

DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE BRUSSELSE GEMEENTEN

Rapport



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE BRUSSELSE GEMEENTEN

Rapport

Directie Gesubsidieerde Initiatieven

Maart 2021



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL



INLEIDING

Op 2 februari 2017 keurde het Brussels Parlement de verordening goed inzake de verplichting tot tewerkstelling van personen met een handicap bij plaatselijke besturen. Deze verordening bepaalt dat de plaatselijke overheden voor elke twintig voltijdse equivalenten (VTE's) in het personeelsbestand ten minste één persoon met een handicap halftijds in dienst moeten nemen (d.w.z. 2,5 % van het aantal VTE's).

Volgens de verordening kan dit voor de helft worden bereikt door gebruik te maken van contracten voor werken, leveringen en diensten met maatwerkbedrijven (MWB's). Het aantal VTE's dat via dit soort contracten is verkregen, wordt als volgt berekend:

Contractprijs, exclusief btw

**Jaarvergoeding van een voltijds medewerker D 4
(administratief medewerker) met 10 jaar anciënniteit
(100 %, index 138,01)**

Met het oog op de uitvoering van deze verordening moest een uitvoeringsbesluit worden goedgekeurd. In de verordening staat bepaald dat de naleving van de vereisten met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap bij plaatselijke overheidsdiensten aan een algemene evaluatie moest worden onderworpen in een rapport aan het Parlement¹. Een eerste rapport met gegevens over 2018 werd in maart 2019 gepubliceerd².

Twee jaar na de publicatie van de ordonnantie moet de uitvoering ervan geëvalueerd worden, dus heeft de cel verantwoordelijk voor gelijke kansen en diversiteit bij de directie Gesubsidieerde Initiatieven van Brussel Plaatselijke Besturen (BPB) het opstellen van een tweede verslag gecoördineerd. Dit omvat, naast een **vergelijking van de verstrekte cijfergegevens** voor 2018 en 2020, een reeks **afgeleide statistieken**, alsook een **analyse van kwalitatieve gegevens** bezorgd door de gemeenten, die het momentum gecreëerd op lokaal vlak duidelijk in beeld brengen.

Qua methode mogen meerdere elementen aangestipt worden. In 2018 werden de kwantitatieve gegevens bij de gemeenten ingezameld via een standaardformulier dat ze moesten invullen. Voor de uitleg over de getroffen kwalitatieve maatregelen was in een vrij veld voorzien. De analyse van deze gegevens en het opstellen van het eerste verslag over de aanwerving van personen met een handicap werd uitgevoerd door BPB.

Voor dit tweede verslag werden de gemeenten gevraagd hetzelfde formulier in te vullen. De analyse van de gegevens werd daarentegen toevertrouwd aan Into The Minds, een extern studiebureau. Het voorwerp van hun opdracht bestond uit:

- de analyse van de gegevens per gemeente: cijfermatige resultaten en kwalitatieve gegevens;
- het opstellen van afgeleide statistieken, met name:
 - percentage personeel met een handicap per gemeente;
 - aantal tewerkgestelde personen met een handicap per gemeente;
 - overheidsopdrachten toegewezen aan maatwerkbedrijven;
 - tewerkstellingspercentage van personen met een handicap dat wordt behaald met de aan de maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten;
 - rechtstreekse (personeel met een handicap dat rechtstreeks voor de gemeente werkt) en onrechtstreekse (VTE's geteld als personeel met een handicap door een beroep te doen op de MWB's) tewerkstelling van personen met een handicap per gemeente;
 - uitsplitsing volgens geslacht.

Naast vergelijkingen tussen de cijfergegevens van 2018 en 2020 heeft het studiebureau ook een reeks opmerkingen en aanbevelingen geformuleerd die verband houden met de tabellen en kaarten bezorgd in het kader van zijn opdracht. Brussel Plaatselijke Besturen heeft meerdere aanvullingen aangebracht en heeft overigens de kwalitatieve maatregelen bestudeerd.

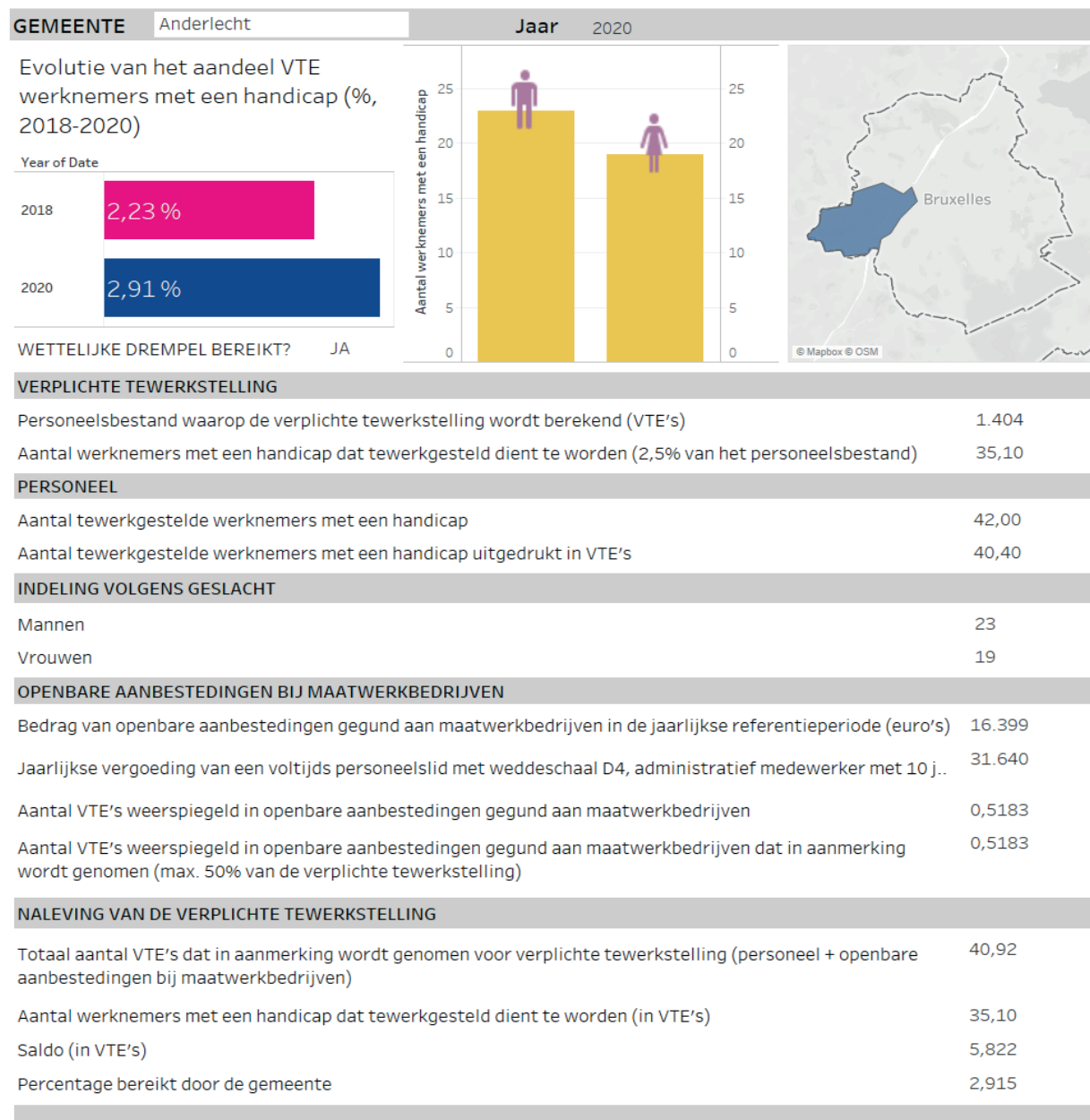
¹ Besluit (14 december 2017) van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende uitvoering van de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen (*Belgisch Staatsblad*, 15 januari 2018).

² Beschikbaar op de [website van Brussel Plaatselijke Besturen](#).

1. RESULTATEN PER GEMEENTE

Anderlecht

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

In 2019 hebben de rekruteringsambtenaar, de maatschappelijk werker voor het gemeentepersoneel en de diversiteitsambtenaar verschillende diversiteitsopleidingen gevolgd.

Deze opleidingen werden verzorgd door verschillende organisaties, zoals DiversiCom of Brussel Plaatselijke Besturen (BPB).

Het bestuur zette in 2019 ook haar samenwerking met Phare, Infosourds en het Alexandre Herlin-instituut (buitengewoon onderwijs) voort om ontdekkingsstages of overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces aan te bieden.

Het bestuur nam in mei 2019 ook deel aan de nationale actie Duoday, waarbij zeven observatiestages in verschillende diensten werden aangeboden.

Voor het jaar 2020 heeft het bestuur zich opnieuw bereid verklaard om aan dit evenement deel te nemen. Ondanks de COVID-omstandigheden werd besloten de actie voort te zetten door ontdekkingsstages aan te bieden vanaf september 2020.

In de periode 2019-2020 kregen negen personen met een handicap een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces aangeboden.

Sinds 2019 heeft het college van burgemeester en schepenen besloten zich aan te sluiten bij het partnerschap-scharter met de vzw DiversiCom, wat een aanwervingsprocedure mogelijk maakt die beter is aangepast aan personen met een handicap.

Op het vlak van aanwerving zijn er nog een aantal verbeterpunten voorzien:

- contact leggen met plaatselijke actoren met het oog op mogelijke partnerschappen;
- diversificatie van de kanalen voor de publicatie van vacatures;
- ontwikkeling van het aanwervingsnetwerk, met name door samenwerking met DiversiCom, Phare, Infosourds, enz.;
- aankoop van een rekruteringssoftware waarmee een database kan worden aangelegd van interessante kandidaten voor toekomstige opdrachten.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Verscheidene gemeentemedewerkers werden aangesteld om te helpen bij de integratie van personeel met een handicap. Zo zijn een maatschappelijk werker en de diversiteitsambtenaar iedere dag beschikbaar om personeelsleden te ontvangen die moeilijkheden ondervinden als gevolg van hun handicap.

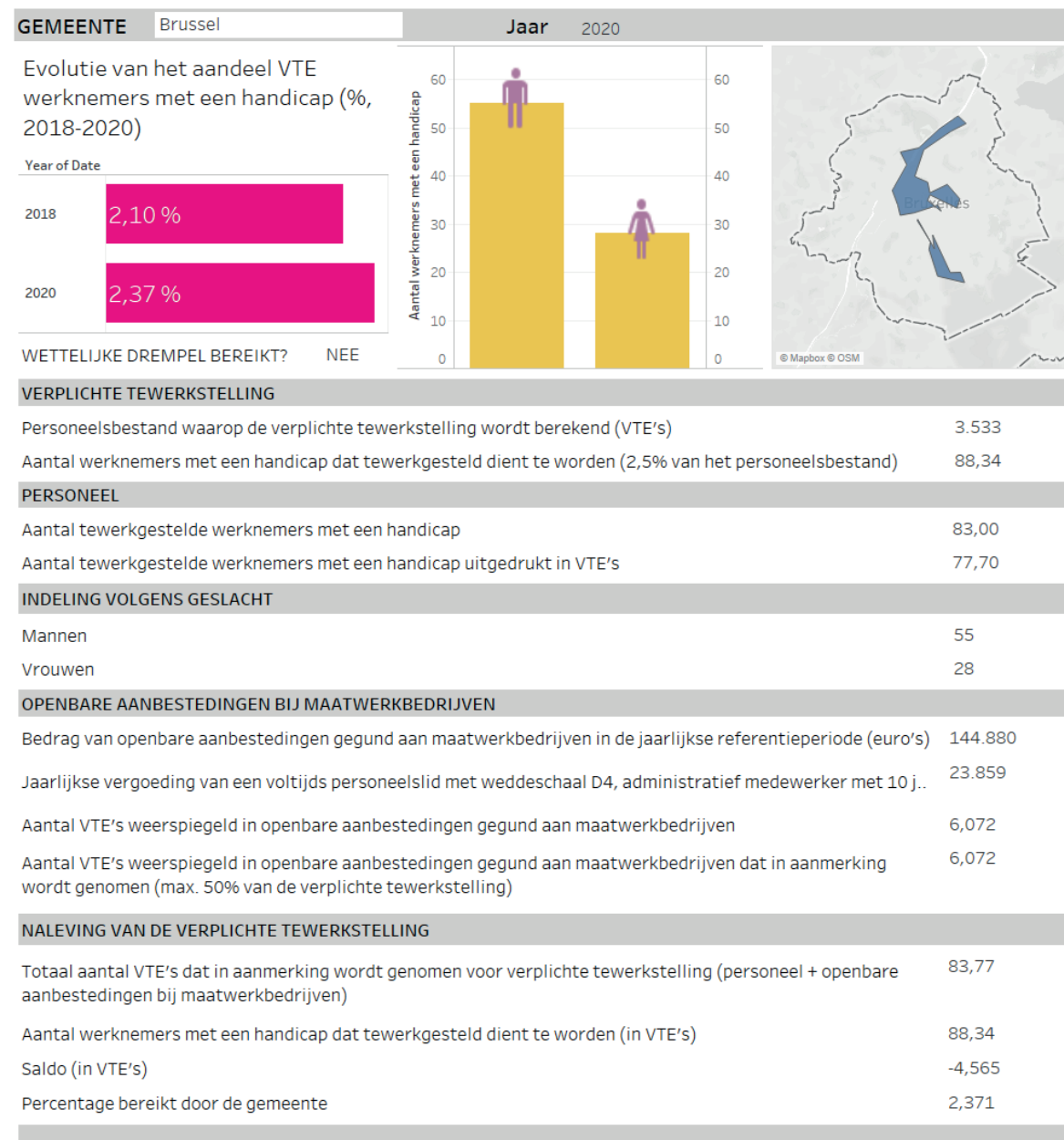
Gesprekken kunnen plaatsvinden bij de dienst personeelszaken of in een ander kantoor om de vertrouwelijkheid te waarborgen, maar ook om rekening te houden met de behoeften van de betrokkene (bijvoorbeeld mobiliteitsproblemen).

Bovendien wordt er, naargelang de behoeften van de dienst of de kandidaat, aangepaste hardware en software ter beschikking gesteld.

De diversiteitsambtenaar heeft in 2019 ook gebruik gemaakt van de diensten van Infosourds om uitwisselingen tijdens vergaderingen te vergemakkelijken. De dienst personeelszaken past regelmatig het arbeidsreglement aan en staat flexibelere werktijden toe voor mensen met speciale behoeften.

Brussel

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

Sinds eind 2008 besteden de colleges van burgemeester en schepenen van de Stad Brussel bijzondere aandacht voor de professionele integratie van personen met een handicap. Sinds 2009 is in de administratie een coördinator belast met acties voor de integratie van personen met een handicap. Deze coördinator werkt nauw samen met de directeur personeelszaken en de verschillende diensten van de personeelsdienst.

In haar algemeen beleidsprogramma voor 2018-2024 heeft de Stad Brussel zich tot doel gesteld om tegen het einde van haar ambtstermijn minstens 3 % van haar personeel uit personen met een handicap te laten bestaan.

Sinds 2017 zijn alle initiatieven die daarnaar verwijzen opgenomen in het diversiteitsplan van de Stad. In de komende jaren zullen de volgende initiatieven worden uitgewerkt:

- aanwerving van personen met een handicap;
- integratie van personen met een handicap.

Vacatures

Elke door de Stad gepubliceerde vacature bevat de volgende vermelding: *Wij moedigen personen met een handicap aan om te solliciteren. Wij houden rekening met eventuele aanpassingen, zowel wat betreft de aanwervingsprocedure als de integratie in de administratie.*

Alle vacatures worden verstuurd naar organisaties die gespecialiseerd zijn in de sociaal-professionele integratie van personen met een handicap. Dat gebeurt onder meer via Jobinclusion.

Een specifiek formulier voor spontane sollicitaties van personen met een handicap is verkrijgbaar op de website van de Stad Brussel. Dit formulier stelt de dienst aanwervingen in staat over zoveel mogelijk informatie te beschikken over de aard van de handicap, de gevolgen ervan en over de noodzakelijke aanpassingen voor het welzijn van de sollicitant.

De Stad is sinds 2019 partner van DiversiCom, raadpleegt regelmatig de database van deze vereniging en neemt deel aan de Jobdays, die door verschillende organisaties voor de doelgroep worden georganiseerd.

Een persoon met een handicap die het bestuur van de Stad verlaat, wordt bij voorrang vervangen door een kandidaat met een handicap.

Selectieprocedure

Elke kandidaat die tot de doelgroep behoort en van wie de sollicitatie beantwoordt aan de objectieve selectiecriteria voor een bepaalde vacature, wordt uitgenodigd voor een oriëntatiegesprek dat aan het sollicitatiegesprek voorafgaat. Het doel van dit gesprek is een inventaris op te maken van mogelijke redelijke aanpassingen van de selectieprocedure, de taken, de werkplek, de werkomgeving of de arbeidstijd.

Indien nodig worden tijdens de geautomatiseerde proeven en het gesprek met de jury redelijke aanpassingen of aangepaste hulpmiddelen ter beschikking gesteld (meer tijd, een geïsoleerde omgeving...).

De mogelijkheden voor opleiding op de werkplek worden uitgebreid (overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces) in samenwerking met Phare, de VDAB of de Aviq (Waals Agentschap voor Levenskwaliteit).

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Individueel integratietraject door maatwerk

Er wordt een integratieplan op maat gemaakt in overleg met de aangeworven persoon met een handicap, zijn of haar direct leidinggevende en de HR-ambtenaar. Daartoe kunnen zij een beroep doen op de coördinator van het actieplan.

Sensibilisering

Sinds 2009 biedt de Stad sensibiliseringsopleidingen aan over hoe te werken met een collega met een handicap.

Indien nodig, en in overleg met de persoon met een handicap, worden specifieke sensibiliseringssessies aangeboden aan de leden van zijn of haar team en de direct leidinggevende.

Begeleiding op de werkplek

De werknemer met een handicap, maar ook zijn of haar leidinggevende en collega's krijgen gedurende de hele loopbaan ondersteuning en de mogelijkheid om advies in te winnen bij de coördinator. Indien nodig kan een beroep worden gedaan op de deskundigheid van gespecialiseerde verenigingen.

Aanpassingen van de werkplek

Zo nodig worden, in overleg met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, redelijke aanpassingen voorgesteld. Ook op dit gebied wordt een beroep gedaan op de deskundigheid van gespecialiseerde verenigingen.

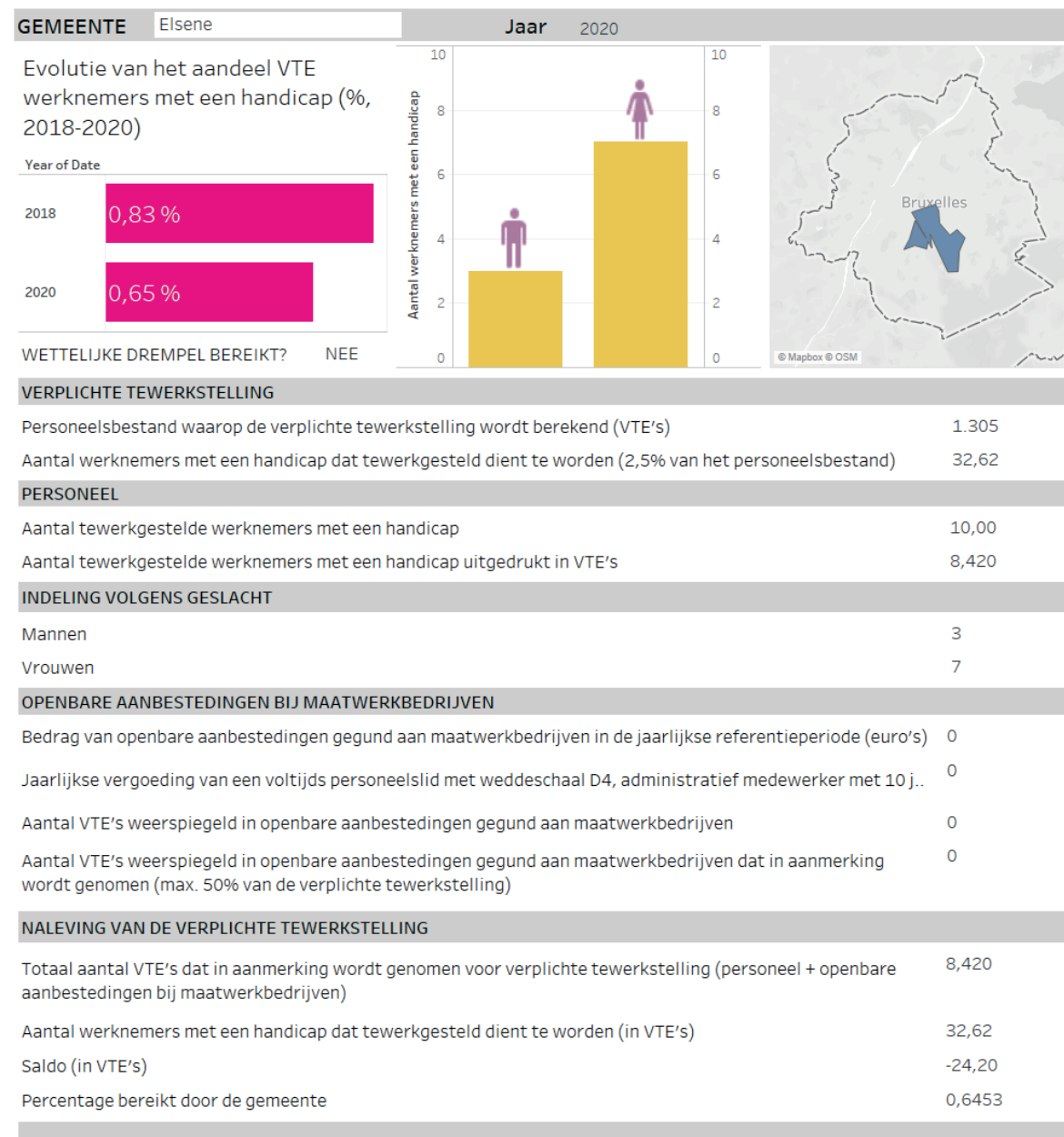
De coördinator van het actieplan begeleidt het integratieproces en de aanpassingen.

Indirecte maatregel

Met inachtneming van de wet inzake overheidsopdrachten wordt er de voorkeur aan gegeven om opdrachten voor diensten en leveringen aan maatwerkbedrijven te gunnen.

Elsene

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente streeft ernaar om op middellange termijn personen met een handicap in dienst te nemen op basis van een klassieke arbeidsovereenkomst. Om dit te bereiken staat de gemeente toe dat personen met een handicap, na maximaal twee jaar met een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces, in dienst worden genomen met een standaardcontract (vast contract, contract voor bepaalde duur of vervangingscontract). Zo werd onlangs iemand, in eerste instantie voor bepaalde duur, in dienst genomen met een standaard helpdeskcontract, dat mits een gunstige beoordeling kan worden verlengd met een vast contract.

Door het aantal overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces te verhogen, stimuleert de gemeente alle diensten om met een persoon met een handicap te werken om hen zo vertrouwd te maken met de tewerkstelling van personen met een handicap. Zo is het de bedoeling om tegen eind 2020 vijf nieuwe personeelsleden aan te werven in het kader van de overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces.

De gemeente moedigt via haar communicatie alle personen met een handicap aan om te solliciteren. Al haar vacatures bevatten een vermelding om niemand te discrimineren: *De gemeente Elsene selecteert kandidaten op basis van vaardigheden en maakt geen onderscheid op basis van leeftijd, geslacht, etnische afkomst, geloofsovertuiging, handicap of nationaliteit.*

Er is een artikel in de gemeentekrant gepland om de burgers te informeren over de personen met een handicap die binnenkort in de gemeente Elsene zullen worden tewerkgesteld.

Bij aanwervingsprocedures voor personen met een handicap wordt rekening gehouden met speciale aanpassingsbehoeften (behoefte aan specifieke apparatuur, aan de handicap aangepaste proeven, samenwerking met diverse actoren zoals de Brailleliga, Infosourds of andere organisaties, aanwezigheid van tolken, aanpassing van lokalen, enz.).

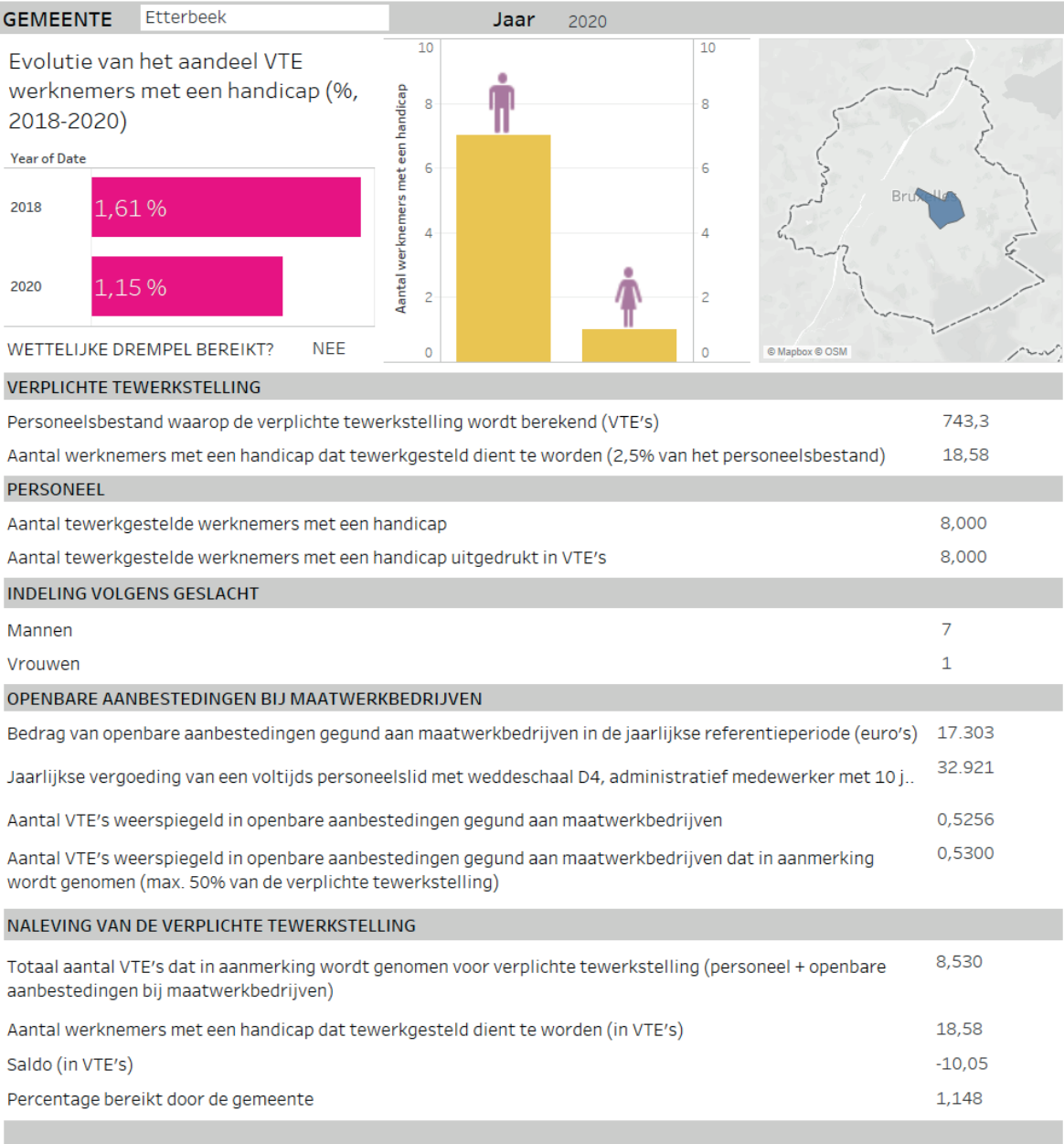
Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Er wordt goed nagedacht over de aanpassing van de job aan de handicap van de werknemer, waarbij rekening wordt gehouden met het feit dat bepaalde taken niet of althans moeilijker kunnen worden uitgevoerd.

Zo werd bijvoorbeeld een werkstudent met concentratieproblemen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur aangenomen als administratief medewerker bij de dienst maaltijden. De werkplek werd aangepast om deze persoon in staat te stellen in goede omstandigheden en zonder stress te werken (alleen in een kantoor, eenvoudige taken, coaching).

Etterbeek

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



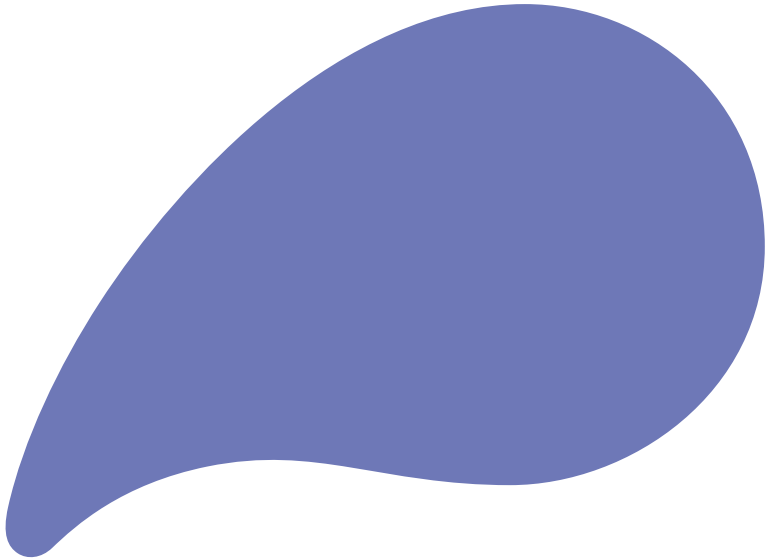
Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

Het diversiteitsplan is momenteel in de ontwikkelingsfases.

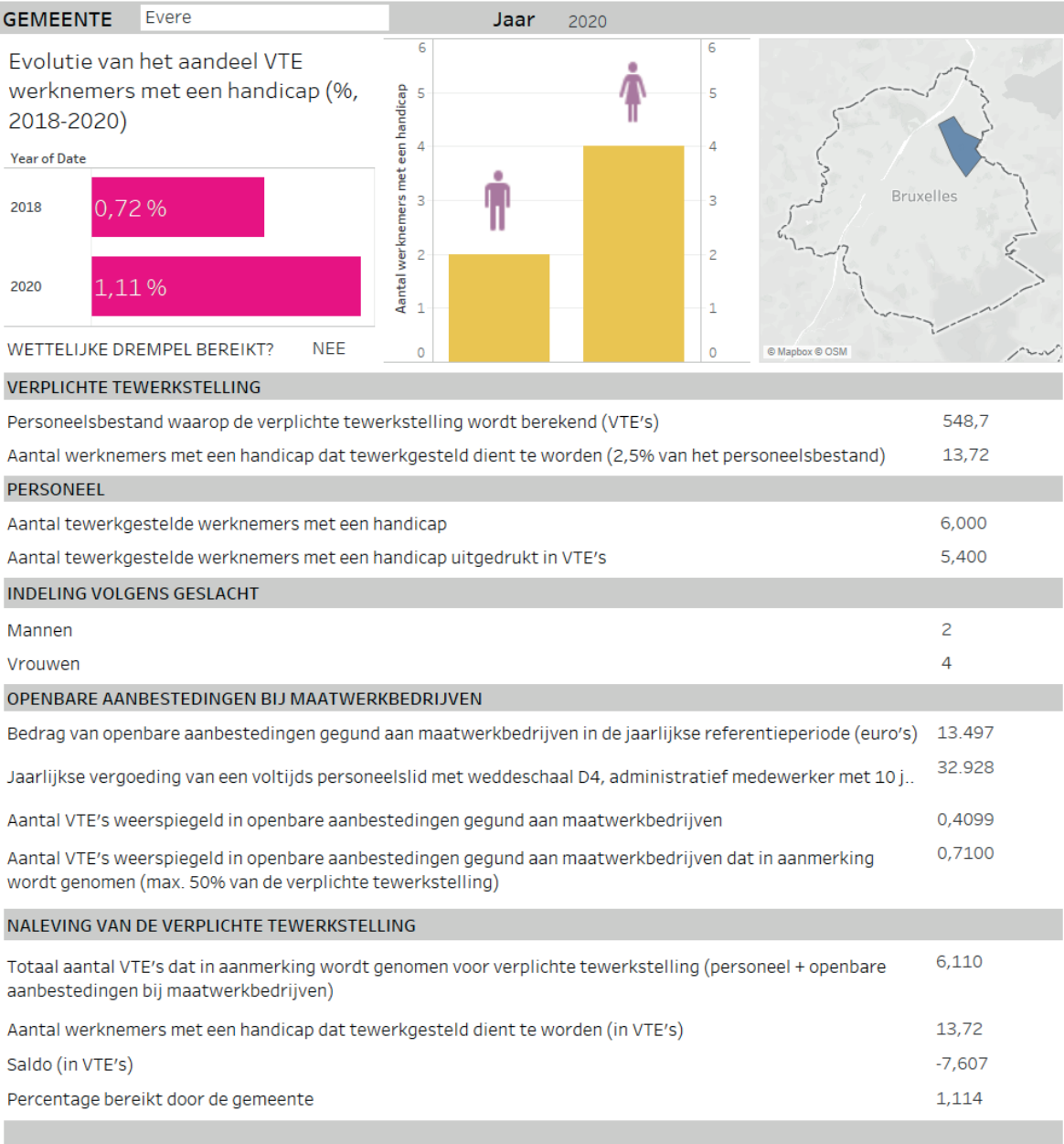
Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Het toekomstige gemeenschappelijke gebouw is zo ontworpen dat het toegankelijk is voor werknemers met een handicap.



Evere

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

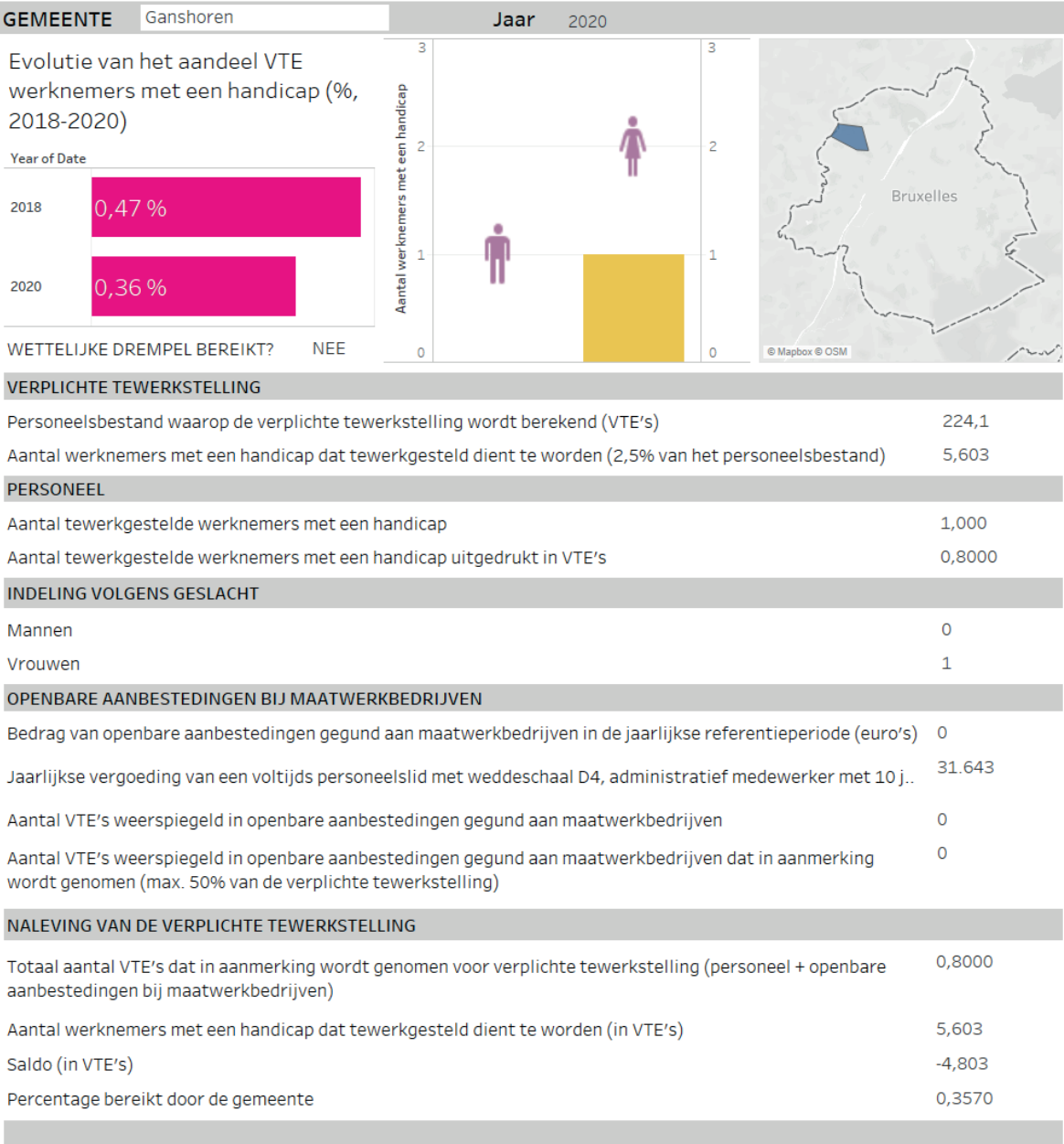
Bij het zoeken naar kandidaten werkt de gemeente samen met de vzw DiversiCom.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

De gemeente biedt aangepaste werktijden aan, zoekt naar de meest geschikte functies na een werkonderbreking, terwijl teamleiders zorgen voor een aangepaste opvolging.

Ganshoren

Resultaten in cijfers



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

In 2020 vonden er verscheidene bijeenkomsten met regionale actoren plaats om stagiairs te verwelkomen en het personeel bewust te maken van de kwestie rond handicaps.

De gemeente nam op 13 oktober 2020 deel aan de Jobdays en een stagiaire van het bijzonder onderwijs is voor de duur van een maand voorzien in januari 2021.

Er kwamen tijdens de sollicitatiegesprekken geen aanpassingsverzoeken naar boven.

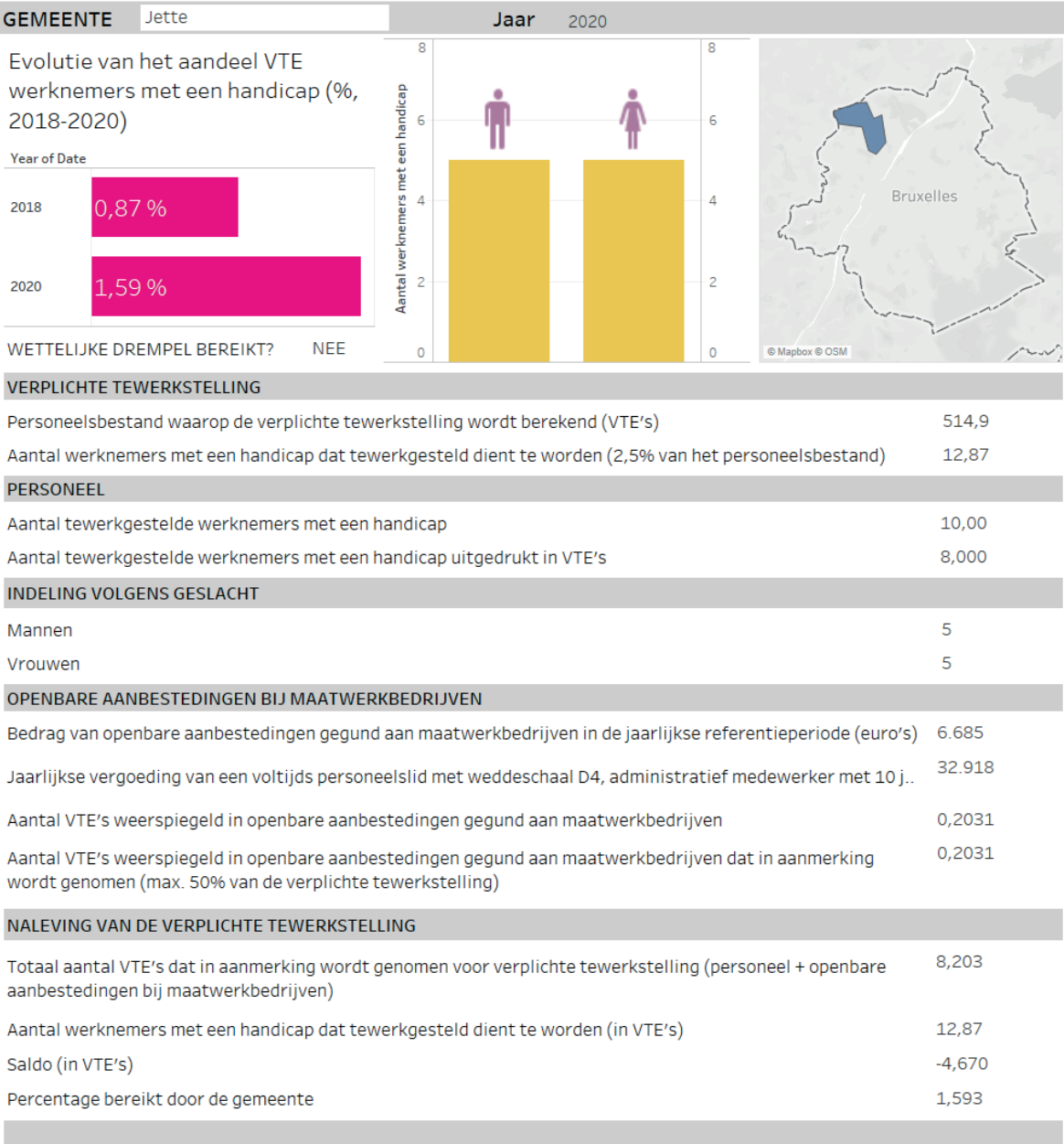
Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

In 2020 voldeed een VTE aan de criteria om te worden erkend als persoon met een handicap, maar deze persoon wacht nog altijd op die erkenning.

In 2021 is voor het voltallige gemeentepersoneel een sensibiliseringsdag rond handicaps gepland om de integratie van personen met een handicap in de verschillende diensten te bevorderen.

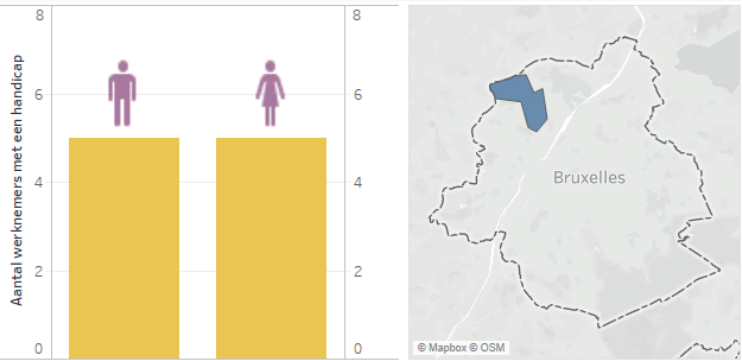
Jette

Resultaten in cijfers



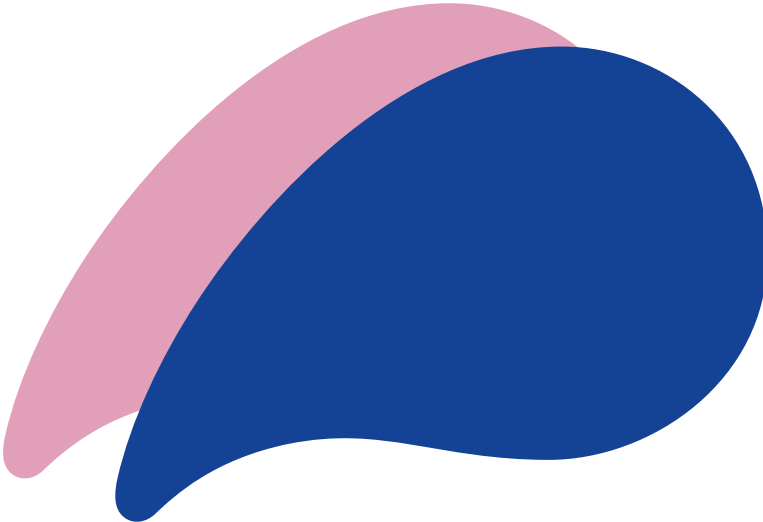
De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



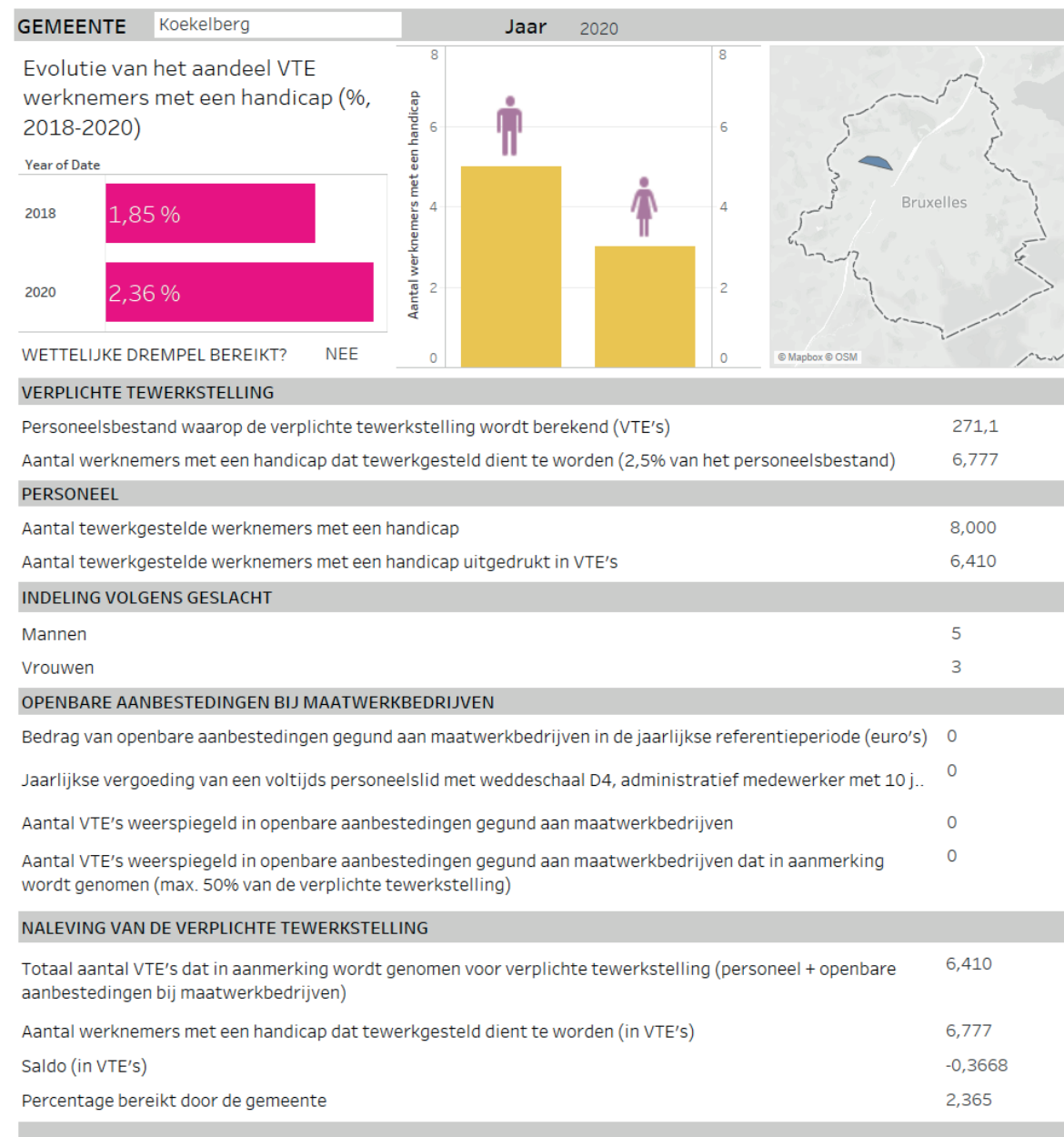
Kwalitatieve maatregelen

Deze informatie werd niet door de gemeente verstrekt.



Koekelberg

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

In de diversiteitsplannen die sinds 2014-2015 werden afgesloten, stonden al acties rond sensibilisering en integratie van mensen met een handicap of zogenaamde bijzondere behoeften.

Optimalisering van aanwervingskanalen

De samenwerking met verschillende actoren, vooral uit de vrijwilligerssector, werden versterkt, omdat deze sector een belangrijke schakel is in de communicatie met personen met een handicap.

In september 2018 keurde de gemeenteraad de toetreding van de Stad tot het charter van DiversiCom goed; de samenwerking met deze vzw werd aldus geformaliseerd en duurzaam gemaakt.

Deze vereniging staat de gemeente bij in de keuze van kandidaten voor ontdekkingsstages (waaronder Duoday) en gedurende het hele traject van de stagiairs die de vzw voorstelt en door de gemeente zijn aanvaard. Aan het eind van elke stage vindt een evaluatie plaats. Als de stage wordt verlengd met een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces, wordt samen met DiversiCom een opleidingsplan opgesteld. Na drie tot zes maanden en aan het eind van de overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces vindt een voortgangsgesprek plaats.

Vermelding op de website en informatie voor de kandidaten

De gemeente Koekelberg bevordert gelijke kansen. Zij selecteert kandidaten op basis van vaardigheden en menselijke kwaliteiten en maakt geen onderscheid op grond van leeftijd, geslacht, afkomst, geloof, handicap of nationaliteit.

Elke kandidaat kan bij de indiening van zijn sollicitatie verzoeken om een aanpassing tijdens de selectieproeven (toegang voor personen met beperkte mobiliteit, aangepast scherm, enz.). Elk verzoek wordt geanalyseerd.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Een van de acties in het diversiteitsplan was de bewustmaking van het personeel om het vooroordeel te ontcrachten dat personen met een handicap minder competent zijn. De middelen om dit te bereiken zijn het organiseren van opleidingscursussen, schoolstages, het aanbieden van studentencontracten en het uitvoeren van ontdekkingstages. Deze stages leiden bij een positieve evaluatie tot het afsluiten van een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces van zes maanden (die eenmaal kan worden verlengd) of tot vervangingscontracten naargelang de behoefte aan personeel.

Bij een vacature besteedt het hoofd personeelszaken bijzondere aandacht aan de sollicitatie van personen met bijzondere behoeften die aan het einde van hun vervangingscontract een gunstige beoordeling kregen.

In dienst houden van personeelsleden van wie de handicap het gevolg is van een chronische ziekte of een ongeval tijdens de loopbaan

Het hoofd personeelszaken besteedt ook bijzondere aandacht aan personeelsleden van wie de handicap zich tijdens de loopbaan heeft voorgedaan (ziekte, ongeval).

In at verband heeft zij contact opgenomen met DiversiCom om een sensibiliseringscampagne te organiseren voor leidinggevendenden, om iedereen dezelfde managementtools aan te bieden en ervoor te zorgen dat de medewerkers niet worden gediscrimineerd (zie de paragraaf over opleiding hieronder).

Twee medewerkers profiteren in dit kader van een aangepast werkrooster en een andere medewerker heeft het recht op meer telewerk dan het aantal toegestane telewerkdagen. Deze drie chronisch zieken konden niet in het quotum worden opgenomen. Een vierde persoon zag zijn toestand verbeteren na een verandering van functie en een aanstelling in een andere afdeling.

Opleiding

Het personeel nam deel aan de volgende opleidingen (van 2018 tot 30 juni 2020):

- opleiding over het concept *handistreaming* voor ambtenaren;
- opleiding over het aanwerven van personen met een handicap en de integratie van deze mensen in de gemeentelijke diensten;
- *workshop* over hulpmiddelen voor het maken van webcontent die toegankelijk is voor mensen met een handicap;
- diversiteit, onzichtbare handicaps, invaliditeit en werkgelegenheid;
- communicatie binnen lokale besturen voor alle gebruikers met of zonder handicap.

Evenals de interdisciplinaire opleiding "Onzichtbare handicap, invaliderende ziekte en tewerkstelling: uitdagingen en aanbevelingen", die in opdracht van de personeelsdienst door de vzw DiversiCom werd georganiseerd.

De opleiding voor de leidinggevendenden vond plaats op 20 januari 2020. Zestien leidinggevendenden namen hieraan deel (bestuur, kinderopvang, vzw Emploi, werkplaats, preventie, bibliotheek, school). De inhoud was toegespitst op de typologie van onzichtbare handicaps, de uitdagingen die eigen zijn aan onzichtbare handicaps en de impact op de beroepssituaties waarmee de deelnemers te maken kregen.

Acties op initiatief van andere diensten (sensibilisering van het personeel, gerichte acties)

Het charter voor de integratie van personen met een handicap werd op initiatief van de schepen voor gelijke kansen bekrachtigd tijdens de gemeenteraadsvergadering van 16 december 2019. Het ging om de verlenging van de ratificatie van het charter dat werd voorgesteld door de Association Socialiste de la Personne Handicapée (Socialistische Vereniging van personen met een handicap) en in 2013 werd ondertekend.

Het beleid dat sinds 2014 wordt gevoerd, heeft het mogelijk gemaakt om het personeel van Koekelberg bewust te maken van de problematiek rond de integratie van personen met een handicap op de werkvloer. Deze inspanning, die parallel werd gevoerd met andere op de bevolking gerichte acties, leidde in 2018 tot de toekenning van het Handicity-label.

Het rapport dat in september 2018 werd opgesteld, leidde tot een doelstelling voor de periode 2019-2020: een contract van onbepaalde duur (COD) aanbieden aan personeelsleden van wie de tweede overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces afliep op 5 januari 2019 en het behouden van twee personeelsleden met een vervangingscontract. Het college heeft het beleid van de personeelsdienst ondersteund door drie personeelsleden in 2019 in hun functie te bevestigen en twee personeelsleden met contracten voor bepaalde tijd (een magazijnier bij de dienst huishouden en een toezichthouder bij het sportcentrum) op 1 januari 2020 een voltijds contract voor onbepaalde duur aan te bieden. Een andere medewerker (schoonmaker in de cafetaria), die rechtstreeks (zonder tussenkomst van een overeenkomst voor inschakeling) vervangingscontracten had gesloten, tekende op 1 september 2019 een halftijds contract voor onbepaalde duur.

Profiel en geslacht

Van de acht personeelsleden die tijdens de referentieperiode in dienst waren, waren er drie vrouwen en vijf mannen. Daarvan is er één statutair medewerker en zijn er zes contractuele medewerkers (één met een contract voor bepaalde duur, één met een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces en vier met contracten voor onbepaalde duur).

De aanstellingsniveaus zijn als volgt: één op B-niveau, één op D-niveau en zes op E-niveau. Zeven personeelsleden behoren tot de leeftijdsgroep 26-45 jaar en één is ouder dan 55 jaar.

Tussen 1 juli 2018 en 1 juli 2020 heeft het bestuur drie banen kunnen behouden (een halftijdse baan in 2019 en twee voltijdse banen in 2020, waarvan één met een verhoging van het aantal werkuren). Deze mooie vooruitgang is ook te verklaren door de aanwerving van een extra persoon die tijdens de pandemie de schoonmaakploeg versterkte.

Om het doel van 2,5 % te bereiken, is het de bedoeling om ook overheidsopdrachten met maatwerkbedrijven af te sluiten.

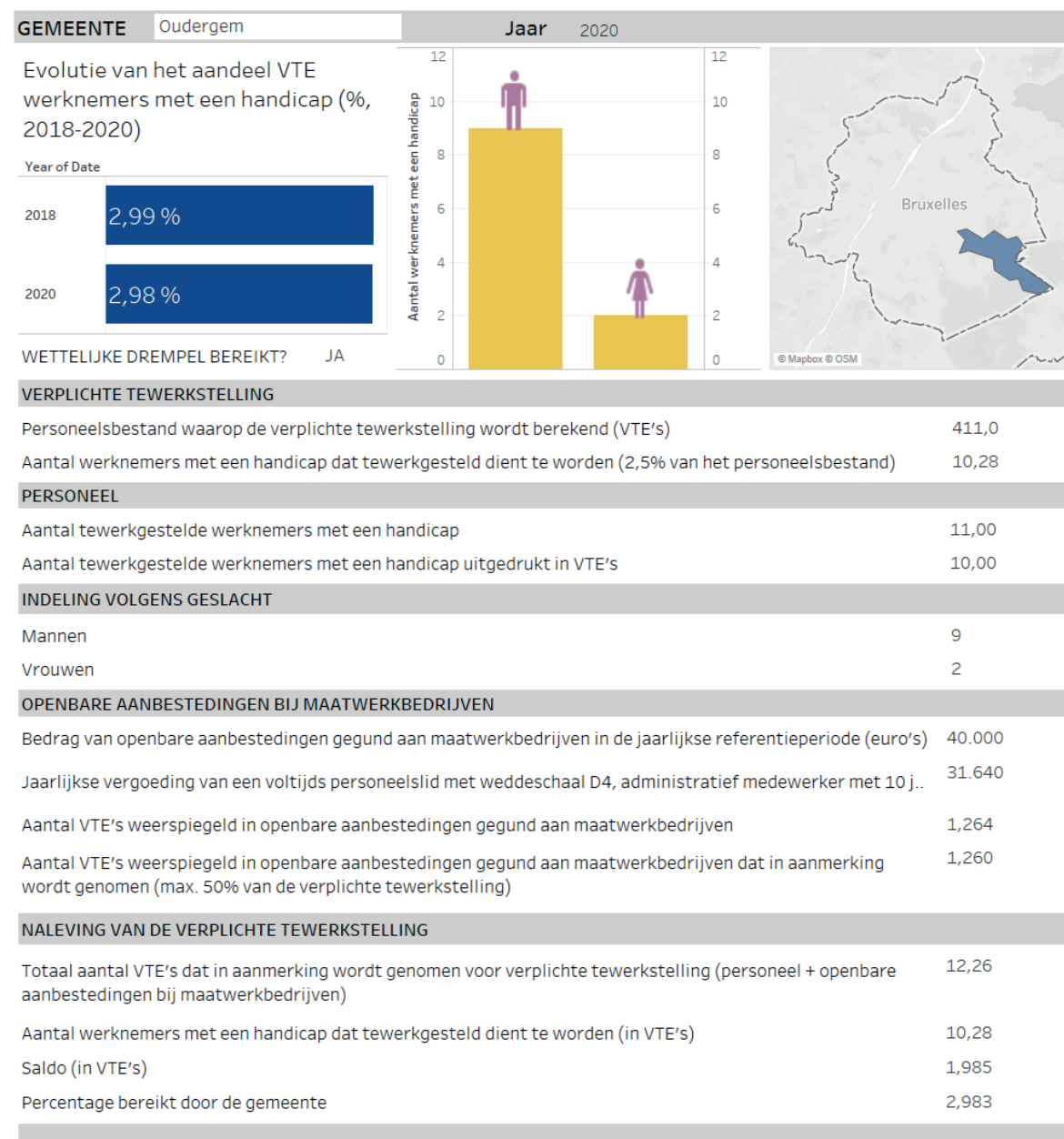
Doelstellingen voor 2020-2022

Het doel is tweeledig:

- het regionale quotum (2,5 %) behalen door personeel in dienst te houden en contracten met maatwerkbedrijven af te sluiten;
- via redelijke aanpassingen, functies (werkrooster, uitrusting, telewerk) en voor zover mogelijk personen in dienst houden die een handicap opliepen tijdens de loopbaan.

Oudergem

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente stuurt haar vacatures naar DiversiCom. Deze vacatures bevatten vanzelfsprekend de vermelding: *Wij moedigen mensen met een handicap aan om te solliciteren. Wij houden rekening met alle noodzakelijke aanpassingen, zowel wat de aanwervingsprocedure als wat de integratie in het bestuur betreft.*

De diversiteitsambtenaar van de gemeente heeft verschillende opleidingen gevolgd over het thema werkgelegenheid en aanwerving van personen met een handicap.

De gemeente neemt deel aan de «Jobdays» van verschillende organisaties, gericht op de doelgroep.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Bij de aanwerving wordt rekening gehouden met de nood aan specifieke voorzieningen voor personen met een handicap, zoals aangepaste apparatuur of proeven, en kan er worden samengewerkt met verschillende actoren, zoals de Brailleliga, Infosourds of andere organisaties. Indien nodig wordt er gezorgd voor tolken en met name voor de aanpassing van lokalen.

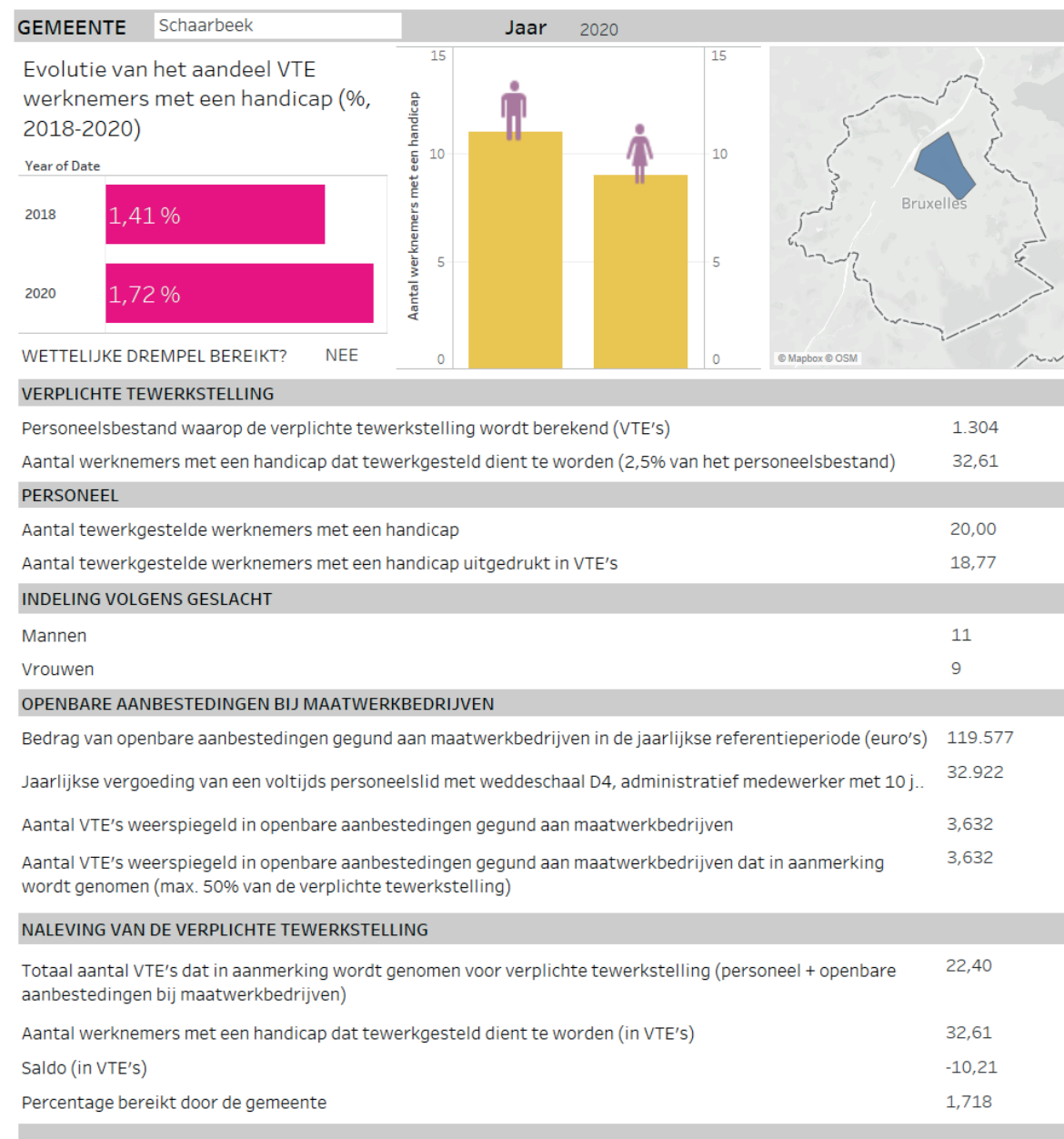
Met de betrokken diensthoofden, de dienst personeelszaken en DiversiCom vinden er vergaderingen plaats over plichten, toezicht en evaluatie. Daarnaast zijn er werkstations ingericht.

Het personeel kreeg ook de gelegenheid om diverse opleidingen te volgen: twee personeelsleden volgden de lange opleiding over *handistreaming*, georganiseerd door Brussel Plaatselijke Besturen, anderen volgden diversiteitsopleidingen. Er werden interne sensibiliserings- en opleidingssessies georganiseerd om bepaalde personeelsleden in staat te stellen dagelijkse steun te verlenen aan collega's met een handicap.

Overwogen wordt om alle diensten bewust te maken van de noodzaak om samen te werken met personen met een handicap, door het aantal overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces uit te breiden, waardoor zoveel mogelijk mensen kennis kunnen maken met de tewerkstelling van personen met een handicap.

Schaarbeek

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Algemene maatregelen

Sinds 2017 heeft de gemeente een voltijdse projectcoördinator op A-niveau voor gehandicaptenbeleid in dienst. Sinds 2018 maakt een diversiteitsambtenaar deel uit van het team; deze persoon is verantwoordelijk voor het bevorderen van de diversiteit van het personeel.

Er werd een diversiteitsplan opgesteld en goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen. In het kader van dit plan werden acties ondernomen om de aanwerving van personen met een handicap en hun succesvolle integratie te stimuleren.

Unia organiseerde voor het directiecomité sensibiliseringssessies over het diversiteitsplan en in het bijzonder over diversiteit in verband met handicaps.

De volgende opleidingen werden gevolgd: "Sensibiliseringsworkshops rond handicap", "De aandacht voor Handicap versterken in het HR-beleid van mijn onderneming: actieplan" en "Succesvol baanbehoud voor een werknemer met een handicap" bij DiversiCom, "Let's Focus on Handicap" bij Bruxeo.

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

Sinds eind 2017 wordt aan personeelsadvertenties het volgende toegevoegd:

Het bestuur verbindt zich ertoe maatregelen te respecteren die elke vorm van discriminatie tegengaan en engageert zich tot een diversiteitsbeleid.

Als u een handicap, leermoeilijkheden of ziekte (visueel, motorisch, auditief...) heeft en u wilt in het kader van de selectieprocedure in aanmerking wilt komen voor redelijke aanpassingen, dient u dit in uw sollicitatie te vermelden. Wij zullen ervoor zorgen dat de selectievoorwaarden worden aangepast.

Vacatures worden ook bekendgemaakt bij organisaties die gespecialiseerd zijn in de sociaal-professionele integratie van mensen met een handicap door alle vacatures naar Jobinclusion te sturen.

De gemeente Schaarbeek heeft het DiversiCom-charter ondertekend, waarmee de gemeente zich ertoe verbindt een beleid te voeren voor de aanwerving en integratie van personen met een handicap. DiversiCom ondersteunt het bestuur met het zoeken naar kandidaten, de aanwervingsprocedure en de integratie van gehandicapten.

Aan Unia werd een overheidsopdracht gegund voor de organisatie van opleidingen inzake aanwerving, diversiteit en discriminatie. Kaderleden en ambtenaren die belast zijn met aanwerving zullen worden opgeleid in de antidiscriminatiewetgeving, afbreken van stereotypen en neutrale aanwerving. Deze opleiding was gepland voor april-mei 2020, maar werd uitgesteld tot september-oktober 2020 vanwege COVID-19.

Aan de begroting 2020 werd een apart begrotingsartikel toegevoegd voor de aanwerving van personen met een handicap en voor andere specifieke contracten voor personen met een handicap. Dit begrotingsartikel maakt het niet alleen mogelijk meer te weten te komen over het aantal mensen dat de gemeente kan aanwerven, maar ook om het aantal te verhogen.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Er werd een procedure ontwikkeld voor het aanvragen en toestaan van redelijke aanpassingen. Voor deze procedure is om feedback van Unia gevraagd. Deze procedure is van toepassing op de aanwerving en selectie van profielen, evenals op het herintegratieproces.

Indien nodig wordt, in overleg met de persoon met een handicap, een voorbereidend gesprek georganiseerd voor de teamleden en de directe leidinggevende. In dit gesprek worden de handicap en de nodige aanpassingen nader toegelicht. Het biedt het team ook de mogelijkheid om vragen te stellen.

In het voorjaar 2020 werd een vragenlijst verspreid onder de diensten die de afgelopen jaren werknemers tewerkstelden op basis van overeenkomsten als CAP, enz. Het doel van deze vragenlijst was na te gaan welke steun de dienst verleent bij de aanwerving, integratie en opvolging van personen met een handicap en welke rol de personeelsdienst in dat verband kan spelen. Na verwerking van de resultaten moeten de procedures zo nodig kunnen worden aangepast.

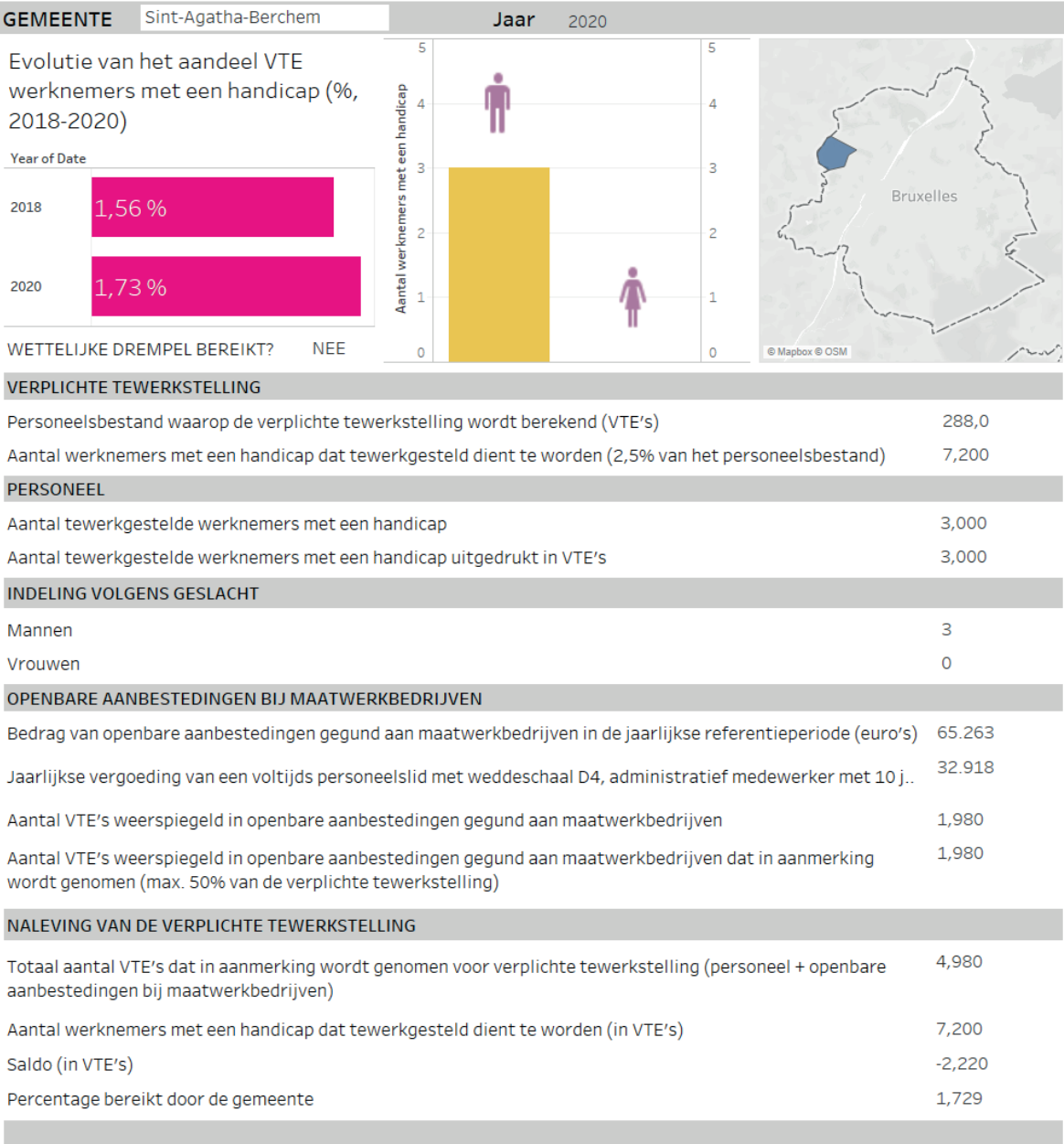
Richtlijnen voor overheidsopdrachten die worden gegund aan maatwerkbedrijven

In 2017 gunde de gemeente een overheidsopdracht voor de digitalisering van haar archieven aan het maatwerkbedrijf Village n° 1, een opdracht die in 2020 nog doorliep. In 2019 gunde zij dit maatwerkbedrijf een opdracht voor het schoonmaken van het Vifquin-gebouw.

In 2018 hernieuwde de gemeente Schaarbeek verschillende leveringscontracten, met name met La Ferme Nos Pilifs.

Sint-Agatha-Berchem

Resultaten in cijfers



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

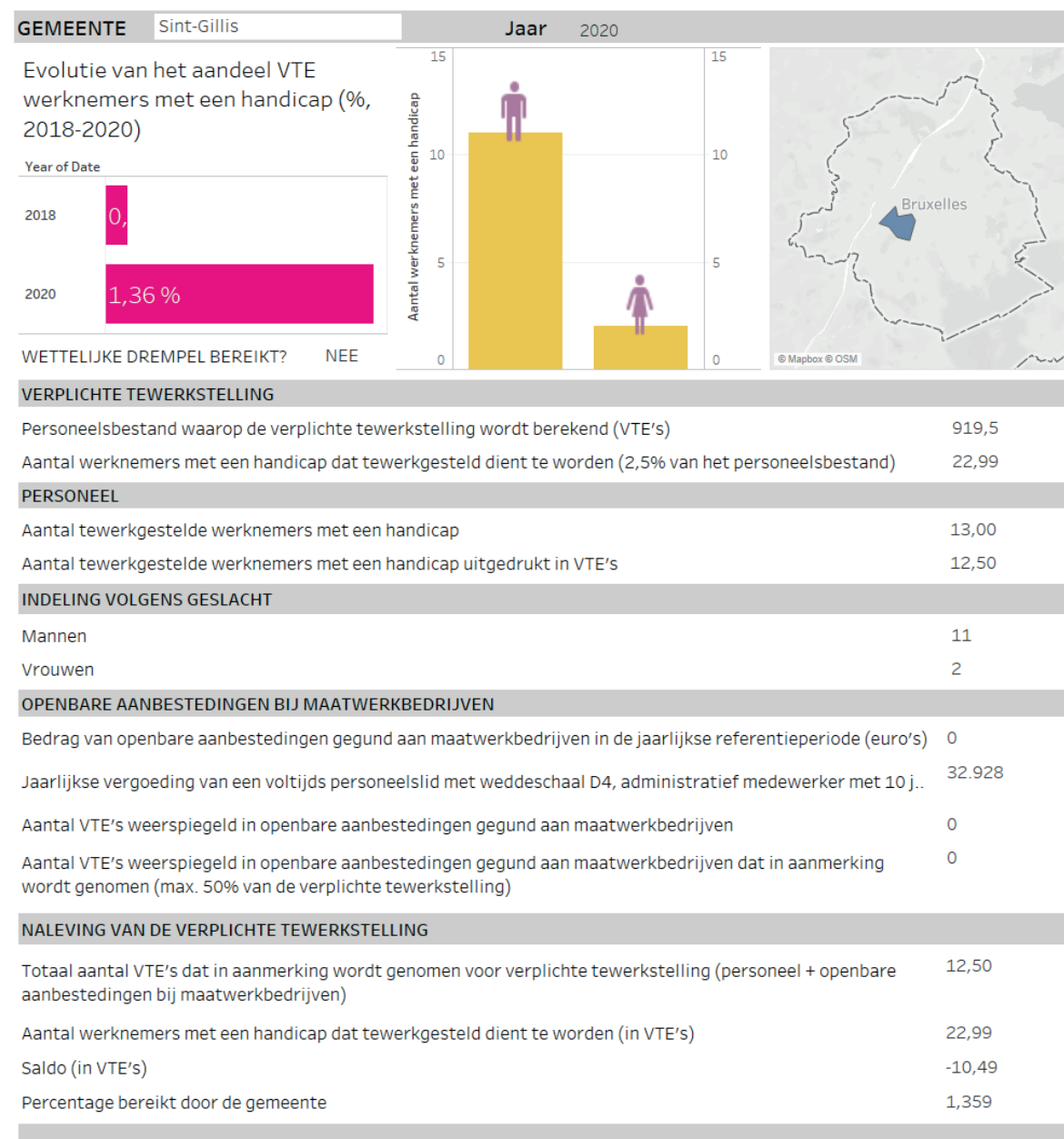
De gemeente verwelkomt op elk moment stagiairs van het Instituut Alexandre Herlin, een school voor bijzonder onderwijs op haar eigen grondgebied. Omdat het om onbezoldigde contracten gaat, zijn deze personen niet opgenomen in de gegevens van dit rapport. Deze stages worden echter regelmatig omgezet in contracten voor zomertudenten, vervolgens in Phare-contracten en, voor zover mogelijk, in arbeidscontracten. Deze stagiairs krijgen een werkplek op alle diensten van het gemeentebestuur, maar vooral bij de dienst burgerzaken, de jeugddienst en de dienst groenbeheer.

De gemeente neemt ook deel aan de Duodays.

Tot aan de lockdown gebeurde het drukwerk van alle loonfiches plaats in maatwerkbedrijven. Ook de dienst communicatie maakt voor drukwerk regelmatig gebruik van maatwerkbedrijven.

Sint-Gillis

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving en de integratie van personeel met een handicap

In het kader van een actieve samenwerking hebben de cel diversiteit en integratie van personen met een handicap en de cel rekrutering in de loop van 2019 en begin 2020 deelgenomen aan conferenties, fora, workshops en opleidingen in verband met diversiteit (Duoday, Jobday, Actiris Inclusive, Diversiteitsforum, All Genders Welcome).

Bovendien werkt de HRM-dienst samen met verschillende verenigingen (Phare, DiversiCom, Emino, Infosourds Bruxelles).

De gemeente maakt gebruik van ontdekkingsstages en overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces die door deze verschillende instellingen worden aangeboden.

In de loop van het jaar namen in totaal drie personen met een handicap deel aan een ontdekkingsstage in de gemeente. Een vierde kreeg een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces. Andere stage- en inschakelingsprojecten werden niet voltooid als gevolg van de pandemie.

Het departement spant zich dagelijks in om personen met een handicap in te schakelen en de doelstellingen van de verordening te realiseren. Dit is een positieve aanpak, die effect begint te hebben.

Het is bovendien van essentieel belang eraan te herinneren dat de gemeente Sint-Gillis, met het oog op het jaar 2020, binnen de administratie verschillende actieplannen heeft ingevoerd die het diversiteitsbeleid verder bevorderen. Deze projecten hebben hoofdzakelijk betrekking op de volgende thema's:

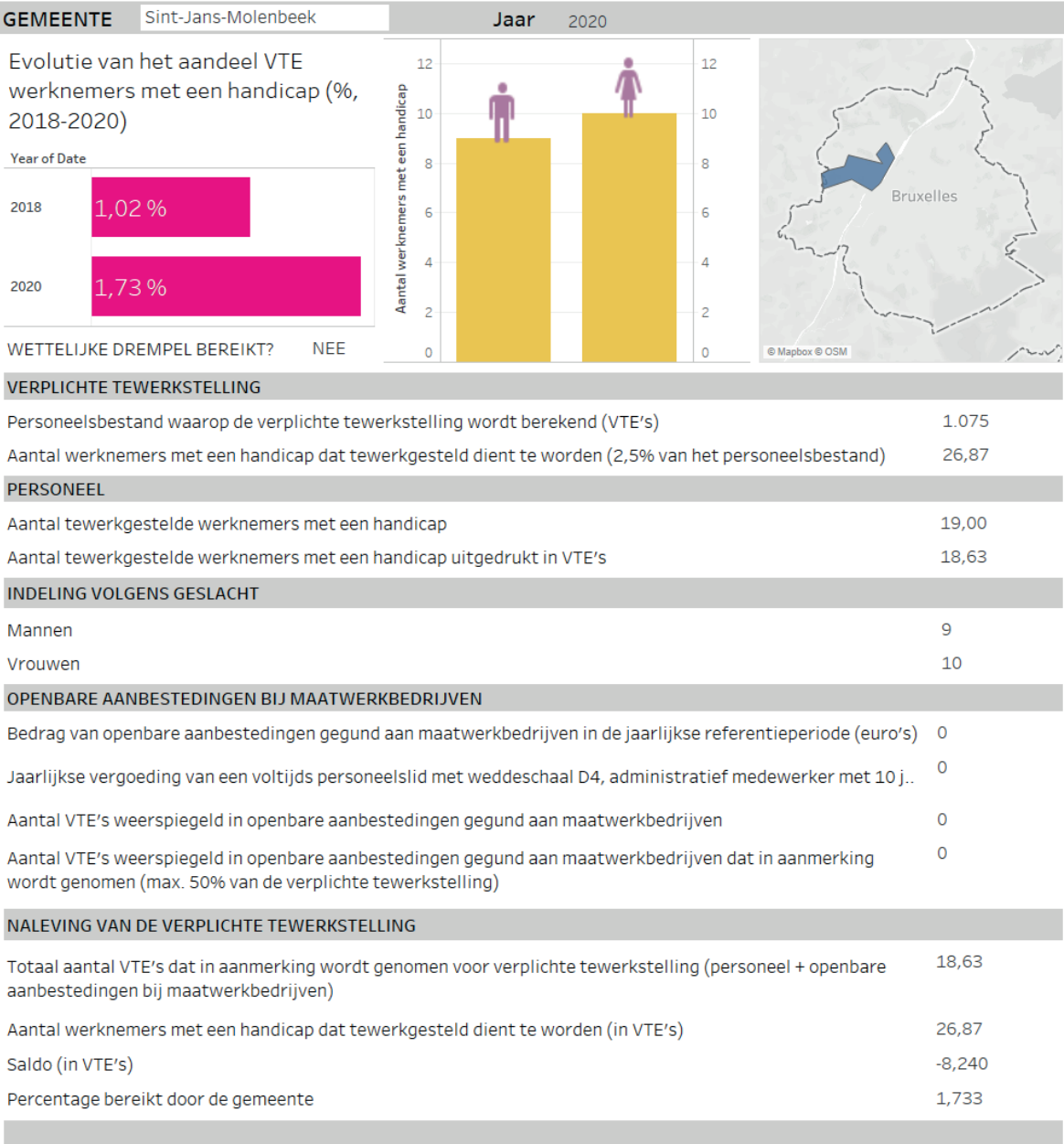
- ontwikkeling van een diversiteitsplan: de afdeling heeft gebruik gemaakt van de coaching van Actiris en is begonnen met het opstellen van een plan;
- opleiding: de initiële en voortgezette opleiding van alle personeelsleden, vooral in diensten die geheel of gedeeltelijk op personen met een handicap zijn gericht, wordt aangemoedigd. In dat kader hebben in 2019 al een twintigtal werknemers deelgenomen aan de opleiding "Réussir l'intégration du handicap dans l'entreprise";
- aanwerving: de HRM-afdeling streeft naar een betere afstemming tussen de behoeften van de administratie en haar human resources. Daarom wordt het aanwervingsproces regelmatig herzien en aangepast:
 - verbetering van het aanwervingsproces met het oog op het aantrekken van nieuwe profielen en het aanwerven van medewerkers die het best aansluiten bij het beleid van de gemeente;
 - uitbreiding van de wervingskanalen (Actiris, VDAB, Talentfinder, gemeentelijke website, LinkedIn, Alterjob, Mission Locale, Lexgo, Planicom, Jeep, Phare, DiversiCom);
 - in alle vacatures staat dat de gemeente een diversiteitsbeleid voert en probeert personen met een handicap te integreren via de volgende vermelding: *De gemeente Sint-Gillis selecteert kandidaten op basis van hun vaardigheden en maakt geen onderscheid op basis van leeftijd, geslacht, etnische afkomst, geloofsovertuiging of nationaliteit. Wij moedigen mensen met een handicap aan te solliciteren. Wij houden rekening met de nodige aanpassingen, zowel wat de aanwervingsprocedure als wat de integratie in de administratie betreft;*

- verbetering van het onthaalbeleid: onthaal, integratie en begeleiding van nieuwe werknemers is een essentiële opdracht voor de dienst. Na de succesvolle implementatie van de welkomstgids wenst het HRM een welkomstprogramma op te zetten;
- functieprofiel: het opstellen en ontwikkelen van functiebeschrijvingen behoort tot de essentiële taken van de HRM-afdeling. Voor elk gezocht profiel wordt een vacature opgesteld.

De acties die de dienst uitvoert, zullen de komende jaren verder worden uitgebouwd.

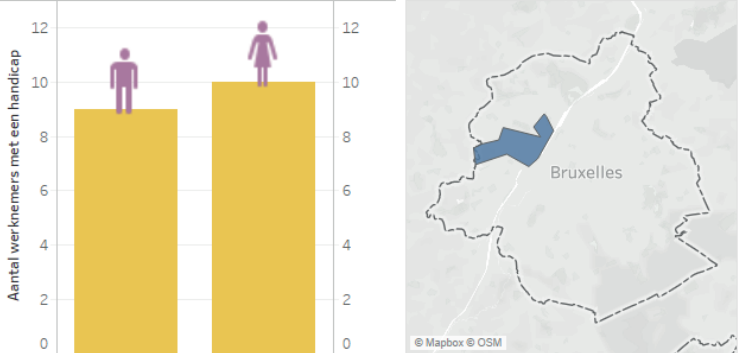
Sint-Jans-Molenbeek

Resultaten in cijfers



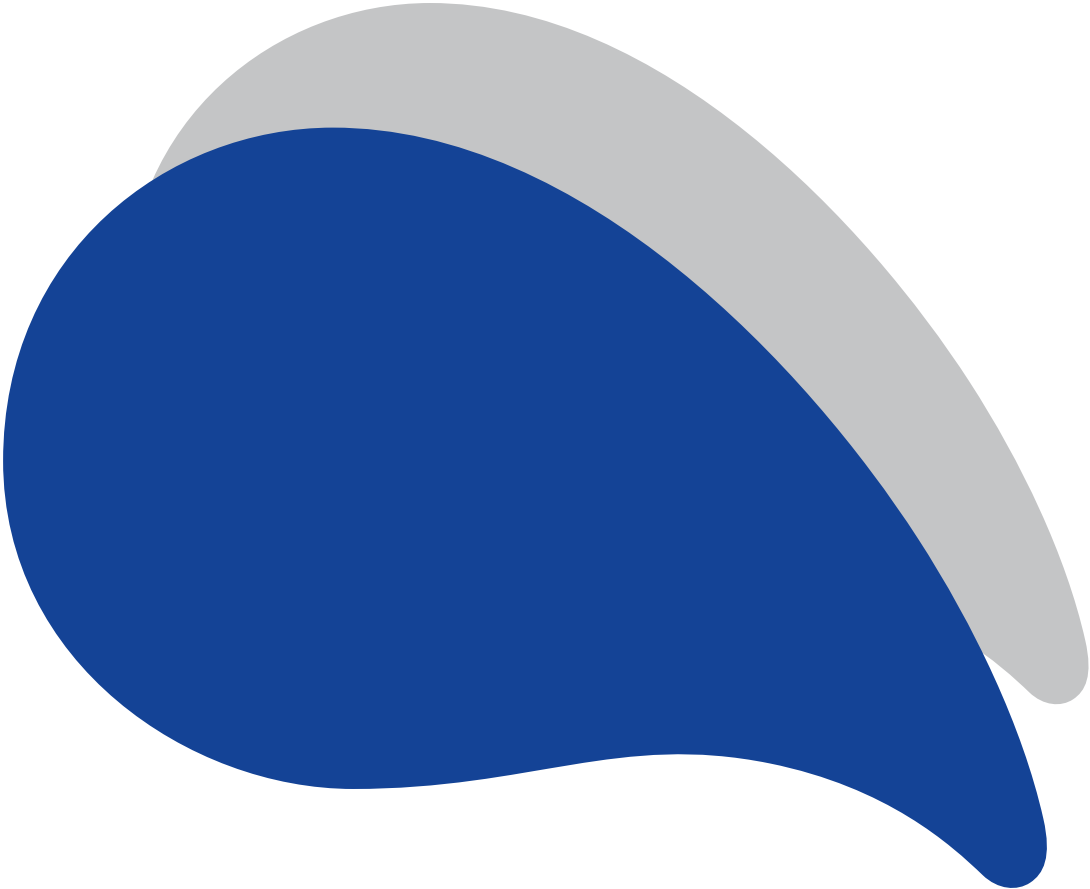
De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



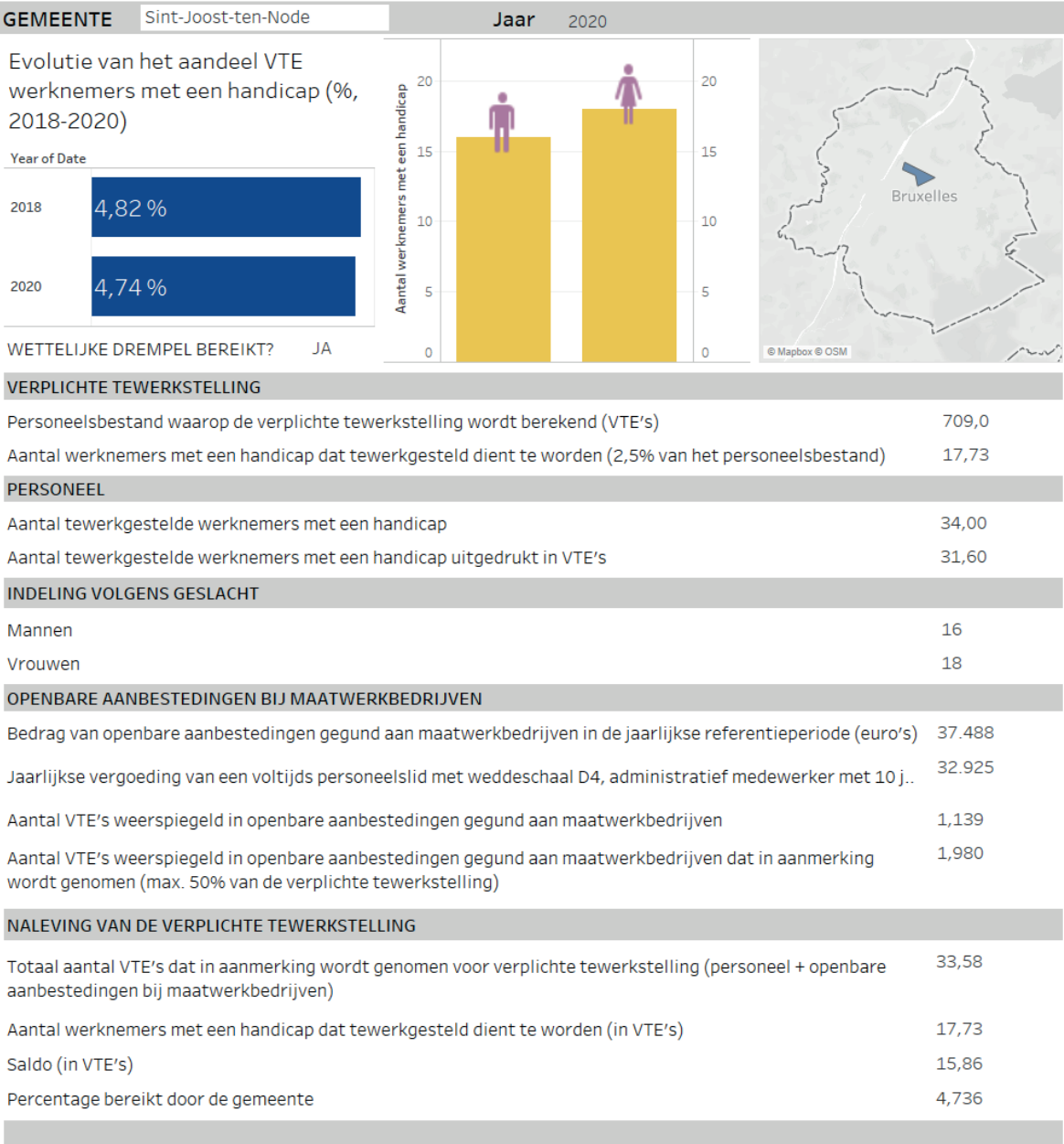
Kwalitatieve maatregelen

De gemeente heeft hierover geen gegevens verstrekt.



Sint-Joost-ten-Node

Resultaten in cijfers



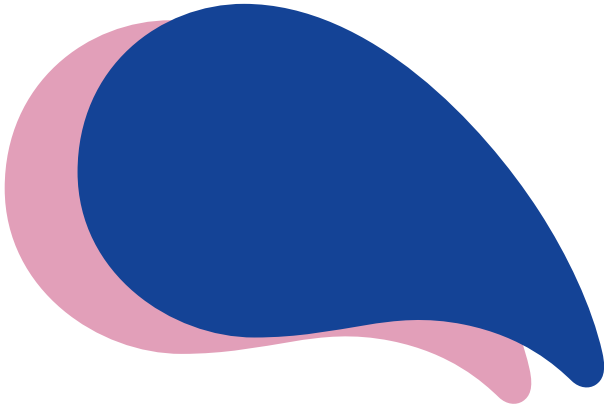
De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



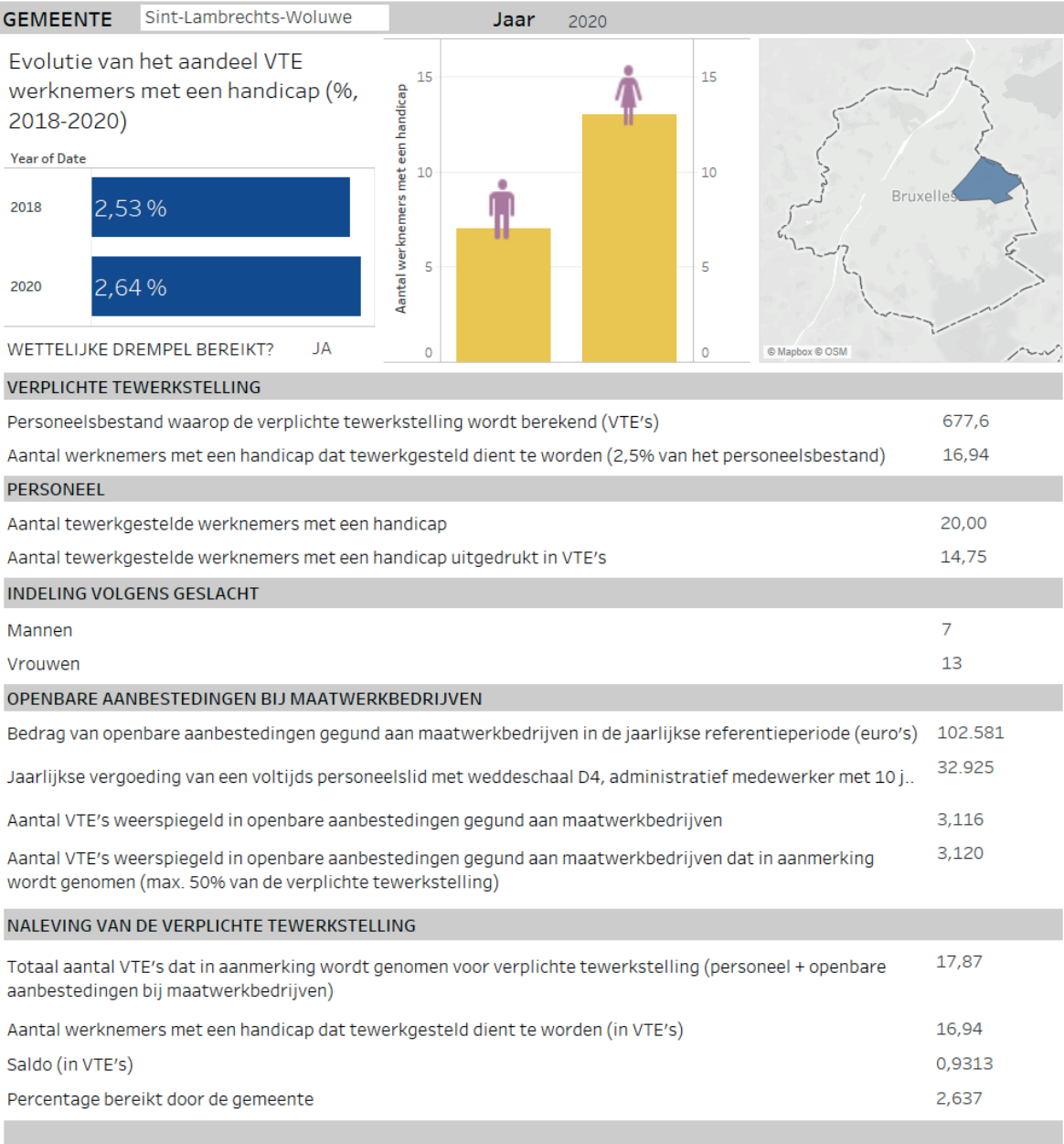
Kwalitatieve maatregelen

De gemeente heeft hierover geen gegevens verstrekt.



Sint-Lambrechts-Woluwe

Resultaten in cijfers



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente Sint-Lambrechts-Woluwe bevordert gelijke kansen, onder meer tijdens aanwervings- en selectie-procedures voor contractuele medewerkers en bij de organisatie van aanwervings- of promotie-examens. Pro-fessionele en menselijke kwaliteiten zijn doorslaggevend, ongeacht leeftijd, afkomst, handicap, geslacht of sek-suele geaardheid.

De gemeente moedigt personen met een handicap aan te solliciteren naar functies in het bestuur, omdat zij zich ertoe engageert hen aan te werven en de doelstellingen van de verordening te handhaven. Vacatures worden toe-gezonden aan Jobinclusion en de examens worden aangepast aan de noden van de kandidaten.

De gemeente voert een diversiteitsplan uit.

Elk jaar nemen verschillende diensten deel aan het initiatief Duoday, dat leidt tot een grootschalige sensibili-sering van alle gemeentelijke diensten. Bovendien krijgen verschillende afdelingen regelmatig stagiairs uit het bijzonder onderwijs.

De gemeente werkt ook samen met verschillende maatwerkbedrijven.

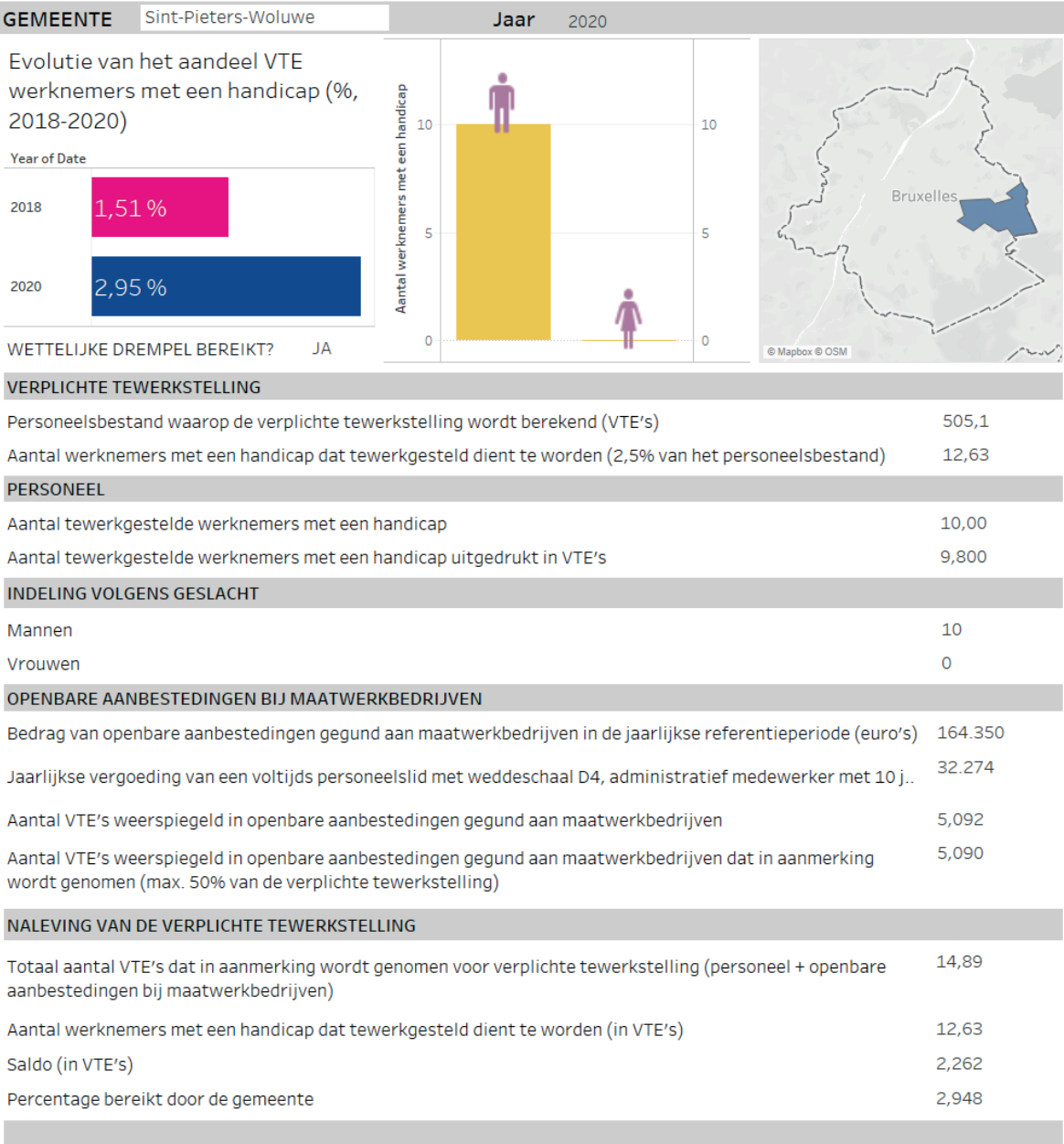
Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Werkplekken en gebouwen worden aangepast (schuifdeuren, aangepaste toiletten, enz.).

Verscheidene medewerkers zijn opgeleid in gebarentaal, niet alleen om burgers te ontvangen, maar ook om even-tuele slechthorende collega's te verwelkomen.

Sint-Pieters-Woluwe

Resultaten in cijfers



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente Sint-Pieters-Woluwe hecht veel belang aan de diversiteit op haar grondgebied. Daarom streeft zij er graag naar personen met een handicap in dienst nemen.

Om de integratie van mensen met een handicap te bevorderen, besloot de gemeente een overheidsopdracht uit te schrijven, waarna een overeenkomst werd ondertekend met de vzw DiversiCom.

Er werden ook opleidings- en bewustmakingssessies georganiseerd: enerzijds opleiding aan het eerstelijnsper-
soneel om zich bewust te worden van de handicap en op passende wijze te reageren, anderzijds sensibiliserings-
sessies voor het personeel dat moet werken met een persoon met een handicap.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

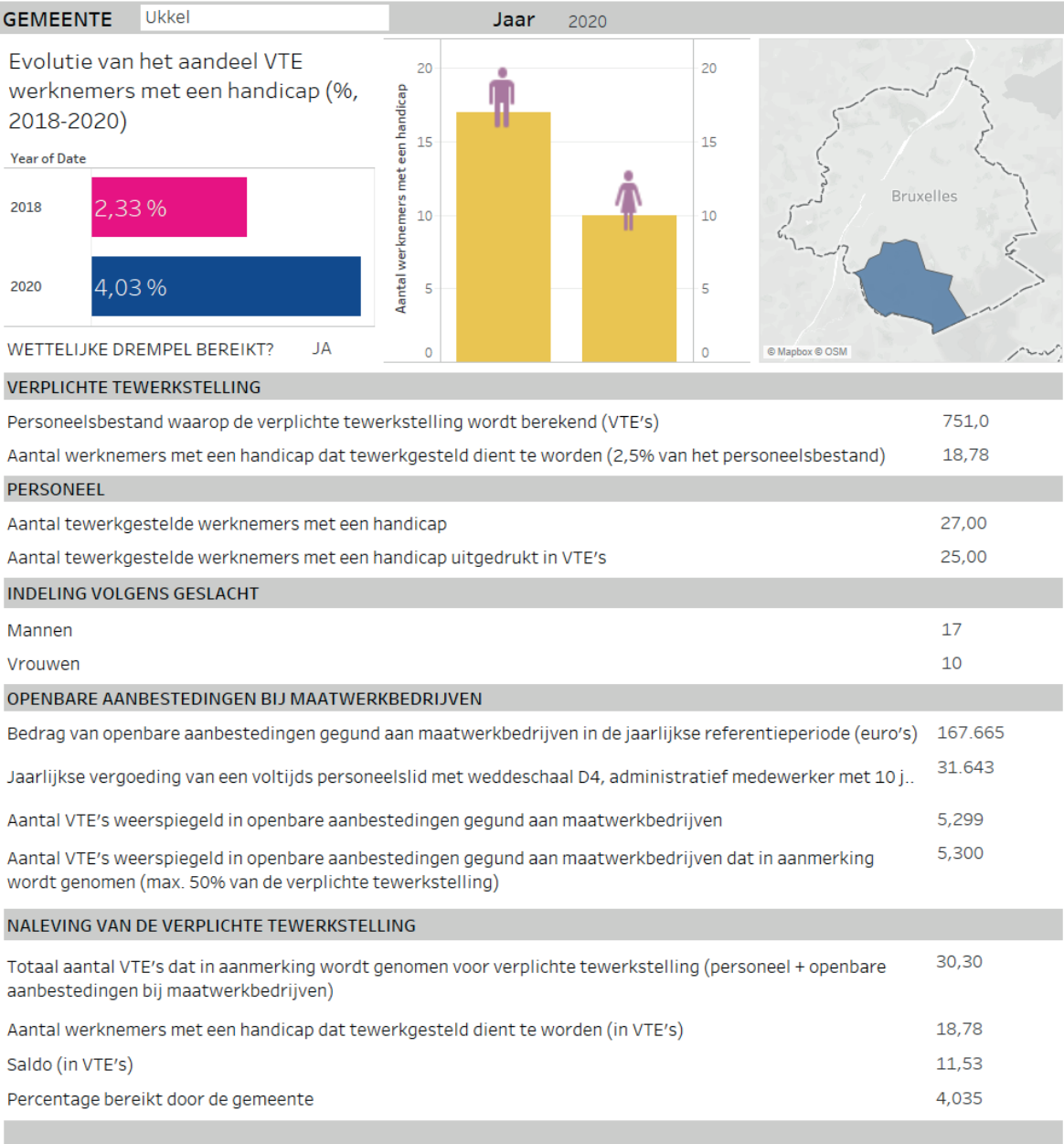
De gemeente besteedt veel aandacht aan de aanpassing van de werkplek aan personeel met een handicap, omdat welzijn essentieel is voor het voltallige gemeentepersoneel.

De gemeente werkt samen met de vzw La Serre Outil, een maatwerkbedrijf dat helpt bij tuinwerkzaamheden. Er wordt nagedacht over de mogelijkheden van samenwerking met andere maatwerkbedrijven.

Sinds 2017 is er enige vooruitgang geboekt, maar de gemeente Sint-Pieters-Woluwe is zich ervan bewust dat het werk nog beter moet worden afgestemd op het vlak van inclusie en diversiteit.

Ukkel

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Bij het ontwerp van het gebouw waarin de nieuwe administratiekantoren zullen worden ondergebracht, Project U, is rekening gehouden met de behoeften van werknemers met beperkte mobiliteit.

De sensibilisering van het gemeentepersoneel werd voortgezet, onder meer via middagsessies rond sensibilisering over personen met een handicap (2 en 3 maart 2020). Deze sessies omvatten diverse workshops met verschillende casestudy's, gegeven door de vzw Passe-Muraille (gehoorstoornissen, motorische stoornissen en verstandelijke handicap) en door de vzw I see (visuele handicap).

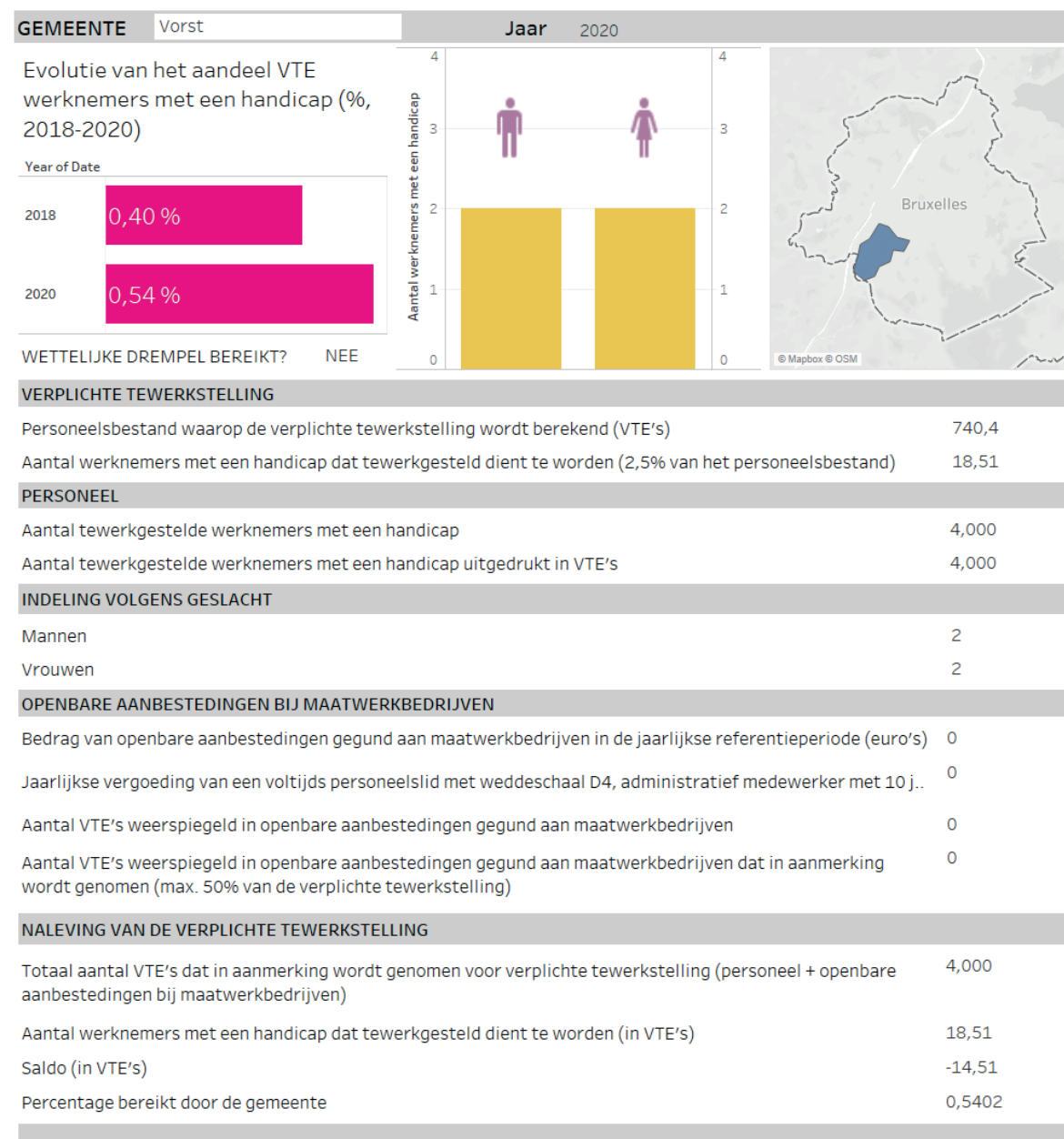
De organisatie van het EOP-festival (Extra and Ordinary People), waarop de beste films van dit festival worden vertoond, vindt sinds enkele jaren plaats in de gemeente. Het gemeentepersoneel krijgt een uitnodiging om de vertoningen bij te wonen.

De gemeentelijke adviesraad voor personen met een handicap komt regelmatig samen en de resultaten van de verschillende onderzoeken in subwerkgroepen worden aan het schepencollege bezorgd.

De gemeente heeft het gemeentelijk charter voor de integratie van personen met een handicap ondertekend, en haar toetreding tot dit handvest werd hernieuwd tijdens de gemeenteraadszitting van 10 september 2020.

Vorst

Resultaten in cijfers



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

Het diversiteitsbeleid van de gemeente Vorst wordt vaak vermeld in vacatures (hoewel dit nog niet systematisch wordt toegepast, gebeurt het steeds algemener):

De gemeente Vorst voert een beleid van diversiteit, non-discriminatie en gelijke rechten. Wij garanderen gelijke behandeling en gelijke toegang tot selecties voor alle kandidaten.

Vaardigheden zijn van cruciaal belang, ongeacht leeftijd, afkomst, handicap, geslacht of seksuele geaardheid.

Indien u, ongeacht uw handicap, voor de selectiefase voor deze functie of daarna een bepaalde aanpassingen nodig hebt, aarzel dan niet ons daarvan in kennis te stellen.

Binnenkort wordt een diversiteitsambtenaar aangesteld en in dat kader zal een diversiteitsplan worden ontwikkeld. Dit plan zal logischerwijze ook de aanwerving van personen met een handicap omvatten.

De in juni 2018 gestarte samenwerking met Phare heeft geleid tot twee aanwervingen op basis van overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces, waarvan er één is verlengd met een contract van bepaalde duur (CBD). Deze samenwerking zal opnieuw worden opgestart.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

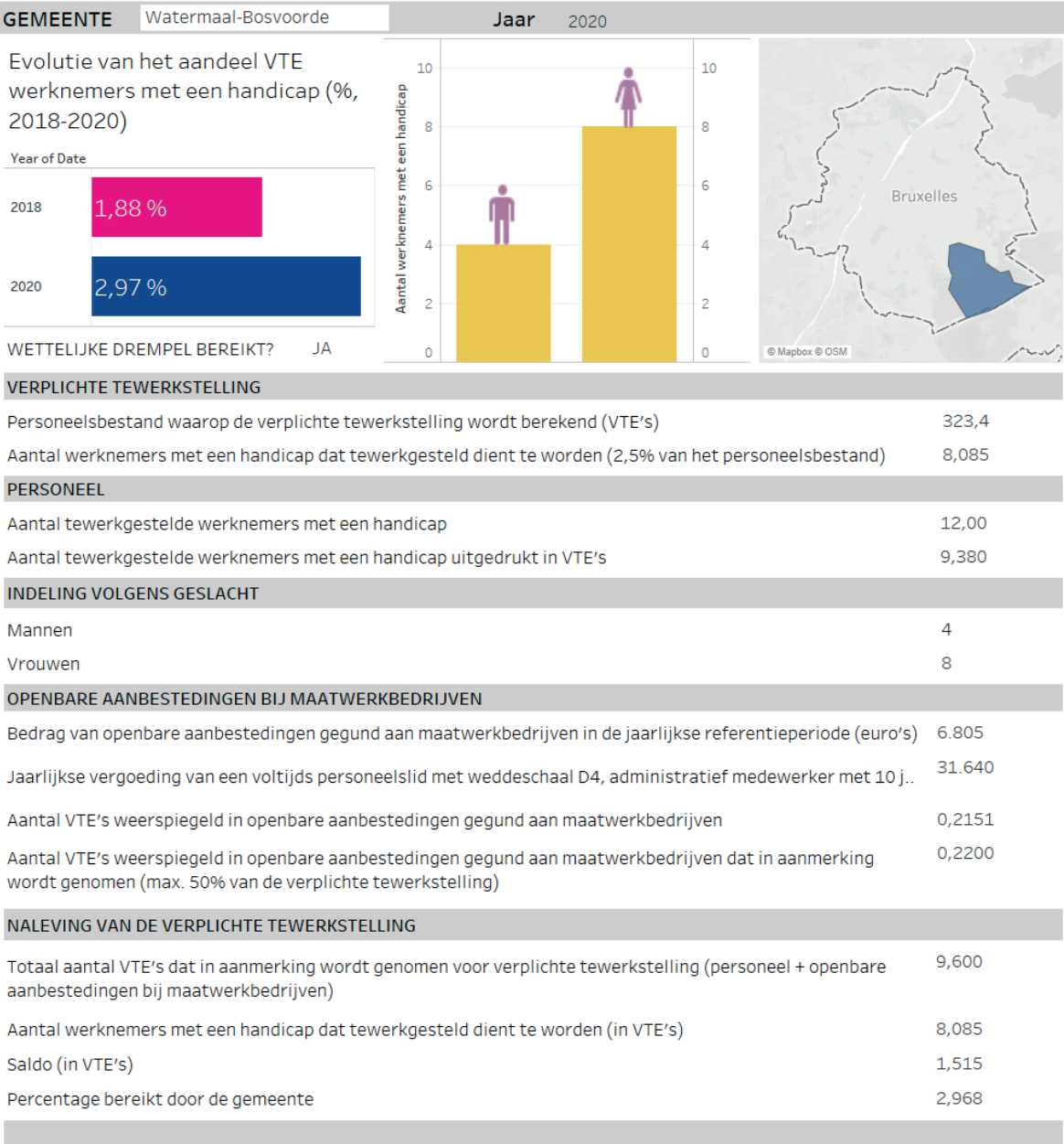
Één personeelslid heeft deelgenomen opleiding *handistreaming*, georganiseerd door Brussel Plaatselijke Besturen.

Werknemers met een handicap werden uitgenodigd om zich kenbaar te maken, niet alleen met het oog op dit rapport, maar vooral ook om de mogelijkheid van redelijke aanpassingen te kunnen beoordelen, zodat zij in de best mogelijke omstandigheden kunnen werken.

Het diversiteitsplan zal uiteraard ook de integratie van personeel met een handicap omvatten.

Watermaal-Bosvoorde

Resultaten in cijfers



Kwalitatieve maatregelen

Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

Vacatures worden overgedragen aan Jobinclusion. In sollicitatieformulieren wordt melding gemaakt van de mogelijkheid van redelijke aanpassingen tijdens sollicitatiegesprekken.

De gemeente werkt samen met een aantal verenigingen voor personen met een handicap.

Maatregelen voor de integratie van personeel met een handicap

Er worden informatiesessies georganiseerd voor collega's die een persoon met een handicap op hun afdeling opnemen.

Het charter m.b.t. waarden dat het bestuur hanteert, wordt gecommuniceerd en toegepast.

De gemeente werft mensen aan in het kader van overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces en organiseert verscheidene vijfdaagse ontdekkingscursussen.

2. AFGELEIDE STATISTIEKEN

In dit deel worden twee soorten analyses voorgesteld:

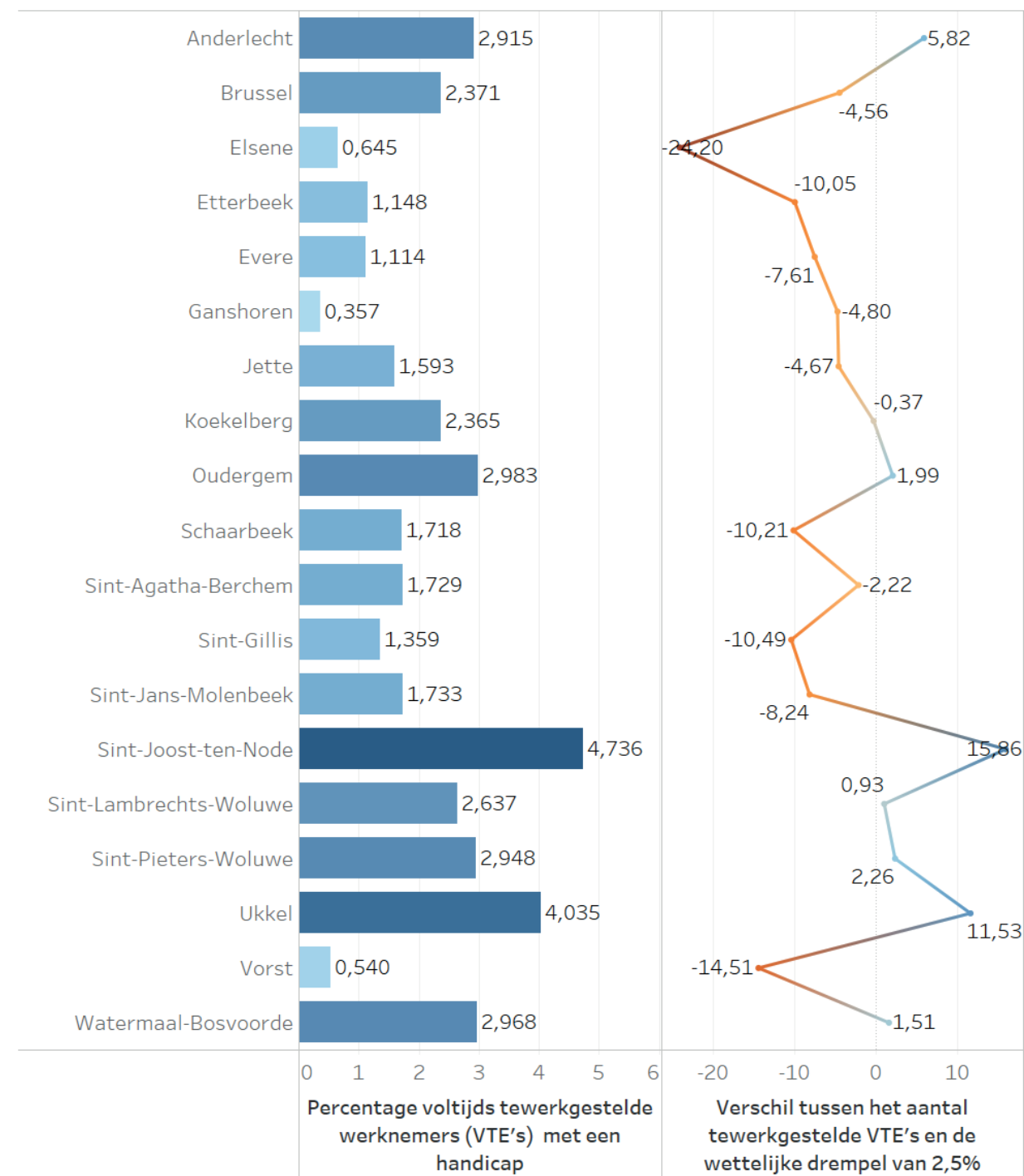
- een analyse op **gewestelijk niveau** met verschillende indicatoren uit de door de verschillende gemeentebesturen toegezonden cijfers;
- een **longitudinale** analyse, waarbij de evolutie wordt vergeleken tussen het eerste rapport (2018) en de tweede editie (2020).

2.1 Analyse op gewestelijk niveau

2.1.1 Situatie per gemeente

Onderstaande grafiek geeft de situatie per gemeente weer met betrekking tot het percentage in aanmerking te nemen VTE's met een handicap, evenals het saldo aan VTE's (d.w.z. het positief of negatief verschil tussen het aantal VTE's dat feitelijk in dienst is en het aantal VTE's dat volgens de verordening van 2 februari 2017 in dienst zou moeten zijn). Procentueel gezien variëren de waarden van 0,36 % in Ganshoren tot 4,73 % in Sint-Joost-ten-Node. Wat het resultaat van VTE's met een handicap betreft, ligt het minimum met -24,2 VTE's (tekort) in Elsene en het maximum in Ukkel (+11,5).

Percentage VTE's met een handicap per gemeentebestuur en het verschil met de wettelijke drempel van 2,5% uitgedrukt in aantal VTE's



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

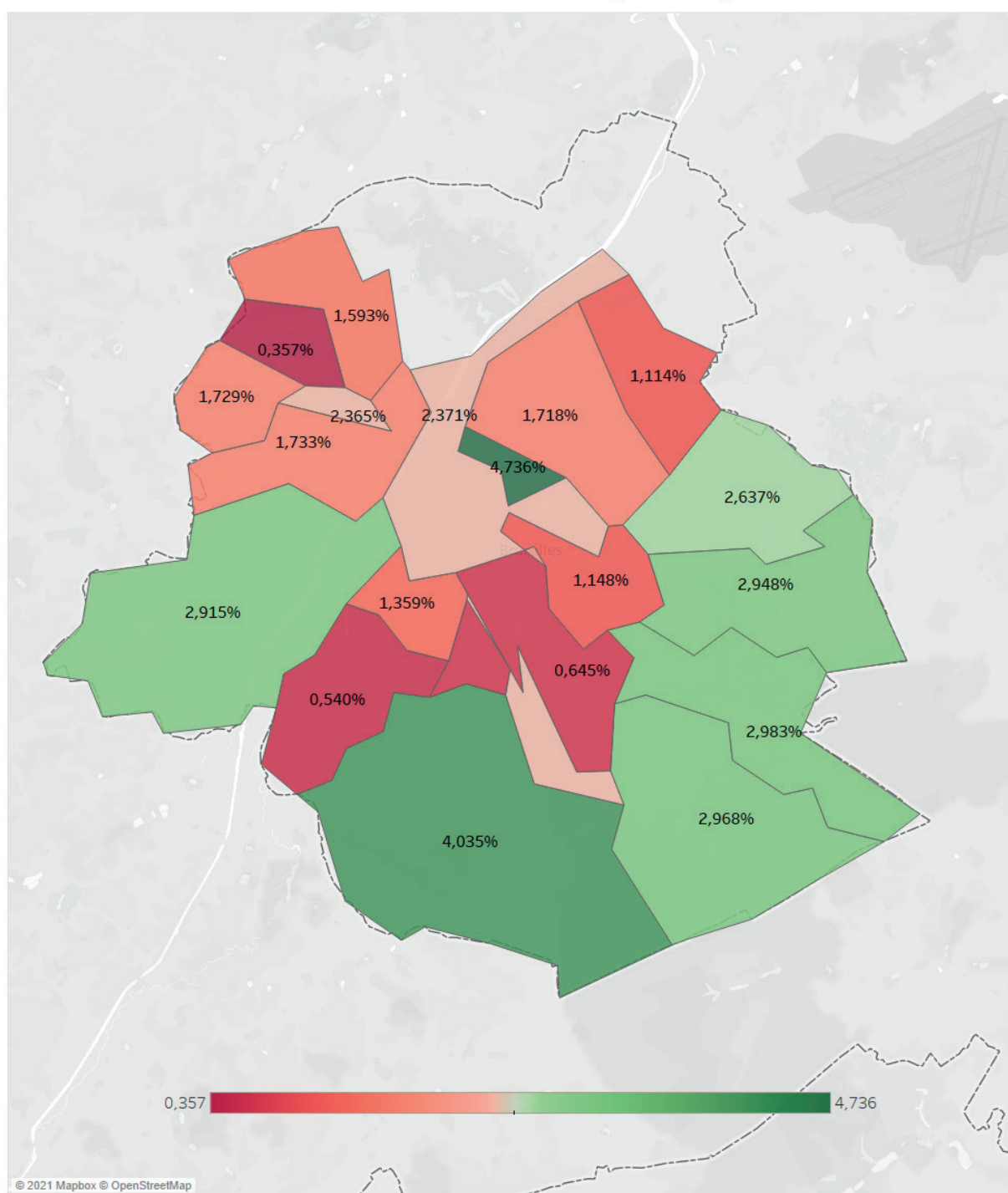
Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



De situatie in het Gewest kan ook in kaartvorm worden weergegeven. Onder de wettelijke drempel van 2,5 % is rood ingekleurd. Wanneer de drempel is bereikt, zijn de gebieden groen ingekleurd.

We kunnen besluiten wordt dat in de periode tot 30 juni 2020 zeven gemeenten de wettelijke drempel van 2,5 % VTE's met een handicap hebben gehaald.

Percentage van werknemers met een handicap per gemeentebestuur (% van de VTE's, inclusief contracten met maatwerkbedrijven, 2020)



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

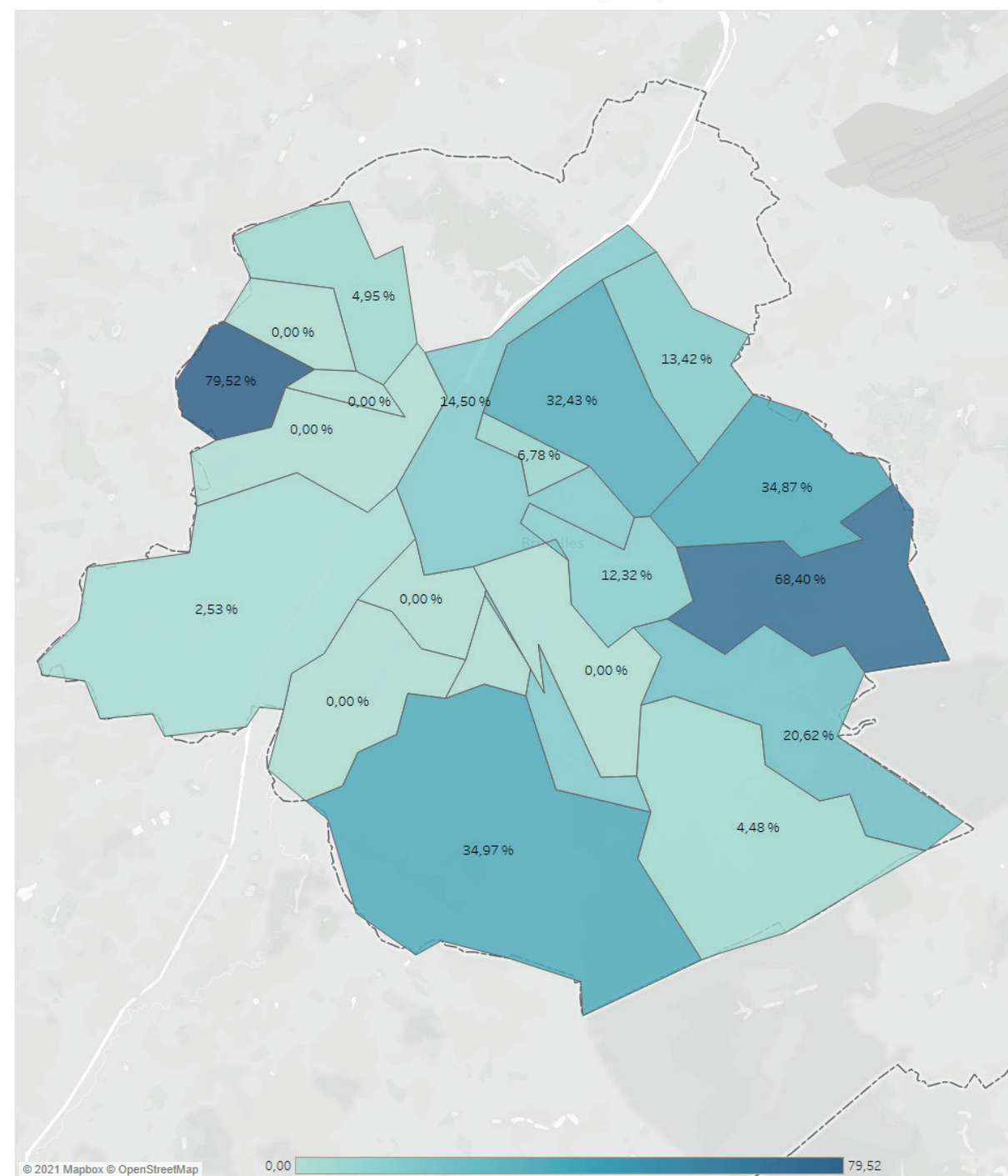
Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



2.1.2 Aandeel van contracten met maatwerkbedrijven in de berekening van VTE's met een handicap per gemeentebestuur

De analyse op het niveau van het Gewest geeft een contrasterende situatie te zien. Terwijl sommige gemeenten geen gebruik maken van contracten met maatwerkbedrijven, zien we dat dat andere er systematischer gebruik van maken, waardoor zij aan hun verplichtingen kunnen voldoen.

Aandeel van de contracten met maatwerkbedrijven in de balans van VTE's met een handicap binnen elke gemeente (2020)

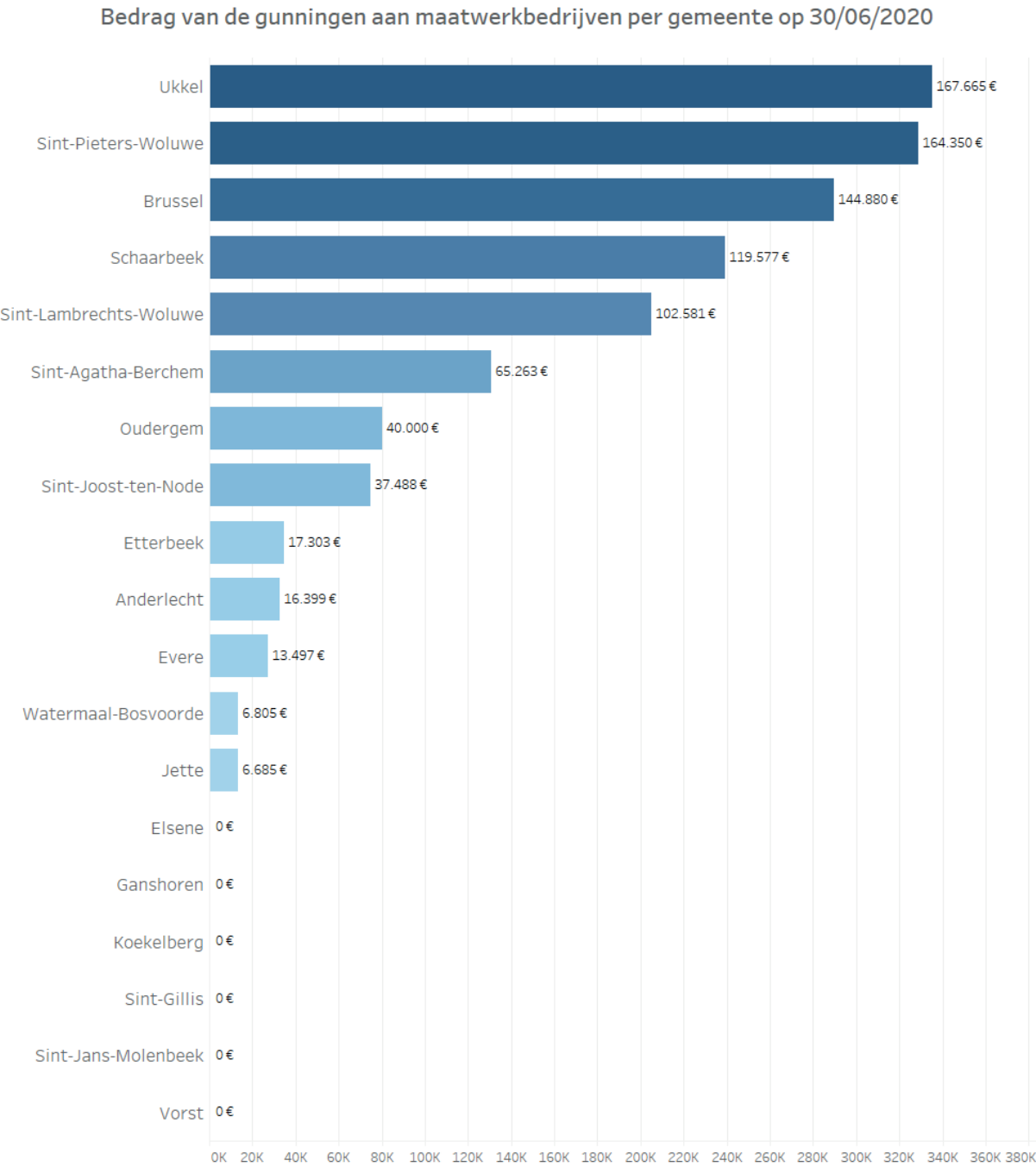


De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



Hieronder een indeling van de gemeenten op basis van gunningsbedragen aan maatwerkbedrijven in de referentieperiode.

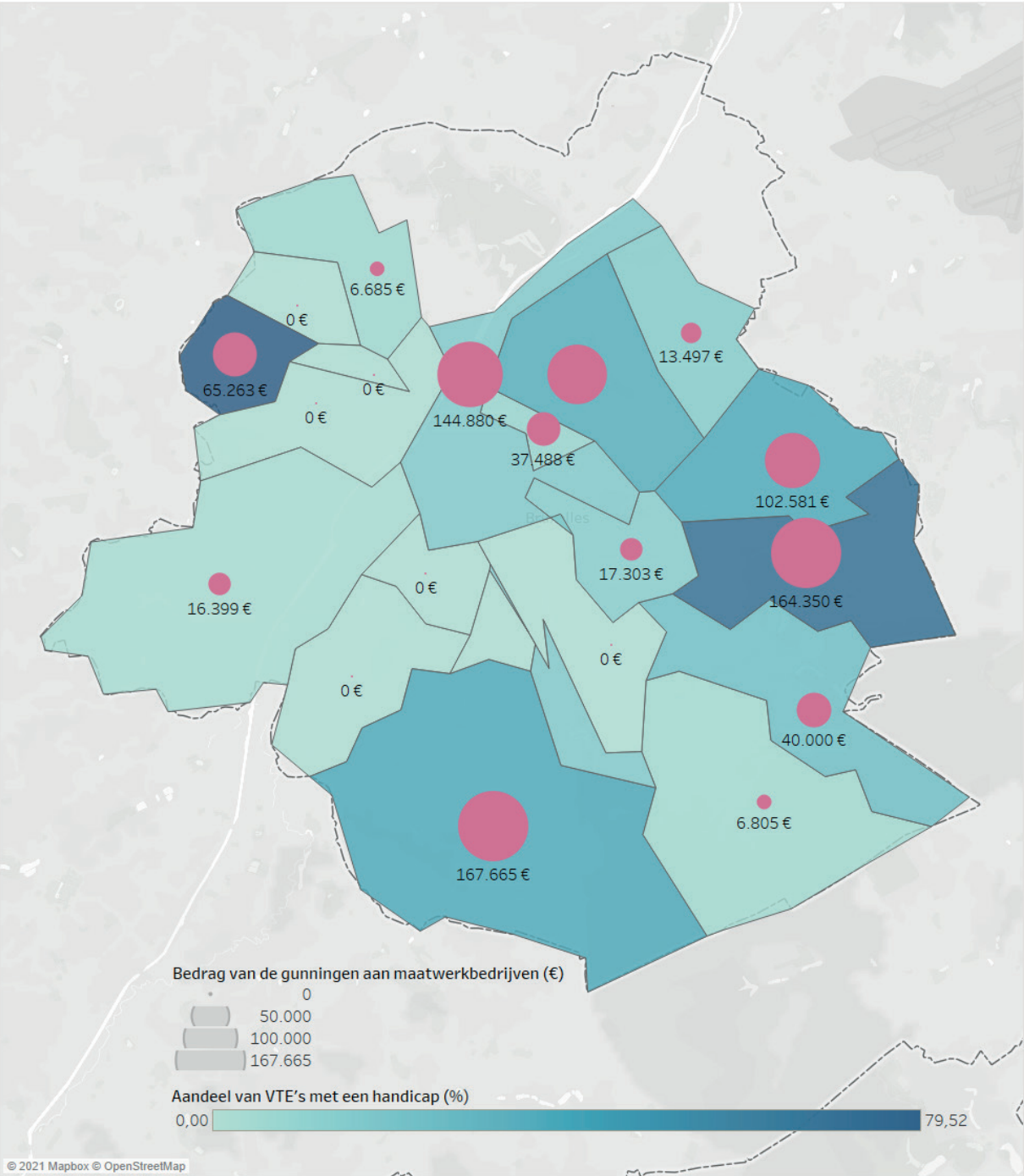


De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021

De situatie wordt duidelijker wanneer we het volume van de gunningen aan maatwerkbedrijven boven op deze grafiek leggen (zie onderstaande grafiek). Slechts zes gemeenten maken geen gebruik van maatwerkbedrijven voor hun bestellingen. Ook deze zes gemeenten halen de wettelijke drempel van 2,5 % niet.

Aandeel van VTE's met een handicap op basis van gunningen aan maatwerkbedrijven en bedrag van de gunningen aan maatwerkbedrijven voor de periode tot 30/06/2020

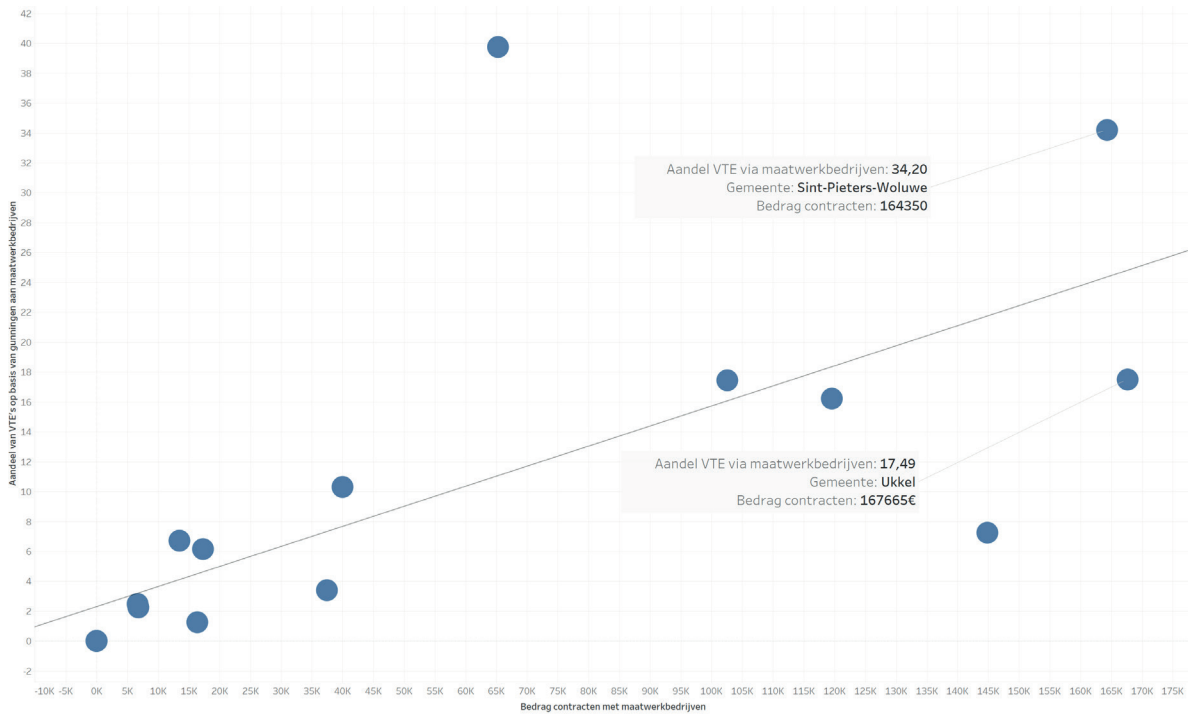


De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

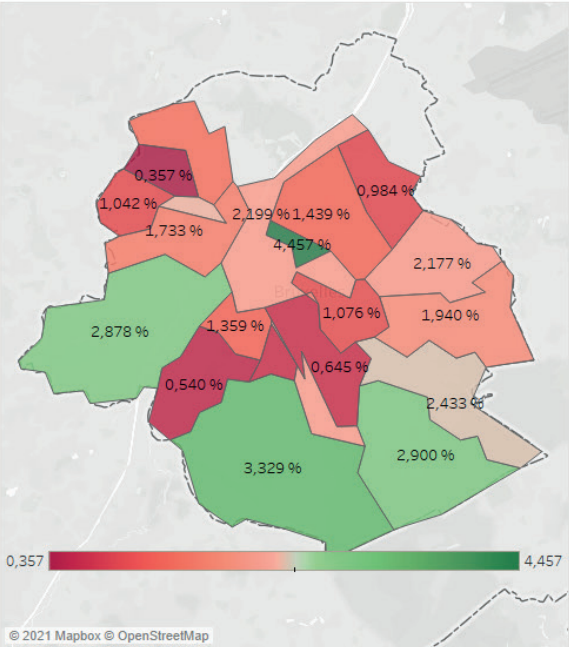
Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021

Er is dus een correlatie tussen het aandeel van maatwerkbedrijven in het resultaat van VTE's met een handicap en het volume van de aan maatwerkbedrijven gegunde opdrachten (onderstaande grafiek).

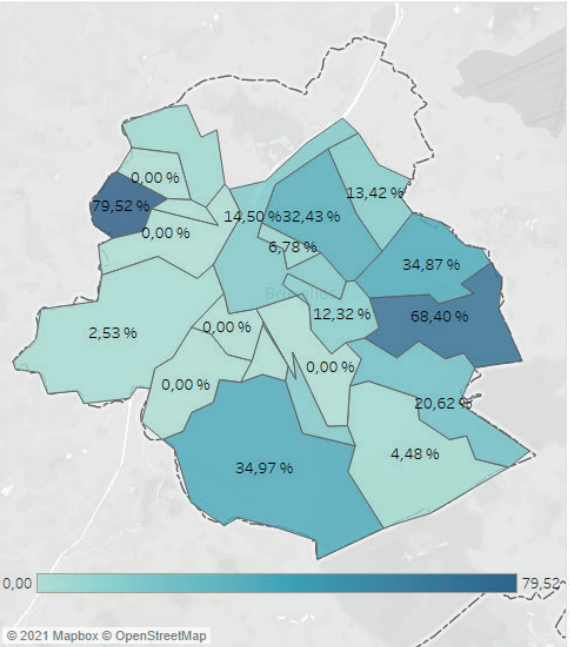
Bij gelijkblijvende bedragen kan het aandeel van de gunningen aan maatwerkbedrijven echter sterk variëren, zoals blijkt uit de voorbeelden van Ukkel en Sint-Pieters-Woluwe (die beiden de wettelijke drempel van 2,5 % halen).



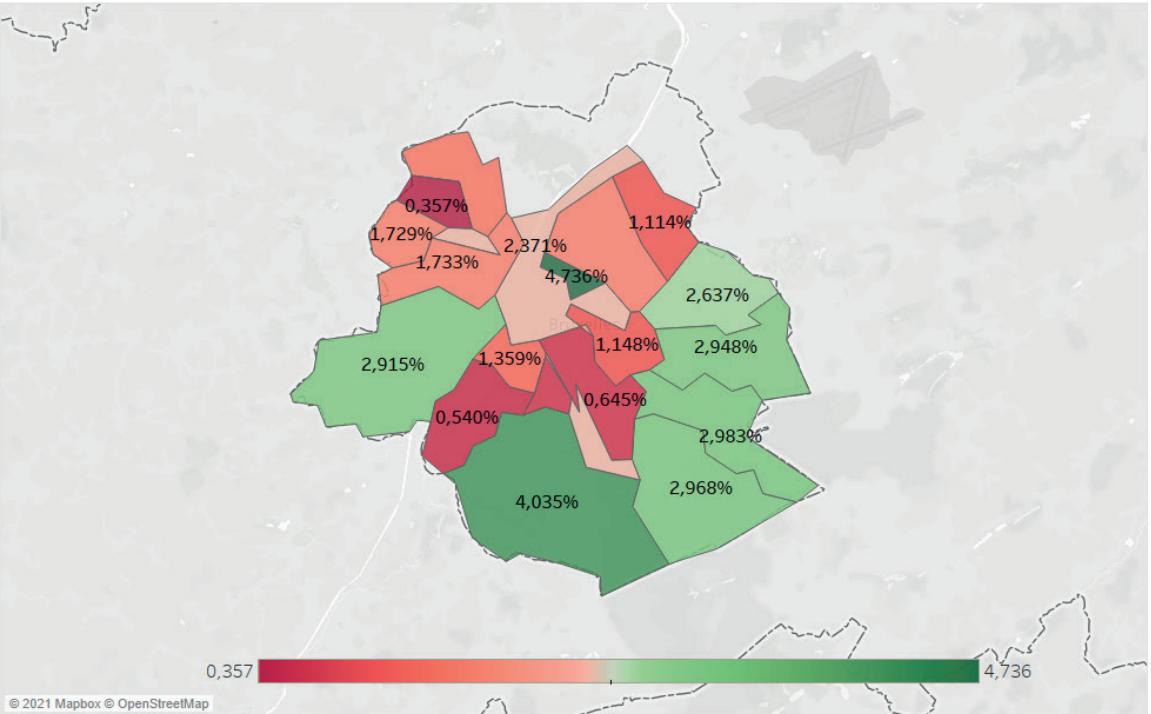
Percentage werknemers met een handicap, zonder rekening te houden met de maatwerkbedrijven



Aandeel van de contracten met maatwerkbedrijven in de balans van de gemeenten (in %)



Percentage VTE's met een handicap, rekening houdend met de contracten met maatwerkbedrijven



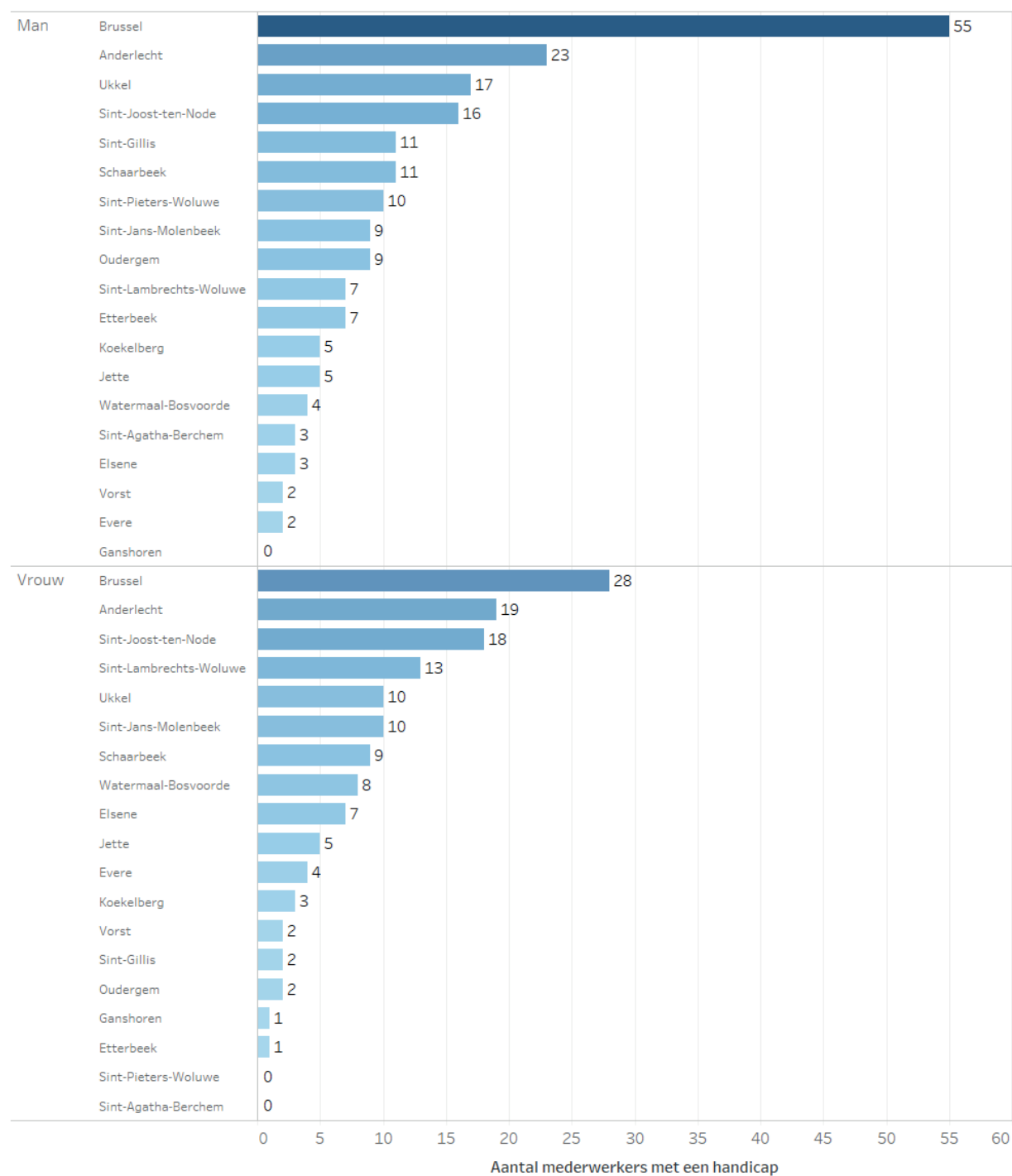
De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021

2.1.3 Analyse van de tewerkstelling van personen met een handicap per geslacht

Onderstaande grafiek geeft een analyse weer naar geslacht en per gemeente

Indeling van medewerkers met een handicap per geslacht en per gemeente



De weergegeven gegevens werden door de respectieve gemeentebesturen doorgegeven. Het eventueel ontbreken van een cijfer voor een bepaalde categorie betekent dat het gemeentebestuur in kwestie voor die indicator geen antwoord heeft gegeven.

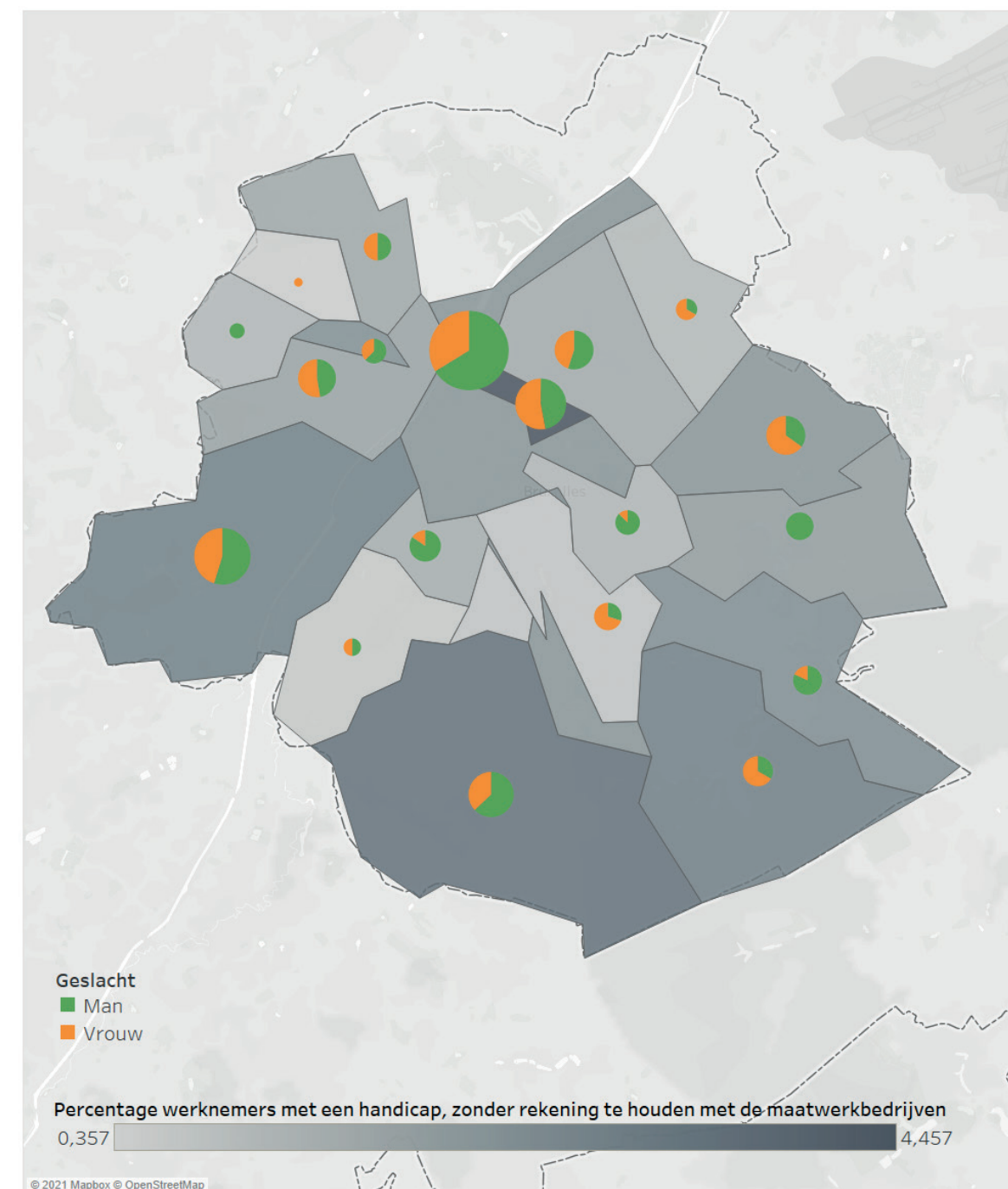
Indicatoren samengesteld door IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Januari 2021



In de onderstaande grafiek worden per gemeente de drempels die werden bereikt zonder rekening te houden met maatwerkbedrijven (op een rasterschaal van 0 % tot 2,9 %) en de man/vrouw-verdeling van de tewerkgestelde werknemers over elkaar gelegd.

Uit de kaart blijkt onmiddellijk dat de werkgelegenheidssituatie sterk kan verschillen naargelang het geslacht. Brussel, de grootste werkgever wat het aantal werknemers met een handicap betreft, heeft 60 % mannen in dienst, terwijl de gemeente Watermaal-Bosvoorde 70 % vrouwen in dienst heeft. De behoeften verschillen uiteraard van gemeente tot gemeente, evenals de mogelijkheden om personen met een handicap in dienst te nemen, maar het is het overwegen waard om in sommige gemeenten tot meer pariteit te komen.

Indeling van VTE's met een handicap volgens geslacht



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives.
L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

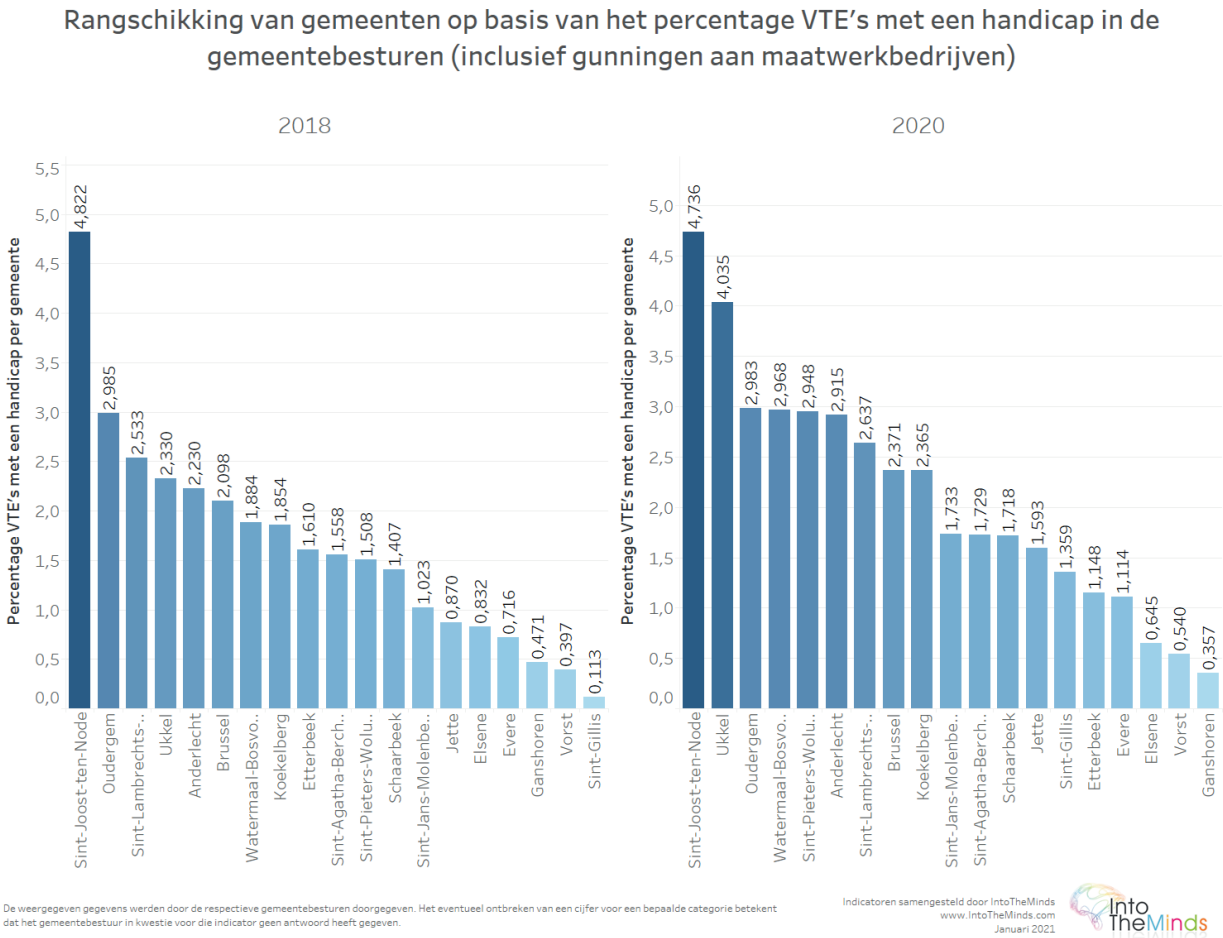
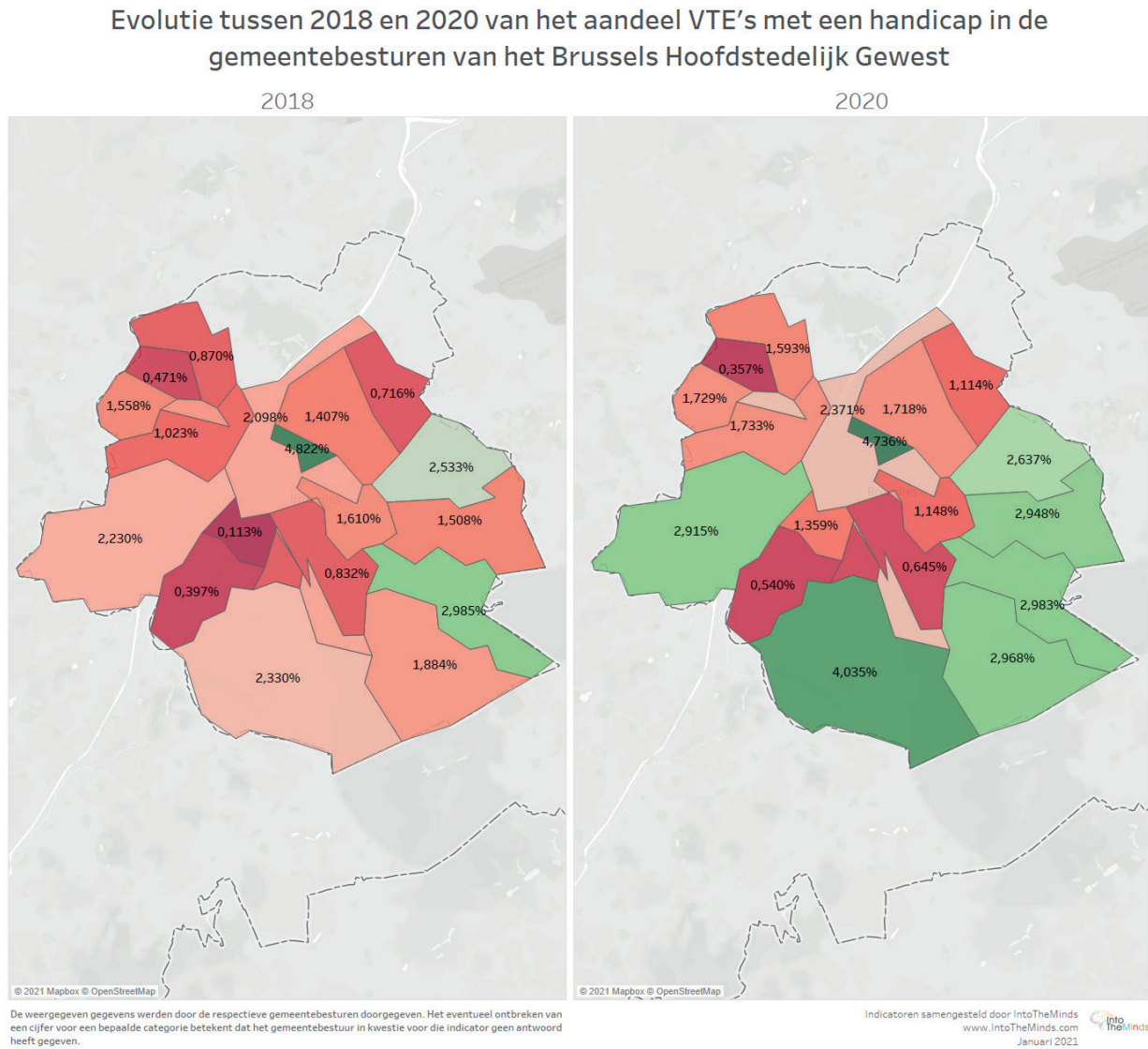
Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021



2.2 Longitudinale analyse

De eerste analyse die op basis van een vergelijkend resultaat tussen 2018 en 2020 kan worden gemaakt, is uiteraard die van de drempel van 2,5 %.

De evolutie in de loop van twee jaar is opmerkelijk en de naleving van de wettelijke verplichtingen is aanzienlijk verbeterd. Terwijl in 2018 slechts drie gemeenten de drempel van 2,5 % bereikten, zijn dat er in 2020 zeven.



Bovenstaande grafiek toont de rangschikking van de verschillende gemeenten op basis van het percentage VTE's met een handicap (inclusief gunningen aan maatwerkbedrijven).

3. ANALYSE VAN DE KWALITATIEVE MAATREGELEN

Vergeleken met het eerste jaar van de verplichting om personen met een handicap aan te werven, zijn de door de gemeenten getroffen maatregelen aanzienlijk toegenomen.

Velen van hen hebben deelgenomen aan externe opleidingen of hebben interne opleidingen georganiseerd (of staan op het punt er te organiseren door de vertragingen die de lockdowns hebben veroorzaakt) om hun personeel en verschillende diensten te sensibiliseren voor de aanwerving en de inschakeling van werknemers met een handicap: Anderlecht, Oudergem, Elsene, Koekelberg, Schaarbeek, Ukkel, Sint-Pieters-Woluwe, Watermaal-Bosvoorde.

Sommige gemeenten hebben aangegeven dat ze personen hebben aangesteld voor de inschakeling van personen met een handicap, waaronder Anderlecht, de Stad Brussel en Schaarbeek. In andere gemeenten neemt de diversiteitsverantwoordelijke dit dan weer voor zijn rekening.

De vacatures bevatten steeds vaker de volgende formulering: *De gemeente [...] bevordert gelijke kansen. Kandidaten worden geselecteerd op basis van hun competenties en menselijke kwaliteiten en er wordt geen onderscheid gemaakt op basis van hun leeftijd, geslacht, afkomst, geloof, handicap of nationaliteit.* Deze vacatures stellen ook aanpassingen tijdens de aanwervingsgesprekken voor. De Stad Brussel gaat zelfs nog een stapje verder door een gesprek voorafgaand aan het aanwervingsgesprek voor te stellen, om zo de mogelijke redelijke aanpassingen aan de selectieprocedure, de taakinhoud, de arbeidsplaats, de werkomgeving of de arbeidstijd op te lijsten.

Vergeleken met 2018 wordt Jobinclusion vaker als verspreidingskanaal voor vacatures genoemd (Brussel, Schaarbeek, Watermaal-Bosvoorde, enz.).

De Stad Brussel stelt op zijn website een formulier ter beschikking voor spontane kandidaturen voor personen met een handicap.

Een groot aantal gemeenten heeft gebruik gemaakt van beroepsaanpassingsovereenkomsten (CAP). Op 30 juni 2020, volgens de dienst Phare, beschikten de volgende gemeenten over minstens één CAP: Anderlecht, Sint-Agatha-Berchem, de Stad Brussel, Elsene, Koekelberg, Jette, Sint-Gillis, Sint-Joost-ten-Node, Schaarbeek, Ukkel, Sint-Pieters-Woluwe en Watermaal-Bosvoorde, maar ook andere gemeenten hadden er tijdens de periode van dit verslag, zoals Vorst en Oudergem. Dit soort overeenkomst voorziet in een periode van wederzijdse aanpassing tussen de werkgever en de werknemer, waarin de werkgever zich ertoe verbindt de werknemer een beroepskwalificatie bij te brengen. De overeenkomst wordt gesloten voor minimaal drie maanden en maximaal een jaar, maar kan tot maximaal drie jaar worden verlengd.

Zo gebruikt de gemeente Elsene de CAP als middel om alle diensten ertoe aan te zetten samen te werken met een persoon met een handicap, aangezien ze op die manier vertrouwd raken met personen met een handicap op de werkvloer.

De ontdekkingsstages zijn niet opgenomen in de kwantitatieve maatregelen, maar meerdere gemeenten (Sint-Agatha-Berchem, Anderlecht, enz.) geven aan dat zij stagiaires aannemen en bereid zijn hen na hun studies aan te werven met een CAP en hen vervolgens een CBD of een COD aan te bieden.

Er werden Duodays georganiseerd en sommige gemeenten hebben aan jobdays deelgenomen. In dat kader heeft Brussel Plaatselijke Besturen de gemeenten begin 2020 aangespoord gezamenlijk deel te nemen aan een stand op het Salon des Possibles, een jobbeurs voor schoolverlaters uit het bijzonder onderwijs. Schaarbeek, de Stad Brussel en Ukkel hebben deze stand uitgebaat en hebben de bezoekers hun personeels- en diversiteitsbeleid toegelicht. De gemeente Ukkel heeft ook een korte lezing gegeven met concrete stappen voor jongeren die bij hun administratie wensen te solliciteren. Zodra de gezondheidscrisis het toelaat, zal Brussel Plaatselijke Besturen de collectieve deelname aan dergelijke evenementen natuurlijk opnieuw aanmoedigen.

Ook de samenwerking met DiversiCom is gegroeid: zes gemeenten hebben in 2020 het charter ondertekend en zeven gemeenten hebben een beroep gedaan op de diensten van deze vereniging voor de aanwerving, de voorbereiding van de teams, de opvolging van contracten of opleidingen.

Heel wat gemeenten hebben een aanpassing van de werkposten en -plaatsen voorgesteld of uitgevoerd bij de indienstneming van nieuwe medewerkers. Het aanpassen van de werkposten of functies tijdens de loopbaan werd echter nauwelijks aangehaald door de gemeenten. Evere biedt aangepaste werktijden, zoekt naar de meest geschikte functies na een arbeidsonderbreking en de teamleiders bieden er aangepaste begeleiding. Anderlecht past ook regelmatig het arbeidsreglement aan en maakt flexibelere werkuren mogelijk voor mensen met speciale behoeften. In de meeste gemeenten moet er zonder twijfel nog meer intern worden gecommuniceerd opdat personeelsleden van wie de gezondheidssituatie tijdens hun loopbaan verslechtert dit zouden durven melden en aanpassingen zouden durven vragen (bijvoorbeeld bij invaliderende ziektes of bij een werkhervatting na een lange ziekteperiode). Bij de Stad Brussel kunnen personen met een handicap gedurende hun hele loopbaan rekenen op een begeleidingsprogramma. Daarnaast kunnen zowel zij als hun hiërarchische verantwoordelijke en collega's raad vragen aan de handicapcoördinator van de Stad.

Omzetting van de aanbevelingen van het verslag 2018

Brussel Plaatselijke Besturen heeft de inspanningen om de gemeenten op lange termijn te sensibiliseren en op te leiden voortgezet. In maart 2019 werd er een evenement georganiseerd voor de nieuwe schepenen, waarbij de publicatie *Gids van handistreaming op lokaal niveau* werd voorgesteld. In deze gids komt niet enkel de aanwerving, maar ook het humanresources- en diversiteitsbeleid van verschillende gemeenten en getuigenissen aan bod.

De eerste Middag van de Handicap, georganiseerd door Brussel Plaatselijke Besturen in samenwerking met de dienst Phare in juni 2019, was gewijd aan de tewerkstelling van personen met een handicap. De drie sprekers waren:

- Marie-Laure Jonet, die een presentatie heeft gegeven over de manier waarop vacatures kunnen worden verspreid, de toegang tot de databank met werkzoekenden via de vzw DiversiCom en de steun bij aanwerving en inschakeling die de vzw kan bieden;
- Michaël Lans, van de Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté (Febrap), die uitleg heeft gegeven over de gunning van overheidsopdrachten voor diensten, werken en leveringen aan maatwerkbedrijven;
- Étienne Lombart, van de dienst Phare (Individuele Prestaties, sector Tewerkstelling en Opleiding), die de tewerkstellingssteun waarover de gemeenten beschikken heeft toegelicht.

Bovendien heeft de ondersteuning die de consultants van Actiris in de negentien gemeenten hebben geboden in het kader van de uitvoering van de diversiteitsplannen een positief effect gehad op het aanwervingsbeleid van personen met een handicap. Momenteel hebben twaalf gemeenten een diversiteitsplan in uitvoering of dat op zeer korte termijn zal worden goedgekeurd, en naar verwachting zullen in 2021 vijf nieuwe gemeenten een diversiteitsplan goedkeuren.

In het verslag 2018 werd benadrukt dat de personeelsaanpak in een ruimer *handistreaming* beleid moest worden geïntegreerd. Dat is immers de visie die aan de basis ligt van alle gelijkekansenacties van Brussel Plaatselijke Besturen. Sinds eind 2019 zetten vijf gemeenten zich vrijwillig in voor de uitvoering van een proefproject inzake *handistreaming*.

In het verslag 2018 werd ook geopperd om in alle gemeenten een adviesraad voor personen met een handicap op te richten als instrument om de schepenen te adviseren over aandachtspunten met betrekking tot personen met een handicap in hun respectieve bevoegdheden. Brussel Plaatselijke Besturen heeft samen met de gemeentelijke adviesraad voor personen met een handicap van Ukkel een werkgroep opgericht voor alle adviesraden die hierin wensen te zetelen. Momenteel zijn er vijftien gemeenten vertegenwoordigd in deze werkgroep.



CONCLUSIE EN VOORUITZICHTEN

Aanbevelingen om het quotum te bereiken via overeenkomsten met maatwerkbedrijven

Krachtens de ordonnantie mag het quotum van 2,5 % voor de helft bereikt worden door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven (MWB's), volgens de berekening in het begin van het verslag.

Voor gemeenten die dit quotum van 2,5 % niet halen, is het plaatsen van bestellingen bij de MWB's een doeltreffende manier om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen.

De Febrap beschikt over een helpdesk. Hun specialisten kunnen al bij de opstelling van het bestek de gemeenten advies geven naargelang de opzet en eigenheden van de beoogde opdrachten. Ze kunnen samen met de directie Lokale Overheidsopdrachten van Brussel Plaatselijke Besturen zoeken naar de meest geschikte sociale clause (reservatie van een perceel of van de opdracht, specifieke opsplitsing in percelen, keuze van de technische specificaties, reservatie van een deel van de uitvoering van de opdracht, enz.) om de redacteur de nodige rechtszekerheid te bieden. Het is ook mogelijk de helpdesk van de Febrap te vragen een prospectieve analyse van de opdrachten uit te voeren, om te bepalen welke opdrachten zich lenen voor een samenwerking met de MWB's van het Gewest. Als de bestelbon of het bestek al werd opgesteld en het een procedure zonder bekendmaking betreft, kunnen de gemeenten deze ook mailen naar info@febrap.be, die als tussenpersoon zal optreden voor de MWB's die in aanmerking komen voor de opdracht.

Op de website www.onsadapte.be stellen de Brusselse maatwerkbedrijven leveringen, diensten en werken voor die kunnen beantwoorden aan de behoeften van de gemeenten. Deze MWB's staan vermeld in [technische fiches](#) met capaciteiten, advies over hoe de opdrachten toegankelijker gemaakt kunnen worden voor MWB's, referenties van de MWB's en relevante contacten om hen rechtstreeks te raadplegen.

In 2021 zal Brussel Plaatselijke Besturen de door Febrap voorgestelde infosessies doorgeven. Deze twee uur durende sessies zijn bedoeld voor alle mandaathouders en verantwoordelijken van de technische en administratieve diensten die betrokken zijn bij overheidsopdrachten in een gemeente. In deze sessies worden de waarden van de maatwerksector voorgesteld, worden mogelijke samenwerkingen tussen de aanbestedende overheid en de maatwerkbedrijven geïdentificeerd, worden oplossingen aangereikt om overheidsopdrachten toegankelijker te maken voor werknemers met een handicap en kan er samen worden nagedacht over de beroepen van morgen die de MWB's zullen uitoefenen om tegemoet te komen aan de behoeften van de gemeenten.

Sinds 2017 biedt Brussel Plaatselijke Besturen het overheidspersoneel gevarieerde opleidingen aan, onder meer over *handistreaming*referenten, de aanwerving en inschakeling van personeel met een handicap, communicatie en digitale toegankelijkheid en organiseert het de Middagen van de Handicap, waarvan de onderwerpen telkens betrekking hadden op een andere gemeentelijke bevoegdheid (human resources, cultuur, kinderopvang, enz.).

Aan de hand van deze opleidingen kon er een steeds groter aantal personeelsleden en verschillende diensten worden gesensibiliseerd voor het gegeven "handicap", om zo komaf te maken met angsten en vooroordelen en de aanwerving van collega's met een handicap vanzelfsprekend te maken. De mooie vooruitgang in de cijfers tussen 2018 en 2020 getuigen hiervan.

Maar zoals uit de kwalitatieve maatregelen op de vorige pagina's blijkt, is de wil om werknemers met een handicap aan te werven niet voldoende. Er is ook nood aan visie en de invoering van een inclusieve cultuur binnen de administratie.

Om de gemeenten te helpen de doelstellingen van de ordonnantie te verwezenlijken, zal Brussel Plaatselijke Besturen in 2021 een gids publiceren met adviezen over de sensibilisering van de diensten, manieren om sollicitaties van personen met een handicap aan te moedigen, de aanpassing van de aanwervingsprocedures, de indiensttreding en de inschakeling in de dienst, de loopbaanontwikkeling en het behoud van de baan, enz. Al- lemaal stappen voor een beter aanwervings- en inclusief beleid voor personen met een handicap in het gemeentelijke personeel.



LEXICON

Een aantal van de maatregelen die in de kwalitatieve maatregelen van de gemeenten worden genoemd, worden hieronder beschreven.

Jobinclusion

Verschillende gemeenten zenden hun vacatures naar het e-mailadres jobinclusion.brussels@asah.be, van "Jobinclusion". Dit adres werd in het leven geroepen door ASAH-BXL, de beroepsvereniging van de begeleidingsdiensten voor personen met een handicap. Werkgevers zenden hun vacatures waarvoor personen met een handicap in aanmerking komen naar dit centrale adres. Deze vacatures worden doorgezonden naar alle diensten die betrokken zijn bij de jobbegeleiding van die personen.

De Duoday

Een van de eerste tools die men kan gebruiken als men personen met een handicap wil aanwerven is de Duoday.

Op deze dag vormen een stagiaire met een handicap en een werknemer van de gemeente een duo. De stagiaire helpt met de uitvoering van alle gewoonlijke taken van de partner van het duo, en als dat niet mogelijk is, dan observeert hij.

Dit soort aanpak is toch al een mooie gelegenheid om bruggen te bouwen tussen de verschillende deelnemers, zijnde werkzoekenden, gemeentes en ondersteunende diensten. Zo krijgt de werknemer de kans om de vaardigheden en talenten van gehandicapten te ontdekken, om na te denken over de aanwerving van een gehandicapte werknemer, maar ook om zich af te vragen welke aanpassingen hij zou moeten uitvoeren om een werknemer die tijdens zijn carrière gehandicapt wordt, aan het werk te houden.

Voor de collega's van één dag is het een kans om de vaardigheden van de persoon te ontdekken. De werkzoekenden proeven van een mogelijks toekomstig beroep, ze worden geconfronteerd met de vereisten van een functie en op deze manier leren ze hun eigen vaardigheden en beperkingen kennen. Het geeft hen de kans de balans op te maken van hun beroepsoriëntatie, een opleidingsparcours te starten, of gewoon vorderingen te boeken in hun zoektocht naar werk.

Hulp bij tewerkstelling aangeboden door de dienst Phare

De dienst Phare ("personne handicapée autonomie recherchée") is een dienst van de Brusselse Franstalige Regering (Franstalige gemeenschapscommissie). De dienst verschaft informatie, advies en financiële ondersteuning voor personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De hieronder beschreven hulpmiddelen zijn bedoeld om de inclusie op de arbeidsmarkt te bevorderen van Franstalige personen met een handicap die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen.

De ontdekkingsstage

De ontdekkingsstage (maximum twintig werkdagen) geeft iemand met een handicap de kans om te ontdekken of zijn/haar vaardigheden wel passen bij het project, en ook om te proeven van het beroep dat hij/zij wenst uit te oefenen.

De stage wordt niet vergoed. De dienst Phare verzekert de stagiaire tijdens deze periode. De stage kan bijvoorbeeld georganiseerd worden in het kader van de Duoday.

De omscholingsovereenkomst

Deze overeenkomst voorziet een wederzijdse aanpassingsperiode tussen de werkgever en de werknemer waarin de werkgever zich ertoe verbindt een reële mogelijkheid tot beroepsbekwaming te bieden aan de werknemer.

Het contract wordt voor minstens drie maand en maximum een jaar afgesloten, maar kan tot maximum drie jaar verlengd worden.

De gehandicapte persoon behoudt zijn statuut bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering of de FOD Sociale Zekerheid, alsook zijn uitkeringen. De dienst Phare betaalt hem een bijkomende tegemoetkoming en van de werkgever krijgt hij een uurloon (1 euro het eerste jaar en 1,50 euro de volgende jaren). De omscholingsovereenkomst is niet onderworpen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De integratiepremie

De integratiepremie is een financiële tegemoetkoming van de dienst Phare in de bezoldiging en de sociale lasten die de werkgever betaalt om zo het rendementsverlies van de werknemer met een handicap te compenseren.

Voor een contract van bepaalde duur van maximum drie maand betreft het een forfaitaire tegemoetkoming van 30 %.

Voor de contracten van bepaalde duur van meer dan drie maanden en voor de contracten van onbepaalde duur wordt het tegemoetkomingspercentage vastgelegd op basis van een navraag op de werkplek (maximum 50 %).

De tegemoetkoming wordt toegekend voor een jaar en wordt vervolgens verlengd als het rendementsverlies aanhoudt.

De werkgevers van publiek recht die de wetgeving inzake de tewerkstelling personen met een handicap niet naleven kunnen niet genieten van de integratiepremie.

De premie voor mentorschap

Dankzij de premie voor mentorschap van de dienst Phare (de eerste zes maanden, eenmaal verlengbaar), kan de werkgever een werknemer aanstellen die de gehandicapte persoon zal informeren, begeleiden en opvolgen om zijn integratie op te arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

De premie voor integratie binnen het bedrijf

De premie voor integratie van de dienst PHARE dient om de kosten te dekken die de werkgever aanging om zijn personeel te sensibiliseren en/of te vormen voor de handicap van een van zijn werknemers.

De aanpassing van de arbeidspost en van de werkomgeving

De dienst PHARE biedt een financiële tegemoetkoming aan de werkgever om de kosten te dekken voor de aanpassing van de arbeidspost voor een werknemer met een handicap. Er wordt enkel rekening gehouden met het prijsverschil tussen het standaardmateriaal en het aangepaste materiaal. Deze tegemoetkoming is ook mogelijk bij een omscholingsovereenkomst.

De verplaatsingskosten

De dienst PHARE betaalt de werknemer met een handicap een deel van zijn professionele verplaatsingskosten terug. Voorwaarde is dat de gehandicapte persoon omwille van zijn beperking het openbaar vervoer niet kan nemen.

Ondersteunende maatregelen van de VDAB

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding biedt verschillende steunmaatregelen aan werkgevers die Nederlandstalige personen met een handicap aanwerven.

De jobcoaching

De jobcoach begeleidt de gehandicapte werknemer op zijn werk en helpt hem bij de integratie in het team. De jobcoach kan de werkgever in bepaalde domeinen adviseren, zoals het peterschap of het functiegesprek.

Deze gratis coaching duurt maximaal zes maand en moet beginnen in het jaar na aanwerving van de persoon. Het is de werkgever die bepaalt hoe vaak de jobcoach langskomt.

De individuele opleiding

Een kandidaat met een handicap die een individuele beroepsopleiding (IBO) volgt heeft recht op een doventolk, een tegemoetkoming voor zijn werk materiaal of zelfs voor zijn verplaatsingskosten.

De aanpassing van de arbeidspost en van de werkomgeving

De VDAB biedt een financiële tegemoetkoming aan de werkgever om de kosten te dekken voor de aanpassing van de arbeidspost voor een werknemer met een handicap. Deze tegemoetkoming dekt de aankoop van materiaal en de kosten voor de installatie ervan, zoals bijvoorbeeld de aanpassing van de toiletten, het plaatsen van een geluidsignaal op een toestel...

De VDAB geeft ook een financiële tegemoetkoming aan de werknemer voor de aankopen die hij zelf doet: brailleleesregel, groter computerscherm, orthopedische veiligheidsschoenen...

DiversiCom

Eind 2014 werd de vzw DiversiCom opgericht voor een vlottere tewerkstelling van gehandicapte personen op basis van hun competenties, in zowel grote en kleine privé- of overheidsbedrijven.

DiversiCom kreeg opdracht van Actiris en Phare om een balans op te maken van de competenties van de gehandicapte werkzoekenden, om hun wensen en noden te analyseren (inzake opleidingen, aanpassingen, verplaatsingen...), om hen te helpen hun curriculum vitae op te stellen, om sollicitatiegesprekken te helpen voorbereiden, om opportuniteiten te identificeren, etc.

De gemeente die zich aanmeldt bij DiversiCom ontvangt vier keer per jaar een lijst met werkzoekenden. De gemeente wordt ook als werkgever uitgenodigd om haar werkaanbiedingen aan DiversiCom te bezorgen zodat deze ze met haar databank kan vergelijken.

Tijdens de sollicitatiegesprekken kan DiversiCom optreden als administratief tussenpersoon tussen de PHARE, de VDAB of het Aviq (Waals Agentschap voor Levenskwaliteit), de kandidaat en de gemeente, en op die manier inlichtingen inwinnen over de soorten contracten en steunmaatregelen, de redelijke aanpassingswerken, etc.

Gedurende het aanwervingsproces is DiversiCom een hulp in de administratieve procedures (inlichtingen over de leveranciers voor de eventuele aanpassingswerken, terugbetalingsprocedures van deze kosten...).

Diversicom helpt ook om de aangeworven persoon optimaal te onthalen aan de hand van praktische tips en responsabilisering van de medewerkers. DiversiCom is een vzw, daarom betaalt enkel de gemeente die een beroep op haar diensten deed een vergoeding op basis van de tijd dat DiversiCom haar ter beschikking stelde.



INHOUDSOPGAVE

- INLEIDING 5**
- 1. RESULTATEN PER GEMEENTE 6**
 - Anderlecht 6
 - Brussel..... 8
 - Elsene.....12
 - Etterbeek 14
 - Evere16
 - Ganshoren18
 - Jette20
 - Koekelberg.....22
 - Oudergem.....26
 - Schaarbeek.....28
 - Sint-Agatha-Berchem32
 - Sint-Gillis.....34
 - Sint-Jans-Molenbeek.....38
 - Sint-Joost-ten-Node.....40
 - Sint-Lambrechts-Woluwe42
 - Sint-Pieters-Woluwe.....44
 - Ukkel46
 - Vorst.....48
 - Watermaal-Bosvoorde.....50
- 2. AFGELEIDE STATISTIEKEN52**
 - 2.1 Analyse op gewestelijk niveau52
 - 2.1.1 Situatie per gemeente.....52
 - 2.1.2 Aandeel van contracten met maatwerkbedrijven in de berekening van VTE's met een handicap per gemeentebestuur..... 55
 - 2.1.3 Analyse van de tewerkstelling van personen met een handicap per geslacht.....60
 - 2.2 Longitudinale analyse.....62
- 3. ANALYSE VAN DE KWALITATIEVE MAATREGELEN64**
- CONCLUSIE EN VOORUITZICHTEN67**
- LEXICON.....68**

© **Brussel Plaatselijke Besturen**
Alle rechten voorbehouden

Veel andere informatie over
Brussel Plaatselijke Besturen op het adres:

www.plaatselijke-besturen.brussels

De tewerkstelling van personen met een handicap in
de Brusselse gemeenten – Rapport

Coördinatie: Séverine Van Herzele, Attachée
svanherzele@sprb.brussels

Lay-out: Brussel Plaatselijke Besturen
(cel Communicatie)

Brussel, 2021

Nummer van het wettelijk depot: 2021/11.404/2