

Ik stond voor een dilemma: moest ik me concentreren op mijn veiligheid en de toekenning van aanpassingen of moest ik vasthouden aan die misplaatste trots? De keuze om mijn handicap toe te geven, om dat etiket te dragen, was moeilijk maar ik heb de nodige administratieve en medische stappen gezet om erkend te worden. Dan heb ik emotioneel een heel moeilijke periode doorgemaakt die uitliep op een lange periode afwezigheid van het werk wegens ziekte. Toen ik terugkwam uit ziekte heb ik een erkenning van mijn handicap gekregen van 66 %.

Hoe heeft uw professionele omgeving gereageerd toen u hen over uw handicap vertelde?

Toen ik hen over mijn handicap en mijn moeilijkheden vertelde waren de reacties veeleer positief. Ik denk dat de meeste collega's verrast waren toen ze mijn werkelijkheid ontdekten. Ze gaven blijk van veel begrip en steun.

Zijn er elementen die uw terugkeer naar het werk hebben vergemakkelijkt?

De tijd en aandacht die aan de voorbereiding van mijn terugkeer werden besteed hebben me enorm geholpen en gerustgesteld. Het begrip en de steun van mijn hiërarchie, van mijn diensthoofd en mijn rechtstreekse collega's hebben me toegelaten in mezelf te geloven, in mijn capaciteiten en te worden gerustgesteld over mijn werkzekerheid. Mijn terugkeer werd ook goed voorbereid dankzij de goede samenwerking met mijn hiërarchie en de Brailleliga. Dat heeft ons toegelaten om samen een nieuwe functie te bepalen binnen dezelfde dienst, tegelijk rekening houdend met de noden van de organisatie en met mijn moeilijkheden. Bij mijn terugkeer heb ik me zo op diversiteitsbeheer kunnen toeleunen en meer bepaald op het luik handicap. Dat heeft me onder andere toegelaten sensibiliseringsacties op te zetten en een procedure voor de aanvraag van redelijke aanpassingen waar ik op dit ogenblik mee bezig ben.

Wat heeft u gemotiveerd redelijke aanpassingen te vragen?

In het kader van mijn vorige functie als sociaal consultant legde ik vaak trajecten af met het openbaar vervoer om naar de regionale werkloosheidsbureaus te gaan. Uit angst om te worden beoordeeld, voor het onbegrip ten aanzien van een niet-zichtbare handicap en het etiket van een 'gehandicapte persoon' dat men mij zou kunnen

geven, had ik ervoor gekozen mijn werkgever hier niet over in te lichten. Maar die trajecten brachten me echt in gevaar. Dus hebben we op basis van de aanbevelingen van de arbeidsgeneeskundige redelijke aanpassingen bepaald en opnieuw nagedacht over mijn functie. Doordat ik halftijds werk en geen professionele verplaatsingen meer hoeft te doen, kan ik vandaag een functie uitoefenen die bij me past en me niet langer in gevaar brengt terwijl ook rekening wordt gehouden met mijn lichamelijke beperkingen.

Wat zou u collega's met een handicap aanraden die twijfelen om dit op hun werk te laten erkennen?

Op basis van mijn persoonlijke en professionele ervaring waarbij ik de aanvragen voor redelijke aanpassingen opvolg raad ik personen met een handicap ten stelligste aan dat ze hun moeilijkheden toegeven, dat ze een beroep doen op de diensten en verenigingen die daarin gespecialiseerd zijn en dat ze erover communiceren. Dat zal toelaten de werkelijkheid te begrijpen en te komen tot de gepaste oplossingen.

Isabel Lahaye, hiërarchische meerdere van Marie-Aude.

Isabel, hoe heeft uw dienst gereageerd toen Marie-Aude haar handicap heeft meegedeeld?

Marie-Aude werkte al lang bij ons en omdat haar handicap onzichtbaar was, hadden we geen enkel idee van alle inspanningen die ze dagelijks moest leveren. Na het verrassingseffect hebben de collega's heel snel op ondersteunende en vriendelijke wijze gereageerd. Ik heb de indruk dat de jarenlange samenwerking en het klimaat van vertrouwen dat er in de dienst heerste Marie-Aude hebben toegelaten zich er goed bij te voelen om openlijk en sereen over haar handicap te praten. In dat verband herinner ik me trouwens dat ze ons bijeen had geroepen om ons een video te tonen van de Brailleliga die uitlegde hoe "zij zag" met haar handicap. Het was erg indrukwekkend om die visuele beperking van onze collega te ontdekken!

Hoe is het aanbrengen van de redelijke aanpassingen verlopen?

Naast de logistieke aanpassingen (bv.: aanpassing van het werkscherm) hebben we ook de functie van Marie-Aude moeten aanpassen door enerzijds een nieuw profiel aan te maken dat overeenkomt met haar competenties en anderzijds haar taken en uurroosters te herorganiseren zonder dat dit leidt tot een te grote werklast voor de collega's. Het was een uitdaging om de noden van Marie-Aude en de noden

van de dienst in balans te brengen met oplossingen waar iedereen zich in kan vinden!

Zijn er elementen die het aanbrengen van die aanpassingen hebben vergemakkelijkt?

Ik denk dat de officiële erkenning van de handicap het aanvaarden ervan heeft bevorderd, zowel voor Marie-Aude als voor de dienst. De gevoeligheid en openheid van de collega's ten aanzien van personen met een handicap vormt ook een factor die niet te verwaarlozen valt en die heeft bijgedragen tot het aanbrengen van deze aanpassingen.

Ik heb ook veel steun gekregen van mijn hiërarchie die de situatie van Marie-Aude verstond en de veranderingen die we hadden voorgesteld heeft gevalideerd dankzij een transparante, open en serene communicatie.

Tot slot heeft de persoonlijke betrokkenheid van Marie-Aude gedurende het hele proces het veranderproces ook vergemakkelijkt.

Zijn er positieve aspecten die u uit deze ervaring haalt?

Deze ervaring heeft de mentaliteit en de open geest die reeds aanwezig was binnen de dienst nog doen evolueren. De collega's en onze hiërarchie zijn vandaag gevoeliger voor de thematiek van personen met een handicap. Dat zorgt ervoor dat er opener en serener over kan worden gepraat. Dat zorgt er ook voor dat eventuele moeilijkheden die zich kunnen stellen in de dagelijkse werking open kunnen worden besproken en het werk veel eenvoudiger en geschikter kan worden aangepast.

Door ervoor te zorgen dat iedereen zich goed voelt, op zijn plaats en gewaardeerd op het vlak van competenties, heeft deze ervaring ook een positieve impact gehad op de motivatie van het team.

Kortom, het heeft ons ertoe aangezet blij te geven van creativiteit door de andere competenties van Marie-Aude sterker uit te spelen, waardoor haar professionele ontwikkeling wordt bevorderd. Dat heeft er ook toe geleid dat het spectrum aan competenties en het aanbod van de dienst werden verbreed.

Welke boodschap zou u willen meegeven aan andere organisaties?

Ga er volop voor! Het is een win-winsituatie!

Ontdek andere getuigenissen op
www.selor.be

Aanbevelingen

Om het tewerkstellingscijfer te doen stijgen en de integratie te verbeteren van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt richt de BCAPH elk jaar aanbevelingen tot de regering. De Commissie heeft ervoor gekozen om in dit verslag een aantal prioritaire aanbevelingen voor te stellen die rechtstreeks tot de bevoegdheid behoren van de federale regering en/of het federaal openbaar ambt.

Het gaat niet om een exhaustieve 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.

- 1 Organisaties ertoe aanzetten **de dimensie handicap te integreren** in alle aspecten van de organisatie en de processen van human resources (actieplannen, personeelsplannen, bestuurs- of beheersovereenkomsten, contactpunt 'Handicap' ...).
- 2 De optimalisatie voortzetten van **de aanwervingskanalen**, met name door de organisatie van informatiesessies voor potentiële kandidaten.
- 3 **De controle van de raadplegingen van de aanwervingsreserves** door de Inspectie van Financiën evalueren. De BCAPH zou willen dat de Inspectie van Financiën jaarlijks een verslag stuurt naar de ministers van Begroting en Ambtenarenzaken, en naar de BCAPH.
- 4 Erover waken dat elke organisatie, minstens jaarlijks, **sensibiliseringsacties** uitvoert en acties ter promotie van de tewerkstelling van personen met een handicap gericht tot alle medewerkers en het management. De BCAPH stelt voor dat het netwerk Federale Diversiteit deze acties ondersteunt door er de referenten handicap en de representatieve verenigingen voor personen met een handicap bij te betrekken.
- 5 Een **speciaal fonds** oprichten **om de redelijke aanpassingen te financieren** van de werkposten in het federaal openbaar ambt en om expertise te ontwikkelen inzake redelijke aanpassingen.
- 6 Het mogelijk maken dat personen met een handicap **aan het werk blijven** of hun terugkeer mogelijk maken na een lange periode arbeidsongeschiktheid. Alle mogelijkheden voor redelijke aanpassingen moeten worden bestudeerd vooraleer men besluit dat het onmogelijk is die persoon aan het werk te houden of overgaat tot vervroegd pensioen. Voorbeelden van redelijke aanpassingen: aanpassing of verandering van functie, aanpassing van de werkpost, aanpassingen van de uurregeling en/of van de werkplek, opnieuw nadenken over de verdeling van het werk binnen teams, etc.

Raadpleeg het **wetgevend kader** m.b.t. de tewerkstelling van personen met een handicap

Enkele voorbeelden van goede praktijken

Naast de werkzaamheden van de BCAPH staan de federale organisaties klaar om de aanwerving en tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te bevorderen. Ontdek enkele voorbeelden van acties die in 2017 door de federale organisaties werden gevoerd en laat u inspireren.

SENSIBILISERING – COMMUNICATIE



"EEN HANDICAP, WAT ZEGT U DAARVAN?"

RVA

Interactieve en ludieke sensibiliseringssessies over de thematiek van zichtbare en onzichtbare handicaps die werden aangeboden aan alle medewerkers van de RVA, op vrijwillige basis.



BROCHURES OVER AUTISME SPECTRUM STOORNIS

FOD Justitie

Realisatie van 3 informatiebrochures over autisme op de werkplek bestemd voor de medewerkers met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS), hun leidinggevenden en hun collega's:

- Een leidraad voor Autisme Spectrum Stoornis
- Omgaan met collega's met een Autisme Spectrum Stoornis
- Tips voor medewerkers met een Autisme Spectrum Stoornis

Brochures beschikbaar op Fedweb [via deze link](#).



VERSPREIDING VAN INFORMATIE OVER HANDICAP VIA INTRANET

FOD Mobiliteit en Vervoer

- Informatie over de opleidingen m.b.t. e-Div
- Overname van lokale informatie (bv.: handy.brussels)
- Verspreiding van artikels, conferenties, studies rond het thema handicap



INFORMATIESESSIES VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP over de aanwerving, tewerkstelling en de specifieke maatregelen die personen met een handicap worden voorgesteld bij de federale overheid

FOD BOSA-Selor

Sessies georganiseerd in partnerschap met verschillende organisaties die actief zijn op het terrein (bv.: deelname aan het Salon de la Surdit  2017)

TOEGANKELIJKHEID – REDELIJKE AANPASSINGEN



VERBETERING VAN DE TOEGANKELIJKHEID VOOR DE KLANTEN EN MEDEWERKERS

Federale Pensioendienst

- **Toegankelijkheid van de gebouwen:** evaluatie van de toegankelijkheidsgraad van de regionale kantoren via een etiket met 3 niveaus (A, A+, A++). De doelstelling bestaat erin minstens niveau A+ te halen. De evaluaties worden geïntegreerd in de reconstructieplannen.
- **Toegankelijkheid van de website,** van het intranet en van de documenten van de FPD: opleiding van 3 patrimoniumingenieurs en van een twintigtal website- en intranetbouwers inzake de toegankelijkheidsvereisten.
- **Toegankelijkheid tot het onthaal** van de Zuidertoren voor doven en slechthorenden: opleiding van een NL en FR onthaalmedewerker in gebarentaal zodat dove en slechthorende bezoekers kunnen worden ingelicht over de wetgeving inzake pensioenen.



DENKGROEP 'DIVERSITEIT'

FAVV

Denkgroep die met name is samengesteld uit personen met een handicap over de toegankelijkheid van de procedures en de gebouwen. Identificeert de problemen inzake toegankelijkheid, formuleert voorstellen ter verbetering en deelt ze mee aan de betrokken diensten. Komt 4 à 5 keer samen per jaar.



ONDERSTEUNING BIJ DE AANKOOP VAN EEN ELEKTRISCH WAGENTJE en aanpassing van de werkpost

FOD Mobiliteit en Vervoer

Het opzetten van deze redelijke aanpassing is verlopen in verschillende fases:

- bepaling van de redelijke aanpassing in functie van de persoonlijke situatie van de medewerker: analyse van de verschillende aanpassingsmogelijkheden, analyse van het woon-werktraject, aankoop van een tweede batterij
- ondersteuning voor de aankoop van een elektrisch wagentje: hulp bij de keuze van het materiaal en aankoop van een twee batterij
- analyse en aanpassing van het traject in het gebouw en aanpassing van de werkpost op basis van de autonomie en het comfort van de werknemer
- evaluatie van de aanpassingen

De analyse, de bepaling en het opzetten van deze redelijke aanpassing werden verwezenlijkt dankzij een nauwe samenwerking tussen de sociale dienst, de hiërarchie, de HR-correspondente, de preventieadviseur, de verantwoordelijke diversiteit en de medewerker zelf.

Wilt u ook een goede praktijk met ons delen?

Stuur die naar het adres bcaph@bosa.fgov.be

Voor nog meer informatie



Opleiding eDIV (Unia)

EEN HANDICAP? DENK ERAAN!

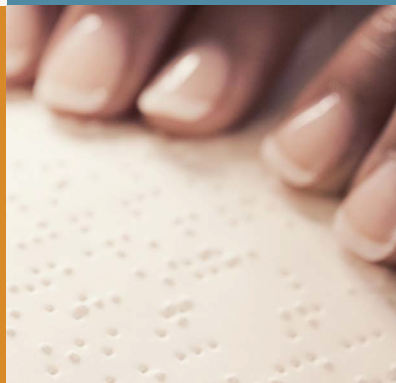
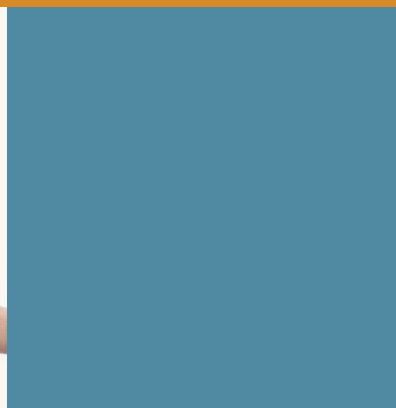
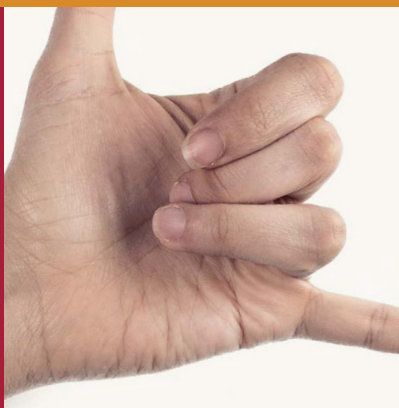
Beschikbaar in een **toegankelijke versie** op <https://www.ediv.be/>



Federale overheidsdienst
Beleid en Ondersteuning

Service public fédéral
Stratégie et Appui

.be



Verantwoordelijke uitgever Emilie Desmet
Wettelijk depot D/2018/7737/20 - september 2018
Contact BCAPH carph.bcaph@bosa.fgov.be