

Directie Subsidies en  
Gelijkheid

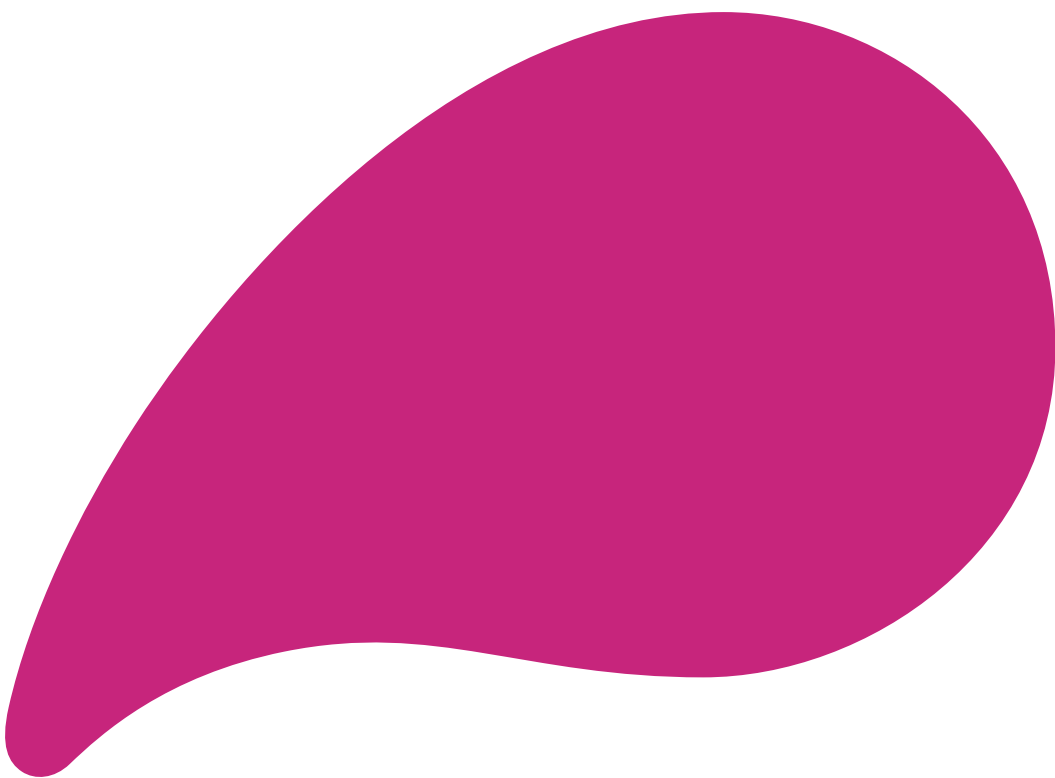
Cel Gelijke kansen

Rapport 2023

# TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE BRUSSELSE GEMEENTEN



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN  
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL





## INLEIDING

Op 21 oktober 2016 heeft het Brussels Parlement unaniem de Ordonnantie betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangenomen. Die Ordonnantie bepaalt dat er rekening moet worden gehouden met de handicapdimensie en de bescherming en bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap in alle beleidslijnen door de personen die verantwoordelijk zijn voor de uitwerking, uitvoering en evaluatie van dat beleid.

Sindsdien ondersteunt Brussel Plaatselijke Besturen de 19 Brusselse gemeenten in hun aanpak rond handstreaming door middel van opleidingen, sensibiliseringsacties, netwerking en via publicaties, gidsen en praktische hulpmiddelen, opdat dat er rekening wordt gehouden met de verschillende handicaps in alle gemeentelijke bevoegdheidsdomeinen, zodat iedere burger zelfstandig kan deelnemen aan het politieke, economische, sociale en culturele leven.

Op 2 februari 2017 keurde het Brussels Parlement de [ordonnantie goed betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen](#). Deze ordonnantie, die weldra zal worden opgenomen in het nieuwe Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit, bepaalt dat de lokale besturen (Brusselse gemeenten) voor elke 20 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 de VTE's). Volgens de ordonnantie kan dit percentage voor de helft worden bereikt door gebruik te maken van contracten voor werken, leveringen en diensten met maatwerkbedrijven. Het aantal VTE's dat via dergelijke contracten is verkregen, wordt als volgt berekend:

Contractprijs exclusief btw

-----

Jaarvergoeding van een voltijds medewerker met weddeschaal D 4 (administratief werknemer)  
met 10 jaar anciënniteit (100 %, index 138.01)

Het [uitvoeringsbesluit](#), waarin met name het standaardformulier is opgenomen waarop de gemeenten hun gegevens moeten invullen, is door de regering goedgekeurd en op 15 januari 2018 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Brussel Plaatselijke Besturen heeft al twee evaluaties uitgevoerd van de situatie voor de Brusselse gemeenten met betrekking tot hun tewerkstellingspercentage van personeel met een handicap zoals bepaald in de ordonnantie van 2 februari 2017. Deze evaluaties hebben plaatsgevonden in 2018 en 2020. Dit rapport is dus het derde door Brussel Plaatselijke Besturen en geeft een overzicht van de situatie van de gemeenten op 30 juni 2022. Aan de hand van de gegevens die door de gemeenten aan Brussel Plaatselijke Besturen werden verstrekt, heeft het studie bureau Incidence BV de volgende werkzaamheden kunnen uitvoeren:

- analyse van de gegevens per gemeente: resultaten in cijfers en kwalitatieve gegevens;
- het opstellen van afgeleide statistieken:
  - percentage personeelsleden met een handicap per gemeente;
  - aantal personen met een handicap in dienst per gemeente;
  - aantal werknemers met een handicap, uitgedrukt in VTE's, per gemeente;
  - overheidsopdrachten toegekend aan maatwerkbedrijven;
  - percentage personeelsleden met een handicap vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten uitgevoerd door maatwerkbedrijven;
  - directe (personen met een handicap die rechtstreeks voor de gemeente werken) en indirecte tewerkstelling (VTE's die worden geteld als personen met een handicap door een beroep te doen op maatwerkbedrijven) van personen met een handicap per gemeente;
  - uitsplitsing naar geslacht;
- een analyse van de evolutie van de tewerkstelling van personen met een handicap in de Brusselse gemeenten, op basis van eerdere rapporten.

De analyse van de kwalitatieve maatregelen door de gemeenten (3.), de vastgestelde evoluties ten opzichte van het in 2021 gepubliceerd rapport (4.) en de aanbevelingen (5.) werden opgesteld door Incidence BV en aangevuld door de cel Gelijke Kansen van Brussel Plaatselijke Besturen.

De artikels van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en van de [Richtlijn 2000/78/EG](#) bepalen dat de staten die partij zijn het recht van personen met een handicap op werk moeten erkennen, op een basis van gelijkheid met andere personen, door hen in staat te stellen vrij gekozen werk te verrichten in een open werkomgeving die inclusie en toegankelijkheid voor personen met een handicap bevordert. Zij waarborgen en bevorderen de uitoefening van het recht op werk door passende maatregelen te nemen, met name wetgevende. België zet zich al lang in voor acties om de verschillende vormen van discriminatie te bestrijden, vooral op het gebied van toegang tot en behoud van werk. Bijgevolg is het logisch dat de overheid een sterk engagement aangaat en het goede voorbeeld geeft. Het verbeteren van de toegang tot werk voor personen met een handicap binnen de lokale overheden is dan ook een van de doelstellingen van de Brusselse regering en het opstellen van dit rapport, dat niet enkel een stand van zaken geeft, maar ook een bewustmakingsinstrument vormt, is een essentiële stap in deze richting. Brussel Plaatselijke Besturen bedankt de gemeenten die aan dit werk hebben bijgedragen door hun gegevens ter beschikking te stellen.





# 1. RESULTATEN PER GEMEENTE

## ANDERLECHT

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Anderlecht	Jaar	2022
Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap		Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht	
2018	2,23%		
2020	2,91%		
2022	2,72%		
Wettelijke drempel bereikt? Ja			
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		1.644	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		41,10	
<b>Personeel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		50	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		42,6	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		25	
Vrouwen		25	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		74.004	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)		36.355	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven		2,04	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)		2,04	
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		44,64	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		41,10	
Saldo (in VTE's)		3,54	
Percentage bereikt door de gemeente		2,715	

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 Incidence  
[www.incidence.be](http://www.incidence.be)  
 September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De voorbije jaren hebben de verantwoordelijke voor de aanwervingen, de maatschappelijk assistente voor het personeel en de diversiteitscoördinatrice meerdere diversiteitstrainingen gevolgd. Deze trainingen werden verzorgd door [DiversiCom](#) of aangeboden door Brussel Plaatselijke Besturen.

De gemeente Anderlecht heeft daarnaast haar samenwerking voortgezet met [Phare](#), het [Institut Alexandre Herlin](#), [Insertion-Transition](#) en een aantal diensten die personen met een handicap begeleiden, om ontdekkingsstages of overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces aan te bieden.

Bovendien neemt de administratie deel aan elke editie van het [DuoDay](#)-evenement om een tiental ontdekkingsstages te kunnen aanbieden.

De gemeente neemt in alle personeelsadvertenties ook een vermelding<sup>1</sup> op met betrekking tot het aanwerven van mensen met verschillende achtergronden: ze selecteert de kandidaten op basis van hun competenties en maakt hierbij geen onderscheid op basis van leeftijd, geslacht, etnische afkomst, geloofsovertuiging, handicap of nationaliteit.

Bij promotie- en wervingsexamens zorgt de HR-afdeling ervoor dat elke kandidaat toegang heeft tot specifieke, noodzakelijke faciliteiten (apparatuur, toegankelijkheid van de lokalen, extra tijd).

Tot slot neemt de diversiteitscoördinatrice voortaan deel aan vergaderingen over openbare aanbestedingen om ervoor te zorgen dat de gemeente prioritair samenwerkt met maatwerkbedrijven.

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

Binnen de gemeente werden verschillende personeelsleden aangeduid als ondersteuning bij de integratie van medewerkers met een handicap.

Twee maatschappelijk assistentes voor personeelsleden en ook de diversiteitscoördinatrice zijn dagelijks beschikbaar om mensen te ontvangen die problemen ondervinden met hun handicap.

De betrokken personeelsleden kunnen worden ontvangen bij de HR-afdeling of in een ander kantoor, om de vertrouwelijkheid te garanderen en tegemoet te komen aan hun noden (bijvoorbeeld als ze zich moeilijk kunnen verplaatsen).

Via haar sociale dienst biedt de HR-afdeling specifieke begeleiding aan personeelsleden die zich op een bepaald moment in hun loopbaan in een situatie van invaliditeit of arbeidsongeschiktheid bevinden. Dit vergemakkelijkt voor de betrokkenen de re-integratie in een functie die beter is afgestemd op hun situatie.

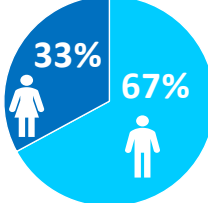
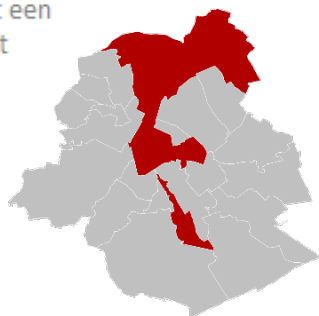
Tot slot kan aangepaste hardware/software worden voorzien, ook tijdens rekruteringsprocedures.

<sup>1</sup> De formulering is als volgt: “Wij moedigen personen 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”.



## BRUSSEL

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Brussel	Jaar	2022
<b>Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap</b>		<b>Werknemers en werknemsters met een handicap naargelang het geslacht</b>	
2018	2,10%		
2020	2,37%		
2022	2,19%		
Wettelijke drempel bereikt? Nee			
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)			3.623
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)			90,56
<b>Personneel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemsters met een handicap			79
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemsters met een handicap uitgedrukt in VTE's			75,34
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen			53
Vrouwen			26
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)			144.211
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)			35.642
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven			4,05
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)			4,05
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)			79,39
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden			90,56
Saldo (in VTE's)			-11,18
Percentage bereikt door de gemeente			2,191

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap


Sinds eind 2008 besteden de opeenvolgende colleges van burgemeester en schepenen van de Stad Brussel bijzondere aandacht aan de professionele integratie van personen met een handicap.

Sinds 2009 is er een coördinator voor de acties voor de integratie van personen met een handicap binnen de gemeentediensten. Die coördinator werkt nauw samen met de HR-manager en de verschillende diensten van de personeelsafdeling.

Sinds 2017 zijn alle gerelateerde initiatieven opgenomen in het diversiteitsplan van de stad. Bepaalde maatregelen in het kader van de covid-crisis hebben de mogelijkheden voor aanwervingen in 2021 en het eerste kwartaal van 2022 verminderd.

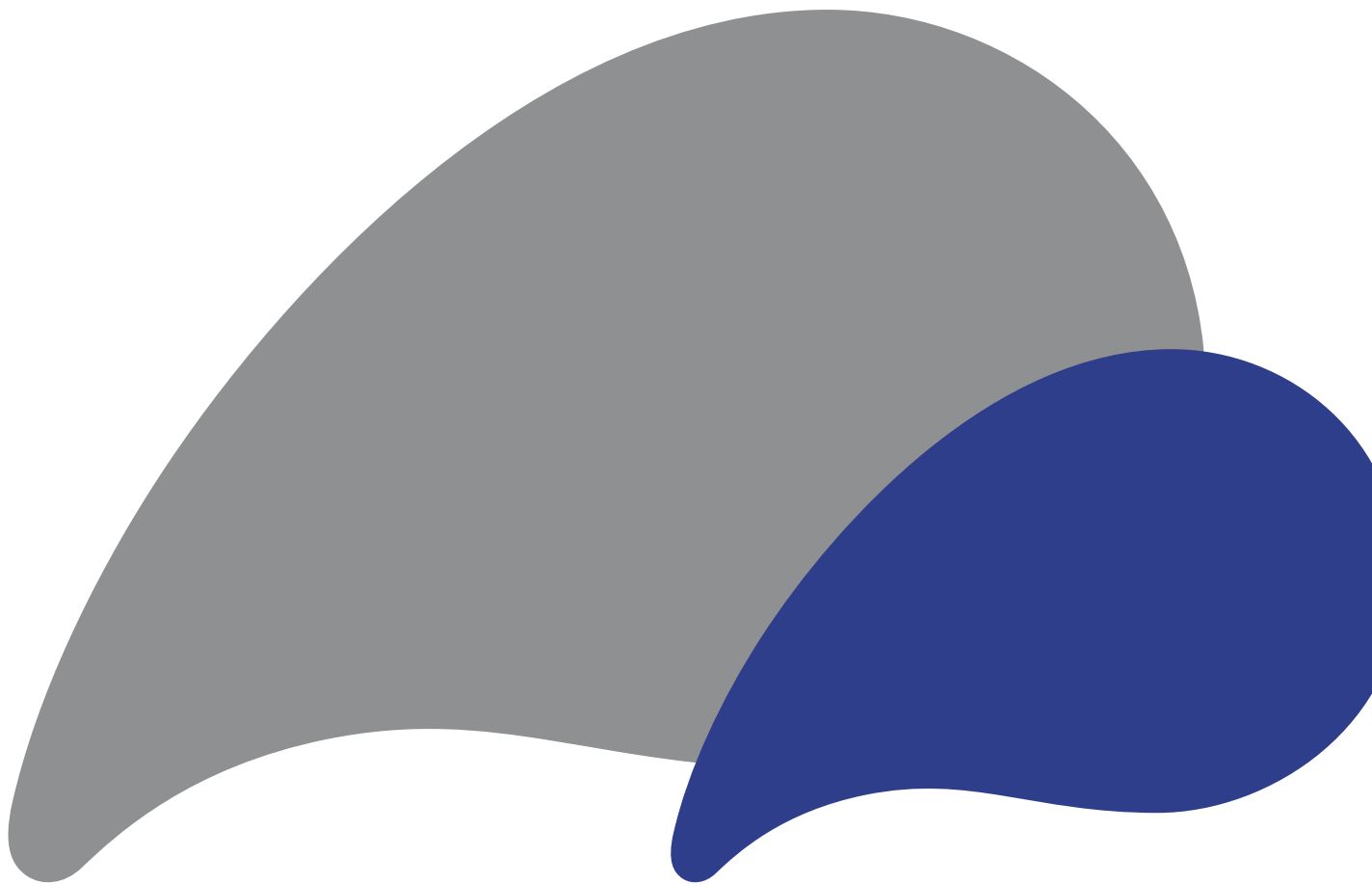
Om voor haar vacatures meer sollicitaties uit de doelgroep aan te trekken, heeft de Stad Brussel samenwerkingsovereenkomsten gesloten met gespecialiseerde verenigingen zoals [DiversiCom](#), [Transition-Insertion](#) en [Emino](#).

De volgende initiatieven zullen de komende jaren worden geïntensiveerd:

-  de aanwerving van personen met een handicap
  - vacatures:
    - in elke vacature die door de Stad wordt gepubliceerd een vermelding opnemen waarin personen met een handicap worden aangemoedigd te solliciteren;
    - alle vacatures ook doorsturen naar organisaties die zijn gespecialiseerd in de socio-professionele inschakeling van personen met een handicap, evenals naar het adres [jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be);
    - op de website van de Stad Brussel een specifiek formulier voorzien voor spontane kandidaturen van personen met een handicap. Dit formulier geeft de dienst die verantwoordelijk is voor rekruteringen een maximum aan informatie over de aard van de handicap, de gevolgen ervan en de aanpassingen die noodzakelijk zijn voor het welzijn van de kandidaat;
    - sinds 2019 is de Stad lid van [DiversiCom](#) en raadpleegt ze regelmatig hun database met vacatures;
    - deelnemen aan de 'Jobdays' voor de doelgroep die worden georganiseerd door verschillende organisaties;
    - samenwerken met de vzw [Transition-Insertion](#) om stagiairs en mensen uit het bijzonder onderwijs aan het werk te krijgen;
    - een werknemer met een handicap die de Stad verlaat, bij voorkeur vervangen door een kandidaat met een handicap.
  - selectieprocedure:
    - elke kandidaat die tot de doelgroep behoort en van wie de kandidatuur aan de objectieve selectiecriteria voor een bepaalde vacature lijkt te beantwoorden, uitnodigen voor een oriëntatiegesprek dat aan het sollicitatiegesprek voorafgaat. Dit gesprek heeft tot doel om een overzicht te maken van mogelijke redelijke aanpassingen van de selectieprocedure, de taken, de werkplek, de werkomgeving of de arbeidstijd;
    - indien nodig tijdens de geautomatiseerde proeven en het gesprek met het selectiecomité redelijke aanpassingen of aangepaste hulpmiddelen (meer tijd, een afgeschermd omgeving...) ter beschikking stellen van de kandidaat;
    - aanvaarden van ervaringsbewijzen van de VDAB en van certificaten die competenties erkennen die buiten een diploma werden verworven (certificaten afgeleverd door Selor of [Talent.brussels](#));
    - de mogelijkheden voor opleiding op de werkplek uitbreiden (in het bijzonder via overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces) in samenwerking met [Phare](#), de VDAB of AVIQ (Waals Agentschap voor Levenskwaliteit).

## Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

- **Gepersonaliseerd integratietraject door maatwerk:**
  - een individueel integratieplan op maat uitwerken in overleg met de aangeworven persoon met een handicap, zijn of haar directe leidinggevende en de betrokken HR-medewerker. Daartoe kunnen zij een beroep doen op de coördinator van het actieplan.
- **Sensibilisering:**
  - een campagne opzetten om lijnmanagers en HR-personeel te sensibiliseren voor het samenwerken met personen met een handicap, en deze regelmatig updaten en herhalen;
  - indien nodig, en in overleg met de persoon met een handicap, specifieke sensibiliseringssessies aanbieden aan de leden van zijn of haar team en de directe leidinggevende.
- **Begeleiding op de werkplek:**
  - de werknemer met een handicap, maar ook zijn of haar leidinggevende en collega's gedurende de volledige loopbaan ondersteuning bieden alsook de mogelijkheid voorzien om advies in te winnen bij de coördinator. Indien nodig kan een beroep worden gedaan op de expertise van gespecialiseerde verenigingen.
- **Aanpassingen van de werkplek:**
  - zo nodig, in overleg met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, redelijke aanpassingen doorvoeren. Ook op dit gebied wordt een beroep gedaan op de expertise van gespecialiseerde verenigingen;
  - begeleiden van het integratieproces en de aanpassingen door de coördinator van het actieplan.





## ELSENE

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Elsene	Jaar	2022
<b>Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap</b>		<b>Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht</b>	
2018	0,83%		
2020	0,65%		
2022	0,80%		
Wettelijke drempel bereikt?		Nee	
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		1.327	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		33,18	
<b>Personneel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		12	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		10,5	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		6	
Vrouwen		6	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		3.605	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)		38.581	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven		0,09	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)		0,09	
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		10,59	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		33,18	
Saldo (in VTE's)		-22,59	
Percentage bereikt door de gemeente		0,798	

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap en om hun integratie te bevorderen

Om te voldoen aan de criteria van de ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen, heeft de gemeente Elsene maatregelen genomen om personeel met een handicap aan te werven en hun integratie te bevorderen:

-  Aandacht voor de wervingsprocedures van personen met een handicap: aanpassen van de rekruteringsmethoden vanaf het moment dat de gemeente personen met een handicap aanmoedigt om te solliciteren. Alle vacatures bevatten een vermelding<sup>2</sup> die aangeeft dat niemand wordt gediscrimineerd.
-  Aandacht voor de noodzaak van specifieke aanpassingen tijdens de aanwervingsprocedures van personen met een handicap: moeilijkheden op het vlak van apparatuur of tests die zijn aangepast aan de handicap, samenwerking met verschillende spelers zoals de [Brailleliga](#), [Info-Sourds](#) of een andere organisatie, inzet van tolken, aanpassing van lokalen, enz.
-  De functie aanpassen aan de handicap van de werknemer, door rekening te houden met het feit dat bepaalde taken niet of met meer moeite kunnen worden uitgevoerd.
-  Sensibiliseren van alle diensten om te werken met een persoon met een handicap, door een groter aantal overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces om de diensten vertrouwd te laten raken met het tewerkstellen van personen met een handicap. Samenwerking met [DiversiCom](#), Actiris en andere non-profitorganisaties.
-  Op middellange termijn personen met een handicap in dienst nemen met een standaard arbeidsovereenkomst: de mogelijkheid bieden dat personen met een handicap, na maximaal twee jaar met een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces, bij de gemeente in dienst worden genomen met een klassiek contract (vast contract, contract voor bepaalde duur of vervangingscontract).
-  Opleidingen gevolgd door medewerkers van de gemeente bij [DiversiCom](#) over de beroepsinschakeling van personen met een handicap.

<sup>2</sup> De vermelding luidt als volgt: “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”.



## ETTERBEEK

### Resultaten in cijfers

Gemeente: Etterbeek		Jaar 2022	
<b>Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap</b>		<b>Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht</b>	
2018	1,61%		
2020	1,15%		
2022	1,30%		
Wettelijke drempel bereikt?		Nee	
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		701	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		17,53	
<b>Personeel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		8	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		8	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		7	
Vrouwen		1	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		39.437	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)		36.355	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven		1,08	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)		1,08	
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		9,08	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		17,53	
Saldo (in VTE's)		-8,45	
Percentage bereikt door de gemeente		1,295	

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 Incidence  
[www.incidence.be](http://www.incidence.be)  
 September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente Etterbeek heeft geen antwoord bezorgd voor deze vraag.

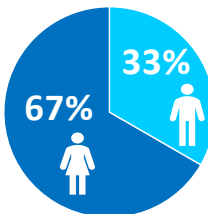
### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

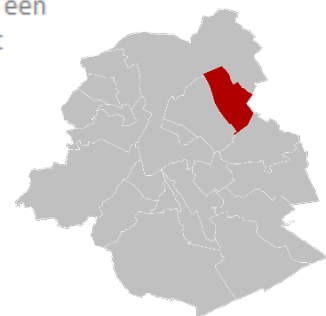
De gemeente Etterbeek heeft geen antwoord bezorgd voor deze vraag.



## EVERE

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Evere	Jaar	2022
<b>Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap</b>		<b>Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht</b>	
2018	0,72%		
2020	1,11%		
2022	0,50%		
Wettelijke drempel bereikt?		Nee	
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		563	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		14,08	
<b>Personneel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		3	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		2,47	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		1	
Vrouwen		2	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		13.250	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)		38.581	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven		0,34	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)		0,34	
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		2,81	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		14,08	
Saldo (in VTE's)		-11,27	
Percentage bereikt door de gemeente		0,499	



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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

- Samenwerking met [DiversiCom](#) om personen met een handicap aan te werven.

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

- Aangepaste werktijden en werkplekken voor werknemers met een handicap.
- Aangepaste omkadering door teamleiders.
- Tijdens de covid-crisis transparante mondkappers die liplezen mogelijk maken.



## GANSHOREN

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Ganshoren	Jaar	2022
<b>Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap</b>		<b>Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht</b>	
2018	0,47%		
2020	0,36%		
2022	1,90%		
Wettelijke drempel bereikt?		Nee	
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		215	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		5,38	
<b>Personneel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		4	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		4	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		3	
Vrouwen		1	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		0	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)		36.355	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven		0,00	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)		0,00	
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		4,00	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		5,38	
Saldo (in VTE's)		-1,38	
Percentage bereikt door de gemeente		1,858	

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap en om hun integratie te bevorderen

- Jobaanbiedingen worden gecommuniceerd bij gespecialiseerde verenigingen/scholen.
- Stages aanbieden.
- Doorvoeren van redelijke aanpassingen.
- In 2021 een opleiding van het personeel om personen met een handicap aan te werven.
- Voorbehouden functies om het quotum van 2,5 % te bereiken.
- Sensibilisering rond gebarentaal in 2022.
- Toegang Gemeentehuis III.
- Betere communicatie over redelijke aanpassingen.
- In vacatures aangeven dat men eventuele noden voor redelijke aanpassingen voor tests moet communiceren.
- Integratie binnen teams (tijdig geleverde uitrusting).
- In dienst houden van mensen die minder valide zijn naarmate ze ouder worden.

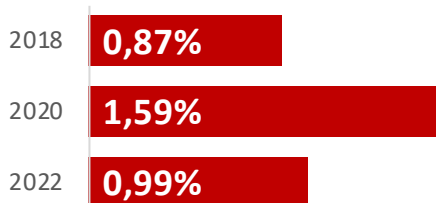


## JETTE

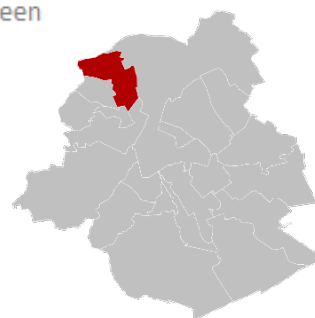
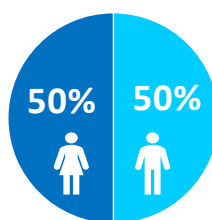
### Resultaten in cijfers

Gemeente: Jette Jaar 2022

#### Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



#### Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



Wettelijke drempel bereikt? Nee

#### Verplichte tewerkstelling

Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	568
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	14,21

#### Personneel

Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	6
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	5,6

#### Indeling volgens geslacht

Mannen	3
Vrouwen	3

#### Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven

Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	1.525
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	36.355
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	0,04
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	0,04

#### Naleving van de verplichte tewerkstelling

Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	5,64
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	14,21
Saldo (in VTE's)	-8,57
Percentage bereikt door de gemeente	0,992

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente heeft recent iemand aangeworven die voltijds zal werken rond diversiteit, inclusief handicaps. Deze persoon is op 10 augustus 2023 in dienst getreden.

Die nieuwe diversiteitcoördinator zal de medewerkers van de gemeente sensibiliseren voor de gehandicaptenproblematiek.

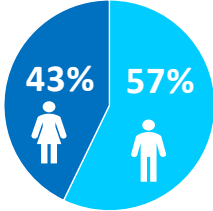
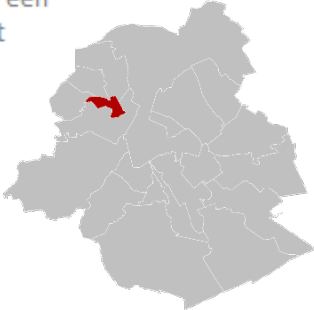
De nieuwe medewerker zal ook een netwerk tot stand brengen om de zichtbaarheid van de werkaanbiedingen van de gemeente Jette bij de betrokkenen (verenigingen en personen met een handicap) te verhogen.

Ten slotte zal de nieuwe medewerker ook instaan voor het beheer van de deelname aan '[DuoDay](#)'-acties en jaarlijks de aanwerving van drie mensen met een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces.



## KOEKELBERG

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Koekelberg	Jaar	2022
<b>Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap</b>		<b>Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht</b>	
2018	1,85%		
2020	2,36%		
2022	1,97%		
Wettelijke drempel bereikt?		Nee	
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		314	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		7,86	
<b>Personeel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		7	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		6,2	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		4	
Vrouwen		3	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		0	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)			
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven			
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)			
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		6,20	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		7,86	
Saldo (in VTE's)		-1,66	
Percentage bereikt door de gemeente		1,972	

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De diversiteitsplannen die sinds 2014-2015 werden afgesloten, bevatten al acties rond sensibilisering en inschakeling van personen met een handicap of de zogeheten ‘specifieke noden’:

- **Een optimalisering van de aanwervingskanalen** en de samenwerking met de verschillende actoren, vooral uit het verenigingsleven en de vrijwilligerssector, omdat deze sector een belangrijke schakel is in de communicatie met de personen met een handicap.

In september 2018 heeft de gemeenteraad de toetreding van de gemeente tot het charter van [DiversiCom](#) goedgekeurd, zo werd de samenwerking met deze vzw geformaliseerd en bestendig in de tijd.

Deze vzw staat de gemeentelijke administratie bij in de keuze van kandidaten voor ontdekkingsstages (waaronder via de [DuoDays](#)) en zet deze begeleiding voort gedurende het hele traject van de stagiairs die door de vzw zijn voorgesteld en door de gemeente aanvaard. Aan het einde van elke stage vindt een evaluatie plaats. Als de stage wordt verlengd met een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces, wordt een opleidingsplan opgesteld. Na drie tot zes maanden en aan het einde van de overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces vindt een voortgangsgesprek plaats.

- **Vermelding op de website en informatie voor de kandidaten**

Op de website staat de volgende verklaring: “De gemeente Koekelberg bevordert gelijke kansen. Zij selecteert kandidaten op basis van competenties en menselijke kwaliteiten en maakt geen onderscheid op grond van leeftijd, geslacht, afkomst, geloof, handicap of nationaliteit.”

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

In 2019 en 2020 werd voor drie werknemers met een handicap de aard van hun contract verbeterd (onder-tekening van een vast contract).

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap:

Een van de acties in de diversiteitsplannen van de gemeente was gericht op het:

- **sensibiliseren 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 opleidingen, schoolstages, het aanbieden van studentencontracten en het voorzien van ontdekkingsstages die bij een positieve evaluatie kunnen leiden tot het afsluiten van een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces van zes maanden (die eenmaal kan worden verlengd) of een vervangingscontract naargelang de behoefte aan personeel.

Bij een vacature besteedt de HR-afdeling bijzondere aandacht aan de sollicitatie van personen met specifieke noden die aan het einde van hun vervangingscontract een gunstige beoordeling hebben kregen.

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

De HR-afdeling besteedt ook bijzondere aandacht aan personeelsleden van wie de handicap tijdens de loopbaan is opgetreden (ziekte, ongeval).

Twee medewerkers genieten in dit kader van een aangepast werkrooster en een andere medewerker heeft het recht op meer telewerk dan het gewone aantal toegestane telewerkdagen. Voor een vierde persoon verbeterde de situatie na een verandering van functie en een aanstelling in een andere dienst. Voor deze personen gelden er nog steeds werkplekaanpassingen (telewerk: afwijking van het aantal toegestane dagen).

## Opleidingen georganiseerd tussen 1 juli 2020 en 30 juni 2022

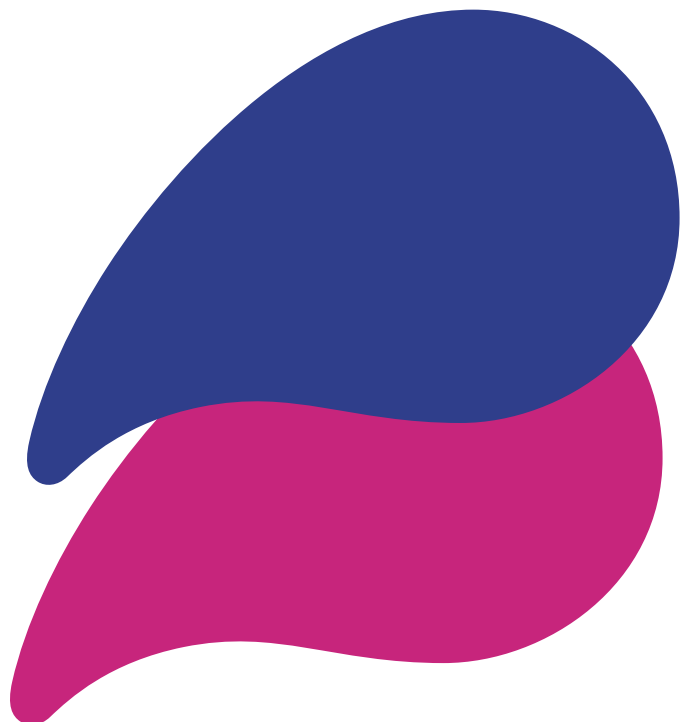
Uit de gevolgde opleidingen door het gemeentepersoneel blijkt de diversiteit van de behandelde onderwerpen.

Daarnaast heeft de gemeenteraad op 25 april 2022 het charter van 'AutismFriendly' gemeente ondertekend.

Met dit 'AutismFriendly'-project grijpt de gemeente de kans om een grotere stap voorwaarts te zetten op het gebied van inclusie en autismespectrumstoornissen.

Dit charter heeft tot doel om, via een transversale aanpak, te werken aan de inclusie van mensen met een autismespectrumstoornis en hen bijzondere aandacht te geven, vanaf jonge leeftijd maar evengoed voor volwassenen. In april 2022 werden dit charter en de verhalen van gezinnen met een gezinslid met autisme voorgesteld.

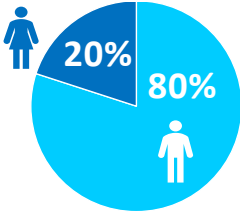
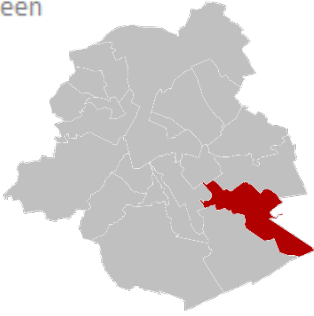
Het eerstelijns personeel heeft in oktober 2022 een sensibilisering/training rond autismespectrumstoornissen gevolgd. Deze werd georganiseerd door de vzw [DiversiCom](#) en bijgewoond door personeel van verschillende diensten (onthaal, scholen, crèches, gemeenschapswachten, HR).





## OUDEGEM

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Oudergem	Jaar	2022
<b>Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap</b>		<b>Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht</b>	
2018	2,99%		
2020	2,98%		
2022	1,61%		
Wettelijke drempel bereikt?		Nee	
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		390	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		9,75	
<b>Personneel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		5	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		5	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		4	
Vrouwen		1	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		40.000	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)		31.640	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven		1,26	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)		1,26	
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		6,26	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		9,75	
Saldo (in VTE's)		-3,49	
Percentage bereikt door de gemeente		1,605	

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

- Vacatures worden bezorgd aan [DiversiCom](#).
- De diversiteitsambtenaar heeft meerdere opleidingen rond het thema 'tewerkstelling en aanwerving van personen met een handicap' gevolgd.
- Specifieke vermelding in onze vacatures.

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

- Vergaderingen, monitoring en evaluaties met de betrokken afdelingshoofden, HR en [DiversiCom](#), een opleiding handistreaming voor twee personeelsleden, diversiteitstraining voor het personeel, aanpassing van werkplekken.
- Organisatie van interne opleidingen om het bewustzijn onder het personeel te vergroten en hen 'pistes' aan te reiken voor een dagelijkse opvolging van de collega's met een handicap.
- Deelname aan 'Jobdays' voor de doelgroep die worden georganiseerd door verschillende organisaties.
- Aandacht voor de noodzaak van specifieke aanpassingen tijdens de aanwervingsprocedures voor personen met een handicap: moeilijkheden op het vlak van apparatuur of tests die zijn aangepast aan de handicap, samenwerking met verschillende spelers zoals de Brailleliga, Info-Sourds of een andere organisatie, gebruik van tolken, aanpassing van lokalen, enz.
- Sensibilisering van alle diensten om te werken met een persoon met een handicap, door een groter aantal overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces om de diensten vertrouwd te laten raken met het tewerkstellen van personen met een handicap.



## SCHAERBEEK

### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Schaerbeek	Jaar	2022
Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap		Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht	
2018	1,41%		
2020	1,72%		
2022	1,80%		
Wettelijke drempel bereikt?		Nee	
<b>Verplichte tewerkstelling</b>			
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)		1.319	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)		32,97	
<b>Personneel</b>			
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap		25	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's		22,53	
<b>Indeling volgens geslacht</b>			
Mannen		13	
Vrouwen		11	
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>			
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)		44.185	
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)		36.355	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven		1,22	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)		1,22	
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>			
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)		23,75	
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden		32,97	
Saldo (in VTE's)		-9,22	
Percentage bereikt door de gemeente		1,801	

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023






## Kwalitatieve maatregelen

### Algemene maatregelen

-  Sinds 2017 is er een projectcoördinator voor het beleid van personen met een handicap; deze persoon werkt op niveau A op voltijdse basis.
-  Sinds 2018 is er een diversiteitsmanager die instaat voor het diversiteitsbeleid van het personeel.
-  Een eerste diversiteitsplan werd ontwikkeld en uitgevoerd voor de periode van 2019-2021. Binnen dit plan zijn er acties opgenomen om de aanwerving van personen met een handicap te stimuleren en voor een betere integratie van personen met een handicap.
-  Momenteel is de Gemeente bezig met een tweede diversiteitsplan op te stellen. Hierin zal opnieuw acties opgenomen worden ter bevordering van de aanwerving en behoud van personen met een handicap.
-  Er werden voor het management sensibiliseringssessies georganiseerd rond het diversiteitsplan en diversiteit, inclusief handicap. Dit werd gedaan in samenwerking met UNIA.

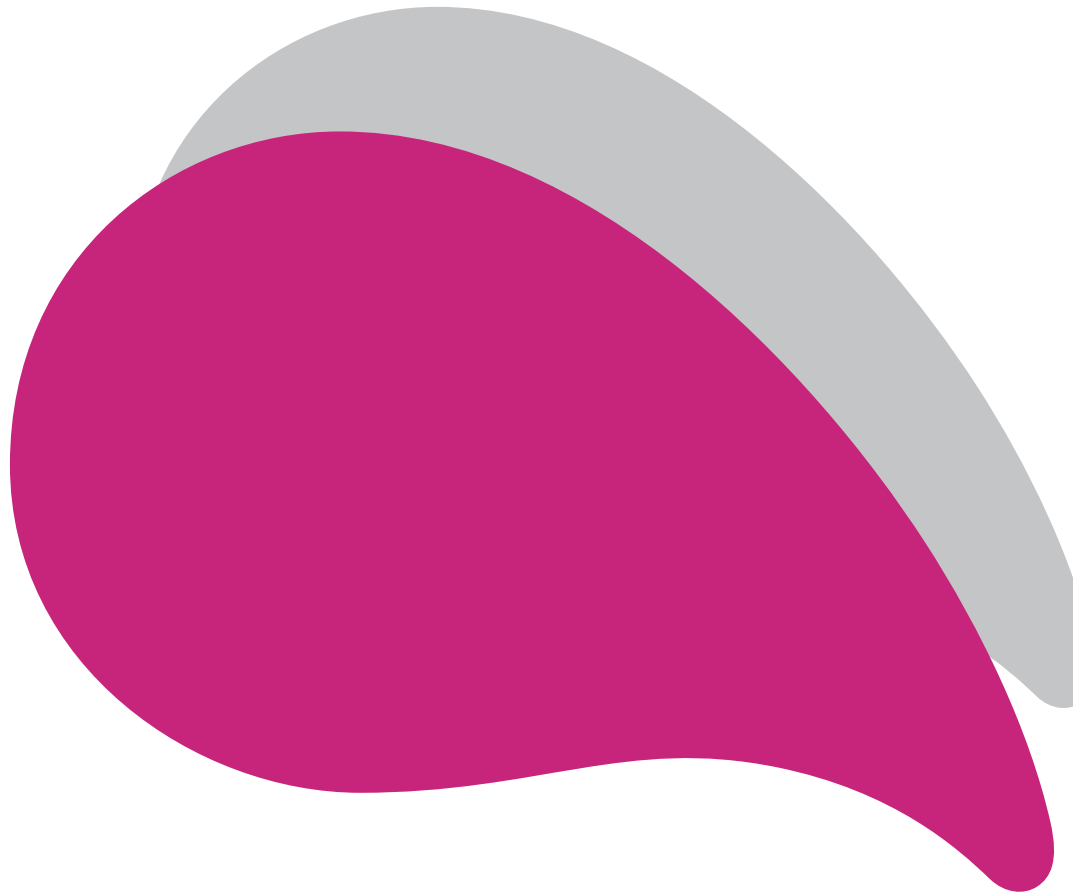
### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

-  In alle vacatures werden sinds einde 2017 volgende duidingen toegevoegd<sup>3</sup>.
-  In alle vacatures wordt duidelijk vermeld dat personen met een handicap een redelijke aanpassing kunnen vragen tijdens het aanwervingsproces.
-  Vacante betrekkingen worden ook bekendgemaakt bij gespecialiseerde organisaties in socioprofessionele inschakeling van personen met een handicap door alle vacatures naar [jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be) te sturen.
-  Voor de managers en aanwervingsverantwoordelijke werd een opleiding “Diversiteit en neutraal aanwerven georganiseerd”. Deze opleiding werd gegeven door Unia en vond plaats in 2020 en 2021 (uitstelling door covid). Binnen de opleiding kwam de anti-discriminatie wetgeving aanbod, werd er gewerkt rond de deconstructie van stereotypen en werden tools aangeboden om neutraler aan te werven.
-  De Gemeente Schaarbeek ondertekend sinds 2020 elk jaar het Charter van [DiversiCom](#) waarmee de Gemeente een engagement aan voor een inclusief beleid en zich in te zetten voor de aanwerving van personen met een handicap. [DiversiCom](#) begeleidt de gemeente bij het zoeken naar kandidaten, de aanwervingsprocedure en de integratie van personen met een handicap.
-  Een aparte begrotingsartikel werd voor de begroting 2020 opgesteld voor de aanwerving van personen met CAP en andere specifieke contracten voor personen met een handicap. Dit begrotingsartikel zorgt niet alleen voor een beter overzicht van het aantal personen dat we kunnen aanwerven maar ook de werd het aantal verhoogd.
-  In de periode van 2020 – 2022 hebben 7 CAP's plaatsgevonden in verschillende diensten van de Gemeente, 2 van die CAP's zijn momenteel nog lopend. 3 personen die met een CAP gestart zijn binnen de gemeente hebben nu een tijdelijk of vast contract.
-  De Gemeente Schaarbeek nam in november 2021 deel aan [DuoDay](#) en verwelkomde 2 personen met een handicap binnen dit project.

<sup>3</sup> De gegevens zijn als volgt: “De gemeentelijke administratie verbindt zich ertoe om de maatregelen die ingaan tegen alle vormen van discriminatie te respecteren en belooft een politiek te voeren die gericht is op diversiteit” en “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”

## Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

- Een procedure voor de aanvraag en toekenning van een redelijke aanpassingen werd ontwikkeld. Voor deze procedure werd de feedback van Unia gevraagd. Deze procedure is van toepassing voor zowel aanwerving en selectie als in het kader van het re-integratietraject.
- Indien nodig worden in samenspraak met de persoon met een handicap een voorbereidend gesprek georganiseerd voor de teamleden en de hiërarchisch verantwoordelijke. In dit gesprek wordt de handicap verder geduid en uitleg gegeven bij de eventuele aanpassingen die nodig zijn. Dit is ook een mogelijkheid voor het team om vragen te stellen.
- Voor het management werd de opleiding “de diversiteit in mijn team” beheeren georganiseerd. Dit was een eendaagse opleiding gegeven door Unia:
  - kennismaken met de concepten identiteit en diversiteit en de manier waarop deze binnen het team leven;
  - functies, valkuilen en objectieve grenzen van humor op het werk identificeren;
  - leren inzien waarom het belangrijk is te reageren op discriminerende uitspraken of handelingen;
  - kennismaken met en inoefenen van communicatietools om te reageren;
  - reflecteren over de structurele dimensie van deze situaties om zo oplossingspistes en verbeterpunten te formuleren



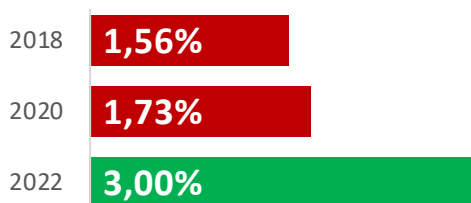


## SINT-AGATHA-BERCHEM

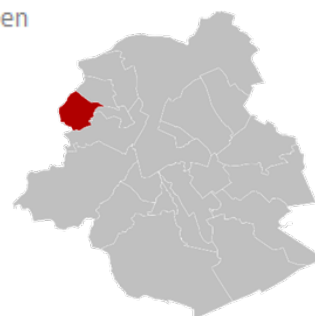
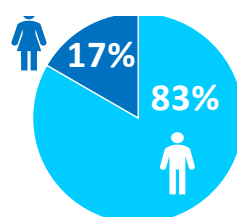
### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Sint-Agatha-Berchem	Jaar	2022
-----------	---------------------	------	------

Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



Wettelijke drempel bereikt? Ja

<b>Verplichte tewerkstelling</b>	
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	277
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	6,93
<b>Personneel</b>	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	6
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	6
<b>Indeling volgens geslacht</b>	
Mannen	5
Vrouwen	1
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>	
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	83.526
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	36.355
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	2,30
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	2,30
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>	
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	8,30
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	6,93
Saldo (in VTE's)	1,38
Percentage bereikt door de gemeente	2,996

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

Voor aanwervingen werkt de gemeente regelmatig samen met het [Institut Alexandre Herlin](#) dat op het grondgebied van de gemeente gevestigd is.

Elk jaar verwelkomt de gemeente leerlingen van de afdelingen kantoor en tuin voor onbetaalde stages tijdens het schooljaar.

Waar mogelijk worden deze jongeren tijdens de schoolvakanties ook aangeworven met een studentencontract.

Sommige leerlingen lopen tijdens hun studie meerdere stages en krijgen, in samenwerking met [Phare](#), na het behalen van hun diploma gedurende een jaar een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces aangeboden. Die overeenkomst kan nog met een jaar worden verlengd (dus in totaal 2 jaar).

Tijdens de afgelopen jaren kregen drie jongeren een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces bij de tuindienst, waarvan er twee vervolgens een vast contract hebben gekregen.

De gemeente Sint-Agatha-Berchem neemt daarnaast ook jaarlijks deel aan de 'DuoDay'-initiatieven en werkt met maatwerkbedrijven samen in het kader van een aantal overheidsopdrachten voor diensten, waaronder:

- 👉 overheidsopdracht voor drukwerk:
  - drukken van brochures voor de gemeente en de gemeentelijke nieuwsbrief (Berchem News),
  - drukken van diverse documenten (enveloppen, enz.);
- 👉 overheidsopdracht voor het maaien van graspleinen.

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

Om nieuwe medewerkers met een handicap optimaal te kunnen verwelkomen en opvolgen, worden er specifieke sensibiliseringscursussen georganiseerd voor medewerkers van diensten die openstaan voor het publiek, maar ook voor alle andere medewerkers van de gemeentelijke diensten.

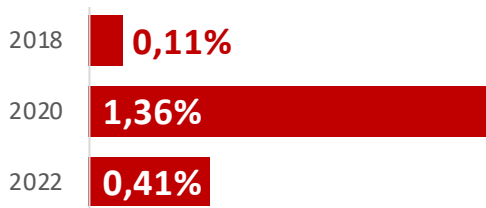


## SINT-GILLIS

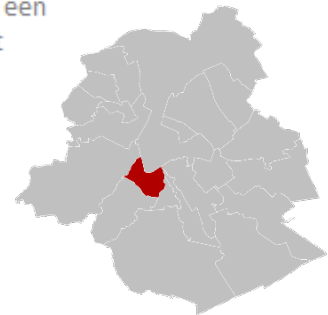
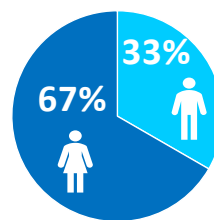
### Resultaten in cijfers

Gemeente: Sint-Gillis Jaar 2022

#### Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



#### Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



Wettelijke drempel bereikt? Non

#### Verplichte tewerkstelling

Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	724
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	18,09

#### Personneel

Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	3
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	3

#### Indeling volgens geslacht

Mannen	1
Vrouwen	2

#### Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven

Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	0
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	

#### Naleving van de verplichte tewerkstelling

Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	3,00
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	18,09
Saldo (in VTE's)	-15,09
Percentage bereikt door de gemeente	0,414

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 Incidence

[www.incidence.be](http://www.incidence.be)

September 2023



Incidence  
360° Market Research

## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente Sint-Gillis heeft geen antwoord bezorgd voor deze vraag.

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

De gemeente Sint-Gillis heeft geen antwoord bezorgd voor deze vraag.

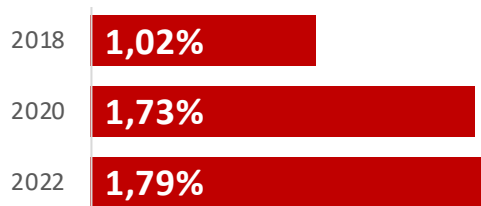


## SINT-JANS-MOLENBEEK

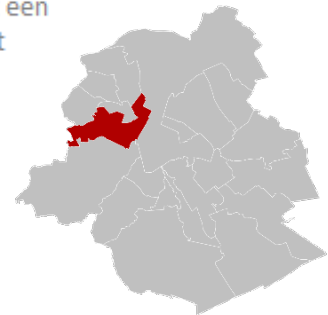
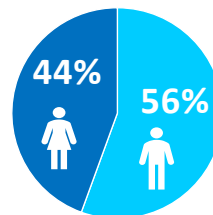
### Resultaten in cijfers

Gemeente: Sint-Jans-Molenbeek Jaar 2022

#### Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



#### Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



Wettelijke drempel bereikt? Non

Verplichte tewerkstelling	
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	1.004
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	25,10
Personeel	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	18
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	18
Indeling volgens geslacht	
Mannen	10
Vrouwen	8
Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven	
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	0
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	
Naleving van de verplichte tewerkstelling	
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	18,00
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	25,10
Saldo (in VTE's)	-7,10
Percentage bereikt door de gemeente	1,79%

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 Incidence

[www.incidence.be](http://www.incidence.be)

September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

Voor de rekrutering richt de gemeente zich tot gespecialiseerde organisaties zoals [Phare](#).

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

Er worden maatregelen genomen naargelang de handicap.

De gemeente biedt opleidingen gebarentaal aan.

Waar nodig wordt een aanpassing van de werkplek en/of een verhoging van het aantal telewerkdagen voorgesteld. Voor slechtzienden zijn er bijvoorbeeld toegankelijkheidshulpmiddelen zoals beeldschermloepen beschikbaar.

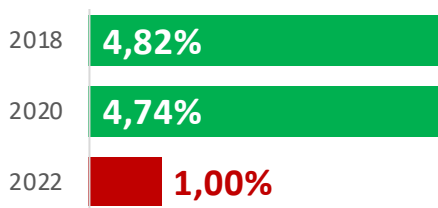


## SINT-JOOST-TEN-NODE

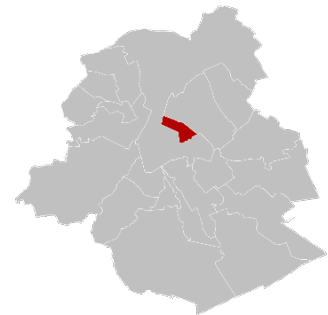
### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Sint-Joost-ten-Node	Jaar	2022
-----------	---------------------	------	------

Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



*Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht niet gespecificeerd*



Wettelijke drempel bereikt? Nee

<b>Verplichte tewerkstelling</b>	
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	694
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	17,35
<b>Personneel</b>	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	5
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	5
<b>Indeling volgens geslacht</b>	
Mannen	-
Vrouwen	-
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>	
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	69.362
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	36.355
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	1,91
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	1,91
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>	
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	6,91
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	17,35
Saldo (in VTE's)	-10,44
Percentage bereikt door de gemeente	0,996

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente Sint-Joost-ten-Node maakt geen enkel onderscheid (handicap of niet) bij aanwervingsgesprekken. Het spreekt voor zich dat aan geen enkele werknemer wordt gevraagd of hij of zij een handicap heeft (sommige handicaps zijn niet zichtbaar en andere worden niet opgemerkt of kunnen niet worden opgemerkt).

De gemeente probeert samen te werken met [Phare](#) om de aanwerving van medewerkers met een handicap in de mate van het mogelijke te bevorderen. Helaas vormen de technische beperkingen van het gemeentehuis een belemmering om nog verder te gaan. Voor mensen met een beperkte mobiliteit is het bijvoorbeeld, ondanks de toegangshelling die buiten het gemeentehuis is gemaakt, erg moeilijk om met een rolstoel de verdiepingen te bereiken omdat de liften erg smal zijn.

Bij het plaatsen van overheidsopdrachten doet de gemeente ook een beroep op de vzw's [La Ferme Nos Pilifs](#) en [Groupe Foes-Les Ateliers Réunis](#).



Er is een Adviesraad Personen met een handicap opgericht.

De gemeente heeft daarnaast ook een gemeentelijk Charter voor de integratie van personen met een handicap opgesteld.

Tot slot bevat de Algemene Beleidsnota van Sint-Joost-ten-Node tal van elementen waaruit de betrokkenheid en de algemene maatregelen van de gemeente voor personen met een handicap blijken.

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

Wanneer de gemeente een medisch advies of aanbevelingen van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (COHEZIO) ontvangt, probeert ze deze aanbevelingen waar mogelijk altijd maximaal op te volgen. De gemeente voert daarom de aanbevolen verbeteringen door, zoals:

-  een aanpassing van de werktijden;
-  de terbeschikkingstelling van het nodige materiaal om het welzijn van de werknemer te bevorderen;
-  een mutatie van een werknemer naar een geschikte functie (waar mogelijk en afhankelijk van de competenties van de werknemer);
-  aanpassing van de arbeidsomstandigheden (geleidelijke terugkeer naar het werk, zware lasten vermijden, enz.).

Als geen enkele mogelijkheid kan worden benut, bijvoorbeeld wanneer de werknemer ondanks de genomen maatregelen nog steeds niet in staat is om zijn/haar taken uit te voeren, beveelt COHEZIO over het algemeen aan dat de betrokkene 'op ziekteverlof wordt gesteld'.

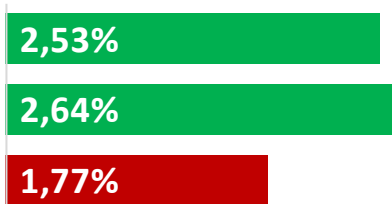


## SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE

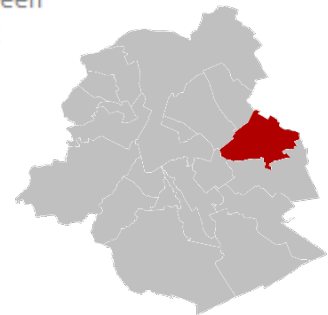
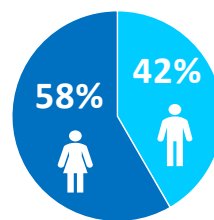
### Resultaten in cijfers

Gemeente: Sint-Lambrechts-Woluwe Jaar 2022

Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



Wettelijke drempel bereikt? Nee

Verplichte tewerkstelling	
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	547
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	13,67
Personeel	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	12
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	9,45
Indeling volgens geslacht	
Mannen	5
Vrouwen	7
Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven	
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	8.833
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	36.355
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	0,24
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	0,24
Naleving van de verplichte tewerkstelling	
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	9,69
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	13,67
Saldo (in VTE's)	-3,98
Percentage bereikt door de gemeente	1,77%

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 Incidence

www.incidence.be

September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

De gemeente werkt samen met de vzw's [Transition Insertion](#) Bruxelles (aanbieden van stages) en [DiversiCom](#) (aanbieden van stages en eind juni 2023 werd toetreden tot het Charter).

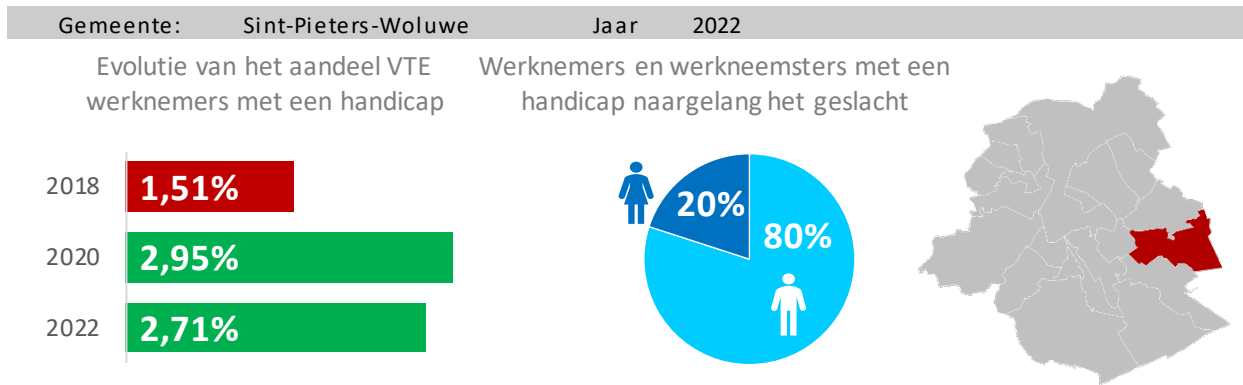
Bovendien keurde de gemeenteraad tijdens de vergadering van 17 oktober 2022 het diversiteitsplan goed dat was voorgesteld door de begeleidingscommissie, voor een periode van twee jaar (2023-2024).

De gemeente zal in de volgende begroting opnieuw overheidscontracten met maatwerkbedrijven opnemen en zal teamleiders bijkomend sensibiliseren voor de aanwerving van personen met een handicap.



## SINT-PIETERS-WOLUWE

### Resultaten in cijfers



Wettelijke drempel bereikt? Ja

Verplichte tewerkstelling	
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	511
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	12,77
Personeel	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	10
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	10
Indeling volgens geslacht	
Mannen	8
Vrouwen	2
Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven	
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	139.421
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	36.355
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	3,83
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	3,83
Naleving van de verplichte tewerkstelling	
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	13,83
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	12,77
Saldo (in VTE's)	1,06
Percentage bereikt door de gemeente	2,70%

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 Incidence

www.incidence.be

September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

- Overheidscontracten met [DiversiCom](#) voor de inschakeling van personen met een handicap binnen de gemeente.
- Deelname aan de Jobday om personen met een handicap te ontmoeten en een bijdrage te leveren voor het vinden van een job die aansluit bij hun competenties.
- Versturen van advertenties met vacatures naar diverse organisaties die zich inzetten voor integratie ([DiversiCom](#), [Bataclan](#) vzw).

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

- Opleiding van een persoon op het vlak van handstreaming om binnen de eigen gemeente over een specialist te beschikken.

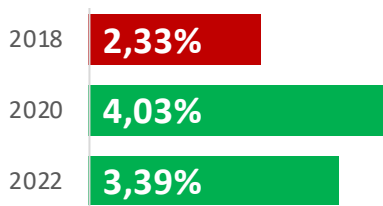


## UKKEL

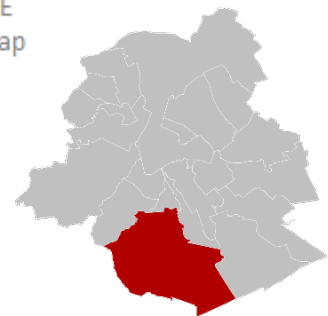
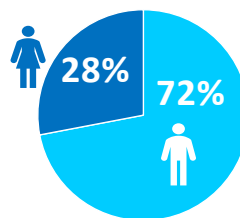
### Resultaten in cijfers

Gemeente: Ukkel Jaar 2022

#### Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



#### Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



Wettelijke drempel bereikt? Ja

#### Verplichte tewerkstelling

Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	887
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	22,18

#### Personeel

Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	25
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	25

#### Indeling volgens geslacht

Mannen	18
Vrouwen	7

#### Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven

Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	184.172
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	36.355
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	5,07
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	5,07

#### Naleving van de verplichte tewerkstelling

Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	30,07
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	22,18
Saldo (in VTE's)	7,90
Percentage bereikt door de gemeente	3,390

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 Incidence  
www.incidence.be  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap en om hun integratie te bevorderen

- Met het oog op een ruimer beleid om personen met een handicap te integreren op de arbeidsplaats en om te voldoen aan de ordonnantie van februari 2017, is de gemeente gestart met het sensibiliseren van het gemeentepersoneel door middel van training en rollenspellen, parallel aan de 'DuoDay'-campagne die werd georganiseerd door [Phare](#). Bij de start is het immers essentieel om het gemeentepersoneel te sensibiliseren met het oog op het wegnemen van angsten en vooroordelen over handicaps alsook van de perceptie van handicaps als een obstakel voor het bereiken van competentie. Bovendien baant deze bewustmaking de weg voor inclusie door een gevoel van empathie te creëren voor personen met een handicap binnen de diensten.
- Diverse diensten werken met personen met een handicap: groendienst, reinigingsdienst, gemeentelijke kinderdagverblijven, bibliotheken, jeugddienst, postdienst, dienst stedenbouw, de garage en facility management.
- De functies gaan van hulparbeider tot administratief attaché (van niveau E tot niveau A). Het betreft onder meer de volgende functies: assistent tuindienst, medewerker tuindienst, straatveger, medewerker bij de linnendienst, kinderverzorger, crèchemanager, assistent-bibliothecaris, bibliothecaris, koerier, onderhoudspersoneel, monteur, garagist, administratief medewerker, administratief assistent, attaché Europese Zaken en Internationale Solidariteit.
- De werkplek wordt aangepast aan de werknemer (bijv. voor een dove medewerker in een kinderdagverblijf werd een videofoon geplaatst, brailletoetsenbord voor een blinde telefonist, aangepaste stoel voor administratief personeel, aanpassing van werktijden, enz.).
- De gemeente gaat in op verzoeken voor werkplekaanpassingen op basis van de aanvraag en gezondheidstoestand van de werknemer.
- De procedure om personen met een handicap te integreren op de arbeidsplaats verloopt in eerste instantie via ontdekkingsstages en daarnaast overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces.
- De 'ontdekkingsstage' omvat een periode van maximaal 20 dagen, in samenwerking met [Phare](#), en biedt de persoon de mogelijkheid om een beroep te leren kennen en na te gaan of dat voor hem geschikt zou zijn. Een dergelijke periode biedt de werkgever ook de mogelijkheid om na te gaan welke aanpassingen mogelijk zijn om de arbeidsomstandigheden te optimaliseren en om het potentieel van de persoon te ontdekken. Als deze stage positief is, kan de werkgever een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces voorstellen.
- Dit opleidingscontract kan worden verlengd tot maximaal twee jaar. Wanneer de opleiding succesvol is verlopen en op voorwaarde dat er een vacante functie is binnen het kader, kan de persoon worden aangeworven.
- Daarnaast verwelkomt de gemeente stagiairs van de Ukkelse school ICPP, het Institut Communal Professionnel des Polders.
- In 2017 werd een 'Diversiteitscomité' opgericht om het diversiteitsbeleid van de gemeente te ondersteunen en toe te zien op het implementeren van niet-discriminatoire beleidsbeslissingen en procedures.
- Daarnaast is er bij de personeelsdienst iemand die zich specifiek bezighoudt met het welzijn van medewerkers met een handicap, om ervoor te zorgen dat deze hun functie met succes kunnen blijven uitoefenen. Dit is de vertrouwenspersoon tot wie elke persoon met een handicap zich kan richten. Deze is beschikbaar om personen met een handicap te helpen met problemen en kan eventueel fungeren als brugpersoon met de diensten en gezinnen. Deze persoon is aanwezig bij elke fase van de inschakeling van de persoon met een handicap in de gemeentedienst (ondertekening van de overeenkomsten voor de ontdekkingsstages, het aangaan van de overeenkomst voor de inschakeling in het arbeidsproces).
- Ten slotte is er in elke dienst waar een persoon met een handicap in dienst is genomen, ook een mentor voor situaties waar dat nodig blijkt.

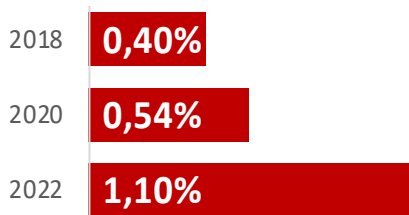


## VORST

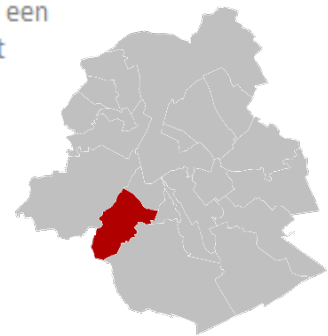
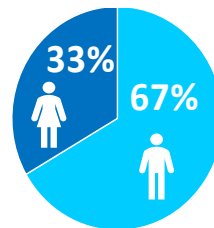
### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Vorst	Jaar	2022
-----------	-------	------	------

#### Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



#### Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



Wettelijke drempel bereikt? Nee

#### Verplichte tewerkstelling

Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	567
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	14,17

#### Personneel

Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	6
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	6

#### Indeling volgens geslacht

Mannen	4
Vrouwen	2

#### Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven

Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	0
---	---

Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)

Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven

Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)

#### Naleving van de verplichte tewerkstelling

Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	6,00
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	14,17
Saldo (in VTE's)	-8,17
Percentage bereikt door de gemeente	1,059

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 Incidence

[www.incidence.be](http://www.incidence.be)  
September 2023



## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

- Het diversiteitsbeleid van de gemeente Vorst wordt steeds vermeld in vacatures<sup>5</sup>.
- Er is een diversiteitsmanager aangesteld en er is een diversiteitsplan ontwikkeld voor de periode 2022-2023.
- De gemeente heeft de samenwerking met [Phare](#) voortgezet en heeft ook nieuwe contacten met [DiversiCom](#) en Bataclan ontwikkeld. Deze samenwerkingen hebben geleid tot de aanwerving van drie gehandicapte medewerkers via een overeenkomst voor inschakeling in het arbeidsproces.

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

Medewerkers met een handicap werden uitgenodigd om naar voren te treden, niet alleen in het kader van het rapport, maar vooral voor het onderzoeken van mogelijkheden voor redelijke aanpassingen zodat ze onder de best mogelijke omstandigheden kunnen werken.

Dankzij deze ervaringen weten we hoe belangrijk het is om de kandidaat, het team en de werkomgeving voor te bereiden op een succesvolle integratie.

Hiervoor zullen ook de volgende aanwervingen worden opgevolgd door de teams van [DiversiCom](#).

<sup>5</sup> Dit beleid wordt als volgt vermeld: “De gemeente Vorst voert een beleid van diversiteit, non-discriminatie en gelijkheid van rechten; wij garanderen alle kandidaten gelijkheid van behandeling en van toegang tot de selecties. De vaardigheden zijn doorslaggevend, ongeacht leeftijd, origine, handicap, gender of seksuele geaardheid. Indien u een voorziening nodig hebt, ongeacht uw handicap, in de selectiefase voor deze functie of in een latere fase, aarzel dan niet ons dat te melden”.

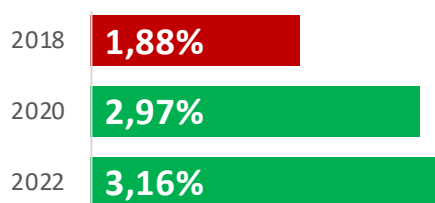


## WATERMAAL-BOSVOORDE

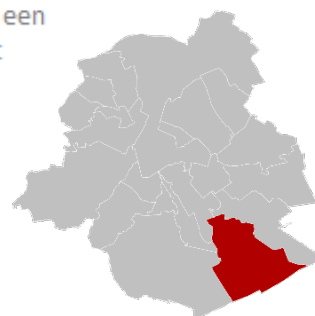
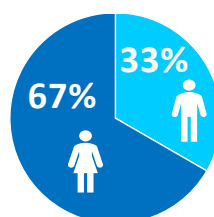
### Resultaten in cijfers

Gemeente:	Watermaal-Bosvoorde	Jaar	2022
-----------	---------------------	------	------

#### Evolutie van het aandeel VTE werknemers met een handicap



#### Werknemers en werknemers met een handicap naargelang het geslacht



Wettelijke drempel bereikt? Ja

<b>Verplichte tewerkstelling</b>	
Personeelsbestand waarop de verplichte tewerkstelling wordt berekend (VTE's)	339
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden (2,5% van het personeelsbestand)	8,46
<b>Personneel</b>	
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap	12
Aantal tewerkgestelde werknemers en werknemers met een handicap uitgedrukt in VTE's	10,54
<b>Indeling volgens geslacht</b>	
Mannen	4
Vrouwen	8
<b>Openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven</b>	
Bedrag van openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven in de jaarlijkse referentieperiode (euro)	6.308
Jaarlijkse vergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker met 10 jaar anciënniteit (100% index 138,01)	36.355
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven	0,17
Aantal VTE's weerspiegeld in openbare aanbestedingen gegund aan maatwerkbedrijven dat in aanmerking wordt genomen (max. 50% van de verplichte tewerkstelling)	0,17
<b>Naleving van de verplichte tewerkstelling</b>	
Totaal aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor verplichte tewerkstelling (personeel + openbare aanbestedingen bij maatwerkbedrijven)	10,71
Aantal werknemers met een handicap dat tewerkgesteld moet worden	8,46
Saldo (in VTE's)	2,25
Percentage bereikt door de gemeente	3,16%

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 Incidence

[www.incidence.be](http://www.incidence.be)

September 2023



Incidence  
360° Market Research

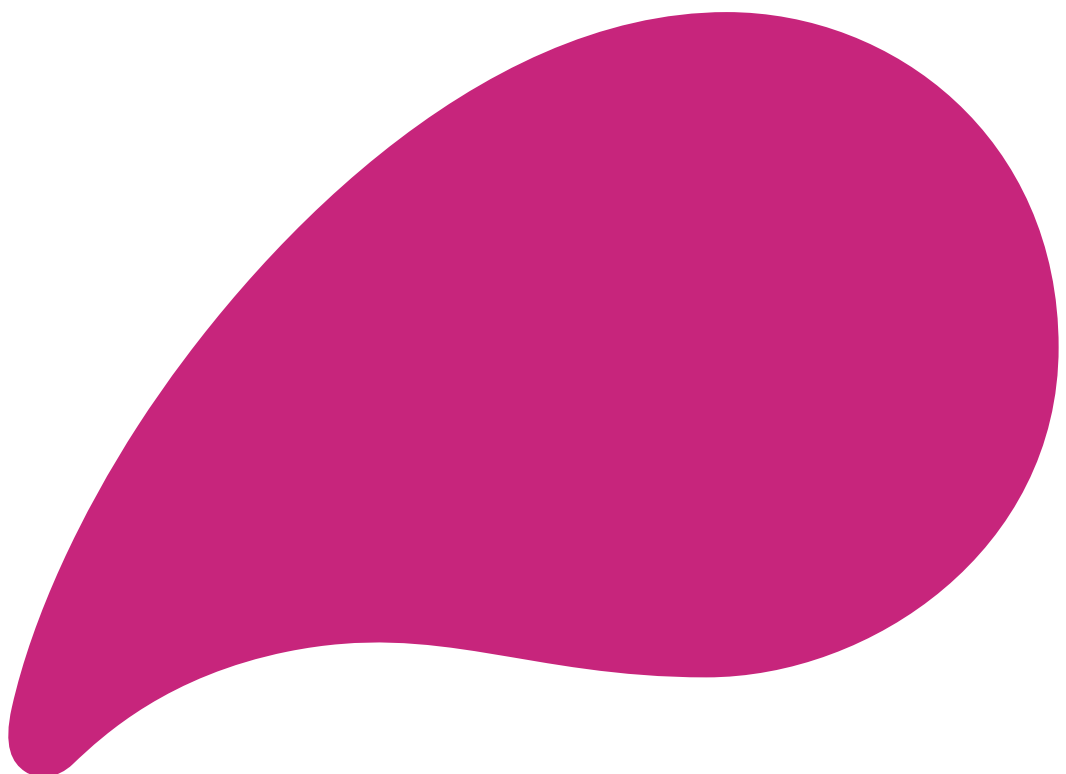
## Kwalitatieve maatregelen

### Maatregelen voor de aanwerving van personeel met een handicap

- Vermelding over non-discriminatie in personeelsadvertenties.
- Aanpassingen mogelijk voor interviews.
- Ontdekkingsstages en overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces die kunnen uitmonden in een gewoon contract (vast contract, contract voor bepaalde duur of vervangingscontract).

### Maatregelen gericht op de integratie van personeel met een handicap

- Vergadering/infosessie voor het personeel in samenwerking met de verschillende partners (specifieke verenigingen afhankelijk van de betreffende handicap).





## 2. AFGELEIDE STATISTIEKEN

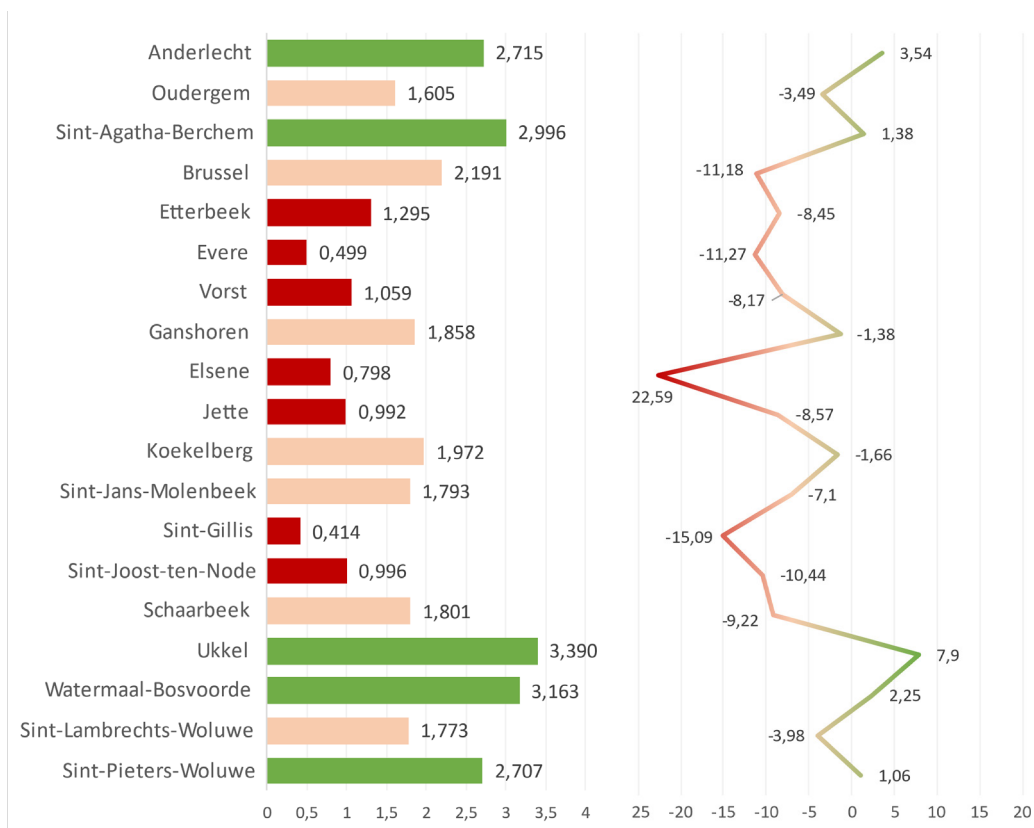
### 2.1 ANALYSE OP GEWESTNIVEAU

#### 2.1.1 Percentage VTE's met een handicap in elke gemeente

Vijf lokale besturen voldoen aan de wettelijke drempel van 2,5% personen met een handicap in dienst van de gemeente: Ukkel, Watermaal-Bosvoorde, Sint-Agatha-Berchem, Anderlecht en Sint-Pieters-Woluwe.

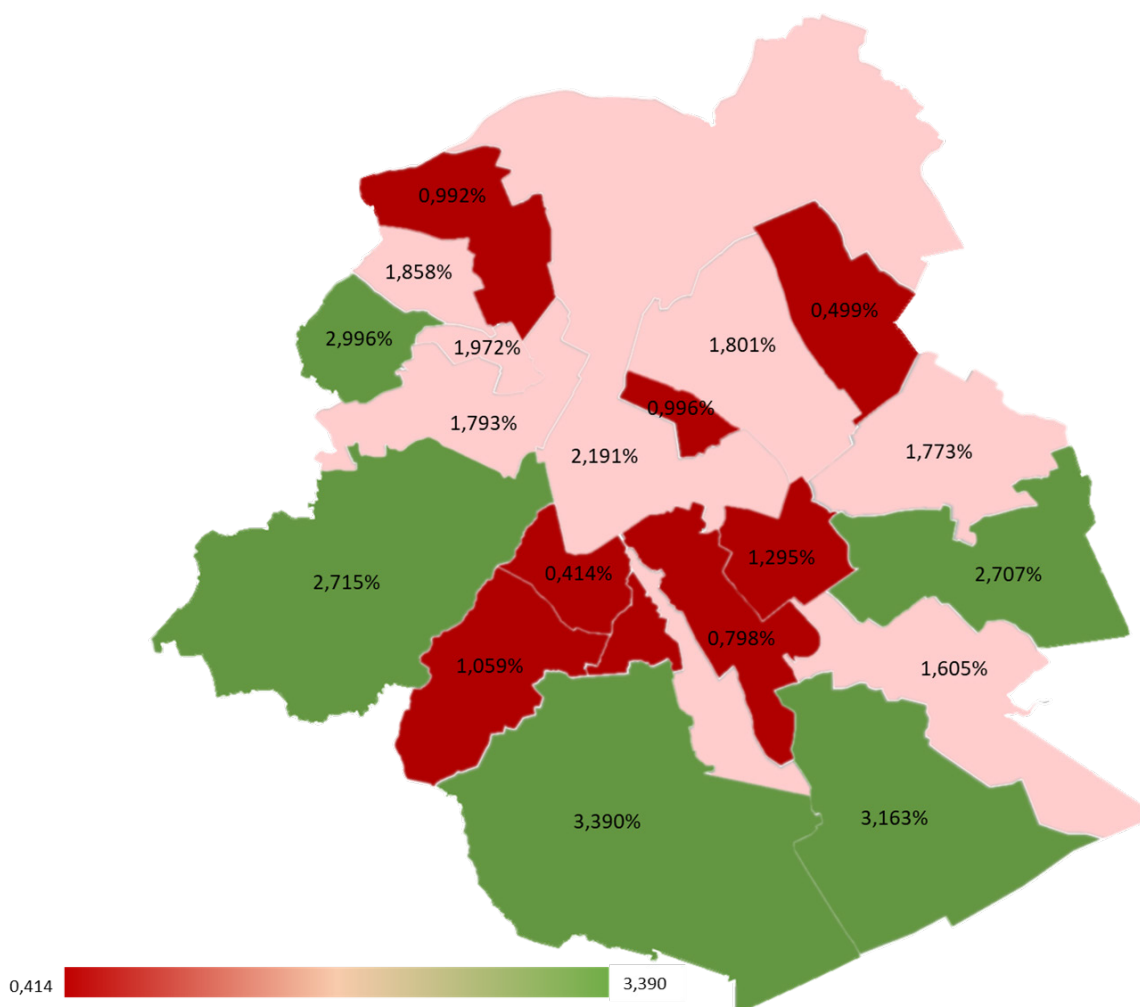
Wat betreft het aantal VTE's met een handicap dat nodig is om deze drempel te bereiken, staan de gemeenten Elsene en Sint-Gillis nog voor de grootste uitdaging om mensen met een handicap aan te werven, met respectievelijk nog minstens 23 en 15 bijkomende VTE's voor het bereiken van de drempel.

Percentage VTE's met een handicap in elke gemeente en verschil in aantal VTE's ten opzichte van de wettelijke drempel van 2,5 % (2022)



Deze uitsplitsing per gemeente kan ook in kaartvorm worden geraadpleegd. De gemeenten in het groen zijn de gemeenten die de wettelijke drempel halen of overschrijden, de gemeenten in het roze situeren zich tussen 1,5 en 2,5% en de gemeenten in het rood zitten onder de 1,5%.

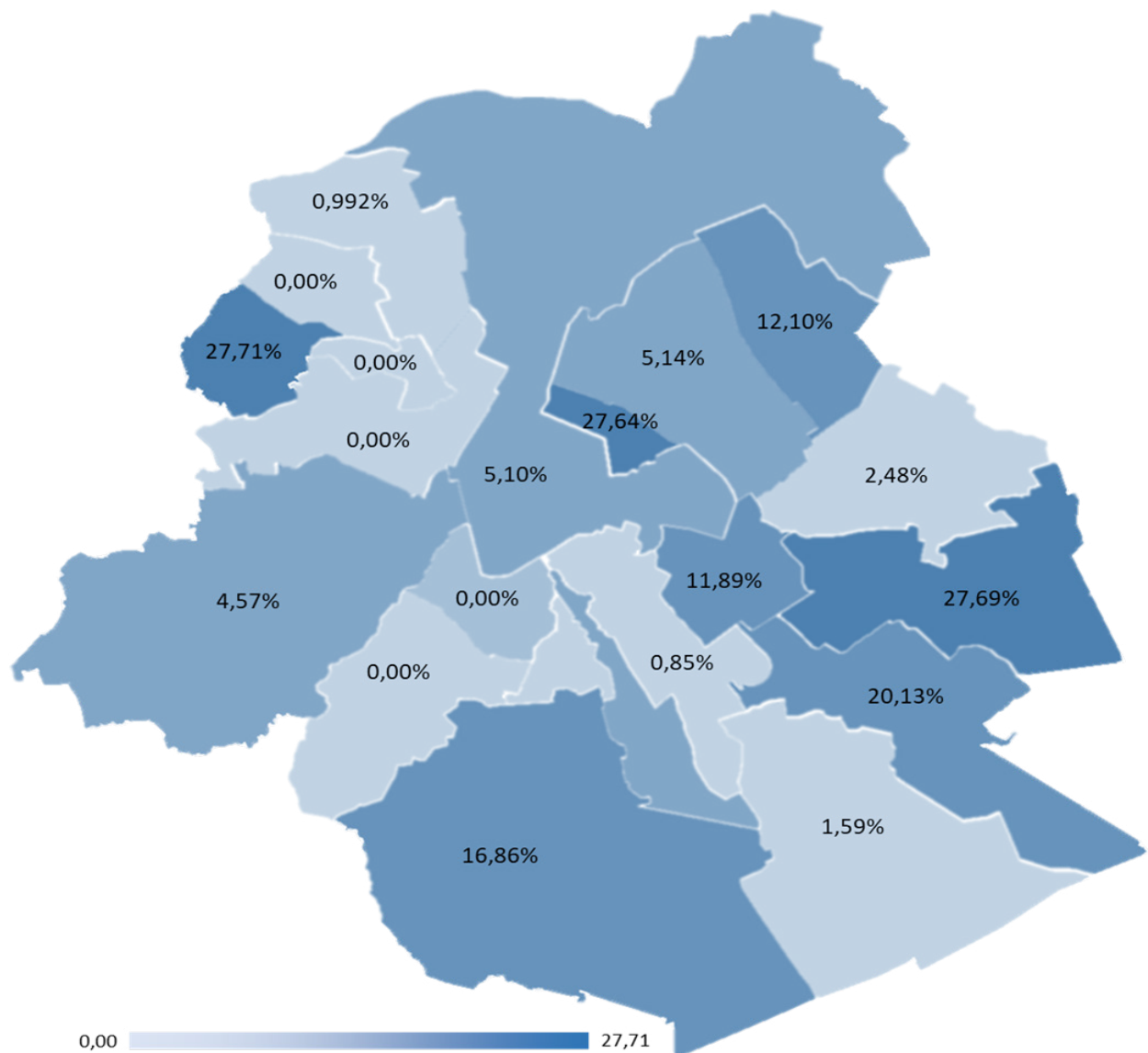
Percentage VTE's met een handicap per gemeente, inclusief de contracten met maatwerkbedrijven (2022)



## 2.1.2 Aandeel van de contracten met maatwerkbedrijven in de berekening van het totale aantal FTE's met een handicap

Het aandeel VTE's vertegenwoordigd door aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten in het totaal van de VTE's die in aanmerking worden genomen, is het grootst in de gemeenten Sint-Agatha-Berchem (27,71%) en Sint-Pieters-Woluwe (27,69%). Beide gemeenten hebben ook de wettelijke drempel van 2,5% bereikt. Andere gemeenten hebben gemeld dat ze geen enkele overheidsopdracht hadden toegewezen aan een maatwerkbedrijf, namelijk Ganshoren, Koekelberg, Sint-Jans-Molenbeek, Vorst en Sint-Gillis. Bovendien halen deze gemeenten de wettelijke drempel van 2,5% niet.

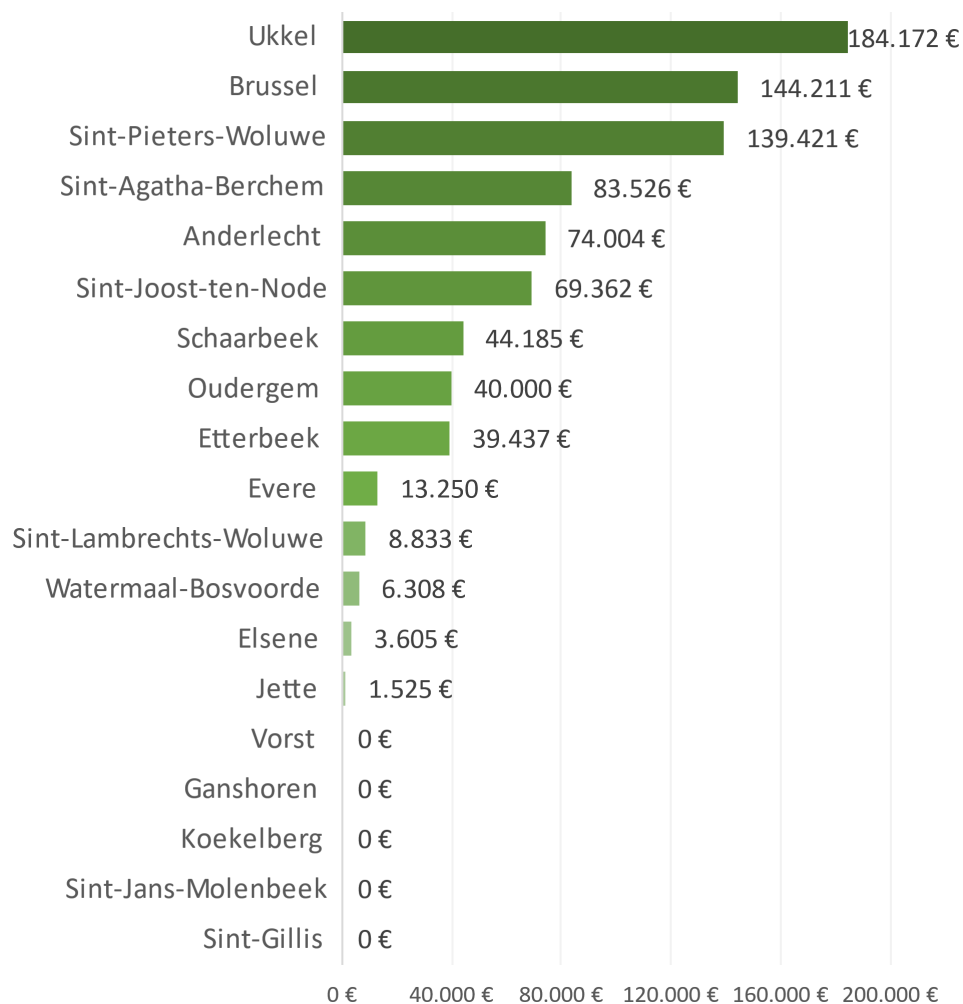
Aandeel VTE's vertegenwoordigd door aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten in het totale aantal VTE's dat in aanmerking wordt genomen voor de tewerkstellingsverplichting (2022)



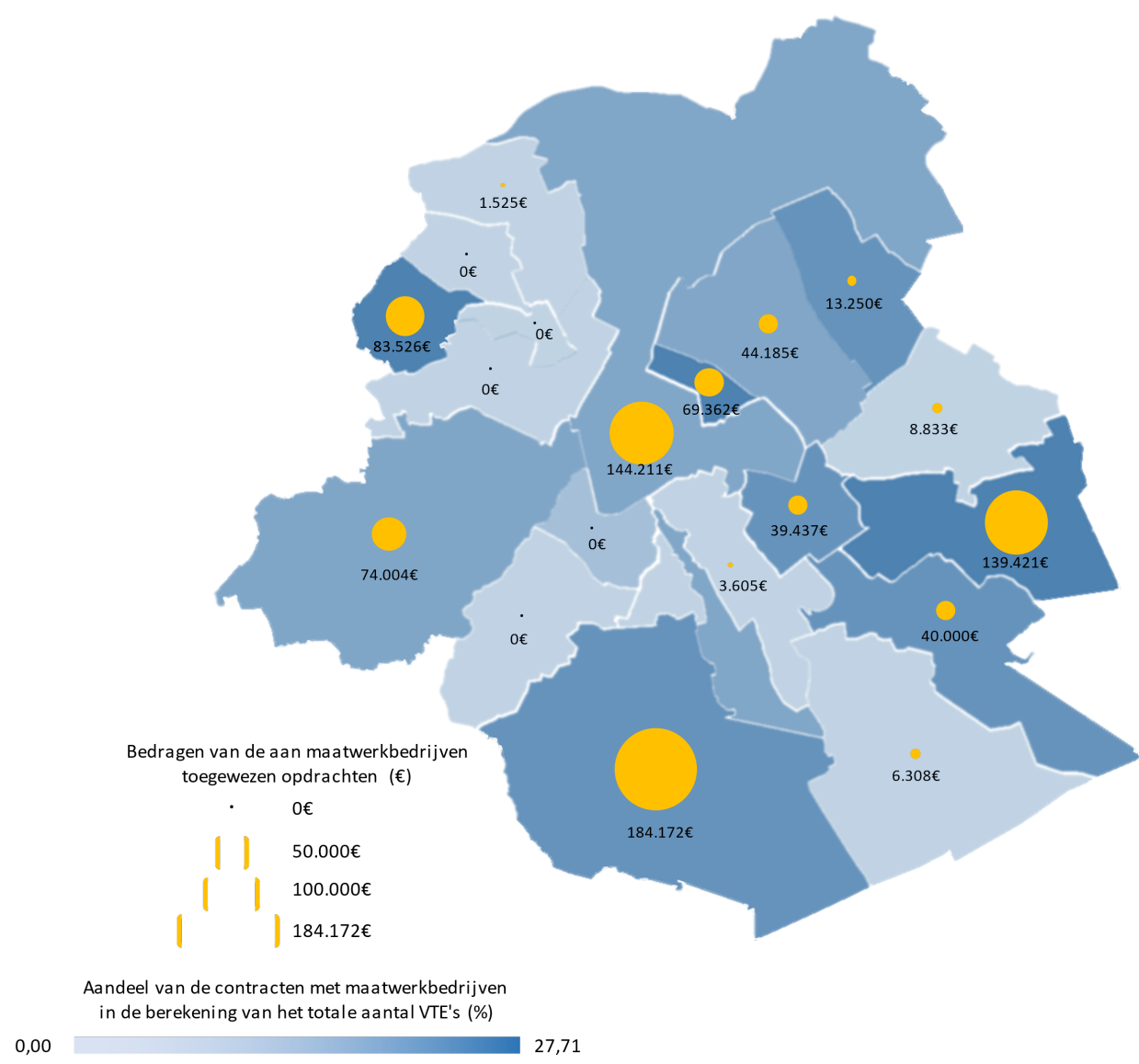
### 2.1.3 Bedrag van de bestellingen bij maatwerkbedrijven

Hierna worden de gemeenten ingedeeld op basis van de bestede budgetten aan werk door maatwerkbedrijven. Voor de gemeenten Ukkel, Brussel en Sint-Pieters-Woluwe zijn de bedragen voor deze opdrachten het grootst.

Bedragen van aan maatwerkbedrijven toegewezen opdrachten in euro (2022)



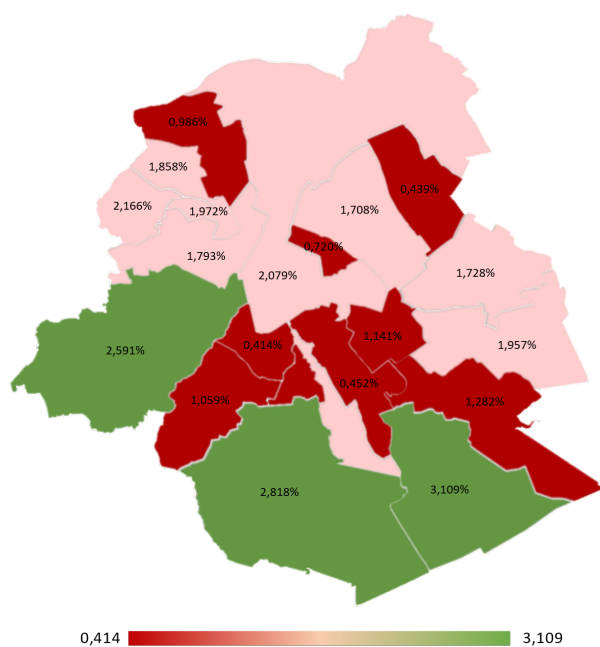
Aandeel van de contracten met maatwerkbedrijven in de berekening van het totale aantal VTE's met een handicap en bedragen van de aan maatwerkbedrijven toegewezen opdrachten (2022)



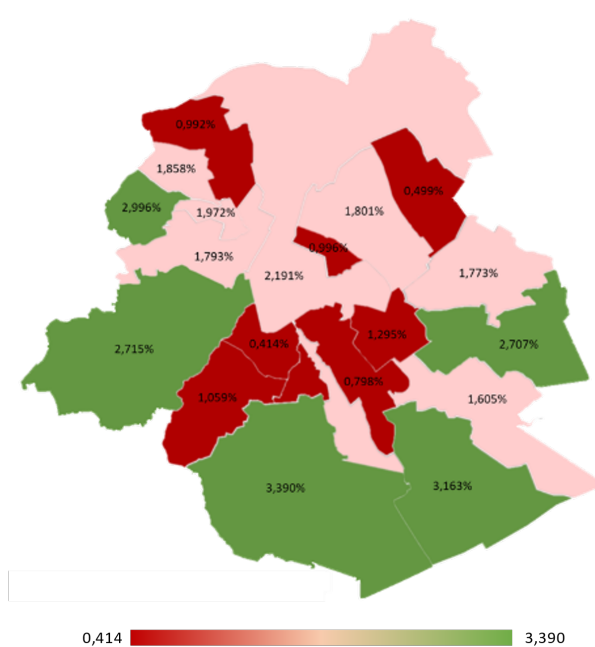
## 2.1.4 Vergelijking van het percentage VTE's met een handicap met en zonder verrekening van de VTE's via de maatwerkbedrijven

Drie gemeenten (Anderlecht, Ukkel, Watermaal-Bosvoorde) bereiken de wettelijke drempel ook zonder rekening te houden met de extra VTE's die werden berekend op basis van de gerapporteerde gegevens over overheidsopdrachten toegewezen aan maatwerkbedrijven, en twee gemeenten (Sint-Agatha-Berchem en Sint-Pieters-Woluwe) bereiken de wettelijke drempel dankzij deze VTE's. Het is interessant om op te merken dat alle gemeenten die de drempel bereiken, voor bepaalde van hun overheidsopdrachten een beroep doen op maatwerkbedrijven.

Percentage VTE's met een handicap zonder rekening te houden met de maatwerkbedrijven (2022)



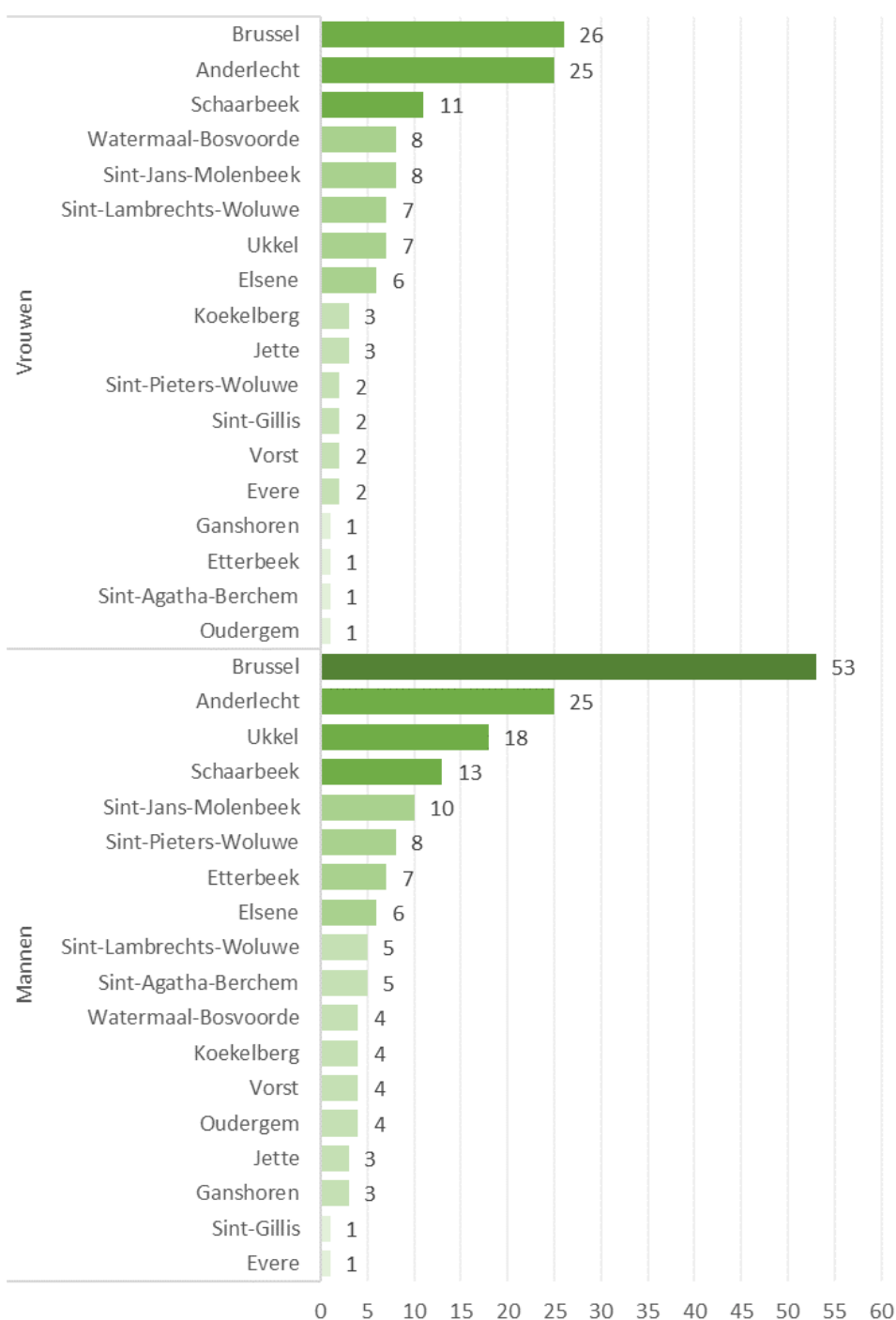
Percentage VTE's met een handicap na het in rekening brengen van de maatwerkbedrijven (2022)



## 2.1.5 Analyse van de tewerkstelling van personen met een handicap per geslacht

De gemeenten werven gemiddeld minder vrouwen dan mannen met een handicap aan. Bij de negentien Brusselse gemeenten tellen we in totaal 116 vrouwen en 174 mannen met een handicap in de gemeentediensten.

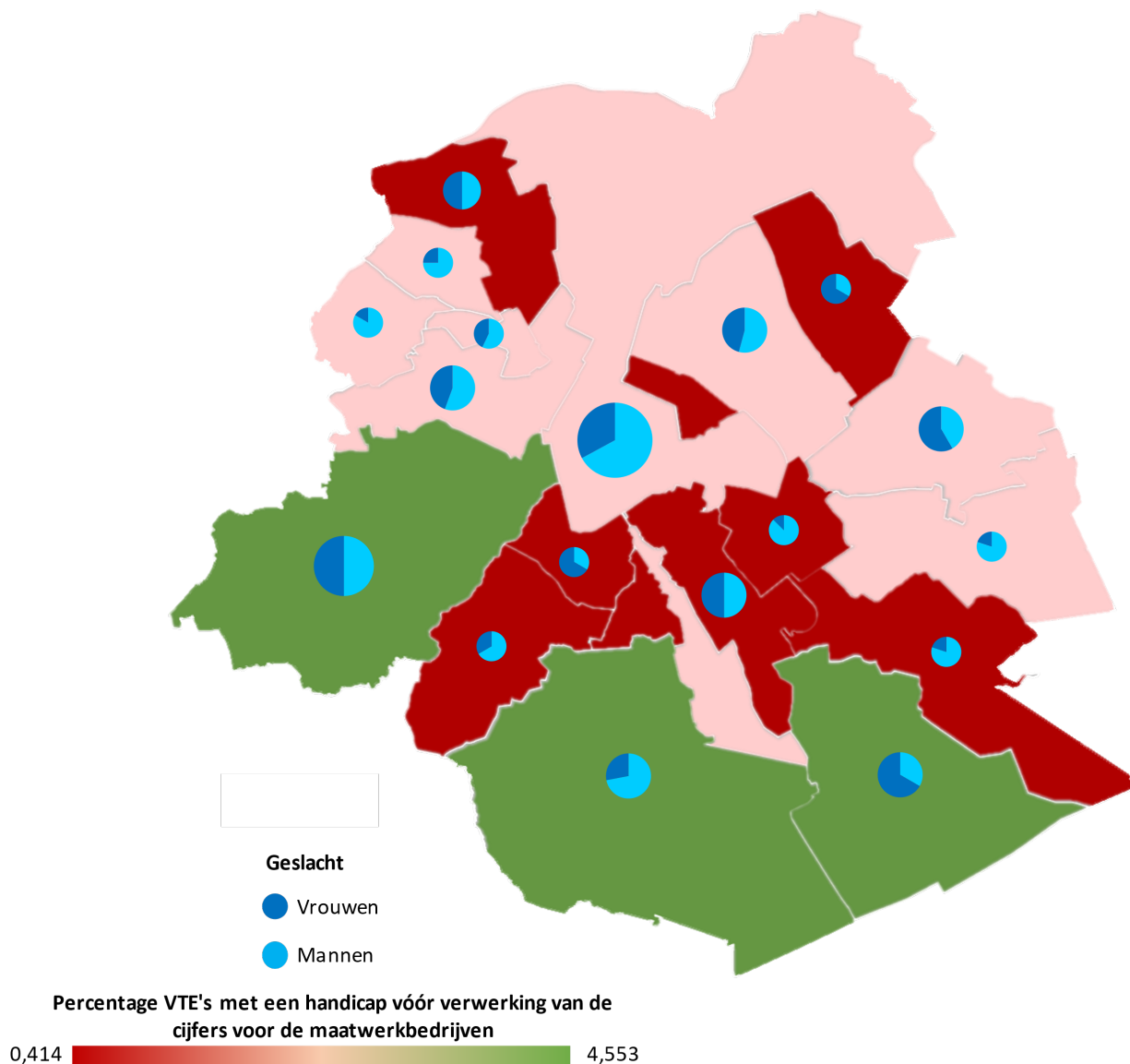
Uitsplitsing van het aantal werknemers met een handicap naar gemeente en geslacht (2022)<sup>6</sup>



<sup>6</sup> De gemeente Sint-Joost-ten-Node is niet opgenomen in deze grafiek omdat we voor deze gemeente geen uitsplitsing naar geslacht hebben ontvangen.

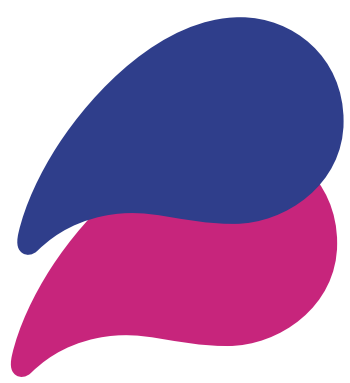
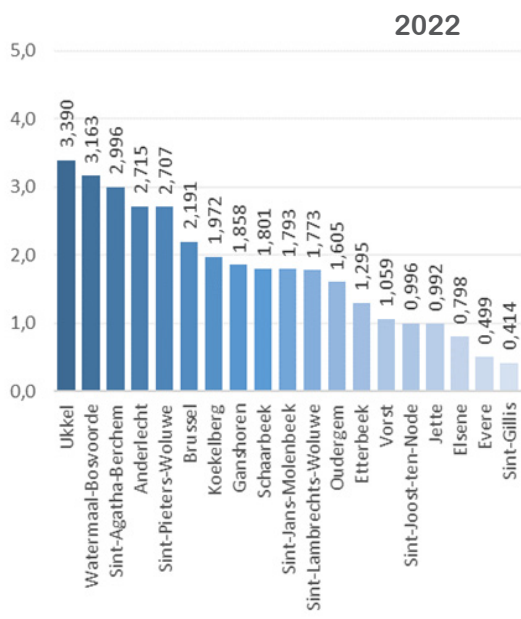
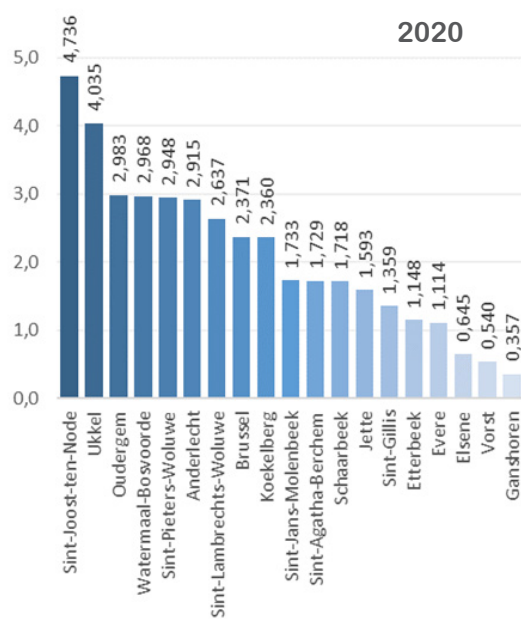
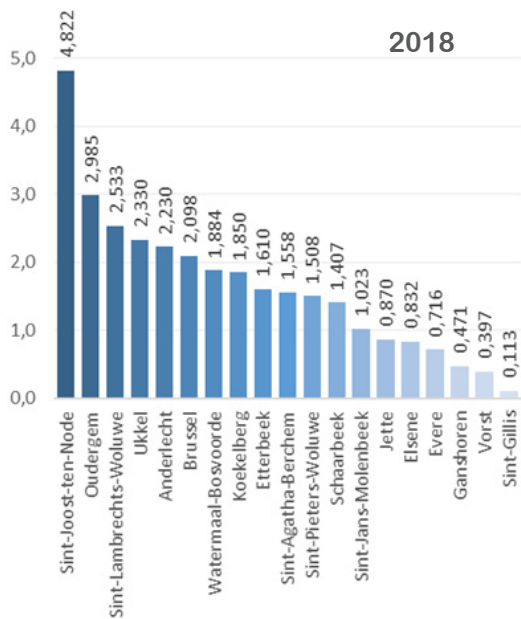
Onderstaande grafiek toont zowel het percentage VTE's met een handicap zonder rekening te houden met de extra VTE's berekend op basis van de overheidsopdrachten die aan de maatwerkbedrijven zijn toegewezen, als de uitsplitsing naar geslacht per gemeente. Drie van de negentien gemeenten hebben precies evenveel mannen als vrouwen met een handicap in dienst: Jette, Elsene en Anderlecht. De gemeenten Watermaal-Bosvoorde, Sint-Lambrechts-Woluwe, Sint-Gillis en Evere hebben meer vrouwen dan mannen met een handicap in dienst. Alle andere gemeenten hebben meer mannen dan vrouwen met een handicap in dienst.

Percentage VTE's met een handicap vóór verwerking van de cijfers voor de maatwerkbedrijven en uitsplitsing naar geslacht per gemeente (2022)





Rangschikking van de gemeenten volgens het percentage VTE's met een handicap in 2018, 2020 en 2022





### 3. ANALYSE VAN DE KWALITATIEVE METINGEN

Over het algemeen hebben de gemeenten al een aantal maatregelen doorgevoerd om meer personen met een handicap aan te werven en hun integratie te bevorderen. Hierna volgt een overzicht van de maatregelen die door de meeste gemeenten zijn aangenomen, alsook van de maatregelen die het verdienen om uitgelicht te worden.

**Wat de maatregelen met betrekking tot aanwervingen betreft**, bieden tal van gemeenten ontdekkingsstages of overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces aan via [Phare](#) en [DuoDay](#)-acties. De samenwerking met [Phare](#) lijkt een nuttige aanpak om personen met een handicap te rekruteren, aangezien dit de maatregel is die het meest wordt vermeld door gemeenten die de wettelijke drempel van 2,5% hebben bereikt.

Vijf gemeenten geven ook aan dat ze in al hun personeelsadvertenties een specifieke vermelding voor personen met een handicap opnemen. Voor de gemeente Oudergem is dat bijvoorbeeld de volgende vermelding: “Wij moedigen personen 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”.

Tal van gemeenten sensibiliseren hun personeel rond diversiteitskwesaties, door het organiseren van opleidingen, zowel interne als trainingen via externe dienstverleners.

Enkele gemeenten worden bij het rekruteren van personen met een handicap ook begeleid door organisaties als [DiversiCom](#) (bij het zoeken naar kandidaten, het organiseren van het geschikte rekruteringsproces en/of de integratie van de nieuw aangeworven persoon).

In de gemeenten die de wettelijke drempel hebben bereikt, lijken bepaalde maatregelen het verschil te maken, waaronder:

- Maatregelen die gericht zijn op het uitwisselen van informatie tussen enerzijds de diensten die werken rond diversiteit en/of gelijke kansen van de gemeenten en anderzijds de diensten die verantwoordelijk zijn voor overheidsopdrachten of die er regelmatig toewijzen. Meer in het bijzonder de deelname van de diversiteitsambtenaar of van personeel dat gesensibiliseerd werd rond de integratie van personen met een handicap aan de interne vergaderingen over overheidsopdrachten, om ervoor te zorgen dat waar mogelijk een samenwerking met maatwerkbedrijven wordt overwogen;
- De samenwerking met gespecialiseerde onderwijsinstellingen om stageplaatsen en/of studentenjobs aan te bieden, wat op termijn soms kan leiden tot een aanwerving binnen de gemeente;
- Het interview aangrijpen om na te gaan of elke kandidaat toegang heeft tot specifieke accommodatie die aan zijn of haar noden voldoet.

**Wat de integratie van personeel met een handicap betreft**, past elke gemeente eigen praktijken toe. Een aantal praktijken worden door meerdere gemeenten toegepast. Ook hier menen we dat het nuttig zou zijn om de praktijken te centraliseren die zijn ingevoerd door de gemeenten die de wettelijke drempel hebben bereikt.

Voorbeelden van dergelijke praktijken:

- aanwijzen van personeelsleden om collega's met een handicap te helpen integreren;
- voor personen met een handicap regelmatig een meeting organiseren om hun behoeften te bekijken en eventuele verbeteringen door te voeren;
- aanpassen van het arbeidsreglement om in het bijzonder flexibele werktijden of andere aanpassingen te implementeren die noodzakelijk zijn voor personen met een handicap;
- trainingen organiseren om het personeel te sensibiliseren voor integratie en diversiteit;
- rekening houden met de aanbevelingen van de arbeidsarts, zoals het aanpassen van de werktijden, het ter beschikking stellen van specifieke apparatuur, het muteren van een werknemer naar aangepast werk en het aanpassen van de arbeidsomstandigheden.

Tot slot moet worden opgemerkt dat het aandeel VTE's met een handicap dat wordt gerapporteerd door gemeenten die hun kwalitatieve maatregelen niet met ons hebben gedeeld, de neiging heeft te stagneren of te dalen, en onder de 2,5% te blijven. Omgekeerd hebben de gemeenten die de meeste vooruitgang boekten of boven de drempel van 2,5% blijven, allemaal gereageerd op onze vraag, en voor het grootste deel met zeer ruime antwoorden.

## 4. ONTWIKKELINGEN SINDS HET RAPPORT VAN 2020

In 2020 hadden **zeven** gemeenten de wettelijke drempel van 2,5 % werknemers met een handicap ten opzichte van het totale personeelsbestand bereikt. Op dit moment halen **vijf** gemeenten deze wettelijke drempel. Drie gemeenten zaten op 30 juni 2022 immers opnieuw onder de wettelijke drempel en slechts één van de gemeenten die in 2020 onder de drempel zaten, slaagde erin om deze in 2022 te bereiken. Er moet wel worden opgemerkt dat volgens onze informatie de gemeente in kwestie in 2020 het werkelijke aantal werknemers dat in de cijfers kon worden opgenomen, mogelijk heeft onderschat. We stellen ook vast dat de gerapporteerde percentages in meer dan de helft van de gemeenten lager liggen dan in 2020. Terwijl er een duidelijke vooruitgang was tussen het eerste en tweede rapport, wijzen de door de gemeenten gedeelde cijfers bij deze derde evaluatie eerder op een stagnatie of zelfs een daling van het aantal VTE met een handicap in hun diensten. In zes gemeenten is het aandeel zelfs lager dan gemeld bij het eerste rapport (2018).

Het is niet duidelijk welke de mogelijke rol was van de covid-crisis en de lockdowns die tijdens de referentieperiode van kracht waren. Slechts één gemeente meldt in haar kwalitatieve gegevens een negatieve impact ervan op de rekruteringsmogelijkheden. We kunnen hieruit echter niet afleiden dat de andere gemeenten niet dezelfde gevolgen hebben ondervonden, aangezien de delen van het rapport die gewijd zijn aan de kwalitatieve maatregelen die in hun diensten zijn genomen, normaal gezien niet bedoeld zijn om eventuele zwakke punten in de gerapporteerde gegevens te contextualiseren of te verklaren. Het totale bedrag dat werd besteed aan werkzaamheden door maatwerkbedrijven is slechts licht gedaald (ongeveer 5 %) ten opzichte van de cijfers van 2020.

We hebben enige vooruitgang gezien wat de maatregelen betreft die zijn genomen om meer personen met een handicap aan te werven en hun integratie te bevorderen. De ondernomen acties blijven echter hoofdzakelijk een voortzetting van de al gerapporteerde werkzaamheden. Het is uiteraard niet meer dan logisch dat een hele reeks initiatieven die hun nut hebben bewezen, door de gemeenten worden voortgezet. We betreuren echter dat de praktijken die in eerdere rapporten naar voren zijn gebracht niet ruimer werden veralgemeend. In het verslag van 2020 werd bijvoorbeeld benadrukt dat enkele gemeenten, in samenwerking met [Phare](#), aan personen met een handicap ontdekkingsstages aanbieden die kunnen leiden tot contracten van bepaalde of onbepaalde duur. Op basis van de recent verzamelde kwalitatieve gegevens lijkt geen enkele andere gemeente dit voorbeeld te hebben gevolgd.

Al in 2020 werd er regelmatig samengewerkt met [DiversiCom](#) enerzijds en [Phare](#) anderzijds, en dat is in 2022 nog steeds het geval. De betrokken gemeenten lijken dit dus nuttig te vinden, hoewel ze dergelijke samenwerkingen niet allemaal vermelden. Sinds het eerste rapport van 2018 lijken nog drie bijkomende gemeenten ervoor te hebben gekozen om met [DiversiCom](#) te werken (op een totaal van 10 gemeenten).






## 5. AANBEVELINGEN

De moeilijke toegang tot werk voor personen met een handicap is het gevolg van een combinatie van factoren. Het betreft onder meer angst en een gebrek aan kennis over handicaps en de gevolgen ervan; een gebrek aan kennis over de beschikbare hulp om personen met een handicap te werk te stellen en de complexiteit van deze hulp; een duidelijk tekort aan kandidaturen, maar ook aan informatie over vacatures; het gebrek aan inclusiviteit van het onderwijs- en opleidingssysteem in België; en een gebrek aan samenwerking met de sector die de betrokken personen en de maatwerkbedrijven vertegenwoordigt. Andere te vermelden oorzaken zijn de slechte toegankelijkheid van bedrijfs- en administratieve gebouwen en het netwerk van beschikbare transportmiddelen om op het werk te geraken.


Een personeelsbeleid dat op en top inclusief is voor personen met een handicap vereist daarom actie op verschillende fronten, en we bevelen de gemeenten aan om de volgende concrete acties te implementeren:

- proactief communiceren over de manier waarop de gemeente zich inzet voor inclusie en de mogelijkheid voor kandidaten met een handicap om redelijke aanpassingen te vragen, zowel tijdens de selectieprocedure als met betrekking tot de functie en de arbeidsomstandigheden;
- in vacatures een beschrijving opnemen van de fysieke vaardigheden die nodig zijn voor de functie, zodat personen met een handicap zichzelf duidelijk kunnen projecten in de job. Op die manier voorkomt men de teleurstellingen gelinkt met een laattijdige ontdekking van de vereiste fysieke vaardigheden voor het uitoefenen van de functie;
- HR-medewerkers opleiden in de verschillende soorten handicaps, de uitdagingen van het tewerkstellen van personen met een handicap, de wetgeving terzake, de redelijke aanpassingen, de beschikbare hulp, de specifieke contracten en de beste manieren om deze mensen te verwelkomen en te integreren. De door Unia ontwikkelde eDiv-training (module Handicap) veralgemenen;
- de rekruteringskanalen diversifiëren door partnerschappen aan te gaan met verenigingen of diensten die gespecialiseerd zijn in de begeleiding naar werk van personen met een handicap;
- samenwerkingsverbanden opzetten met het bijzonder onderwijs. Een voorbeeld hiervan is het [Transition-Insertion](#) project, dat jongeren in het bijzonder onderwijs de mogelijkheid biedt om bij een bedrijf of organisatie stage te lopen in het kader van hun professioneel project;
- in het algemeen het personeel sensibiliseren om het begrip handicap te demystificeren en te werken aan meer openheid van de teams om een collega met een handicap te verwelkomen;
- investeren in integratie, door collega's en het management op te leiden wanneer een werknemer met een handicap een team komt versterken. Dit helpt om collega's samen te brengen in het verwelkomen van een collega met een handicap. Er kan ook duurzame ondersteuning worden geboden. Daarnaast zal het belangrijk zijn dat werknemers met een handicap ergens terecht kunnen waar er actief naar hen kan worden geluisterd in geval van een probleem en er juist kan worden gereageerd om passende oplossingen te vinden;
- deelnemen aan de [DuoDays](#) die werkzoekenden met een handicap de mogelijkheid bieden van een ontdekkingsstage van maximaal 20 dagen waarbij de stagiair een baan of functie leert kennen;
- overeenkomsten voor inschakeling in het arbeidsproces aanbieden, met name aan stagiairs die een ontdekkingsstage hebben voltooid;
- werken aan de toegankelijkheid. Een gebrekkige toegankelijkheid vormt voor personen met een handicap een aanzienlijke belemmering om aan de slag te gaan. Hoewel het niet altijd mogelijk is om een ontoegankelijk gebouw volledig te renoveren, kunnen kleine investeringen soms een oplossing bieden voor specifieke situaties. Digitale toegankelijkheid is tevens een wettelijke verplichting krachtens de ordonnantie van 4 oktober 2018 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten. Een gebrek aan deze toegankelijkheid betekent dat een groot aantal mensen zich niet kan informeren over lopende vacatures binnen de gemeente;

- 
 een grondige denkoefening rond diplomavereisten bij het opstellen van vacatures, evenals de mogelijkheid om buiten het onderwijssysteem verworven competenties te erkennen. Aangezien het onderwijs in België immers nog maar weinig inclusief is, hebben personen met een handicap soms geen toegang tot bepaalde opleidingen waarvoor diploma's vereist zijn;
- 
 ook het uitwisselen van goede praktijken en het vormen van netwerken zal belangrijk zijn. Brussel Plaatselijke Besturen zal hier ondersteuning kunnen bieden, maar we raden de gemeenten nu al aan om zich vertrouwd te maken met de maatregelen die in andere gemeenten zijn ingevoerd, vooral zij die erin slagen om de wettelijke drempel van 2,5% te bereiken. Deze maatregelen worden beschreven in deel 3 van dit rapport ('Analyse van de kwalitatieve maatregelen');
- 
 tot slot lijkt het ons belangrijk om de gemeenten eraan te herinneren dat ze de mogelijkheid hebben om de door de ordonnantie van 2 februari 2017 opgelegde wettelijke drempel te bereiken door overheidsopdrachten toe te wijzen aan maatwerkbedrijven. Tal van gemeenten doen dat al. Het is perfect legitiem om maatwerkbedrijven in te schakelen om aan de verplichtingen te voldoen, omdat deze manier van werken bijdraagt tot de werking en het bestaan van andere spelers die zich inzetten voor de sociale en professionele integratie van personen met een handicap. Het feit dat het inzetten van dit soort overheidsopdrachten slechts voor de helft meetelt bij de berekening van de naleving van de verplichting van de gemeenten om personen met een handicap in dienst te nemen, zorgt er niettemin voor dat de gemeenten ook rechtstreeks personen met een handicap in dienst nemen. Heel wat personen met een handicap beschikken dan ook over de nodige competenties om de reguliere arbeidsmarkt te betreden. Een actief beleid ter ondersteuning van de tewerkstelling van personen met een handicap combineert best beide aspecten op een evenwichtige manier.

Bij het verzamelen van de gegevens wezen sommige gemeenten op de uitdaging bij het tellen van alle personen met een handicap die bij de gemeente werken. Ter vergelijking: er werd geen enkele opmerking gemaakt over eventuele problemen om een beroep te doen op maatwerkbedrijven om aan hun behoeften te voldoen, hoewel sommige gemeenten geen bedragen hebben vermeld die bij dit soort bedrijven zijn besteed. Het in rekening brengen van de bijkomende VTE via deze weg lijkt momenteel voor geen enkele gemeente een grote uitdaging. Uit de beschikbare cijfers blijkt echter dat deze variabele een doorslaggevende impact heeft op het al dan niet kunnen bereiken van de wettelijke drempel (dit is het geval voor twee van de vijf gemeenten die deze drempel in 2022 hebben bereikt – zie punt 2.1.2).

In 2023 heeft Brussel Plaatselijke Besturen het initiatief genomen om alle gemeenten een brief te sturen om hen aan te moedigen om een beroep te doen op dit soort bedrijven en om informatie in te winnen bij de vzw FEBRAP ([Fédération bruxelloises des Entreprises de Travail adapté](#));

- 
 tot slot merken we opnieuw op dat de gemeenten gemiddeld minder vrouwen dan mannen met een handicap in dienst nemen. Geen enkele gemeente vermeldde trouwens de ontwikkeling van een intersectorale aanpak voor het rekruteren en de integratie van personen met een handicap. Dit is een vraag die niettemin het onderzoeken waard is. Als we verder kijken dan de gemeenten, is in België dan de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen met een handicap vergelijkbaar? Zo niet, wat zou dit verschil dan kunnen verklaren? Door dit soort vragen te stellen, zouden gemeenten de genderdimensie kunnen integreren in de inspanningen die ze leveren en zo de aanwerving van vrouwen bevorderen. Het diversiteitsplan, dat overigens verplicht is, biedt als instrument een kans om dit probleem aan te pakken, omdat het mogelijkheden biedt om de behoeften en de te ontwikkelen acties op het gebied van selectie en werving, personeelsbeheer, sensibilisering en interne communicatie en externe positionering te verfijnen en te personaliseren.



## 6. CONCLUSIE EN VOORUITBLIK

Uit de ontvangen gegevens blijkt dat de doelstellingen van de ordonnantie van 2 februari 2017 nog maar beperkt zijn bereikt. De aanzienlijke verbetering die bij het vorige rapport werd vastgesteld, mag ons niet doen geloven dat er een plafond is bereikt wat het aanwerven en integreren van personen met een handicap in de gemeenten betreft. Er is nog duidelijk ruimte voor verbetering, vooral omdat het aandeel personen met een handicap in 11 Brusselse gemeenten aanzienlijk is gedaald sinds het vorige rapport. Brussel Plaatselijke Besturen werkt met de gemeenten samen om hen te helpen hun verplichtingen na te komen en hun gegevens terzake zo nauwkeurig mogelijk te rapporteren.

Waar in het rapport van 2020 werd vastgesteld dat de gemeenten hun inspanningen versterken om werknemers met een handicap aan te werven en te integreren, lijken hun acties nu vaker een voortzetting van wat ze al hebben ondernomen. De volharding die bepaalde gemeenten aan de dag leggen bij het implementeren van initiatieven die vruchten afwerpen, is volkomen legitiem en getuigt van een reële motivatie op dit vlak. De algemene analyse van de ingediende gegevens wijst er echter ook sterk op dat de inspanningen moeten worden opgevoerd en dat goede praktijken moeten worden veralgemeend zodat alle gemeenten ooit de drempel van 2,5 % halen. Het lijkt meer dan ooit noodzakelijk om de gemeenten meer ondersteuning en hulpmiddelen te bieden en om ruimtes te creëren waar ze beproefde praktijken met elkaar kunnen delen.

Sinds 2017 biedt de cel Gelijke Kansen van Brussel Plaatselijke Besturen verschillende opleidingen aan voor gemeentepersoneel (o.a. gespecialiseerd ambtenaar voor handistreaming, communicatie en digitale toegankelijkheid). Daarnaast organiseert de cel de Middagen van de Handicap. De onderwerpen die er aan bod komen, hebben telkens betrekking op een specifieke competentie of gemeentedienst, waaronder HR.

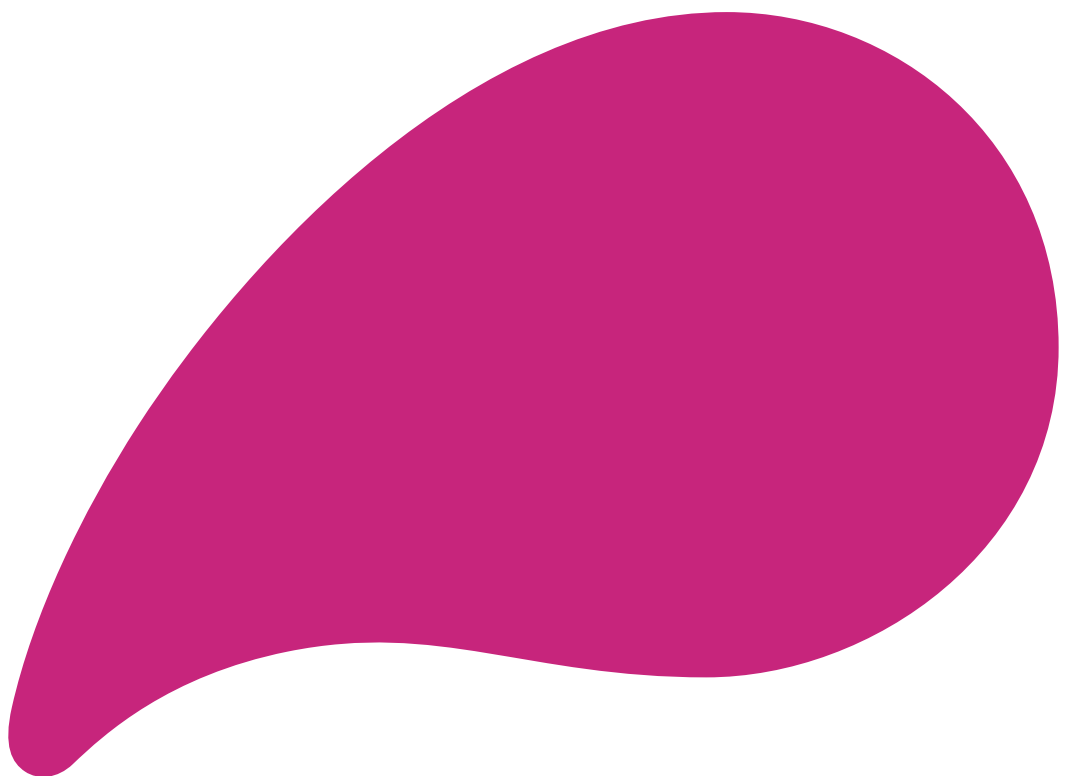
In het kader van het Brussels plan voor de integratie van handistreaming in het overheidsbeleid zal Brussel Plaatselijke Besturen vanaf 2024 een werkgroep oprichten die specifiek zal werken rond het thema van tewerkstelling van personen met een handicap in de lokale besturen. Op het moment dat we de gegevens voor dit rapport verzamelden, hebben meerdere gemeenten aangegeven enthousiast te zijn over het idee om deel te nemen aan een dergelijk initiatief. Deze werkgroep biedt de mogelijkheid om best practices te delen, navolging aan te moedigen en te proberen om de gemeenten te laten evolueren naar een beleid dat de aanwerving van personen met een handicap stimuleert.

De Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB) heeft zich er eveneens toe verbonden om, als onderdeel van het Brussels plan voor de integratie van handistreaming in het overheidsbeleid, in haar opleidingscatalogus een workshop voor HR-managers op te nemen waarin wordt uitgediept hoe via de HR-strategie rekening kan worden gehouden met handicaps.

Brussel Plaatselijke Besturen zal ook doorgaan met het organiseren van de zogeheten 'Inter-CCPH'-bijeenkomsten waarin vertegenwoordigers van adviesraden voor personen met een handicap van alle gemeenten de stappen kunnen delen die ze nemen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, en om na te denken over collectieve acties op dit gebied.

Tot slot zal de regelgeving die van toepassing is op de gemeenten met betrekking tot hun diversiteitsplannen de komende maanden ook evolueren. Brussel Plaatselijke Besturen vertrouwt erop dat de nieuwe regels terzake een stimulans zullen vormen voor het nemen van maatregelen om de aanwerving en integratie van personen met een handicap binnen de gemeentediensten te bevorderen. De heroriëntatie van de 'diversiteitssubsidie', die niet langer zal worden toegekend op basis van de aanwerving van werkzoekenden uit Brusselse wijken met een hoger dan gemiddelde werkloosheidsgraad, maar zal worden toegekend om de loonkost van de diversiteitsmanager te ondersteunen, zou zeker moeten leiden tot een meer systematische invoering van diversiteitsplannen in de gemeenten, tot de kwalitatieve verbetering van deze plannen en tot een betere integratie van de tewerkstellingsproblematiek van personen met een handicap.

Wij hopen dat deze verschillende instrumenten aansluiten bij de motivatie van de gemeenten, dat ze bijdragen aan een positieve evolutie van de indicatoren die in deze evaluatie zijn opgenomen en dat ze de gemeenten ook helpen om hun steentje bij te dragen aan de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt.





# INHOUDSTAFEL

<b>INLEIDING</b> .....	<b>3</b>
<b>1. RESULTATEN PER GEMEENTE</b> .....	<b>6</b>
Anderlecht.....	6
Brussel .....	8
Elsene.....	12
Etterbeek.....	14
Evere .....	16
Ganshoren.....	18
Jette.....	20
Koekelberg .....	22
Oudergem .....	26
Schaerbeek .....	28
Sint-Agatha-Berchem.....	32
Sint-Gillis .....	34
Sint-Jans-Molenbeek.....	36
Sint-Joost-ten-Node .....	38
Sint-Lambrechts-Woluwe.....	40
Sint-Pieters-Woluwe .....	42
Ukkel.....	44
Vorst.....	46
Watermaal-Bosvoorde .....	48
<b>2. AFGELEIDE STATISTIEKEN</b> .....	<b>50</b>
2.1 Analyse op gewestniveau .....	50
2.1.1 Percentage VTE's met een handicap in elke gemeente.....	50
2.1.2 Aandeel van de contracten met maatwerkbedrijven in de berekening van het totale aantal FTE's met een handicap .....	52
2.1.3 Bedrag van de bestellingen bij maatwerkbedrijven .....	53
2.1.4 Vergelijking van het percentage VTE's met een handicap met en zonder verreke- ning van de VTE's via de maatwerkbedrijven .....	55
2.1.5 Analyse van de tewerkstelling van personen met een handicap per geslacht.....	56
2.2 Longitudinale analyse .....	58
<b>3. ANALYSE VAN DE KWALITATIEVE METINGEN</b> .....	<b>60</b>
<b>4. ONTWIKKELINGEN SINDS HET RAPPORT VAN 2020</b> .....	<b>61</b>
<b>5. AANBEVELINGEN</b> .....	<b>62</b>
<b>6. CONCLUSIE EN VOORUITBLIK</b> .....	<b>64</b>

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

**REDACTIE**  
Erol Tepeli, Directie Subsidies en Gelijkheid  
en Incidence BV



**Incidence**

360° Market Research Solutions

**LAY-OUT**  
Brussel Plaatselijke Besturen - cel Communicatie

**VERANTWOORDELIJKE UITGEVER**  
Rochdi Khabazi  
Directeur-generaal van Brussel Plaatselijke Besturen

**CONTACT**  
Brussel Plaatselijke Besturen  
Sint-Lazarus Plein 2  
1035 Bruxelles  
plaatselijke-besturen@gob.brussels  
www.plaatselijke-besturen.brussels

Wettelijk depot: 2024/14.404/2  
© 2024 GOB – Brussel Plaatselijke Besturen – Alle rechten voorbehouden