

Directie Subsidies en
Gelijkheid

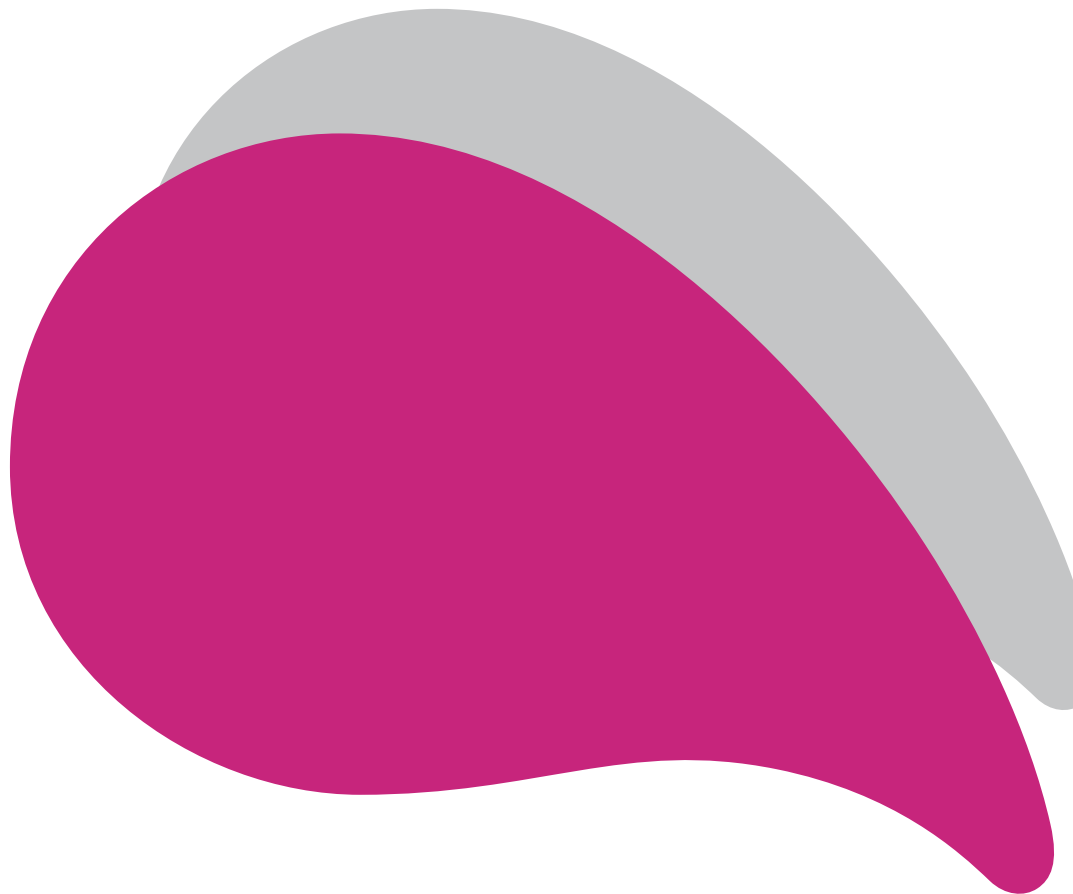
Cel Gelijke kansen

Rapport 2024

TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE BRUSSELSE GEMEENTEN

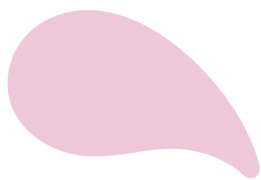


BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
RESULTATEN PER GEMEENTE	6
Anderlecht.....	6
Oudergem.....	8
Sint-Agatha-Berchem.....	10
Stad Brussel.....	12
Etterbeek.....	15
Evere.....	17
Vorst.....	19
Ganshoren.....	21
Elsene.....	23
Jette.....	26
Koekelberg.....	28
Sint-Jans-Molenbeek.....	30
Sint-Gillis.....	32
Sint-Joost-ten-Node.....	34
Schaarbeek.....	36
Ukkel.....	38
Watermaal-Bosvoorde.....	40
Sint-Lambrechts-Woluwe.....	42
Sint-Pieters-Woluwe.....	44
AFGELEIDE STATISTIEKEN	46
Transversale analyse.....	46
Longitudinale analyse.....	54
ONDERSTEUNING DOOR BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN	57
KWALITATIEVE ANALYSE	59
Maatregelen in verband met werving.....	59
Maatregelen in verband met integratie.....	60
GOEDE PRAKTIJKEN	61
“Autism-Friendly” handvest van de gemeente Koekelberg.....	61
Getuigenis uit het werkveld: een inclusieve loopbaan bij de gemeente Anderlecht.....	63
ALGEMENE AANBEVELINGEN	65
AANBEVELINGEN AFKOMSTIG UIT DE WERKGROEP “TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP” VAN 2024	68
BIJLAGEN	71
“Autism-Friendly” handvest: inclusie van mensen met ASS in Koekelberg.....	71



INLEIDING

Op 21 oktober 2016 heeft het Brussels Hoofdstedelijk Parlement de ordonnantie betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest eenparig aangenomen. Deze ordonnantie moet ervoor zorgen dat de personen die verantwoordelijk zijn voor de uitwerking, uitvoering en evaluatie van het gewestelijke beleid in alle beleidslijnen rekening houden met de handicapdimensie en de bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap.

Sindsdien ondersteunt Brussel Plaatselijke Besturen door middel van opleidingen, sensibiliseringsacties, netwerking en via publicaties, gidsen en praktische tools de 19 Brusselse gemeenten bij hun handstreamingaanpak, zodat in alle gemeentelijke bevoegdheden rekening wordt gehouden met alle handicaps en zodat elke burger zelfstandig kan deelnemen aan het politieke, economische, sociale en culturele leven.

Het Brusselse Parlement heeft op 2 februari 2017 de ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen aangenomen. De verplichting voor de Brusselse gemeenten om een bepaald quotum aan personen met een handicap in dienst te nemen is opgenomen in het Brusselse Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit, dat op 4 april 2024 is aangenomen en op 16 oktober 2024 in werking is getreden. Artikelen 136 tot 138 van dit wetboek bepalen dat de plaatselijke besturen (Brusselse gemeenten) per schijf van twintig voltijdsequivalenten (VTE's) in de personeelsformatie minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst moeten nemen (ofwel 2,5% van de VTE's).

Dit percentage mag, zover het overeenstemt met meer dan een VTE, voor de helft bereikt worden door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven. De berekening van de VTE's die dit type overeenkomst vertegenwoordigt, gebeurt als volgt:

Prijs van de overeenkomst excl. btw

Jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 (administratief medewerker)
en tien jaar anciënniteit (100% index 138.01)

Artikel 177 van het Wetboek bepaalt dat de toepassing van artikelen 136 tot 138 aanleiding geeft tot een algemene evaluatie om de twee jaar in een verslag aan het Brussels Hoofdstedelijke Parlement.

Zo heeft Brussel Plaatselijke Besturen al driemaal een evaluatieverslag opgesteld over de werkgelegenheidsgraad van personeelsleden met een handicap in de Brusselse gemeenten. Deze evaluaties vonden plaats in 2018, 2020 en 2022. Dit verslag is dus het vierde dat door Brussel Plaatselijke Besturen is opgesteld en geeft een overzicht van de situatie van de gemeenten op 30 juni 2024. Aan de hand van de door de gemeenten verstrekte gegevens heeft Brussel Plaatselijke Besturen het volgende werk verricht:

- een analyse van de gegevens per gemeente :
 - kwantitatieve gegevens ;
 - kwalitatieve gegevens ;
- het opstellen van afgeleide statistieken :
 - percentage personeel met een handicap bereikt per gemeente ;
 - aantal tewerkgestelde personen met een handicap per gemeente ;
 - aantal werknemers met een handicap, uitgedrukt in VTE's, per gemeente ;
 - aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten ;
 - percentage personeelsleden met een handicap vertegenwoordigd door de aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten ;
 - rechtstreekse tewerkstelling (personeel met een handicap dat rechtstreeks voor de gemeente werkt) en onrechtstreekse tewerkstelling (VTE's geteld als personeel met een handicap door een beroep te doen op maatwerkbedrijven) van personen met een handicap per gemeente ;
- een analyse van de evolutie in de tewerkstelling van personen met een handicap in de Brusselse gemeenten, op basis van eerdere verslagen.

De analyse van de kwalitatieve maatregelen die door de gemeenten zijn genomen, de vastgestelde ontwikkelingen in vergelijking met het in 2023 gepubliceerde verslag, alsook aanbevelingen zijn opgesteld door de cel Gelijke Kansen van Brussel Plaatselijke Besturen.

De artikelen van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en richtlijn 2000/78/EG erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op grond van gelijkheid met anderen, door de mogelijkheid te garanderen een vrij gekozen activiteit uit te oefenen in een open, inclusieve en toegankelijke werkomgeving. Deze instrumenten verplichten de verdragsluitende staten om de daadwerkelijke uitoefening van dit recht te waarborgen en te bevorderen, met name door het aannemen van passende wetgevende maatregelen.

Deze internationale verbintenissen zijn rechtstreeks verankerd in de interne rechtsorde, aangezien de Belgische Grondwet in artikel 22ter het recht van elke persoon met een handicap op volledige inclusie in de samenleving bekrachtigt, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen, en de overheid een positieve verplichting oplegt om dit recht te beschermen en ten uitvoer te leggen.

België voert dus al geruime tijd een actief beleid ter bestrijding van discriminatie, met name op het gebied van toegang tot werk en behoud van werk. In dit verband moeten overheden het goede voorbeeld geven en blijk geven van een krachtig engagement. Het verbeteren van de toegang tot werk voor personen met een handicap binnen de plaatselijke besturen is dan ook een uitgesproken doelstelling van de Brusselse regering. Het opstellen van dit verslag, dat zowel een stand van zaken als een sensibiliseringsinstrument is, past volledig in deze dynamiek. Brussel Plaatselijke Besturen dankt de gemeenten die aan dit werk hebben bijgedragen door hun gegevens te bezorgen.

RESULTATEN PER GEMEENTE

Anderlecht

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Anderlecht heeft aangegeven **1.655,00 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **41,38 VTE's**.

ANDERLECHT

44,28 VTE's

met een handicap

73.090,21 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=1,82 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

2,2% 2,9% 2,7%

2,79% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 50 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **44,28 VTE's**.

26 van die personen zijn mannen, **24** zijn vrouwen (**52% mannen / 48% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Anderlecht **73.090,21 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 1,82 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **1,82 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **46,10 VTE's**, d.w.z. **2,79%** van de **1.655,00 VTE's** die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Opleiding van leidinggevenden**
Heel wat diensthoofden hebben, voordat de medewerkers in dienst traden, specifieke opleidingen over diversiteit en inclusie gevolgd, verstrekt door Brussel Plaatselijke Besturen en andere gespecialiseerde partners zoals DiversiCom.
- 📌 **Samenwerking met gespecialiseerde partners**
Het bestuur zet zijn samenwerking voort met diensten zoals PHARE, Institut Herlin, ICP Polders, Insertion-Transition en diverse begeleidingsdiensten voor personen met een handicap om kansen te bieden in de vorm van ontdekkingsstages of beroepsaanpassingscontracten.
- 📌 **Expliciete vermelding in vacatures**
Alle vacatures bevatten een expliciete verbintenis tot diversiteit en inclusie: *“De gemeente Anderlecht selecteert de kandidaten op basis van hun competenties en maakt hierbij geen onderscheid op basis van leeftijd, geslacht, etnische afkomst, geloofsovertuiging, handicap of nationaliteit. Wij moedigen mensen met een handicap aan om te solliciteren. Wij zullen rekening houden met eventuele noodzakelijke aanpassingen, zowel wat betreft de aanwervingsprocedure als de integratie in de administratie”.*
- 📌 **Aanpassingen voor selectieproeven**
Bij bevorderings- of wervingsexamens zorgt de dienst Human Resources ervoor dat de nodige aanpassingen worden getroffen voor kandidaten met een handicap, zoals aangepast materiaal, toegankelijkheid van de lokalen of extra tijd.
- 📌 **Betrokkenheid in overheidsopdrachten**
De diversiteitscoördinatrice neemt deel aan vergaderingen over overheidsopdrachten om samenwerkingen met maatwerkbedrijven aan te moedigen.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Ondersteuning op maat**
Er zijn verschillende personeelsleden aangewezen om de integratie van werknemers met een handicap te vergemakkelijken. Twee maatschappelijk assistenten, de IDPBW en de diversiteitscoördinatrice staan klaar om personen te begeleiden die moeilijkheden ondervinden als gevolg van hun handicap. De dienst “Pool Handicap”, die beschikt over verschillende ergotherapeuten, kan ook advies geven zodat het personeelslid zijn functie optimaal kan uitoefenen. Afspraken kunnen plaatsvinden bij de dienst Human Resources of in een kantoor dat de vertrouwelijkheid en toegankelijkheid garandeert, afhankelijk van de specifieke behoeften.
- 📌 **Begeleiding bij tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid**
De sociale dienst van de human resources biedt persoonlijke begeleiding aan werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn of met een nieuwe handicap worden geconfronteerd. Deze ondersteuning is bedoeld om hun re-integratie in functies die zijn afgestemd op hun behoeften te vergemakkelijken.
- 📌 **Aangepast materiaal en aangepaste voorzieningen**
Afhankelijk van de functievereisten of de behoeften van de werknemer kan specifieke uitrusting of software worden aangeboden.
- 📌 **Flexibiliteit en aanpassing van het arbeidsreglement**
De dienst Human Resources werkt het arbeidsreglement regelmatig bij om meer flexibiliteit in de werktijden te bieden en andere maatregelen te nemen die een betere inclusie bevorderen. Daartoe zijn nieuwe discriminatiecriteria opgenomen op basis van maatschappelijke verantwoordelijkheid (specifieke verlopen voor mantelzorgers en personeelsleden die het ouderlijk gezag uitoefenen over een kind met een handicap of een ernstige ziekte), gezondheidstoestand en sociale situatie.

Oudergem

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Oudergem heeft aangegeven **375,08 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **9,38 VTE's**.

OUDEERGEM

7,80 VTE's

met een handicap

76.213,29 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=1,90 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

2,9% 2,9% 1,6%

2,59% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 8 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **7,80 VTE's**.

7 van die personen zijn mannen, **1** is een vrouw (**87% mannen / 13% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Oudergem **76.213,29 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 1,90 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **1,90 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **9,70 VTE's**, d.w.z. **2,59%** van de **375,08 VTE's** die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

Inclusieve vacatures

Alle vacatures bevatten een vermelding over inclusie en bieden de mogelijkheid tot redelijke aanpassingen.

Toegankelijkheid van de selectietesten

Er is een analyse uitgevoerd en er zijn verbeteringsvoorstellen gedaan om ervoor te zorgen dat de testen zijn afgestemd op de behoeften van de kandidaten.

Aanpassing van de posten

Er wordt een studie uitgevoerd naar de aanpassingsmogelijkheden op basis van de vastgestelde specifieke behoeften.

Partnerschap met DiversiCom

De gemeente werkt samen met DiversiCom om beroepsaanpassingscontracten aan te bieden. Ze neemt ook deel aan de Jobday die DiversiCom organiseert om professionele inclusie te bevorderen.

Checklist bij aanwerving

Bij het ondertekenen van contracten wordt een checklist gebruikt zodat kandidaten een handicap kunnen aangeven en hun behoefte aan aanpassingen kunnen melden.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

Bijscholing

Het team Werving en Talent volgt opleidingen over de wetgeving en redelijke aanpassingen om zijn competenties op het vlak van inclusie te versterken.

Individuele gesprekken

Er wordt een kennismakingsgesprek georganiseerd met werknemers met een handicap om hun specifieke behoeften en de moeilijkheden die zij binnen het gemeentebestuur ondervinden in kaart te brengen.

Regelmatige uitwisselingen

Er vinden uitwisselingen plaats met werknemers met een handicap om hun huidige situatie en hun ervaringen binnen het gemeentebestuur te evalueren.

Interne enquête

Er is een enquête gehouden om een beeld te krijgen van de werknemers met een handicap en om 'contactpersonen' te vinden die bereid zijn hun kennis over bepaalde soorten handicaps te delen, zoals bijvoorbeeld een personeelslid dat gebarentaal kan en dat dove of slechthorende werknemers kan helpen.

De resultaten van deze enquête werden geanalyseerd en verspreid om het hele personeel bewust te maken van het aantal collega's dat met een handicap leeft of werkt.

Onthaal van nieuwe personeelsleden

Nieuwe werknemers krijgen een introductie-opleiding die een onderdeel bevat over diversiteit, handicap, gelijkheid en solidariteit tussen medewerkers.

Sint-Agatha-Berchem

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Sint-Agatha-Berchem heeft aangegeven **279,37 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **6,98 VTE's**.

SINT-AGATHA-BERCHEM

4,63 VTE's

met een handicap

201.480,12 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=3,49 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

1,5% 1,7% 3,0%

2,91%



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 5 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **4,63 VTE's**.

4 van die personen zijn mannen, **1** is een vrouw (**80% mannen / 20% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Sint-Agatha-Berchem **201.480,12 euro** uitgegeven bij **maatwerkbedrijven**: dat is 5,02 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **3,49 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 8,12 VTE's, d.w.z. 2,91% van de 279,37 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Partnerschappen met het buitengewoon onderwijs**
De gemeente werkt samen met verschillende instellingen, waaronder de Ecole des 4 Vents en het Institut Alexandre Herlin die op haar grondgebied gelegen zijn.
- 📌 **Samenwerking met maatwerkbedrijven**
De gemeente vertrouwt bepaalde taken toe aan maatwerkbedrijven in het kader van overheidsopdrachten, waaronder het printen van documenten (brochures, gemeenteberichten, enveloppes) en het onderhoud van grasvelden.
- 📌 **Inclusieve vacatures**
Elke vacature bevat een uitgebreide paragraaf waarin de gemeente haar inzet voor gelijke kansen en diversiteit benadrukt: *“Het gemeentebestuur van Sint-Agatha-Berchem hecht veel belang aan diversiteit door gelijke kansen, behandeling en toegang tot selectie te garanderen voor al haar kandidaten. Met de kans om te werken in een omgeving waar iedereen zich ten volle kan ontplooiën en zijn talenten en vaardigheden ten volle kan benutten. De HR-afdeling zorgt voor een objectieve selectieprocedure op basis van vaardigheden, ongeacht leeftijd, geslacht, etnische afkomst, handicap, religieuze overtuiging of culturele identiteit. We moedigen mensen met een handicap aan om te solliciteren. We houden rekening met eventuele aanpassingen die nodig zijn, zowel wat betreft de wervingsprocedure als de integratie in de administratie”*. Deze tekst moedigt personen met een handicap expliciet aan om te solliciteren en garandeert dat er rekening wordt gehouden met de nodige aanpassingen, zowel voor de wervingsprocedure als voor de integratie binnen het bestuur.
- 📌 **Beschrijving van de vereiste vaardigheden**
De gemeente is van plan om bij elke vacature een overzicht van de vereiste fysieke en mentale vaardigheden toe te voegen, evenals een beschrijving van de kenmerken van de werkomgeving. Dit hulpmiddel moet kandidaten in staat stellen beter in te schatten of zij geschikt zijn voor de functie.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Sensibilisering en opleiding van het personeel**
In samenwerking met DiversiCom worden er opleidingen gegeven aan de personeelsleden van de dienst Human Resources. Deze opleidingen zijn bedoeld om de competenties op het gebied van werving en begeleiding op maat te verbeteren.
- 📌 **Opleiding van contactpersonen en teams**
De gemeente wil de verantwoordelijken en het direct betrokken personeel opleiden, zodat zij de specifieke behoeften van personen met een handicap beter begrijpen, hen doeltreffend kunnen begeleiden en hun integratie tijdens de onboarding kunnen vergemakkelijken.
- 📌 **Oprichting van een dienst voor gelijke kansen**
Deze nieuwe dienst heeft als doel alle gemeentelijke personeelsleden te sensibiliseren voor de uitdagingen die bij een handicap komen kijken. De sensibiliseringsboodschappen zullen via de communicatiedienst worden verspreid.
- 📌 **Toegankelijkheid van de lokalen**
Naar aanleiding van de verhuizing naar nieuwe kantoren zijn er specifieke aanpassingen gepland om een betere toegankelijkheid te garanderen voor personen met een handicap.

Stad Brussel

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De Stad Brussel heeft aangegeven **3.530,34 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **88,26 VTE's**.

STAD BRUSSEL

92,85 VTE's

met een handicap

76.426,89 euro

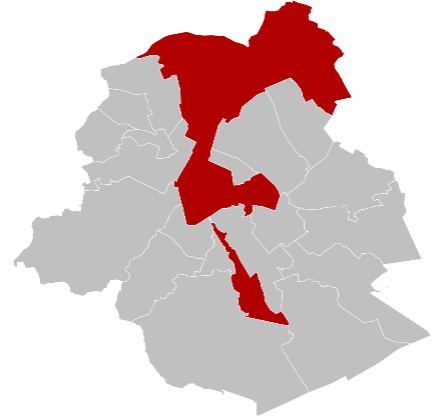
uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=1,94 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

2,1% 2,3% 2,1%

2,69% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 97 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **92,85 VTE's**.

57 van die personen zijn mannen, **40** zijn vrouwen (**59% mannen / 41% vrouwen**).

In totaal heeft de Stad Brussel **76.426,89 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 1,94 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **1,94 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 94,79 VTE's, d.w.z. 2,69% van de 3.530,34 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- Inclusieve vacatures**
Elke vacature die de Stad publiceert bevat de volgende boodschap: *“We moedigen personen met een handicap aan om te solliciteren. We zullen rekening houden met eventuele noodzakelijke aanpassingen zowel wat betreft de wervingsprocedure als de integratie binnen de administratie”*.
- Spontane kandidaturen**
Via het onlineformulier kunnen kandidaten bij het indienen van hun sollicitatie aangeven of ze redelijke aanpassingen nodig hebben.
- Versterkte partnerschappen**
De samenwerking met gespecialiseerde verenigingen zoals DiversiCom en Transition-Insertion werd versterkt, waardoor meer sollicitaties uit de doelgroep worden ontvangen.
- Verbinding met het buitengewoon onderwijs**
Er is een overzicht opgesteld met instellingen voor buitengewoon onderwijs die voorbereiden op de arbeidsmarkt, en dit wordt regelmatig bijgewerkt. Op basis hiervan biedt de Stad stages aan voor laatstejaarsstudenten.
- Beroepsaanpassingscontracten (CAP's)**
Het aantal contracten dat in samenwerking met de dienst PHARE wordt aangeboden, is gestegen. Er wordt momenteel de laatste hand gelegd aan een vademecum over de arbeidsvoorwaarden en voordelen van deze contracten om ze aantrekkelijker te maken.
- Deelname aan de Jobdays**
Vertegenwoordigers van de dienst Human Resources hebben deelgenomen aan verschillende Jobdays voor personen met een handicap.
- Aanpassingen tijdens gesprekken**
Kandidaten kunnen hun specifieke behoeften op voorhand bespreken met een recruiter.
- Aandacht voor getuigenissen**
Op de website van de Stad zijn video's geplaatst van personeelsleden met een handicap, om andere kandidaten aan te moedigen te solliciteren en om het engagement van de Stad op het vlak van inclusie te laten zien.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- Individueel traject**
Voor elke nieuwe werknemer met een handicap wordt een integratieplan opgesteld, in overleg met het personeelslid, zijn/haar hiërarchische verantwoordelijke en een contactpersoon van de human resources, met ondersteuning van de coördinator voor de integratie van personen met een handicap.
- Gespecialiseerde opleidingen**
17 personeelsleden hebben een of meer opleidingen gevolgd bij DiversiCom om hun werkwijze aan te passen aan de specifieke behoeften van personen met een handicap.
171 onthaalmedewerkers zijn opgeleid in het onthalen van personen met een handicap, wat de kwaliteit van de dienstverlening heeft verbeterd.
Daarnaast zijn er in 2024 drie sessies georganiseerd in samenwerking met Psychot. Vierentwintig hiërarchische verantwoordelijken hebben hieraan deelgenomen om dit soort handicaps beter te begrijpen en te weten hoe ermee om te gaan.
- Individueel advies**
Er zijn tien begeleidingssessies opgestart om redelijke aanpassingen door te voeren, waarvan er zeven al zijn afgerond.

 **Interdepartementale werkgroep**

Er is een werkgroep opgericht om de doeltreffendheid van de bestaande procedures te evalueren en aanpassingen voor te stellen die de integratie van personen met een handicap bevorderen.

 **Overheidsopdrachten en maatwerkbedrijven**

De Stad heeft aangegeven dat zij, waar mogelijk en met inachtneming van de wet, bij het toekennen van overheidsopdrachten de voorkeur wil geven aan maatwerkbedrijven. Deze toezegging wordt echter nog niet door alle departementen nageleefd. In 2023 is er een infosessie georganiseerd met de FEBRAP, maar het effect daarvan blijft beperkt. Er wordt nagedacht over manieren om de resultaten op dit gebied te verbeteren.

Aanvullende initiatieven

 **Interne communicatie**

Er verschijnen regelmatig artikelen over handicaps in het interne blad PerBruNews en op het intranet.

 **Week van de handicap**

Elk jaar wordt er tijdens de week van de handicap een sensibiliseringscampagne op de werkplek georganiseerd.

Etterbeek

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Etterbeek heeft aangegeven **683,28 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **17,08 VTE's**.

ETTERBEEK

11 VTE's

met een handicap

25.611,93 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0,64 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

1,6% 1,1% 1,3%

1,70%



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 11 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **11 VTE's**.

10 van die personen zijn mannen, **1** is een vrouw (**91% mannen / 9% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Etterbeek **25.611,93 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 0,64 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **0,64 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **11,64 VTE's**, d.w.z. **1,70%** van de **683,28 VTE's** die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Nee

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Nee

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 5,44 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

De gemeente heeft geen kwalitatieve gegevens meegedeeld over de aanwerving en integratie van personen met een handicap.

Evere

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Evere heeft aangegeven **580,57 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **14,51 VTE's**.

EVERE

3,47 VTE's

met een handicap

33.672,74 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0,84 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

0,7% 1,1% 0,5%

0,74% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 4 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **3,47 VTE's**.

2 van die personen zijn mannen, **2** zijn vrouwen (**50% mannen / 50% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Evere **33.672,74 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 0,84 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **0,84 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 4,31 VTE's, d.w.z. **0,74%** van de 580,57 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Nee

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Nee

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 10,21 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Opleidingen van de human resources**
In januari en juni 2024 hebben de leden van de dienst Human Resources opleidingen gevolgd die in samenwerking met DiversiCom werden georganiseerd.
- 📌 **Delen van kandidaturen**
In samenwerking met DiversiCom zijn cv's uitgewisseld om de aanwerving van personen met een handicap te bevorderen.
- 📌 **Inclusieve vacatures**
De vacatures van de gemeente bevatten een specifieke vermelding die personen met een handicap aanmoedigen om te solliciteren.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Sensibiliseringsopleidingen**
Er is budget uitgetrokken om leidinggevenden op te leiden in sensibilisering voor handicaps.
- 📌 **Opleidingen gebarentaal**
In 2023 zijn opleidingen gebarentaal gegeven om de communicatie met dove of slechthorende personeelsleden te verbeteren.

Vorst

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Vorst heeft aangegeven **561,96 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **14,05 VTE's**.

VORST

9,83 VTE's

met een handicap

659,85 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0,02 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

0,4% 0,5% 1,1%

1,75%



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 10 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **9,83 VTE's**.

3 van die personen zijn mannen, **7** zijn vrouwen (**30% mannen / 70% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Vorst **659,85 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 0,02 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **0,02 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **9,85 VTE's**, d.w.z. **1,75%** van de **561,96 VTE's** die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 4,20 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Aanmoediging tot aanwerving**
De gemeente verspreidt binnen haar diensten regelmatig de door DiversiCom opgestelde lijst met werkzoekenden of stagiairs, samen met info over de voordelen van beroepsaanpassingscontracten.
- 📌 **DiversiCom-charter**
De gemeente heeft het charter van DiversiCom ondertekend om hun missie te ondersteunen en gebruik te kunnen maken van hun kandidatendatabase.
- 📌 **Overheidsopdrachten en maatwerkbedrijven**
De dienst Overheidsopdrachten is gesensibiliseerd voor het feit dat een aantal maatwerkbedrijven in aanmerking kan komen voor welbepaalde overheidsopdrachten.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Sensibilisering van de recruiters**
Voorafgaand aan elke werving wordt er een gesprek georganiseerd met de recruiter om hem/haar bewust te maken van de uitdagingen die gepaard gaan met de integratie van een persoon met een handicap.
- 📌 **Aanduiding van een opvolgingsverantwoordelijke**
Binnen de dienst Werving wordt een contactpersoon aangeduid om het contact te verzorgen tussen het personeelslid, zijn hiërarchische verantwoordelijke, de diversiteitsverantwoordelijke en, indien van toepassing, de begeleidende organisatie.
- 📌 **Vorbereiding van de teams**
Er worden opleidingen of sensibiliseringssessies georganiseerd door gespecialiseerde organisaties zoals DiversiCom of Bataclan, om de collega's voor te bereiden op de integratie.
- 📌 **Opvolging door een erkende instelling**
Afhankelijk van de situatie vraagt de gemeente om begeleiding bij de integratie door een gespecialiseerde instelling zoals DiversiCom.
- 📌 **Communicatie over toegankelijkheid**
De gemeente communiceert over de toegankelijkheid van de gemeentelijke infrastructuur voor personen met een handicap.
- 📌 **Toegankelijkheidsaudit**
Er werd een audit van Maison Dewin uitgevoerd, naar het voorbeeld van die voor het vaste vaccinatiecentrum van Vorst, in samenwerking met Access-i.
De resultaten van die audit worden gepubliceerd op de website van de gemeente om het publiek te informeren over de toegankelijkheid van de gebouwen.

Ganshoren

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Ganshoren heeft aangegeven **223,31 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **5,58 VTE's**.

GANSHOREN

5 VTE's

met een handicap

0 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

0,4% 0,3% 1,9%

2,24% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 5 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **5 VTE's**.

3 van die personen zijn mannen, 2 zijn vrouwen (60% mannen / 40% vrouwen).

In haar totaal heeft de gemeente Ganshoren geen uitgaven bij maatwerkbedrijven vermeld. Ze kan dus geen extra VTE's bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 5 VTE's, d.w.z. 2,24% van de 223,31 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 0,58 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

 **Verspreiding van vacatures**

Vacatures worden gedeeld met gespecialiseerde verenigingen en scholen.
De gemeente neemt ook stagiairs uit deze structuren aan.

 **Voorbehouden functies**

Sommige functies worden voorbehouden om de wettelijke doelstelling van 2,5% tewerkstelling van personen met een handicap te halen.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

 **Toegankelijkheid**

De gemeente zorgt ervoor dat de infrastructuur toegankelijk is, met name via het MCIII-gebouw.

 **Communicatie over redelijke aanpassingen**

Er wordt betere informatie verspreid over de mogelijkheden voor aanpassingen in verband met de specifieke behoeften van werknemers.

 **Aanpassingen bij selecties**

In de vacatures wordt vermeld dat kandidaten vooraf kunnen aangeven welke aanpassingen zij nodig hebben voor de selectietesten.

 **Integratie in de teams**

De benodigde uitrustingen worden tijdig verstrekt om de integratie van de betrokken werknemers in hun dienst te vergemakkelijken.

Elsene

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Evere heeft aangegeven **1.324,82 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **33,12 VTE's**.

ELSENE

20,55 VTE's

met een handicap

188.600,00 euro

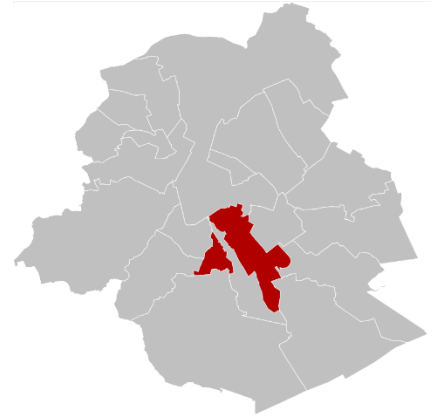
uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=4,70 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

0,8% 0,6% 0,8%

1,91% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 25 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **20,55 VTE's**.

14 van die personen zijn mannen, **11** zijn vrouwen (**56% mannen / 44% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Elsene **188.600,00 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 4,70 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **4,70 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **25,25 VTE's**, d.w.z. **1,91%** van de 1.324,82 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 7,87 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Opleiding van recruiters**

Twee personeelsleden van de dienst Werving hebben verschillende opleidingen gevolgd over diversiteit, georganiseerd door DiversiCom, Brussel Plaatselijke Besturen en Unia. Ze hebben ook deelgenomen aan de bijeenkomsten van de vzw Insertion-Transition.
- 📌 **Samenwerking met de dienst PHARE**

De gemeente zet haar samenwerking met de dienst PHARE actief voort, waardoor ontdekkingsstages en beroepsaanpassingscontracten kunnen worden aangeboden in verschillende domeinen, zoals buretica, grootkeukens en sport.
- 📌 **Beroepsaanpassingscontracten (CAP's)**

In 2024 werden vier beroepsaanpassingscontracten gesloten voor twee gemeentediensten. Ze hadden betrekking op gevarieerde functies: polyvalent grootkeukenmedewerker, stadionopzichter, administratief medewerker. Twee van deze functies (administratief en grootkeuken) zijn omgezet in een contract van onbepaalde duur, en een functie als stadionopzichter in een contract van bepaalde duur van zes maanden.
- 📌 **Inclusieve vacatures**

Alle vacatures van de gemeente bevatten voortaan een vermelding waarin wordt gewezen op de inzet voor diversiteit: *"De gemeente Elsene selecteert kandidaten op basis van hun competenties en maakt geen onderscheid op basis van hun leeftijd, geslacht, etnische afkomst, geloof, handicap of nationaliteit"*.
- 📌 **Aanpassingen bij selecties**

Bij wervings- en bevorderingsprocedures zorgt het departement Human Resources ervoor dat er stelselmatig specifieke aanpassingen worden aangeboden die zijn afgestemd op de behoeften van kandidaten met een handicap (uitrusting, toegankelijkheid van de lokalen, extra tijd, enz.).
- 📌 **Overheidsopdrachten en maatwerkbedrijven**

De gemeente heeft een overheidsopdracht voor diensten gesloten met een maatwerkbedrijf voor de verspreiding van ongeadresseerd drukwerk, en draagt zo bij aan de professionele integratie van personen met een handicap.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Procedure voor identificatie en opvolging**

In 2024 heeft de gemeente een procedure in gang gezet om zichtbare en onzichtbare vormen van handicaps beter in kaart te brengen en te begeleiden. Twee medewerkers van de dienst Werving zijn aangeduid als aanspreekpunt om te luisteren naar de behoeften, informatie te verstrekken over de procedures en op te treden als tussenpersoon bij de bevoegde diensten voor het doorvoeren van redelijke aanpassingen.
- 📌 **Sensibiliseringssessies**

Er werden infosessies georganiseerd voor de schepen van Personeelszaken, het directiecomité, de hiërarchische verantwoordelijken en de vakbonden om meer inzicht te geven in de uitdagingen rond handicaps op de werkvloer.
- 📌 **Specifiek communicatiemateriaal**

In samenwerking met de communicatiedienst werd een specifiek logo ontworpen en werd een informatieve flyer opgesteld. Dit document spoort de betrokken werknemers aan contact op te nemen met de dienst Human Resources om mogelijke redelijke aanpassingen te bespreken, zoals aanpassingen aan de werkpost, de werktijden, het materiaal of de toegankelijkheid.
- 📌 **Behoeftanalyse en implementatie**

Verzoeken van de werknemers worden grondig geëvalueerd, zodat passende oplossingen kunnen worden gezocht. Er zijn al verschillende concrete maatregelen genomen, zoals het aanleveren van specifiek IT-materiaal, het toekennen van extra telewerkdagen of het aanpassen van de werktijden.

 **Sociale begeleiding**

De maatschappelijk assistenten van de gemeente begeleiden werknemers bij de procedures voor de erkenning van hun handicap.

Jette

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Jette heeft aangegeven **509,81 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **12,75 VTE's**.

JETTE

7,34 VTE's

met een handicap

16.609,70 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0,41 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

0,8% 1,5% 0,9%

1,52% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 8 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **7,34 VTE's**.

5 van die personen zijn mannen, **3** zijn vrouwen (**62% mannen / 38% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Jette **16.609,70 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 0,41 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **0,41 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **7,75 VTE's**, d.w.z. **1,52%** van de **509,81 VTE's** die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Nee

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 5,00 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

Beroepsaanpassingscontracten (CAP's)

De gemeente werft personen met een handicap aan via beroepsaanpassingscontracten, waardoor hun toegang tot de arbeidsmarkt wordt bevorderd.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

CSamenwerking met DiversiCom

De gemeente werkt samen met DiversiCom via opleidingen, deelname aan de jobbeurs, individuele begeleiding en opleiding van de teams.

Partnerschappen met verenigingen

De gemeente werkt ook samen met andere gespecialiseerde verenigingen, zoals Saham.

Aanpassing van de werkposten

Afhankelijk van de specifieke behoeften in verband met de handicap worden aanpassingen op maat doorgevoerd om goede integratievoorwaarden te garanderen

Koekelberg

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Koekelberg heeft aangegeven **306,43 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **7,66 VTE's**.

KOEKELBERG

8,75 VTE's

met een handicap

0 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

1,8% 2,3% 1,9%

2,86% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 10 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **8,75 VTE's**.

7 van die personen zijn mannen, 3 zijn vrouwen (70% mannen / 30% vrouwen).

In haar totaal heeft de gemeente Koekelberg geen uitgaven bij maatwerkbedrijven vermeld. Ze kan dus geen extra VTE's bij haar totaal tellen

De som van deze VTE's is gelijk aan 8,75 VTE's, d.w.z. 2,86% van de 306,43 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

📌 **Samenwerking met DiversiCom**

In september 2018 heeft de gemeente haar partnerschap met DiversiCom geformaliseerd en bestendig door het charter van de organisatie te ondertekenen. De vereniging stuurt elk kwartaal een lijst met potentiële kandidaten, begeleidt de gemeente bij de selectie van stagiairs voor ontdekkingsstages (waaronder de Duoday) en bij de opvolging van hun traject. Als een stage resulteert in een beroepsaanpassingscontract, wordt het opleidingsplan gezamenlijk opgesteld en vinden voortgangsgesprekken plaats na 3 tot 6 maanden en aan het einde van het contract.

📌 **“Autism-Friendly” handvest**

Sinds de ondertekening van het “Autism-Friendly” handvest in 2022 wordt bijzondere aandacht besteed aan kandidaten met autisme, zowel bij de aanwerving als bij de begeleiding van kinderen in de gemeentelijke crèches en scholen.

📌 **Inclusieve vacatures**

De gemeente vermeldt op de website en in de informatie die aan de kandidaten wordt bezorgd: *“De gemeente Koekelberg promoot gelijke kansen. Ze selecteert de kandidaten op basis van hun competenties en menselijke kwaliteiten en maakt geen onderscheid tussen leeftijd, geslacht, afkomst, geloof, handicap of nationaliteit”*.

📌 **Aanpassingen bij selecties**

Elke kandidaat kan een aanvraag indienen voor aanpassingen bij de aanwervingsproeven (PBM-toegang, aangepast materiaal, extra tijd ...). Elke aanvraag wordt afzonderlijk geanalyseerd.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

📌 **Sensibilisering van het personeel**

De gemeente organiseert regelmatig sensibiliseringsacties en opleidingen om vooroordelen over de competenties van personen met een handicap te ontkrachten. Ze biedt ook schoolstages, studentencontracten en ontdekkingsstages aan die bij een positieve beoordeling kunnen resulteren in een beroepsaanpassingscontract van zes maanden (eenmaal verlengbaar), vervangingscontracten of, indien er een vacante betrekking is, een contract van onbepaalde duur. De directie Human Resources besteedt bijzondere aandacht aan kandidaturen van personen die een gunstige evaluatie hebben gekregen.

📌 **Behoud van de tewerkstelling voor personeelsleden die tijdens hun loopbaan een handicap kregen**

De directie Human Resources besteedt bijzondere aandacht aan personeelsleden van wie de handicap het gevolg is van een chronische ziekte of een ongeval. De verlofregeling werd aangepast zodat de betrokkenen tien medische consulten per jaar kunnen ondergaan (in plaats van vier). Er zijn ook specifieke aanpassingen doorgevoerd, zoals het aanpassen van de werktijden, het herzien van taken of het uitbreiden van het aantal telewerkdagen.

Sint-Jans-Molenbeek

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Sint-Jans-Molenbeek heeft aangegeven **1.072,62 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **26,82 VTE's**.

SINT-JANS-MOLENBEEK

17 VTE's

met een handicap

0 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

1,0% 1,7% 1,7%

1,58%



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 17 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **17 VTE's**.

11 van die personen zijn mannen, **6** zijn vrouwen (**65% mannen / 35% vrouwen**).

In haar totaal heeft de gemeente Sint-Jans-Molenbeek geen uitgaven **bij maatwerkbedrijven** vermeld. Ze kan dus geen extra VTE's bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 17 VTE's, d.w.z. 1,58% van de 1072,62 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Nee

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 9,82 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

Samenwerking met gespecialiseerde organisaties

Voor de aanwerving van personen met een handicap doet de gemeente een beroep op deskundige instanties zoals de dienst PHARE en DiversiCom.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

Opleidingen gebarentaal

De gemeente biedt opleidingen aan om de communicatie met dove of slechthorende personeelsleden te vergemakkelijken.

Aanpassing van de werkposten

De werkposten worden aangepast aan de specifieke behoeften van de betrokken werknemers.

Aangepast telewerk

Afhankelijk van de situatie van de persoon met een handicap kunnen extra telewerkdagen worden toegekend.

Sint-Gillis

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Sint-Gillis heeft aangegeven **965,47 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **24,14 VTE's**.

SINT-GILLIS

4,50 VTE's

met een handicap

0 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

0,1% 1,3% **0,4%**

0,47% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 5 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **4,50 VTE's**.

4 van die personen zijn mannen, 1 is een vrouw (80% mannen / 20% vrouwen).

In haar totaal heeft de gemeente Sint-Gillis geen uitgaven **bij maatwerkbedrijven** vermeld. Ze kan dus geen extra VTE's bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 4,50 VTE's, d.w.z. 0,47% van de 965,47 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Nee

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Nee

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 19,64 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Begeleiding van ongeschikt bevonden personen**
De gemeente biedt specifieke steun aan werknemers die door Cohezio of Medex ongeschikt bevonden zijn voor hun functie.
- 📌 **DiversiCom-charter**
De gemeente heeft het DiversiCom-charter ondertekend, waarmee ze haar inzet voor de professionele integratie van personen met een beperking onderstreept.
- 📌 **Deelname aan de Jobday**
De gemeente neemt deel aan evenementen zoals de Jobday om kandidaten met een handicap te ontmoeten en hun aanwerving te bevorderen.
- 📌 **Inclusieve vacatures**
Alle vacatures vermelden: *“De gemeente Sint-Gillis selecteert de kandidaten op basis van hun competenties en maakt geen onderscheid wat betreft leeftijd, geslacht, etnische afstamming, religieuze overtuiging of nationaliteit. Wij moedigen mensen met een handicap aan om te solliciteren. Wij zullen met de eventuele nodige aanpassingen rekening houden zowel voor de aanwervingsprocedure als voor de integratie binnen het gemeentebestuur”.*
- 📌 **Toegankelijkheid van wervingsprocessen**
Er gaat bijzondere aandacht naar de toegankelijkheid van het materiaal, de inhoud en de kanalen waarmee vacatures worden verspreid, alsook aan eventuele aanpassingen van de locaties waar de sollicitatiegesprekken plaatsvinden.
- 📌 **Informatieverzameling**
De gemeente is geabonneerd op de nieuwsbrieven van organisaties die gespecialiseerd zijn in diversiteit en gelijke kansen, zoals Brussel Plaatselijke Besturen, PHARE, Unia en Emino.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Individuele begeleiding**
Personeelsleden met een handicap worden opgevolgd door gespecialiseerde partners zoals DiversiCom, PHARE en/of Cohezio.

Sint-Joost-ten-Node

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Sint-Joost-ten-Node heeft aangegeven **778 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **19,45 VTE's**.

SINT-JOOST-TEN-NODE

0 VTE's

met een handicap

77.923,64 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=1,94 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

4,8% 4,7% 1,0%

0,25%



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers geen personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **0 VTE's**.

In totaal heeft de gemeente Sint-Joost-ten-Node **77.923,64 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 1,94 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **1,94 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 1,94 VTE's, d.w.z. **0,25%** van de 778,00 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

OPMERKING

De bezoldiging volgens schaal D4 is berekend op basis van het bedrag dat bij de vorige monitoring werd meegedeeld, aangezien de gemeente de gevraagde gegevens niet heeft verstrekt.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkintreding van de regelgeving

Nee

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 17,51 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 🍷 **Aanwerving zonder onderscheid**
De gemeente geeft aan tijdens sollicitatiegesprekken nooit vragen over handicap te stellen en bevestigt alle kandidaten op dezelfde manier te behandelen.
- 🍷 **Medische onderzoeken en aanpassingen**
De gezondheid van de personeelsleden wordt opgevolgd door de arbeidsarts (Cohezio). De interne preventiedienst beoordeelt welke aanpassingen op de werkplek noodzakelijk zijn en voert ze uit, afhankelijk van de situatie.
- 🍷 **Samenwerking met de dienst PHARE**
Er worden contacten gelegd om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, hoewel de technische beperkingen van het gemeentehuis de toegankelijkheid sterk beperken, met name voor personen met beperkte mobiliteit.
- 🍷 **Partnerschappen met verenigingen**
De gemeente werkt samen met verenigingen en maatwerkbedrijven zoals La Ferme Nos Pilifs, Groupe FOES en Les Ateliers Réunis.
- 🍷 **Raadplegings- en opvolgingsinstanties**
Er werd een Adviesraad voor Personen met een Handicap opgericht en er werd een gemeentelijk charter voor inclusie opgesteld.
- 🍷 **Screening en jobdatingprojecten**
Er zijn enkele screenings uitgevoerd van kandidatenlijsten die van DiversiCom zijn ontvangen.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 🍷 **Mogelijke indelingen**
Afhankelijk van de situatie worden er aanpassingen doorgevoerd, zoals de aanpassing van de werktijden, terbeschikkingstelling van speciaal materiaal, overplaatsing naar een geschiktere functie of aanpassing van de arbeidsomstandigheden (geleidelijke terugkeer, tillen van zware lasten zoveel mogelijk vermijden, enz.).

Schaarbeek

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Schaarbeek heeft aangegeven **1.283,91 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **32,10 VTE's**.

SCHAARBEEK

15,53 VTE's

met een handicap

244.556,00 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=6,09 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

1,4% 1,7% 1,8%

1,68%



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 17 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **15,53 VTE's**.

9 van die personen zijn mannen, **8** zijn vrouwen (**53% mannen / 47% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Schaarbeek **244.556,00 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 6,09 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **6,09 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **21,62 VTE's**, d.w.z. **1,68%** van de 1283,91 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Nee

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 10,48 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

Inclusieve vacatures

Sinds 2017 bevatten alle vacatures van de gemeente een vermelding met betrekking tot non-discriminatie en redelijke aanpassingen: *“De gemeentelijke administratie verbindt zich ertoe de maatregelen die ingaan tegen alle vormen van discriminatie te respecteren en belooft een politiek te voeren die gericht is op diversiteit. Indien u een handicap, een leerstoornis of een ziekte heeft (visueel, motorisch, gehoor, ...) en indien u wenst te genieten van redelijke aanpassingen in het kader van de selectieprocedure, vermeld dit dan in uw kandidatuur. Wij zullen erover waken dat de selectieomstandigheden aangepast worden”*.

Aansluiting bij DiversiCom

Sinds 2020 is Schaarbeek aangesloten bij DiversiCom en onderschrijft ze haar charter. De vereniging begeleidt de gemeente bij het zoeken naar kandidaten, de aanwervingsprocedures en de integratie.

Verspreiding van vacatures onder gespecialiseerde organisaties

De vacatures worden ook gepubliceerd bij organisaties die gespecialiseerd zijn in de inclusie van personen met een handicap door alle vacatures te sturen naar jobinclusion.brussels@asah.be.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

Procedure voor redelijke aanpassingen

Er bestaat een procedure voor het aanvragen en toekennen van redelijke aanpassingen, zowel bij aanwerving als bij re-integratie. Unia heeft hierover feedback gegeven.

Vorbereidende gesprekken

Voor elke nieuwe aanwerving wordt een voorbereidend gesprek georganiseerd met de betrokken persoon, de hiërarchische verantwoordelijke en het team. Tijdens deze ontmoeting wordt de handicap toegelicht, worden de noodzakelijke aanpassingen gespecificeerd en worden vragen van het team beantwoord.

Interne samenwerking

De directie Human Resources werkt nauw samen met de dienst Gelijke Kansen, met name via het Handicity-charter. Problemen waarmee burgers te maken hebben (toegankelijkheid van gebouwen, aangepaste communicatie, enz.) zijn vaak vergelijkbaar met die van het personeel.

Toegankelijkheid en vertolking in gebarentaal

De gemeente overweegt een overheidsopdracht uit te schrijven om gemakkelijker een beroep te kunnen doen op tolkdiensten voor gebarentaal.

Opvolging van re-integraties

In de huidige budgettaire context wordt prioriteit gegeven aan een beter beheer en een betere opvolging van re-integratietrajecten. Er zijn al twee maatregelen genomen om dit proces te versterken.

Cel voor aangepast werk

Er loopt een proefproject bij de directie Infrastructuur om een cel voor aangepast werk op te richten. Dit initiatief maakt het mogelijk een tijdelijke of vaste functie aan te bieden aan personeelsleden die aangepaste omstandigheden nodig hebben. De formalisering van de werking van deze cel zal binnenkort plaatsvinden (uitbreiding van de toevertrouwde taken, verduidelijking van de criteria, enz.).

Ukkel

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Ukkel heeft aangegeven **769,00 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **19,23 VTE's**.

UKKEL

21 VTE's
met een handicap
460.880,93 euro
uitgegeven bij maatwerkbedrijven
(=9,61 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

2,3% 4,0% 3,3%

3,98% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 21 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **21 VTE's**.

16 van die personen zijn mannen, **5** zijn vrouwen (**59% mannen / 41% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Ukkel **460.880,93 euro** uitgegeven bij maatwerkbedrijven: dat is 11,48 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **9,61 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 30,61 VTE's, d.w.z. 3,98% van de 769 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Nee

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Inclusieve vacatures**
Alle vacatures van de gemeente staan open voor personen met een handicap en bevatten een expliciete vermelding over non-discriminatie.
- 📌 **Partnerschappen met gespecialiseerde instellingen**
De gemeente werkt samen met het Institut communal des Polders (ICPP) om stages, ontdekkingsstages en beroepsaanpassingscontracten aan te bieden.
- 📌 **Spontane samenwerking met andere verenigingen**
Dankzij haar gereputeerde werkwijze wordt de gemeente regelmatig benaderd door instellingen zoals Infosourds, het centrum Sésame of het ICPP om vrijwilligers aan te nemen, met name in de bibliotheken, wanneer een stage of een beroepsaanpassingscontract niet mogelijk is.
- 📌 **Ontdekkingsstages gevolgd door beroepsaanpassingscontracten (CAP's)**
De gemeente maakt regelmatig gebruik van ontdekkingsstages van 20 dagen, die kunnen leiden tot een beroepsaanpassingscontract als de ervaring voor beide partijen positief is.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Continue sensibilisering**
Er worden sensibiliseringssessies georganiseerd voor burgers (via "Samedifférences"-evenementen) en voor het gemeentepersoneel. Deze aanpak is bedoeld om de tewerkstelling van personen met een handicap te bestendigen en nieuwe medewerkers te sensibiliseren.

Watermaal-Bosvoorde

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Watermaal-Bosvoorde heeft aangegeven **352,48 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **8,81 VTE's**.

WATERMAAL-BOSVOORDE

10,23 VTE's

met een handicap

10.735,12 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0,27 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

1,8% 2,9% 3,1%

2,98% ▼



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 12 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **10,23 VTE's**.

5 van die personen zijn mannen, **7** zijn vrouwen (**42% mannen / 58% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Watermaal-Bosvoorde **10.735,12 euro** uitgegeven bij **maatwerkbedrijven**: dat is 0,27 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **0,27 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 10,50 VTE's, d.w.z. 2,98% van de 352,48 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Nee

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Inclusieve vacatures**
Alle vacatures bevatten een vermelding over non-discriminatie en preciseren dat de gemeente personen met een handicap aanmoedigt om te solliciteren.
- 📌 **Aanpassingen tijdens sollicitatiegesprekken**
De gemeente biedt specifieke aanpassingen aan voor kandidaten die daar behoefte aan hebben tijdens de selectieprocedures.
- 📌 **Ontdekkingsstages en beroepsaanpassingscontracten (CAP's)**
Er worden ontdekkingsstages en beroepsaanpassingscontracten aangeboden, die kunnen resulteren in contracten van bepaalde duur, die verlengbaar zijn, en in contracten van onbepaalde duur.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Sensibilisering van het personeel**
Er worden vergaderingen en infosessies georganiseerd met verschillende partnerverenigingen, afhankelijk van de handicaps in kwestie, om de integratie en sensibilisering van de teams te bevorderen.

Sint-Lambrechts-Woluwe

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Sint-Lambrechts-Woluwe heeft aangegeven **541,24 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van deze VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **13,53 VTE's**.

SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE

12,00 VTE's

met een handicap

10.799,25 euro

uitgegeven bij maatwerkbedrijven

(=0,27 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

2,5% 2,6% 1,7%

2,27% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 16 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **12 VTE's**.

6 van deze personen zijn mannen, 10 zijn vrouwen (37% mannen / 63% vrouwen).

In totaal heeft de gemeente Sint-Lambrechts-Woluwe **10.799,25 euro** uitgegeven bij **maatwerkbedrijven**: dat is 0,27 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **0,27 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan **12,27 VTE's**, d.w.z. **2,27%** van de 541,24 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Nee

Om aan haar verplichtingen te voldoen, had de gemeente 1,26 extra VTE's tewerk moeten stellen.

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

Beroep op maatwerkbedrijven

De gemeente dringt er bij haar diensten op aan overheidsopdrachten te sluiten met maatwerkbedrijven. In juli 2024 werden de verkozenen en de diensthoofden in een verslag aan het college eraan herinnerd dat het belangrijk is de ordonnantie van 2 februari 2017 na te leven. De burgemeester, Olivier Maingain, heeft aangegeven dat hij in het kader van de begroting 2025 vaker een beroep wil doen op maatwerkbedrijven. Tot nu toe deed de gemeente af en toe een beroep op deze bedrijven voor incidentele prestaties, maar door het sluiten van extra overheidsopdrachten kan het wettelijke quotum wellicht worden gehaald.

Samenwerking met DiversiCom

De gemeente ondertekende in juni 2023 het DiversiCom-charter. Met haar steun hebben drie personeelsleden met een handicap begeleiding en coaching gekregen. DiversiCom heeft ook sensibiliseringsacties georganiseerd voor het hele personeel. Bovendien neemt de gemeente elk jaar deel aan haar Jobday.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

Interne communicatie en sensibilisering

Er is een officiële dienstinstructie verspreid onder het voltallige personeel om personeelsleden met een handicap aan te moedigen hun attesten of andere door Brussel Plaatselijke Besturen aanvaarde bewijsstukken in te dienen. Deze aanpak heeft tot doel de invoering van redelijke aanpassingen en aangepaste begeleiding te garanderen.

Sint-Pieters-Woluwe

Kwantitatieve maatregelen

VERPLICHTING TOT TEWERKSTELLING

De gemeente Sint-Pieters-Woluwe heeft aangegeven **506,32 VTE's** tewerk te stellen op 30 juni 2024.

Om aan haar verplichting te voldoen, moet **min. 2,5%** van die VTE's worden ingevuld door personen met een handicap, d.w.z. **12,66 VTE's**.

SINT-PIETERS-WOLUWE

12 VTE's
met een handicap
169.569,63 euro
uitgegeven bij maatwerkbedrijven
(=4,22 extra VTE's)

Aandeel VTE's die in aanmerking worden genomen

1,5% 2,9% 2,7%

3,20% ▲



DOOR DE GEMEENTE MEEGEDEELDE GEGEVENS

De gemeente geeft aan dat er **onder haar medewerkers 12 personen** met een handicap zijn tewerkgesteld, wat overeenkomt met een totaal van **12 VTE's**.

11 van die personen zijn mannen, **1** is een vrouw (**92% mannen / 8% vrouwen**).

In totaal heeft de gemeente Sint-Pieters-Woluwe **169.569,63 euro** uitgegeven bij **maatwerkbedrijven**: dat is 4,22 keer het brutojaarsalaris van een VTE in schaal D4 (10 jaar anciënniteit) in haar bestuur. Ze mag dus **4,22 extra VTE's** bij haar totaal tellen.

De som van deze VTE's is gelijk aan 16,22 VTE's, d.w.z. 3,20% van de 506,32 VTE's die ze bij de RSZ aangeeft.

ANDERE INDICATOREN

De gemeente toont aan dat ze tijdens de referentieperiode verschillende maatregelen heeft genomen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap te bevorderen

Ja

De gemeente heeft deelgenomen aan de werkgroep van Brussel Plaatselijke Besturen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap

Ja

De situatie van de gemeente met betrekking tot de tewerkstellingsverplichting is gunstig geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de regelgeving

Ja

Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen met het oog op de aanwerving van personen met een handicap

- 📌 **Beroepsaanpassingscontracten (CAP's)**
De gemeente werft regelmatig personeel aan met beroepsaanpassingscontracten, wat een opleiding op de werkvloer mogelijk maakt. Een aantal van deze contracten leidt tot een contract van onbepaalde duur.
- 📌 **Aangepaste wervingsprocedure**
De selectieprocedure wordt aangepast aan de specifieke behoeften en moeilijkheden van de kandidaten.
- 📌 **Overheidsopdrachten met een maatwerkbedrijf**
Er werd een overheidsopdracht gesloten met het maatwerkbedrijf La Serre Outils voor de uitvoering van tuinwerk.

Maatregelen met het oog op de integratie van personeelsleden met een handicap

- 📌 **Samenwerking met DiversiCom**
Er werden een overeenkomst en een overheidsopdracht met Diversicom opgesteld om de inclusie van personen met een handicap te bevorderen.
- 📌 **Sensibilisering van het personeel**
Er worden sensibiliseringsacties georganiseerd om teams te stimuleren met personen met een handicap te werken.

Aanvullende initiatieven en onderscheidingen

- 📌 **Handicity-label**
De gemeente heeft het Handicity-label ontvangen voor de legislatuur 2019-2024, als bewijs van haar inzet voor toegankelijkheid en inclusie.
- 📌 **Cap 48-prijs (RTBF)**
In april 2023 ontving de gemeente de CAP 48-prijs als beloning voor haar dynamische beleid op het gebied van inclusie en toegankelijkheid voor personen met een handicap, of die nu zichtbaar of onzichtbaar is.

AFGELEIDE STATISTIEKEN

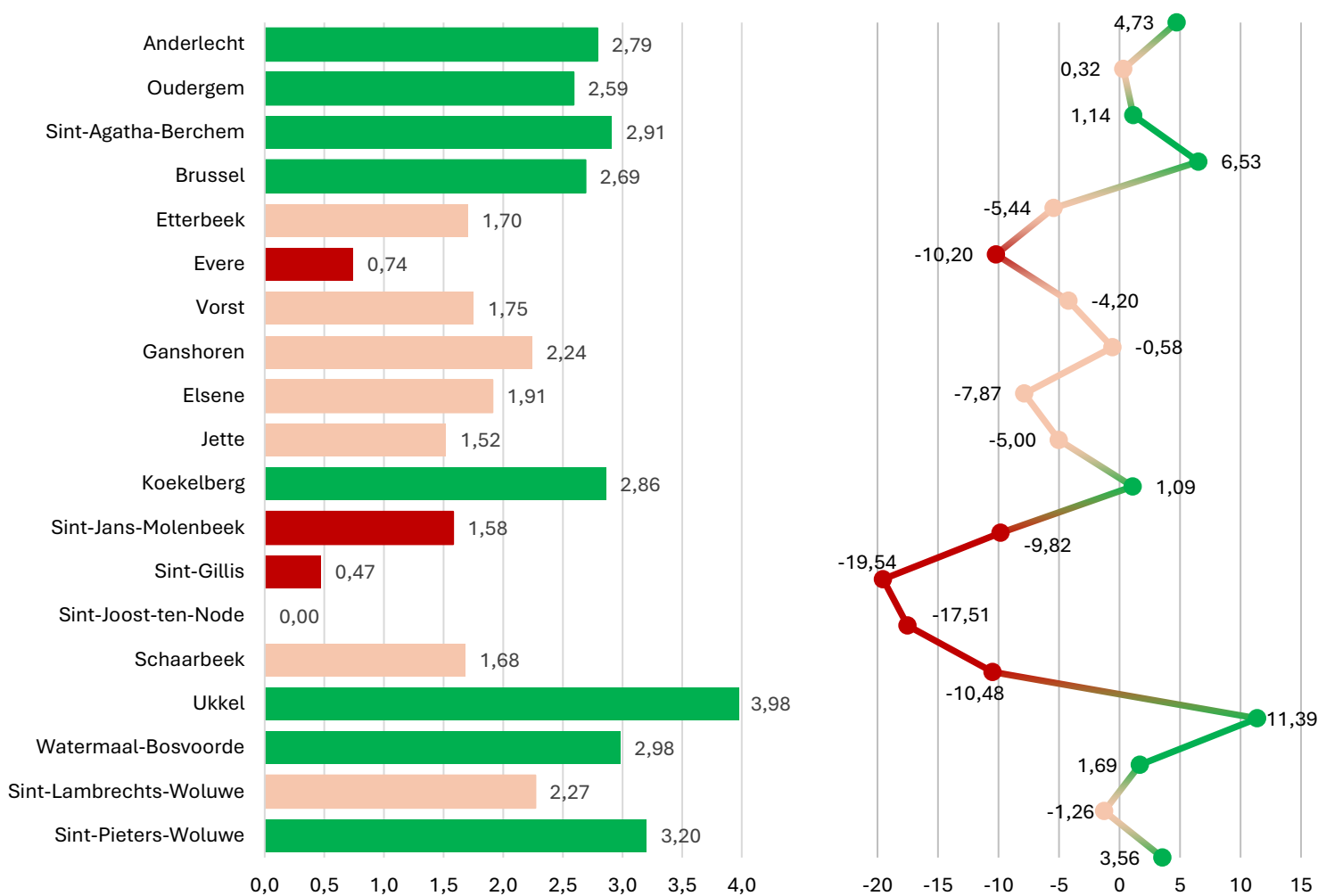
Transversale analyse

VTE's met een handicap in elke gemeente

Acht gemeentebesturen voldoen aan de wettelijke drempel van 2,5% personen met een handicap die bij de gemeente tewerkgesteld zijn: Anderlecht, Oudergem, Sint-Agatha-Berchem, Brussel, Koekelberg, Ukkel, Watermaal-Bosvoorde en Sint-Pieters-Woluwe.

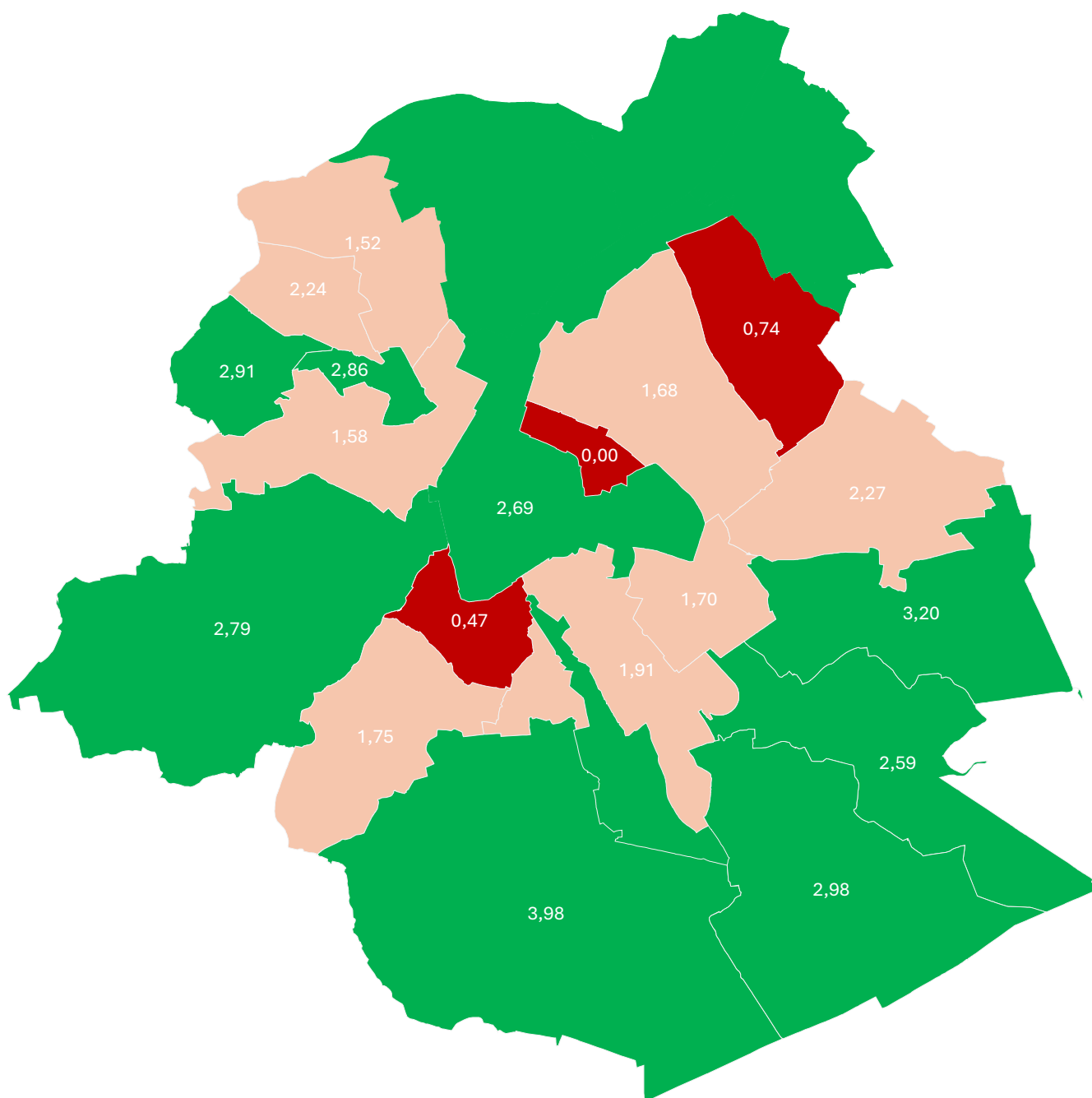
De gemeenten Sint-Joost-ten-Node, Sint-Gillis en Evere hebben de laagste percentages.

Percentage VTE's met een handicap en verschil in aantal VTE's ten opzichte van de wettelijke drempel van 2,5%



Deze uitsplitsing per gemeente kan ook in kaartvorm worden weergegeven.

Percentage VTE's met een handicap,
inclusief contracten met maatwerkbedrijven



In het groen: de gemeenten die de wettelijke drempel halen of overschrijden; in het roze: de gemeenten die deze drempel niet halen, maar waar het aandeel VTE's met een handicap 1,5% of meer bedraagt; in het rood: de gemeenten waar dit percentage onder 1,5% ligt.

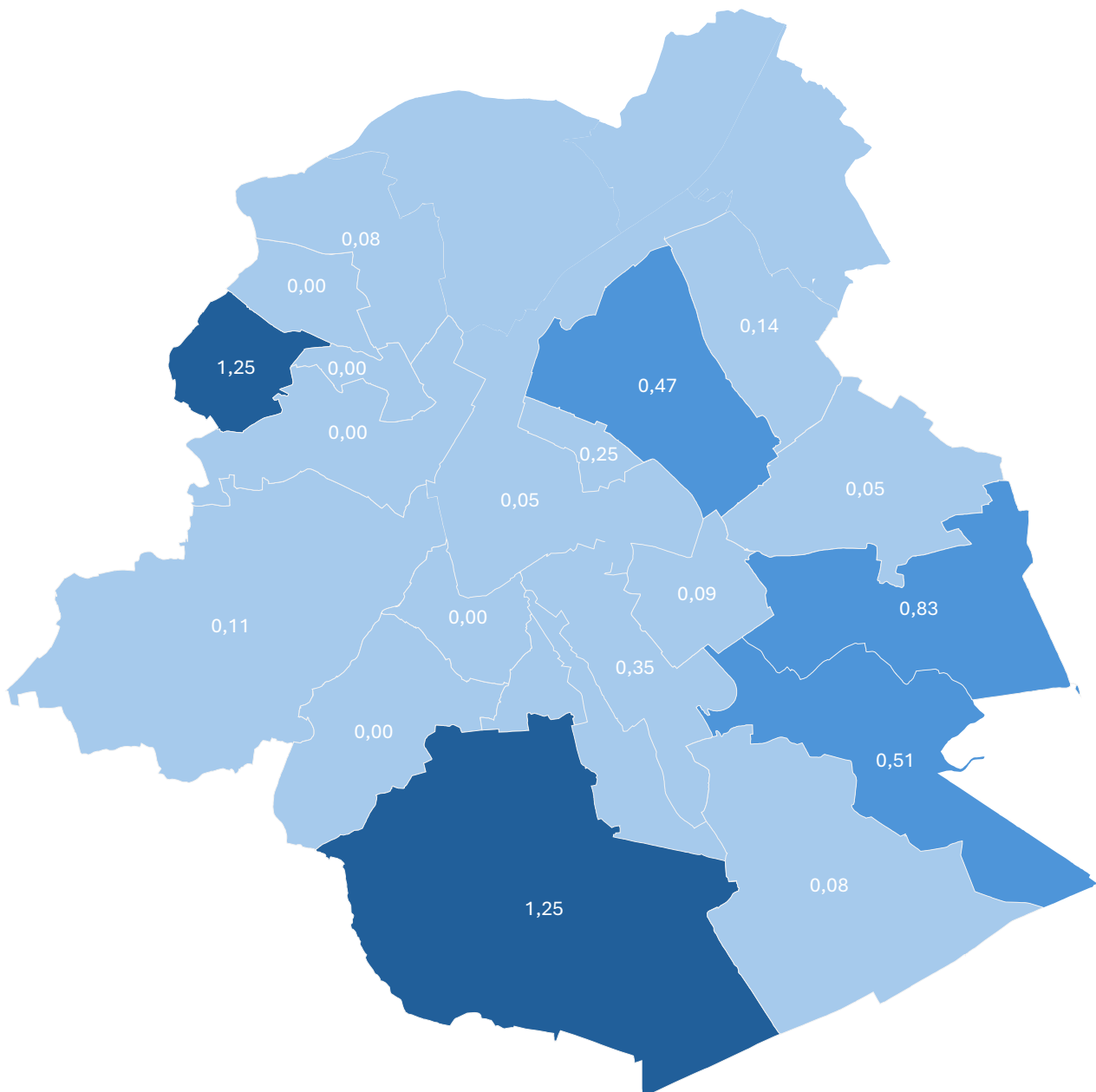
Overheidsopdrachten gegund aan maatwerkbedrijven in elke gemeente

Aandeel overheidsopdrachten gegund aan maatwerkbedrijven in het totale percentage VTE's met een handicap

Het percentage VTE's dat wordt vertegenwoordigd door overheidsopdrachten die zijn gegund aan maatwerkbedrijven, ten opzichte van het totale percentage VTE's met een handicap dat door de gemeente is bereikt, is het hoogst in de gemeenten Sint-Agatha-Berchem (1,25%) en Ukkel (1,25%). Deze twee gemeenten halen ook de wettelijke drempel van 2,5%.

Sommige gemeenten geven aan dat ze geen enkele overheidsopdracht aan maatwerkbedrijven hebben gegund, namelijk: Ganshoren, Koekelberg, Sint-Jans-Molenbeek en Sint-Gillis. In het geval van Vorst is er wel een opdracht aan een maatwerkbedrijf gegund, maar het bedrag is erg laag (659,85 euro).

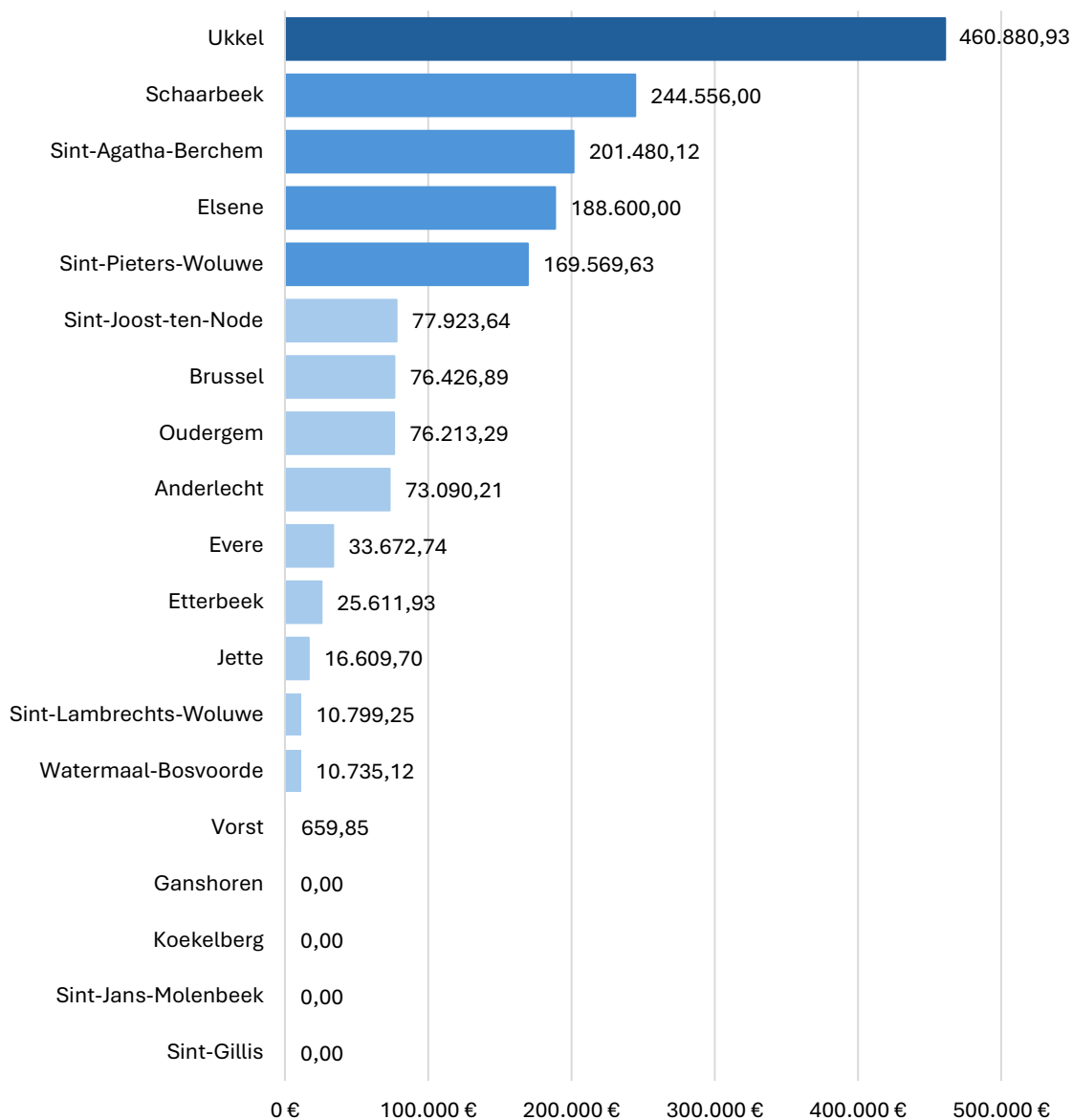
Percentage VTE's vertegenwoordigd door aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten dat in aanmerking wordt genomen voor de tewerkstellingsverplichting



Bedrag van de aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten

De gemeenten Ukkel, Schaarbeek, Sint-Agatha-Berchem, Elsene en Sint-Pieters-Woluwe besteden het meest aan deze overheidsopdrachten. 3 van die gemeenten halen hun wettelijke quotum.

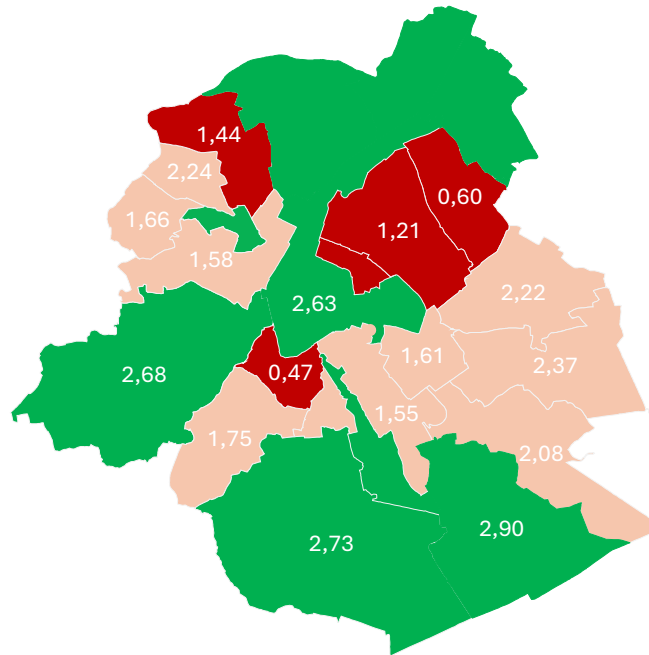
Bedragen van de aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten in euro



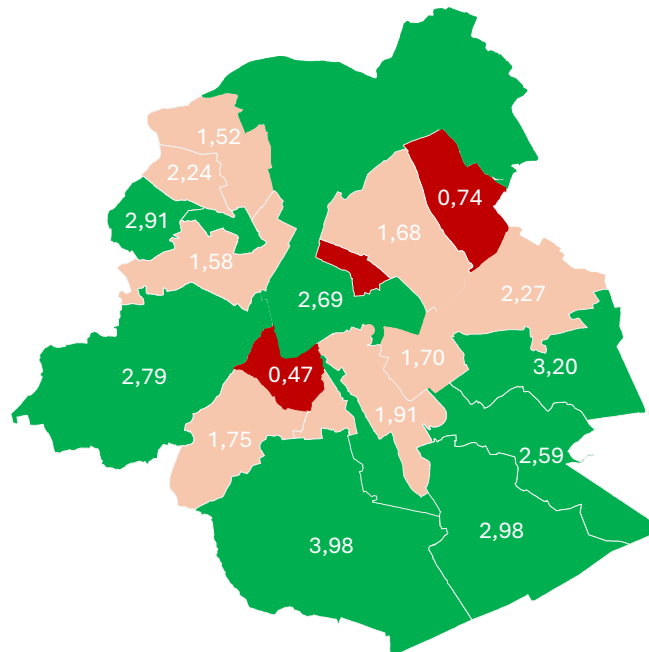
Vergelijking van het percentage VTE's met een handicap vóór en na het meetellen van de VTE's die zijn berekend op basis van de bij maatwerkbedrijven uitgegeven bedragen

De gemeenten Anderlecht, Brussel, Koekelberg, Ukkel en Watermaal-Bosvoorde halen de wettelijke drempel voordat de extra VTE's worden meegeteld die zijn berekend op basis van de bedragen die zij aangeven te hebben uitgegeven bij maatwerkbedrijven tijdens de referentieperiode. De gemeenten Oudergem, Sint-Agatha-Berchem en Sint-Pieters-Woluve halen de wettelijke drempel **dankzij** die VTE's. Er zijn dus 5 gemeenten die het quotum halen zonder een beroep te doen op maatwerkbedrijven en 3 gemeenten die het quotum halen door een beroep te doen op maatwerkbedrijven.

Percentage VTE's met een handicap **vóór** het meetellen van de maatwerkbedrijven



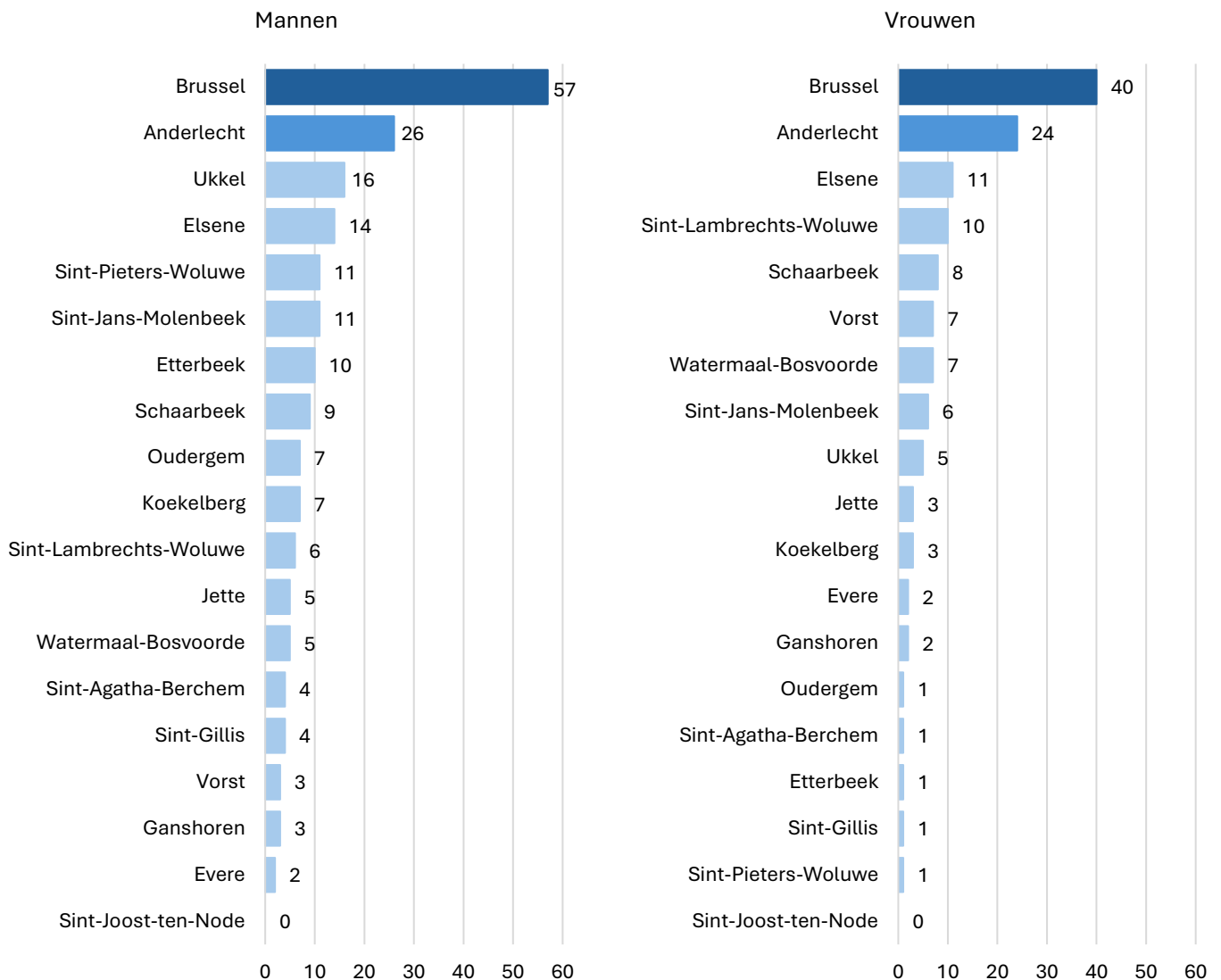
Percentage VTE's met een handicap **na** het meetellen van de maatwerkbedrijven



Gender van de werknemers met een handicap in elke gemeente

De gemeenten nemen gemiddeld minder vrouwen dan mannen met een handicap in dienst: binnen de besturen van de negentien Brusselse gemeenten gaat het om 200 mannen, tegenover slechts 133 vrouwen.

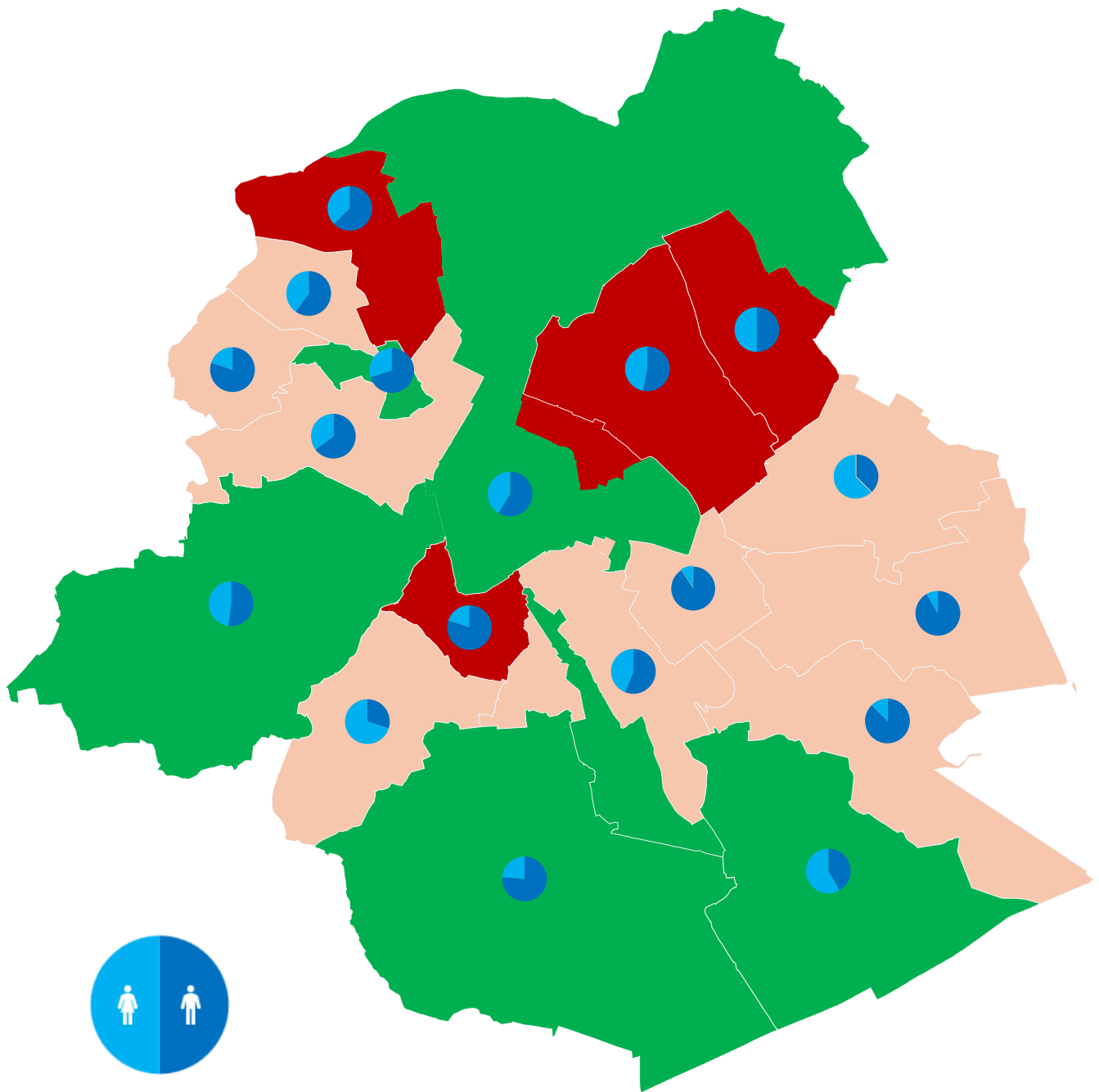
Verdeling van werknemers met een handicap volgens gender



Alleen de gemeente Evere heeft evenveel mannen als vrouwen met een handicap in dienst. De gemeenten Vorst, Watermaal-Bosvoorde en Sint-Lambrechts-Woluwe hebben meer vrouwen dan mannen met een handicap in dienst. Alle andere gemeenten hebben meer mannen in dienst. Dit verschil verdient nader onderzoek.

Onderstaande grafiek toont zowel het percentage VTE's met een handicap vóór het meetellen van de extra VTE's berekend op basis van de aan de maatwerkbedrijven toegekende overheidsopdrachten (aangezien we die VTE's niet naar gender kunnen indelen) als de verdeling naar gender per gemeente.

Verdeling naar gender van het percentage VTE's met een handicap vóór het meetellen van de maatwerkbedrijven



Longitudinale analyse

Er zijn verschillende trends te zien in de evolutie van het aandeel VTE's met een handicap in dienst bij de gemeentebesturen tussen 2018 en 2024 afgezet tegen de wettelijke drempel van 2,5%.

In 2018 bereikten slechts 3 gemeenten de wettelijke drempel: Sint-Joost-ten-Node, Oudergem en Sint-Lambrechts-Woluwe.

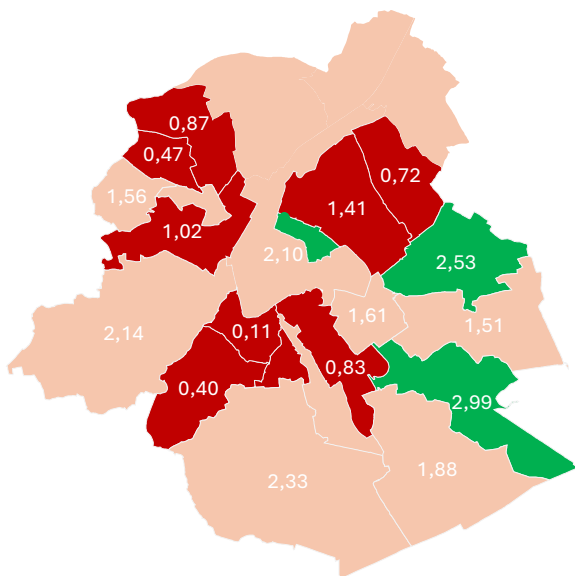
In 2020 steeg dit aantal naar 7: Sint-Joost-ten-Node, Ukkel, Watermaal-Bosvoorde, Sint-Pieters-Woluwe, Anderlecht, Oudergem en Sint-Lambrechts-Woluwe. Dit zijn dezelfde gemeenten als in 2018, met daarnaast nog 4 extra gemeenten.

In 2022 is er sprake van een daling ten opzichte van 2020. Er zijn nog maar 5 gemeenten die het quotum halen. Sint-Joost-ten-Node, Oudergem en Sint-Lambrechts-Woluwe halen het quotum niet meer, terwijl Sint-Agatha-Berchem zich bij de lijst van gemeenten voegt die het quotum wel halen, door haar percentage ten opzichte van 2020 bijna te verdubbelen. Er is geen duidelijke verklaring voor de daling in het aantal gemeenten dat het percentage haalt. Covid zou echter een zekere vertraging kunnen verklaren in de aanwervingen en het aanbod aan ontdekkingsstages of beroepsaanpassingscontracten.

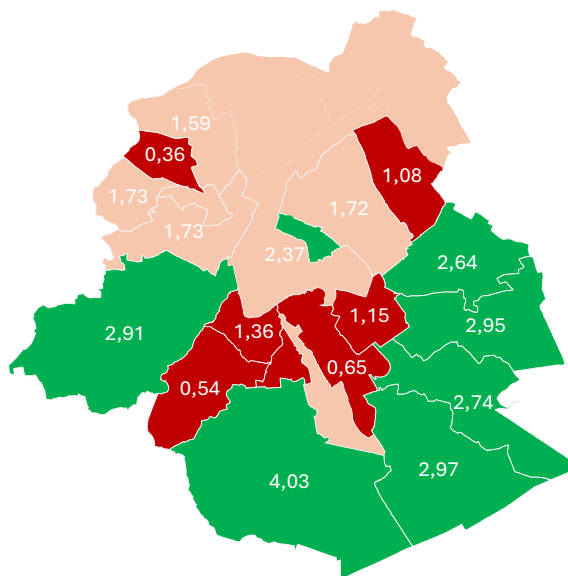
In 2024 gaan de cijfers weer omhoog: 8 gemeenten slagen erin aan hun wettelijke verplichtingen te voldoen: Ukkel, Sint-Pieters-Woluwe, Watermaal-Bosvoorde, Sint-Agatha-Berchem, Koekelberg, Stad Brussel en Oudergem. Hierbij moet worden opgemerkt dat de Stad Brussel, die voor het eerst het wettelijke quotum van 2024 haalt, de vruchten plukt van een langdurige inspanning om meer personeel met een handicap aan te werven en te integreren, temeer aangezien ze door haar omvang een aanzienlijk aantal personen met een handicap in dienst moet nemen om het percentage van 2,5% van haar VTE's te halen. In 2024 heeft de stad zo 97 personen met een handicap in dienst, wat neerkomt op 92,85 voltijdse equivalenten.

Evolutie van het aandeel VTE's met een handicap in dienst bij de gemeentebesturen tussen 2018, 2020, 2022 en 2024

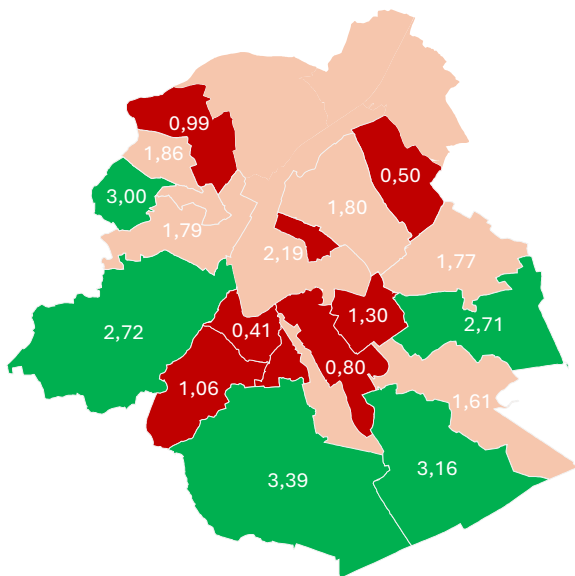
2018



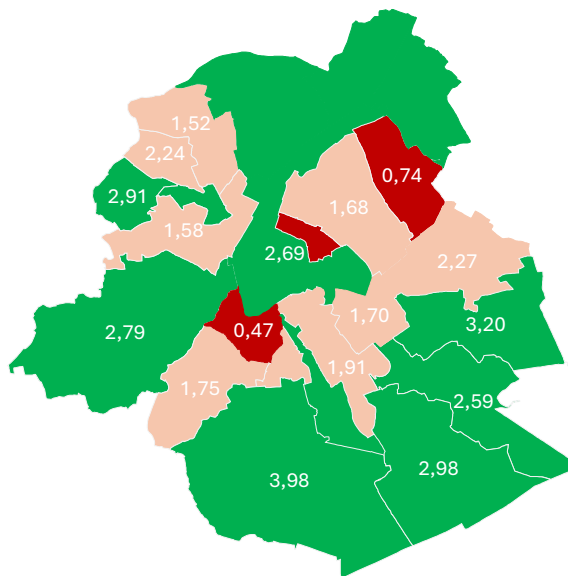
2020



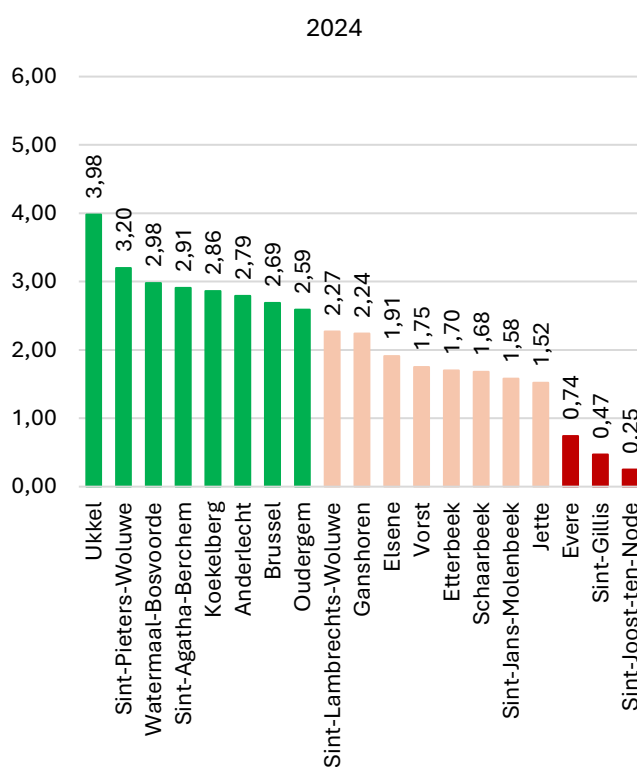
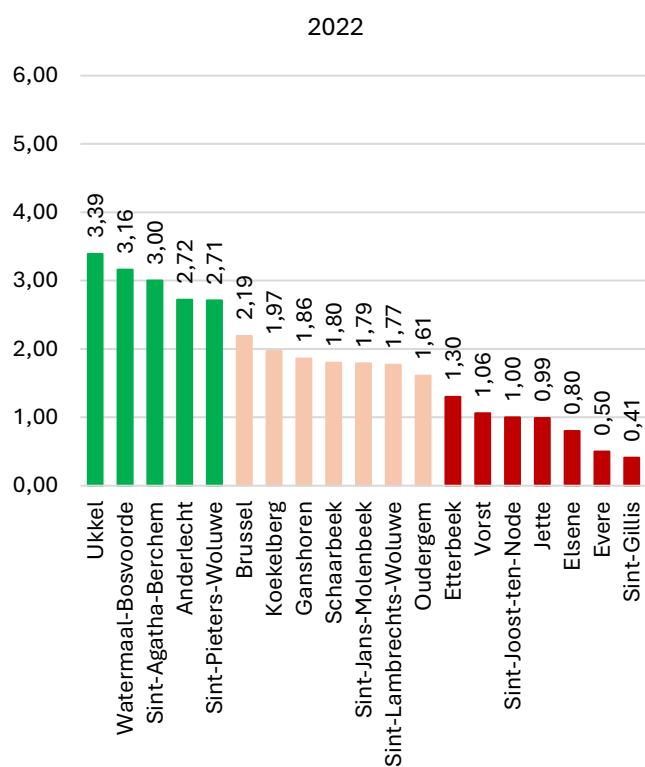
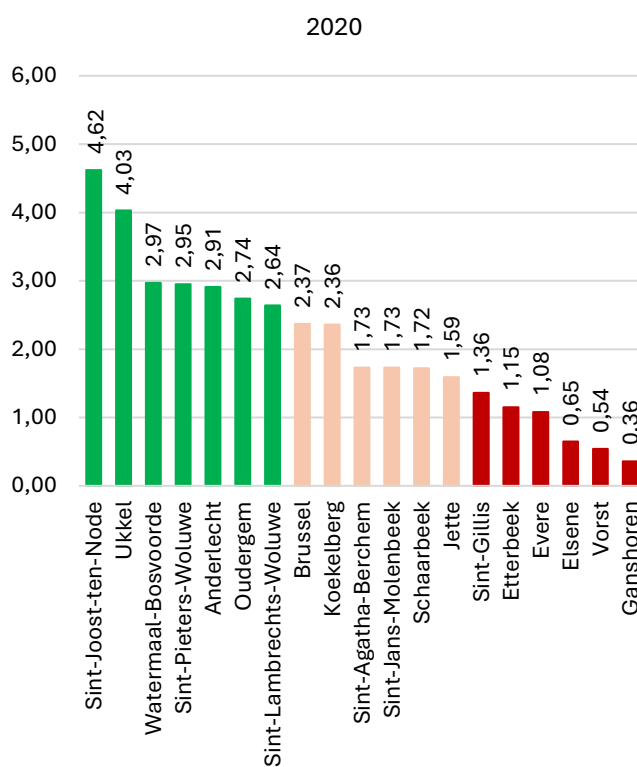
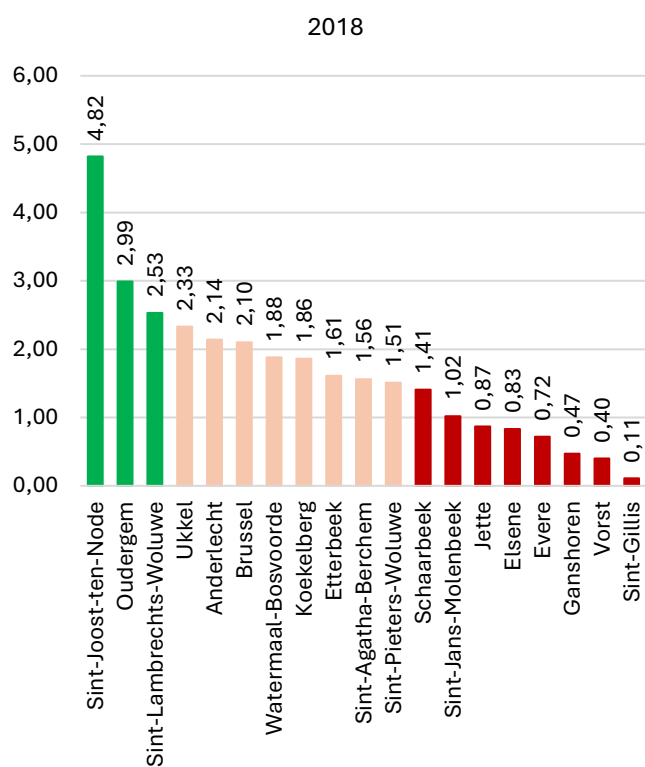
2022



2024



Ranglijst van gemeenten op basis van het percentage VTE's met een handicap in 2018, 2020, 2022 en 2024



ONDERSTEUNING DOOR BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN

Brussel Plaatselijke Besturen heeft diverse initiatieven opgezet om gemeenten te helpen bij het nakomen van hun wettelijke verplichtingen inzake de tewerkstelling van personen met een handicap.

De **werkgroep die in 2024 werd georganiseerd door Brussel Plaatselijke Besturen rond de tewerkstelling van personen met een handicap**, en die met de medewerking van de vzw DiversiCom werd geleid, heeft zeker bijgedragen tot de uitwisseling van goede praktijken, de ontwikkeling van expertise, maar ook tot de stimulering tussen gemeenten.

Deze werkgroep kwam tussen juni en november 2024 driemaal bijeen. Het doel was de acties van de gemeenten te coördineren en te bundelen om de tewerkstelling van personen met een handicap binnen hun gemeente te verhogen via een dynamiek van samenwerking en het delen van praktijken, maar ook via het vinden van antwoorden en oplossingen voor de uitdagingen die uit de collectieve denkoefening naar voren kwamen. DiversiCom heeft er ook haar diensten voorgesteld: begeleiding van werkzoekenden met een handicap, advies aan werkgevers die personen met een handicap willen aannemen, en het verspreiden van goede praktijken.

Tijdens **de eerste vergadering** werd de context geschetst en werd een gemeenschappelijke terminologie opgesteld, waarbij de basisprincipes rond de tewerkstelling van personen met een handicap aan bod kwamen:

- tewerkstelling en handicap: definitie en typologie,
- verschillende vormen van erkenning van handicaps
- verschillende soorten uitkeringen en steunmaatregelen voor personen met een handicap
- feiten en cijfers, begeleidingsdiensten
- tewerkstellingssteun: typologie, voorwaarden, rol van de agentschappen, overdracht van bevoegdheden ((Phare/VDAB/AVIQ – Actiris),
- redelijke aanpassingen: definitie, typologieën en procedures

Ook werd herinnerd aan het wettelijke kader dat van toepassing is op de gemeenten, evenals aan de meest recente cijfers, gepresenteerd door Brussel Plaatselijke Besturen, en er werd duidelijkheid verschaft over de verwachtingen met betrekking tot de gegevens die voor de volgende rapportering moeten worden verstrekt.

De tweede vergadering stond in het teken van goede praktijken en veelvoorkomende uitdagingen, met presentaties van de gemeenten Anderlecht, Elsene en Sint-Lambrechts-Woluwe, evenals getuigenissen.

In haar presentatie onderstreepte de gemeente Anderlecht het belang van het leggen en onderhouden van contacten met terreinverenigingen en arbeidsbemiddelaars; iets wat voor haar ruimschoots zijn vruchten heeft afgeworpen. De diversiteitsmanager van de gemeente benadrukte dan ook dat *door te communiceren, door te zetten en geduld te tonen tal van obstakels kunnen worden overwonnen, met name wanneer het moeilijk is partners te mobiliseren of vertrouwen te wekken bij de betrokkenen*.

In Elsene zijn er inspanningen geleverd op het gebied van interne communicatie, waarbij alle personeelsleden erop werden gewezen dat de betrokken personen kunnen rekenen op een luisterend oor en vertrouwelijkheid. Dankzij deze inspanningen hebben tien personen die twijfelden over de erkenning van hun handicap een gesprek aangevraagd met de dienst HR om hun situatie te bespreken en redelijke aanpassingen te overwegen.

Het gemeentebestuur Sint-Lambrechts-Woluwe belichtte het traject van personen die na een ontdekkingsstage in dienst werden genomen via een COD. Dat was onder meer het geval voor een dove persoon, die deze kans kreeg dankzij een proactief HR-beleid, maar ook omdat de gemeente verschillende initiatieven op het gebied van inclusie heeft genomen. Zo hebben alle collega's met wie ze regelmatig moet samenwerken al zeer vroeg een basisopleiding gebarentaal gevolgd. Het personeelslid meldt positieve effecten: minder mentale belasting, meer interactie en een betere sfeer.

De sessie werd voortgezet in kleinere groepen: een over de uitdagingen waarmee de HR-diensten te maken hebben, een andere over die van managers en collega's van personen met een handicap, en nog een over de uitdagingen waarmee werknemers met een handicap worden geconfronteerd (geïllustreerd met getuigenissen).

Voorafgaand aan de laatste sessie had elke deelnemende gemeente voorbereidend werk verricht om de bestaande maatregelen en tekortkomingen binnen haar bestuur in kaart te brengen.

Tijdens **de laatste vergadering** lag de focus op het gezamenlijk uitwerken van oplossingen en aanbevelingen op basis van de drie subthema's die tijdens sessie 2 waren vastgesteld. De samenvatting van de aanbevelingen die uit deze oefening zijn voortgekomen, is opgenomen in het hoofdstuk 'Aanbevelingen' van dit verslag.

In totaal hebben 14 van de 19 gemeenten actief deelgenomen aan deze werkgroep, die bestond uit diversiteitsverantwoordelijken en medewerkers met verschillende verantwoordelijkheden binnen de HR-diensten van de gemeenten.

Een jaar na het einde van de werkgroep, in juni 2025, vond er onder leiding van Brussel Plaatselijke Besturen een nieuwe vergadering plaats met de gemeenten om hen de door BPB verzamelde gemeentelijke cijfers voor het jaar 2024 te presenteren en hun feedback te verzamelen over het proces van gegevensverzameling en de beoordeling van de naleving van de wettelijke verplichting van de gemeenten.

In het verlengde van de werkzaamheden die sinds 2024 worden uitgevoerd in het kader van de werkgroep inzake de tewerkstelling van personen met een handicap, **organiseerde Brussel Plaatselijke Besturen, in samenwerking met de Brusselse federatie van maatwerkbedrijven (FEBRAP), op 6 november 2025 een ontmoetings- en sensibiliseringsvoormiddag gewijd aan de rol van de maatwerkbedrijven.**

De voormiddag, die plaatsvond in het maatwerkbedrijf TRAVIE, had verschillende operationele doelstellingen: herinneren aan het toepasselijke wettelijke kader en de wijze waarop opdrachten die aan maatwerkbedrijven zijn gegund in de quotumberekening worden meegerekend; het dienstenaanbod, de expertise en de werkterreinen van de twaalf Brusselse maatwerkbedrijven voorstellen; bestaande samenwerkingspraktijken tussen gemeenten en maatwerkbedrijven illustreren; en de plaatselijke besturen ondersteunen bij het opstellen van meer inclusieve overheidsopdrachten die aansluiten bij hun operationele behoeften.

De deelname van 40 vertegenwoordigers uit 15 van de 19 Brusselse gemeenten getuigt van de groeiende belangstelling van de gemeenten voor dit instrument dat een aanvulling vormt op directe tewerkstelling, met name in een context waarin sommige gemeenten aanhoudende moeilijkheden ondervinden om de wettelijke drempel te halen door uitsluitend interne aanwervingen.

Uit de gesprekken kwam een gedeelde vaststelling naar voren: de maatwerkbedrijven zijn professionele, betrouwbare en slagkrachtige dienstverleners die in staat zijn aan een grote verscheidenheid aan gemeentelijke behoeften te voldoen en tegelijkertijd bij te dragen aan de professionele inclusie van personen met een handicap. De getuigenissen en het bezoek aan de werkplaatsen illustreerden concreet de mogelijkheden die deze partnerschappen bieden.

Met deze aanpak wilde Brussel Plaatselijke Besturen de gemeenten aanmoedigen om, binnen het wettelijke kader, meer en op structurele wijze een beroep te doen op maatwerkbedrijven, niet alleen als instrument voor inclusie maar ook als doeltreffend middel om het wettelijke quotum te halen.

KWALITATIEVE ANALYSE

Over het algemeen blijven de Brusselse gemeenten zich inspannen om meer personen met een handicap aan te werven en hun integratie te verbeteren. Het lijkt erop dat de gemeenten het belang van tewerkstelling voor personen met een handicap steeds meer inzien. De regelmatige publicatie van cijfers door Brussel Plaatselijke Besturen heeft hier zeker een stimulerend effect op. Toch melden heel wat gemeenten aan Brussel Plaatselijke Besturen dat ze, ondanks al hun goede wil, moeilijkheden ondervinden bij het nakomen van hun wettelijke verplichtingen.

De maatregelen variëren in omvang en nauwkeurigheid, maar over het algemeen zien we dezelfde trends als voorheen. De verschillen tussen de gemeenten hebben vooral betrekking op het aantal genomen maatregelen, de structurering en institutionalisering ervan en het al dan niet inzetten van maatwerkbedrijven, maar voor de rest zijn de trends binnen elke gemeente over het algemeen hetzelfde.

Maatregelen in verband met werving

De meeste gemeenten maken gebruik van **ontdekkingsstages en beroepsaanpassingscontracten (CAP's)**, vaak in samenwerking met de dienst Phare. Deze aanpak blijft een belangrijke opstap naar vast werk: in veel gemeenten zijn personen met een contract van onbepaalde duur hun loopbaan begonnen via een beroepsaanpassingscontract.

Tien gemeenten vermelden specifiek het beroepsaanpassingscontract in de beschrijving van de kwalitatieve maatregelen die zij nemen om de aanwerving van personen met een handicap te bevorderen. Sommige gemeenten vermelden het beroepsaanpassingscontract niet, maar hebben wel bevoorrechte partnerschappen ontwikkeld met het buitengewoon onderwijs (bv. Sint-Agatha-Berchem en Ganshoren). Sommige gemeenten gaven een vrij vage beschrijving van wat ze ondernemen, waarbij ze bijvoorbeeld "partnerschappen" met Phare of DiversiCom vermelden zonder de concrete aard van dit partnerschap toe te lichten.

Veel gemeenten (15 van de 19) vermelden een samenwerking met **DiversiCom**, of het nu gaat om het verspreiden van cv's, het zoeken naar kandidaten, begeleiding bij het wervingsproces of het sensibiliseren van de teams. Dit wijst erop dat de Brusselse gemeenten goed op de hoogte zijn van de diensten die deze vzw aanbiedt. Opvallend is dat onder de gemeenten die geen dergelijk partnerschap vermelden, er evenveel gemeenten zijn die hun quotum halen (2) als gemeenten die hun quotum niet halen (2). Het partnerschap met DiversiCom volstaat dus niet om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen en een uitbreiding van de maatregelen en partnerschappen met gespecialiseerde vzw's wordt aanbevolen. Sommige gemeenten vermelden andere partnerschappen om kandidaten met een handicap te vinden, zoals instellingen voor buitengewoon onderwijs, Insertion-Transition, Le Bataclan, Saham, Infosourds, Centre Sesame ...

Meer dan de helft van de gemeenten (13) vermeldt dat ze in hun vacatures systematisch een **non-discriminatieclausule** opnemen en expliciet aangeven dat de vacature openstaat voor kandidaten met een handicap. Deze clausules lijken sterk op elkaar in alle gemeenten die ze gebruiken. Ze zijn bedoeld om sollicitaties van personen met een handicap aan te moedigen door het signaal uit te zenden dat de gemeente zich bewust is van en zich inzet voor de toegang tot werk voor personen met een handicap. Opvallend is dat in de overgrote meerderheid van de clausules in de mannelijke vorm over kandidaten wordt gesproken, wat een andere vraag oproept over inclusiviteit. De formulering van de gemeente Schaarbeek, waarin gebruik wordt gemaakt van een directe aanspreekvorm ("u"), is in dit opzicht interessant omdat die inclusief is zonder dubbele formulering.

Bij een dergelijke clausule zou logischerwijs informatie moeten worden vermeld over **het aanbod van redelijke aanpassingen in de selectieprocedure en een gestructureerde procedure om dergelijke aanpassingen aan te vragen**. Deze mogelijkheid wordt echter slechts bij 8 gemeenten vermeld.

15 van de 19 gemeenten vermelden dat zij voor hun overheidsopdrachten een beroep doen op maatwerkbedrijven, met soms zeer hoge bedragen zoals voor Ukkel (460.880,93 euro) en Sint-Agatha-Berchem (201.480,12 euro). 4 gemeenten doen nog geen beroep op maatwerkbedrijven. In Vorst is het bedrag van de betreffende opdracht overigens zeer laag (659,85 euro).

Maatregelen in verband met integratie

De maatregelen die de gemeenten hebben genomen om de integratie en het behoud van de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen zijn voornamelijk gericht op individuele begeleiding, de aanpassing van werkposten en sensibilisering van de teams.

Een eerste maatregel die op grote schaal wordt toegepast, betreft de **aanduiding van referenten of diensten** die personeelsleden met een handicap begeleiden. Verschillende gemeenten vermelden de gezamenlijke inzet van de HR-diensten, maatschappelijk assistenten, interne preventiediensten en de arbeidsarts (met name Cohezio) om gepersonaliseerde begeleiding te garanderen, de specifieke behoeften in kaart te brengen en de uitvoering van redelijke aanpassingen te coördineren. In sommige gevallen wordt deze begeleiding versterkt door een beroep te doen op gespecialiseerde partners zoals DiversiCom of de dienst PHARE, die zowel voor individuele opvolging als voor ondersteuning van de teams worden ingeschakeld.

Redelijke aanpassingen vormen een tweede speerpunt. Gemeenten noemen diverse aanpassingen, afhankelijk van de specifieke situatie: aanpassing van de werktijden, toekenning van extra telewerkdagen, levering van specifieke hardware of software, aanpassing van taken, reorganisatie van de functie of overplaatsing naar een functie die beter aansluit bij de gezondheidstoestand in het geval van een niet-aangeboren handicap. Sommige besturen hebben ook meer gestructureerde mechanismen ontwikkeld, zoals cellen voor aangepast werk of geformaliseerde procedures voor het aanvragen en toekennen van aanpassingen, zowel bij indiensttreding als in het kader van re-integratie na arbeidsongeschiktheid.

De **voorbereiding en sensibilisering van de teams** blijkt een derde veelvoorkomende hefboom te zijn. Verschillende gemeenten organiseren voorbereidende gesprekken met leidinggevenden en collega's voordat een personeelslid met een handicap in dienst treedt, om uitleg te geven over de handicap, te anticiperen op de nodige aanpassingen en vragen te beantwoorden. Er worden ook opleidingen en sensibiliseringsacties georganiseerd, met name over diversiteit, handicaps, gebarentaal of het onthaal van personen met een handicap. Deze acties zijn bedoeld om vooroordelen te ontcrachten, een inclusief werkklimaat te bevorderen en de samenwerking binnen de teams te vergemakkelijken.

Ten slotte besteden sommige gemeenten bijzondere aandacht aan het **behoud van werk en re-integratietrajecten**, door personeelsleden te begeleiden bij wie de handicap tijdens hun loopbaan is ontstaan. Er zijn begeleidingsmaatregelen voorhanden om de arbeidsomstandigheden geleidelijk aan te passen, taken te herzien of ondersteuning te bieden bij de administratieve procedures in verband met de erkenning van de handicap.

Enkele gemeenten vermelden het **medelen van informatie over de toegankelijkheid van de gebouwen** van het gemeentebestuur. Het is voor iemand met een lichamelijke handicap immers moeilijk om zich een beeld te vormen van een gemeentebestuur als die persoon niets weet over de toegankelijkheid van de gebouwen. Dit zou overal moeten worden toegepast. Hetzelfde geldt voor **de toegankelijkheid van de communicatie over vacatures**. Deze informatie wordt door maar heel weinig gemeenten vermeld. Hoewel de digitale toegankelijkheid van websites van overheidsinstanties wettelijk geregeld is, is de informatie in de praktijk niet altijd even toegankelijk, en is expliciete aandacht voor dit punt dus niet overbodig.

Over het algemeen getuigen de beschreven integratiemaatregelen van een groeiend bewustzijn van de uitdagingen die gepaard gaan met de duurzame inclusie van personen met een handicap. De mate waarin deze maatregelen zijn geformaliseerd en gesystematiseerd, verschilt echter sterk van gemeente tot gemeente. Gemeenten die beschikken over duidelijke procedures, aangewezen contactpersonen en een gestructureerde samenwerking met gespecialiseerde partners lijken beter gewapend om te zorgen voor een effectieve en duurzame integratie van het betrokken personeel.

GOEDE PRAKTIJKEN

“Autism-Friendly” handvest van de gemeente Koekelberg

De gemeente Koekelberg zet zich al vele jaren in voor de inclusie van personen met een handicap. In dit kader heeft ze in maart 2022 een “Autism-Friendly” handvest aangenomen, dat een structurerend instrument vormt om het onthaal, de begeleiding en de participatie van personen met een autismespectrumstoornis (ASS) te verbeteren, via een transversale en progressieve aanpak.

Een geformaliseerd en gedragen politiek engagement

Het handvest sluit aan bij de verbintenissen die de gemeente is aangegaan, met name via het Handicity-label, en verwijst expliciet naar de beginselen die zijn vastgelegd in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap dat door België is geratificeerd. Het is gebaseerd op een inclusieve visie waarin personen met een handicap dezelfde rechten en kansen moeten kunnen hebben als de rest van de bevolking, met respect voor hun specifieke behoeften.

Dit handvest, dat door de gemeenteraad is aangenomen, weerspiegelt een duidelijke politieke wil om de inclusie van personen met een autismespectrumstoornis (ASS) tot een gemeentelijk speerpunt te maken, waarbij tegelijkertijd de noodzaak wordt erkend om de acties aan te passen aan de realiteit ter plaatse en aan de beschikbare middelen.

Een transversale aanpak die de gehele levensloop bestrijkt

Het “Autism-Friendly” handvest onderscheidt zich door zijn brede ambitie: het bestrijkt verschillende gemeentelijke werkerreinen en richt zich op personen met een autismespectrumstoornis (ASS), van de vroege kinderjaren tot de volwassenheid, met inbegrip van ouderen.

Tot de aangegane verbintenissen behoren met name:

- de vroegtijdige opsporing van tekenen van ASS,
- de sensibilisering van kinderen en jongeren voor diversiteit en handicaps,
- de invoering van voorzieningen en instrumenten die inclusie bevorderen, met name in het diversiteitsbeleid van de gemeente,
- de openstelling van culturele, sportieve en vrijetijdsactiviteiten voor personen met ASS.

In de kinderopvangsector heeft de gemeente in het verleden samengewerkt met een antenne van Psybru, Connect, die actief is op het gebied van vroegtijdige opsporing in de opvang, ook voor het autismespectrum. Hoewel dit partnerschap momenteel niet meer loopt, blijven de kinderopvangteams ervaren en begeleid, met name door een huisarts die door het ONE is opgeleid in de specifieke kenmerken van kinderopvang. Er wordt echter benadrukt dat in dit ontwikkelingsstadium de formele vaststelling van ASS complex en voorzichtig blijft.

Opleiding en sensibilisering: een centrale hefboom

Het handvest hecht veel belang aan de sensibilisering en opleiding van professionals, zowel binnen het bestuur als in instellingen die in contact staan met het publiek. Het voorziet met name in:

- opleidingsactiviteiten voor gemeentepersoneel en personeel in het werkveld,
- het inschakelen van gespecialiseerde actoren om goede praktijken te verspreiden,
- sensibiliseringscampagnes voor het grote publiek, waaronder de jaarlijkse organisatie van een dag gewijd aan ASS.

Autismespectrumstoornis (ASS) en diversiteitsbeleid

Op het vlak van tewerkstelling stelt de gemeente Koekelberg vast dat er over het algemeen weinig begeleiding is bij het opsporen en herkennen van autismespectrumstoornissen bij volwassenen. Tot op heden heeft geen enkele kandidaat tijdens de aanwervingsprocedures expliciet melding gemaakt van een autismespectrumstoornis (ASS), ondanks het handvest van de gemeente.

Deze situatie wijst op een veelvoorkomende kloof tussen ambitieuze beleidskaders en de werkelijkheid, met name wat betreft de zichtbaarheid van de handicap en het zelf melden ervan door de betrokkenen.

Naast deze specifieke inspanningen voor de inclusie van personen met ASS, heeft de gemeente een hecht partnerschap opgebouwd met de vzw DiversiCom. In dit kader werd in 2025 een persoon met een lichte verstandelijke handicap aangenomen om te werken in de wasserij van een kinderdagverblijf, na een reeks stages via de dienst Phare, in het Activa-stelsel – verminderde arbeidsgeschiktheid. Deze aanwerving illustreert het vermogen van de gemeente om haar inclusieve principes om te zetten in concrete acties, die verder reiken dan alleen het domein van ASS.

Een handvest als evolutief en inspirerend instrument

Het “Autism-Friendly” handvest van Koekelberg vormt dan ook een structurerende goede praktijk, niet alleen door de verbintenissen die het formaliseert, maar ook door de dynamiek van reflectie en voortdurende verbetering die het teweegbrengt. Het biedt een duidelijk referentiekader, terwijl het tegelijkertijd ruimte laat voor geleidelijke aanpassingen, gebaseerd op praktijkervaring en partnerschappen.

In die zin vormt het een inspiratiebron voor andere Brusselse gemeenten, door aan te tonen dat een doeltreffend inclusief beleid zowel berust op een uitgesproken politieke visie, transversaliteit tussen diensten als een realistische benadering van de uitdagingen waarmee men wordt geconfronteerd.

Het volledige “Autism-Friendly” handvest van Koekelberg is opgenomen in de bijlagen bij dit verslag.

Getuigenis uit het werkveld: een inclusieve loopbaan bij de gemeente Anderlecht

De ervaring van de gemeente Anderlecht illustreert op concrete wijze hoe een inclusief beleid, dat zowel door de instelling, de hiërarchie, de politiek als de ondersteunende diensten wordt gedragen, de duurzame integratie van personen met een handicap binnen het gemeentebestuur kan bevorderen.

Een geleidelijk en succesvol integratietraject

Johny Henrard, die sinds 2019 bij de gemeente Anderlecht werkt, kwam voor het eerst bij het gemeentebestuur terecht via een ontdekkingsstage van 20 dagen, dankzij de Brailleliga, die het eerste contact met de gemeente legde. Deze eerste ervaring leidde tot een beroepsaanpassingscontract (CAP) van zes maanden, totdat er een vacature vrijkwam. Dankzij de betrokkenheid van zijn leidinggevende werd Johny vervolgens aangeworven als gesubsidieerd contractueel personeelslid (geco), om uiteindelijk een contract van onbepaalde duur (COD) te krijgen. Hij begint intussen aan zijn zesde jaar bij de gemeente.

Toen Johny aan de slag ging, was hij bezig met een omscholing van IT-technicus naar een administratieve functie. Hij begon als administratief personeelslid bij de dienst sociale cohesie, waarna hij doorgroeide naar een functie als projectleider burgerschap, waar hij initiatieven ontwikkelde voor burgers.

Een valorisering van competenties en loopbaanontwikkeling

In 2021 heeft de gemeente Anderlecht dankzij een subsidie van de Koning Boudewijnstichting IT-materiaal aangeschaft en een Openbare Computerruimte (OCR) geopend. Gezien zijn IT-competenties werd Johny vanzelfsprekend gevraagd om aan dit project mee te werken, waarna hij de leiding ervan op zich nam.

Vandaag de dag is hij verantwoordelijk voor het volledige beheer van de OCR:

- organisatie en begeleiding van digitale opleidingen,
- uitwerking van activiteiten voor senioren,
- ontwikkeling van transversale projecten in samenwerking met de jeugddienst.

De Openbare Computerruimte (OCR) is gevestigd in het gebouw "16 Arts", waar ook twee jeugdhuisen en een AMO (service d'Actions en Milieu Ouvert / sociale dienst voor jongeren) zijn ondergebracht, wat de wisselwerking tussen diensten bevordert.

Passende en doeltreffende redelijke aanpassingen

Johny is slechtiend en lijdt aan retinitis pigmentosa, een aandoening waarbij donkere omgevingen bijzonder lastig zijn en hij in het donker 50% van zijn gezichtsvermogen verliest. Vanaf zijn indiensttreding zijn er redelijke aanpassingen doorgevoerd en is er een aanvraag voor een premie ingediend bij de dienst Phare van de FGC.

De doorgevoerde aanpassingen sluiten naadloos aan bij zijn behoeften:

- een groot beeldscherm (32 inch), met de mogelijkheid om de resolutie en het contrast aan te passen,
- een vaste computerwerkplek, die nodig is voor het gebruik van deze specifieke apparatuur,
- flexibele werktijden in de winterperiode, om rekening te houden met de beperkingen in verband met het licht, met name 's ochtends.

Dankzij deze aanpassingen kan hij zijn taken volledig uitvoeren. Hoewel vergaderingen buiten de deur complexer zijn, vormen ze geen echte belemmering voor de uitoefening van zijn functie. Johny begeeft zich af en toe naar andere gemeentelijke gebouwen die hij goed kent en maakt indien nodig gebruik van zijn tablet of telefoon. Zijn woon-werkverkeer met het openbaar vervoer levert geen problemen op, aangezien dit een bekende en vertrouwde route is.

Een ondersteunende en op samenwerking gerichte werkomgeving

De samenwerking met collega's en leidinggevenden wordt als soepel en positief omschreven. In het verleden deelde Johny zijn kantoor met meerdere collega's, met wie de verstandhouding zeer goed was. Tegenwoordig werkt hij onder leiding van het hoofd van de jeugddienst, met wie hij regelmatig en constructief communiceert.

In het kader van zijn opdrachten werkt hij samen met tal van gemeentediensten en hij benadrukt dat hij bij deze samenwerkingen nog nooit bijzondere moeilijkheden heeft ondervonden.

Een gestructureerde begeleiding rond beroepsaanpassingscontracten (CAP's)

Binnen de gemeente speelt Stéphanie Coppens, diversiteitsverantwoordelijke, een centrale rol bij het onthaal en de begeleiding van personeelsleden die met een beroepsaanpassingscontract worden aangeworven. Ze is verantwoordelijk voor:

- het onthaal van personen met een beroepsaanpassingscontract,
- het administratieve beheer van de dossiers (met name met de dienst Phare),
- de indiening van aanvragen voor premies,
- het onderhouden van regelmatig contact met de betrokken personeelsleden.

Hoewel Johnny al lang niet meer met een beroepsaanpassingscontract in dienst is, blijft het contact met Stéphanie bestaan: *“we zien elkaar regelmatig”*, zegt Johnny.

Deze rol als contactpersoon draagt sterk bij aan het gevoel van begeleiding en veiligheid dat Johnny beschrijft. Hoewel de begeleiding gemakkelijker is voor personeelsleden die in de buurt werken, blijft de gemeente erop letten het contact met personeelsleden in verder weg gelegen vestigingen te versterken.

Daarnaast zijn er, afhankelijk van de situatie, nog andere actoren betrokken: de IDPBW, de sociale dienst van het personeel voor medewerkers bij wie de handicap tijdens hun loopbaan ontstaat, en de handicappool van de gemeente, die met name bestaat uit ergotherapeuten, ergonomen en maatschappelijk assistenten, met als taak vragen te beantwoorden en oplossingen aan te dragen voor personen met een handicap die in de gemeente wonen, en de implementatie van handistreaming binnen de gemeentelijke bevoegdheden te bevorderen. De interne samenwerking met deze pool zal worden versterkt, ondanks de beperkingen die verband houden met de vertrouwelijkheid van de dossiers.

Een cultuur van solidariteit en transversaliteit

Een recent project illustreert bijzonder goed de waarden die de gemeente hoog in het vaandel draagt. Een andere slechtziende medewerkster, die met een COD bij een andere afdeling werkt, ondervond problemen door ongeschikte computerapparatuur, maar durfde niet om een aanpassing te vragen. Dankzij de alertheid van haar verantwoordelijke, die de situatie onderkende, en dankzij de inzet van de IDPBW, de Brailleliga en de diversiteitsverantwoordelijke werd het nodige gedaan om haar werkplek aan te passen en werd aan Johnny (met de steun van zijn hiërarchie) gevraagd haar te begeleiden bij het gebruik van de digitale tools. Dit informele mentorschap zorgde voor een band, versterkte het vertrouwen en gaf concreet invulling aan de waarden van respect, delen en solidariteit die door de gemeente worden uitgedragen.

Deze situatie brengt ook een belangrijk aandachtspunt aan het licht: ondanks het bestaan van duidelijke procedures en de vermelding ervan in het arbeidsreglement en op het intranet, aarzelen sommige personen nog steeds om hun behoeften kenbaar te maken, uit angst om anders te zijn. De mate waarin een handicap wordt aanvaard, verschilt van persoon tot persoon, waardoor communicatie en sensibilisering van essentieel belang zijn.

Kernsuccesfactoren

Volgens de bevraagde personen berust het succes van dit inclusieve beleid op verschillende doorslaggevende elementen:

- de transversaliteit tussen diensten,
- de steun van de hiërarchie en de politiek,
- de aanwezigheid van duidelijk aangewezen contactpersonen,
- en een organisatiecultuur die luisteren en samenwerking bevordert.

Het voorbeeld van de gemeente Anderlecht toont aan dat individuele begeleiding, in combinatie met een sterke institutionele wil, niet alleen de integratie maar ook de professionele ontplooiing van personen met een handicap binnen de plaatselijke besturen mogelijk maakt.

ALGEMENE AANBEVELINGEN

De bevindingen uit dit verslag, in het licht van de gesprekken die zijn gevoerd in het kader van de werkgroep “Tewerkstelling van personen met een handicap” en de analyses die werden gedeeld tijdens het colloquium van 28 november 2023, georganiseerd door de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap over de uitdagingen van de toegang tot werk voor personen met een handicap, tonen aan dat de belemmeringen voor de tewerkstelling van personen met een handicap zowel te maken hebben met individuele factoren als met structurele en organisatorische factoren.

Hoewel er talrijke relevante initiatieven en maatregelen bestaan, zijn die nog te vaak versnipperd, onvoldoende gecoördineerd of onbekend. Een duurzame verbetering van de toegang tot, de integratie in en het behoud van werk voor personen met een handicap veronderstelt dan ook een meer transversale, gestructureerde en continue aanpak.

In deze context worden de Brusselse gemeenten aangeraden de volgende actielijnen te versterken of te ontwikkelen:

De tewerkstelling van personen met een handicap benaderen vanuit een alomvattende en transversale visie

De tewerkstelling van personen met een handicap kan niet op zichzelf worden bekeken. De tewerkstelling van personen met een handicap verloopt **vaak via onderbroken loopbaantrajecten**, die gekenmerkt worden door opeenvolgende overgangen (initiële opleiding, stages, zoeken naar werk, aan de slag gaan, behoud van werk, omscholing, einde van de loopbaan).

Aangeraden wordt om:

- het thema handicap te integreren in een **transversale visie**, die verweven is met het beleid inzake human resources, diversiteit, opleiding, preventie en welzijn op het werk;
- de **coördinatie tussen diensten** (HR, preventie, diversiteit, sociale diensten, omkadering) te versterken, om onderbrekingen in loopbaantrajecten en het werken in silo's te beperken;
- de interne rollen en verantwoordelijkheden duidelijk te definiëren, met name door de aanduiding van **handicapreferenten of -coördinatoren**, die de samenhang van de acties waarborgen.

Beroepsaanpassingscontracten (CAP's) en ontdekkingsstages structureren en valoriseren

Uit ervaringen in de praktijk blijkt dat de **beroepsaanpassingscontracten en ontdekkingsstages belangrijke hefboomen zijn voor toegang tot duurzaam werk**, waardoor bezorgdheden kunnen worden weggenomen, functies geleidelijk kunnen worden aangepast en de competenties van personen met een handicap kunnen worden gevaloriseerd.

Aangeraden wordt om:

- op grote schaal gebruik te maken van beroepsaanpassingscontracten als instrument vóór de aanwerving, in overeenstemming met de werkelijke behoeften van de diensten;
- **duidelijke selectie- en opvolgingsprocedures** voor beroepsaanpassingscontracten vast te leggen, waarbij managers al in een vroeg stadium worden betrokken;
- opvolgingsindicatoren vast te stellen (aantal beroepsaanpassingscontracten, percentage omzettingen in CBD's/COD's), om de resultaten te objectiveren en de werkwijzen bij te sturen;
- partnerschappen te ontwikkelen met het buitengewoon onderwijs en actoren op het gebied van professionele inschakeling van personen met een handicap om de toegang tot ontdekkingsstages en beroepsaanpassingscontracten te vergemakkelijken.

De toegankelijkheid en leesbaarheid van wervingsprocedures verbeteren

Hoewel de meeste gemeenten in hun vacatures non-discriminatieclausules vermelden, moeten deze verbintenissen gepaard gaan met **toegankelijke en begrijpelijke operationele procedures**.

Aangeraden wordt om:

- duidelijk te communiceren over de mogelijkheid om gedurende de gehele selectieprocedure gebruik te maken van **redelijke aanpassingen**;

- ervoor te zorgen dat **de communicatie over vacatures, het materiaal, de testen en de selectielocaties toegankelijk is**, ook voor personen met een onzichtbare handicap;
- **de bij de werving betrokken personen op te leiden** om een uniforme toepassing van de inclusiebeginselen te garanderen;
- de interne procedures voor een snelle afhandeling van aanvragen voor aanpassingen te structureren en zichtbaar te maken.

Het bewustzijn vergroten, teams begeleiden en de organisatiecultuur veranderen

Uit de werkzaamheden van de werkgroep is gebleken dat de belemmeringen voor integratie ook te maken hebben met angsten, vooroordelen en hardnekkige opvattingen bij collega's en managers. Sensibilisering vormt dan ook een centrale hefboom voor het veranderen van de werkwijzen.

Aangeraden wordt om:

- een strategie voor voortdurende sensibilisering in te voeren, geïntegreerd in het HR- en diversiteitsbeleid, en niet beperkt tot eenmalige acties;
- opleidingen te organiseren die zijn afgestemd op de verschillende interne doelgroepen:
 - algemene sensibilisering voor het voltallige personeel;
 - gerichte opleidingen voor managers (inclusief teammanagement, aanpassing van werkposten, begeleiding);
 - thematische opleidingen (gebarentaal, onzichtbare handicaps, mentale gezondheid, ASS, enz.);
- systematisch sensibiliseringsmomenten in te bouwen tijdens de onboarding van een persoon met een handicap;
- mentor- of peter/meterprogramma's op te zetten, die een klimaat van vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid bevorderen;
- positieve ervaringen en goede praktijken in de verf te zetten via interne communicatie;
- regelmatig een stand van zaken te maken om de maatregelen bij te sturen en de organisatorische lessen te verankeren.

De uitvoering van redelijke aanpassingen vereenvoudigen, standaardiseren en veiligstellen

Redelijke aanpassingen vormen een essentieel instrument voor integratie en behoud van tewerkstelling, maar de uitvoering ervan wordt soms als complex en traag ervaren.

Aangeraden wordt om:

- het beheer van aanvragen voor aanpassingen te centraliseren bij de HR- of preventiediensten;
- te voorzien in een specifiek jaarlijks budget, in verhouding tot de omvang van het bestuur;
- bepaalde soorten aanpassingen te standaardiseren om de doorlooptijden en kosten te verminderen;
- een catalogus met oplossingen te ontwikkelen waarbij waar mogelijk gebruik wordt gemaakt van interne competenties (bv. de schrijnwerkers van de gemeente voor hellende vlakken, beeldschermverhogers, ...).
- aanpassingen regelmatig op te volgen, met name in situaties waarbij de handicap tijdens de loopbaan is ontstaan.

Partnerschappen consolideren en meer netwerken

De begeleiding van personen met een handicap naar werk is afhankelijk van een groot aantal gespecialiseerde actoren.

Aangeraden wordt om:

- de partnerschappen met de dienst PHARE, DiversiCom en andere gespecialiseerde verenigingen (Brailleliga, Infosourds, Le Bataclan, Le Gué, La Braise, L'Escale, CAD De Werklijn ...) te versterken en te formaliseren; de gemeentelijke lokale verenigingen in te schakelen;
- de rollen en samenwerkingsregels te verduidelijken om de overzichtelijkheid van de systemen te verbeteren;
- te blijven investeren in platforms voor de uitwisseling van goede praktijken tussen gemeenten die door Brussel Plaatselijke Besturen worden aangeboden.

Overheidsopdrachten inzetten als aanvullende hefboom voor inclusie

Het inschakelen van maatwerkbedrijven is een hefboom die wettelijk is erkend en door talrijke gemeenten al wordt benut.

Aangeraden wordt om:

- maatwerkbedrijven op een meer structurele manier te integreren in gemeentelijke overheidsopdrachten, wanneer dit verenigbaar is met de operationele behoeften;
- te zorgen voor een evenwicht tussen directe tewerkstelling en inclusieve onderaanneming;
- de betrokken diensten bewust te maken van de mogelijkheden die deze hefboom biedt.

Een benadering integreren die rekening houdt met gender en kruispuntdenken

Uit de gegevens blijkt dat vrouwen met een handicap nog steeds ondervertegenwoordigd zijn, en dat er sprake is van meervoudige discriminatie.

Aangeraden wordt om:

- een genderbewuste benadering te integreren in het diversiteits- en wervingsbeleid;
- rekening te houden met situaties waarbij er sprake is van meerdere kwetsbaarheden (handicap, armoede, afkomst, leeftijd, administratieve status);
- de voorlichtings- en empowermentmaatregelen voor de betrokken personen te versterken.

De evaluatie, monitoring en sturing van het gevoerde beleid versterken

Het gebrek aan geconsolideerde gegevens beperkt de beoordeling van de doeltreffendheid van de maatregelen.

Aangeraden wordt om:

- gemeenschappelijke kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren te ontwikkelen;
- de rapportering te verbeteren, met inachtneming van de vertrouwelijkheidsregels;
- de gemeentelijke acties in te bedden in een proces van voortdurende verbetering, ondersteund door de begeleiding van Brussel Plaatselijke Besturen.

Deze aanbevelingen benadrukken dat de verbetering van de tewerkstelling van personen met een handicap niet berust op een op zichzelf staande maatregel, maar op een samenhangende combinatie van hefboomen, ingebed in een transversale visie, geëvalueerd in de tijd en ondersteund door een duidelijk bestuur.

AANBEVELINGEN AFKOMSTIG UIT DE WERKGROEP “TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP” VAN 2024

Subgroep “Verantwoordelijken HR / Diversiteit & Inclusie” : *Hoe kunnen we de complexiteit en traagheid van interne procedures voor redelijke aanpassingen aanpakken?*

📌 Standaardisering van aanpassingen

- De mogelijkheden onderzoeken om verschillende soorten aanpassingen te standaardiseren (toegankelijkheid van gebouwen, flexibele werktijden, aanpassing van werkposten) om de procedures te vereenvoudigen en de doorlooptijden te verkorten.

📌 Planning

- Een nieuwe begrotingsaanpak invoeren voor het komende jaar, waarbij duidelijke doelstellingen worden vastgesteld om ten minste een aantal processen met betrekking tot aanpassingen te standaardiseren.

📌 Budgettaire raming

- Een specifiek jaarlijks budget, afhankelijk van de omvang van het bestuur, toewijzen voor aanpassingen (bv. € 10.000).
- Dit budget centraliseren bij de DHR of de IDPBW.
- Beschikken over een duidelijk systeem om de aan het einde van het jaar niet-gebruikte middelen te beheren, waarbij de herbestemming ervan wordt gemaximaliseerd om aan de behoeften te voldoen.

📌 Gecentraliseerd aanvragenbeheer

- Alle aanvragen voor aanpassingen centraliseren bij de dienst Human Resources.
- Een coördinator aanduiden om de communicatie tussen de verschillende afdelingen te vergemakkelijken.

📌 Beoordeling en validatie van de behoeften

- Een proces opzetten voor de beoordeling van de behoeften aan aanpassingen, in samenwerking met interne (ergonomen, arbeidsarts) of externe deskundigen.

📌 Opstellen van een catalogus met oplossingen

- Een catalogus opstellen met interne competenties en middelen die kunnen worden ingezet om bepaalde aanpassingen te realiseren, waardoor kosten en uitvoeringstermijnen kunnen worden beperkt.

📌 Sensibilisering en mobilisering

- Een sensibiliseringscampagne promoten rond de aanpassing van werkposten voor personen met een handicap en het dringende karakter daarvan.
- Besluitvormers informeren over de positieve impact van deze aanpassingen.

📌 Gemeentelijk engagement / actieplan

- Elke gemeente wordt opgeroepen specifieke doelstellingen op het gebied van redelijke aanpassingen te formuleren, rekening te houden met haar organisatorische beperkingen en zich ertoe te verbinden om op dit gebied binnen twee jaar vooruitgang te boeken.

Subgroep “Collega’s en Managers” : *Hoe omgaan met de diverse angsten en vooroordelen van collega’s en managers en werken aan een cultuuromslag?*

Sensibilisering en opleiding

- Sensibiliseringssessies organiseren waarin collega's en managers zich kunnen verplaatsen in iemand met een handicap.
- Deze activiteiten aanvullen met opleidingen die aantonen dat een handicap, mits goed begeleid, niet noodzakelijkerwijs als een belemmering op het werk hoeft te worden gezien.
- Sensibiliseringsmomenten tot een vast onderdeel maken van de onboarding van personen met een handicap.

Creëren van betrekkingen (beroepsaanpassingscontracten)

- Specifieke betrekkingen met beroepsaanpassingscontracten ontwikkelen voor personen met een handicap, zodat hun competenties optimaal benut kunnen worden, rekening houdend met hun beperkingen. Deze maatregel maakt het mogelijk de betrekking aan te passen en voorkomt de hevige concurrentie die heerst bij vacatures die elders worden aangeboden. Aan het eind van het beroepsaanpassingscontract zijn eventuele angsten overwonnen en zijn de kansen op aanwerving groter.

Opstellen van een gids vademecum

- Een gids opstellen voor personen met een handicap en hun managers, waarin de competenties, verwachtingen en benodigde instrumenten voor een geslaagde samenwerking worden toegelicht.

Peter/Meterschap en mentorschap

- Een mentorprogramma opzetten met medewerkers die gesensibiliseerd zijn voor handicaps, om personen met een handicap te begeleiden bij hun integratie en zo een klimaat van vertrouwen en verantwoordelijkheid te bevorderen.

Opvolging en evaluatie

- Personen met een handicap en hun managers regelmatig opvolgen om de behoeften bij te sturen en een vlotte integratie te garanderen. Aan de hand van deze monitoring kunnen positieve ervaringen worden vastgehouden en kunnen de nodige maatregelen gaandeweg worden aangepast.

Partnerschappen met scholen uit het buitengewoon onderwijs

- Overeenkomsten sluiten met scholen uit het buitengewoon onderwijs om stages en beroepsaanpassingscontracten te vergemakkelijken.

Communicatie van goede praktijken

- Alle beschikbare communicatiekanalen (interne krant, website, LinkedIn) gebruiken om successen en goede ervaringen met de integratie van personen met een handicap te delen, om zo stereotypen te doorbreken en een positieve cultuur rond handicaps te bevorderen.

Erkenning en waardering

- De bijdragen en successen van personeelsleden die betrokken zijn bij de integratie van personen met een handicap onder de aandacht brengen bij het hoger management, om zo meer inclusieve initiatieven te stimuleren.

Subgroep “Personen met een handicap” : *Waarom en hoe een handicap laten erkennen (officiële erkenning, erkenning op het werk ...)* ?

🍷 **Communicatie via meerdere kanalen**

- Alle mogelijke media (flyers, dienstnota's, nieuwsbrieven, intranetpagina) gebruiken om te communiceren over het belang van de erkenning van een handicap.
- Uiteenzettingen houden tijdens vergaderingen met de dienst Communicatie en directe gesprekken met de betrokken personeelsleden stimuleren.

🍷 **Sensibilisering voor de erkenning**

- Uitleggen waarom het voor personen met een handicap van cruciaal belang is erkend te worden. De voordelen benadrukken, zoals:
 - Aanpassingen in de arbeidsomstandigheden (aangepast materiaal, flexibele werktijden).
 - Mogelijkheid tot beroepsheroriëntatie of interne mobiliteit indien nodig.
 - Het belang van erkenning bij degeneratieve aandoeningen waarbij de handicap in de loop van de tijd ernstiger kan worden.

🍷 **Wettelijk kader en verplichtingen**

- Herinneren aan de wettelijke verplichtingen met betrekking tot de tewerkstelling van werknemers met een handicap, evenals aan de aanbevelingen voor redelijke aanpassingen van de arbeidsarts.

🍷 **Begeleiding**

- Een intern of extern begeleidingssysteem opzetten om werknemers te helpen bij het doorlopen van het erkenningsproces.

🍷 **Betrokkenheid van managers en collega's**

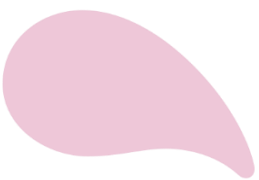
- Nieuwe collega's en managers sensibiliseren voor het thema handicap om de herverdeling van taken te vergemakkelijken.
- Een klimaat creëren dat helpt om beter in te spelen op de specifieke behoeften van personen met een handicap.

🍷 **Gegevensbescherming**

- Aandacht hebben voor de regelgevende aspecten (zoals de AVG) met betrekking tot het delen van medische informatie

BIJLAGEN

“Autism-Friendly” handvest: inclusie van mensen met ASS in Koekelberg



Het “Autism-Friendly” handvest: inclusie van mensen met ASS in Koekelberg

31 maart 2022



Inleiding

In België wordt **1 op 100** mensen geboren met een min of meer ernstige vorm van autismespectrumstoornis (ASS). Hoewel ASS meestal geassocieerd wordt met intellectuele stoornissen, is het belangrijk te benadrukken dat veel mensen met ASS geen intellectuele beperkingen en geen atypisch cognitief profiel hebben.

Sinds 2006 zet de gemeente Koekelberg zich dagelijks in voor de integratie van inwoners met een handicap via het Handicity label.



Het "AUTISM- FRIENDLY" project

Mensen met een handicap genieten dezelfde rechten en voordelen als iedereen. In overeenstemming met ieders mogelijkheden en belangen streven we naar inclusie, integratie en levenskwaliteit voor allen. Het verdrag van de Verenigde Naties over de rechten van personen met een handicap dat België in 2009 heeft ondertekend en geratificeerd, de verdragen over de mensenrechten en de rechten van het kind zijn daarbij de uitgangspunten.

Dankzij het "Autism-Friendly" project hebben we de uitgelezen kans een grote stap te zetten naar de inclusie van ASS. Dit handvest streeft door een transversaal beleid naar de volledige integratie van mensen met een ASS en dat van hun jongste levensjaren tot aan hun volwassenheid.



Het handvest: de acties waartoe we ons verbinden in tien punten

1. Leerkrachten opleiden in het herkennen van autismespectrumstoornissen, in het begrijpen van mensen met ASS en in specifieke strategieën voor de integratie van leerlingen met ASS.
2. Leerlingen bewust maken van de rijkdom die de verschillen in verband met handicap biedt, in het bijzonder op 3 december in het kader van de Dag van mensen met een handicap.
3. Kinderverzorgster/verzorgers opleiden in het opsporen van autismespectrumstoornis vanaf zeer jonge leeftijd.
4. Waar mogelijk maatregelen en instrumenten inschakelen die de inclusie van leerlingen met ASS bevorderen, bijvoorbeeld door specifieke voorzieningen en begeleiding.
5. Culturele en sportclubs bewust maken over het onthaal van mensen met ASS en de nodige opleidingen en instrumenten aanrijken.

Het handvest: de acties waartoe we ons verbinden in tien punten

6. Bewust maken van organisatoren van vakantieactiviteiten en stages over de inclusie van kinderen en jongvolwassenen met ASS.

7. Waken over de integratie van ouderen met ASS bij activiteiten voor senioren.

8. Een 'handicontact' referentiefunctie voorzien binnen het gemeentebestuur met een specifieke opleiding in het begrijpen, ondersteunen en begeleiden van mensen met een handicap en met als opdracht het informeren van de burgers over de diverse activiteiten.

9. Bewustmaking en organiseren van praktijkgerichte opleidingen rond 'best practices' voor het gemeentepersoneel, mensen in het veld en voor alle diensten die in contact staan met het publiek.

10. Een brede sensibiliseringscampagne opzetten rond ASS, met de organisatie van de jaarlijkse ASS bewustwordingsdag.

ENGAGEMENT

Wij, de gemeenteraad,

De gemeente Koekelberg staat garant voor de rechten en plichten van de burgers.

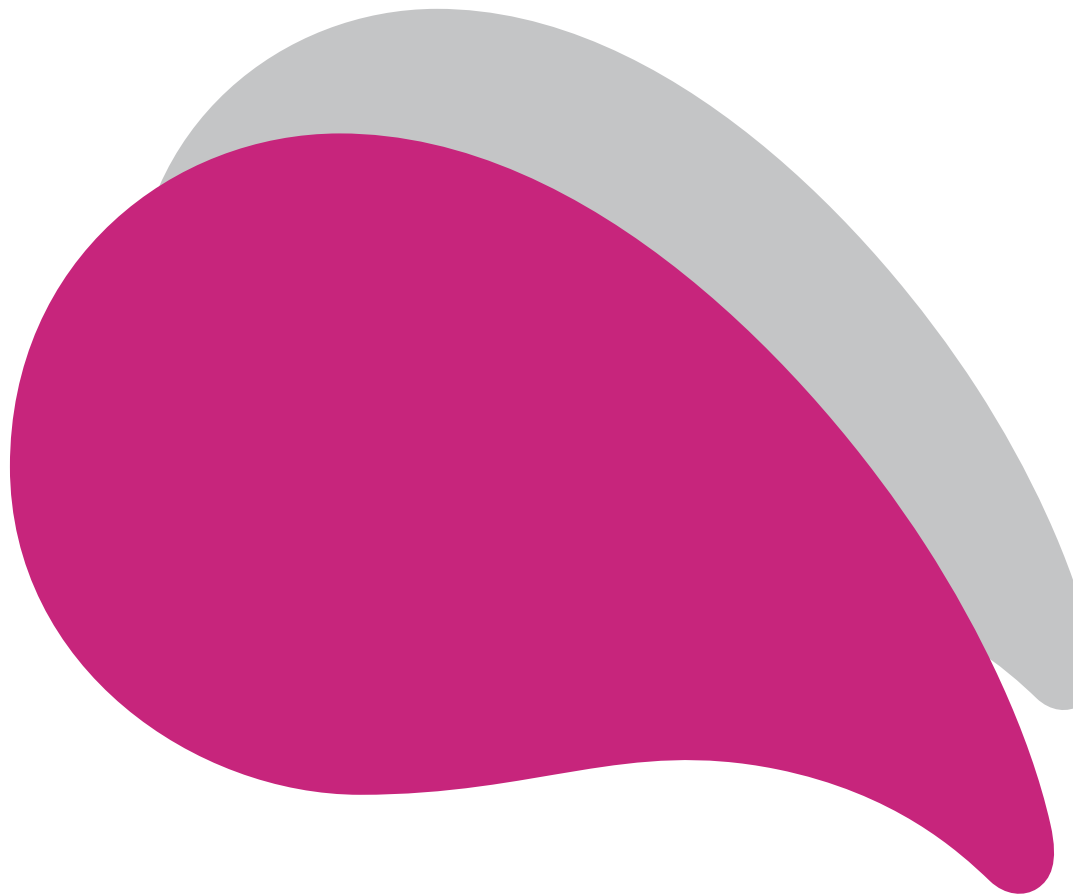
We zijn ervan overtuigd dat welzijn en ontplooiing verbonden zijn met autonomie en het respect voor ieders behoeften.

De inspanningen voor de integratie van mensen met een handicap komen de hele gemeenschap ten goede.

Bij besluit bekrachtigd door de gemeenteraad tijdens de zitting van

We verbinden ons ertoe de nodige maatregelen te nemen voor de verwezenlijking van de in dit handvest genoemde maatregelen volgens de prioriteiten die voortvloeien uit de concrete en praktische situatie op het veld.





TITEL VAN HET WERK
Tewerkstelling van personen met een handicap
in de brusselse gemeenten

REDACTIE
Melina Vanden Borre
Erol Tepeli
Directie Subsidies en Gelijkheid

LAY-OUT
Brussel Plaatselijke Besturen

VERTALING
Brussel Synergie – Directie Vertaling

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Rochdi Khabazi
Directeur-generaal van Brussel Plaatselijke Besturen

CONTACT
Brussel Plaatselijke Besturen
plaatselijke-besturen@gob.brussels
www.plaatselijke-besturen.brussels

Wettelijk depot: 2026/14.404/04
© 2026 GOB – Brussel Plaatselijke Besturen – Alle rechten voorbehouden

Dit document is alleen beschikbaar in digitaal formaat.
Alleen afdrukken indien nodig.