

**Verslag over de tewerkstelling van personen
met een handicap bij de plaatselijke
besturen van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest**



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN

GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Resultaten per gemeente	5
	2.1 Anderlecht	5
	2.2 Oudergem.....	7
	2.3 Sint-Agatha-Berchem.....	8
	2.4 De stad Brussel	9
	2.5 Etterbeek	12
	2.6 Evere.....	13
	2.7 Vorst	14
	2.8 Ganshoren	15
	2.9 Elsene.....	16
	2.10 Jette	18
	2.11 Koekelberg.....	19
	2.12 Molenbeek.....	21
	2.13 Schaarbeek.....	22
	2.14 Sint-Gillis	24
	2.15 Sint-Joost-ten-Node	26
	2.16 Ukkel	27
	2.17 Watermaal-Bosvoorde.....	28
	2.18 Sint-Lambrechts-Woluwe	29
	2.19 Sint-Pieters-Woluwe	30
3.	Afgeleide statistieken.....	31
	3.1 Gemeentepersoneel met een handicap in % krachtens de bepaalde regels door de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen	31
	3.2 Aantal tewerkgestelde personen met een handicap per gemeente.....	32
	3.3 Aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten (periode tussen 01.07.2017 en 30.06.2018).....	33
	3.4 Tewerkstellingspercentage van gehandicapte personen dat wordt behaald met de aan de maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten.....	33
	3.5 Rechtstreekse en onrechtstreekse tewerkstelling van personen met een handicap per gemeente.....	34
	3.6 Verschillende erkende categorieën	35
	3.7 Percentage van de verschillende erkende categorieën	36

3.8 Uitsplitsing volgens geslacht	37
4. Commentaar en vooruitzichten	37
4.1 Commentaar bij de door de gemeenten getroffen kwalitatieve maatregelen voor de aanwerving en integratie van personen met een handicap.....	37
4.2 Aanbevelingen	38

1. Inleiding

Na goedkeuring door het Brusselse Parlement werd de ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen op 2 februari 2017 afgekondigd. Deze ordonnantie bepaalt dat de plaatselijke besturen in hun administratie per schijf van twintig voltijds equivalenten (VTE's) in de personeelsformatie minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst moeten nemen (dus 2,5% van de VTE's). Krachtens de ordonnantie mag dit percentage voor de helft bereikt worden door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven (MWB's). De berekening van de VTE's die dit type overeenkomst vertegenwoordigt, gebeurt als volgt:

Prijs van de overeenkomst excl. btw

Jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 (administratief medewerker) en 10 jaar anciënniteit (100% index 138.01).

Om deze ordonnantie te kunnen uitvoeren, moest een uitvoeringsbesluit worden goedgekeurd. De ordonnantie bepaalde immers dat de naleving van de verplichtingen in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap in de administratie van de plaatselijke besturen moest blijken uit een algemene evaluatie, die in de vorm van een verslag aan het parlement wordt bezorgd. De regering moest de praktische regels voor deze evaluatie bepalen.

Het door de regering aangenomen uitvoeringsbesluit werd in het Belgisch Staatsblad van 15 januari 2018 bekendgemaakt en legt ook het modelformulier vast waarin de gemeenten hun gegevens moeten invullen.

Concreet moet elke gemeente krachtens dit besluit Brussel Plaatselijke Besturen tegen uiterlijk 15 september 2018 een verslag aanleveren over het aantal personen met een handicap dat ze in haar administratie tewerkstelt, op basis van een modelformulier dat door de regering is goedgekeurd. Na verschillende herinneringen aan een aantal gemeenten heeft Brussel Plaatselijke Besturen van alle gemeenten de gegevens kunnen verzamelen in verband met de tewerkstelling van personen met handicap in hun administratie.

2. Resultaten per gemeente

2.1 Anderlecht

2.1.1 De resultaten in cijfers

	AND
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	1 406,8 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	35,17 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	29
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	28,1 VTE
GESLACHT	
Mannen	16
Vrouwen	13
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	61 786,90 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 640,21 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	1,95 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	1,95 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	30,05 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	35,17 VTE
Saldo	-5,12
% bereikt door de gemeente	2,14%

2.1.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Deelname van hr-directrice Marie-Jeanne Mertens aan de GSOB-workshop over personen met een handicap (06.2017) en aan het diversiteitsseminar van de GSOB (11.2017).

Op verzoek van de DHR werd er in 2018 ook geld vrijgemaakt voor de aanwerving van personen met een handicap die erkend zijn door een instelling als vermeld in de ordonnantie.

Zodoende trad al één persoon in dienst met een beroepsaanpassingsovereenkomst (CAP) en loopt de aanwervingsprocedure voor twee anderen.

Ingevolge het nieuwe tewerkstellingsakkoord van 3 juli 2018 werd een personeelslid aangesteld als algemene diversiteitsverantwoordelijke, in het bijzonder voor de aanwervingen van personen met een handicap.

Dit personeelslid en de aanwervingsverantwoordelijke hebben zich ingeschreven voor de Jobday DiversiCom van 12 oktober 2018.

De doorlichting van de aanwervingskanalen voor personen met een handicap loopt nog.

Er valt op te merken dat personeelsleden met een diploma buitengewoon onderwijs niet door de gemeente zijn opgelijst. Hetzelfde geldt voor verschillende personeelsleden die na een gezondheidsevaluatie voorgoed een andere arbeidsbetrekking kregen toegewezen, maar voor wie het college voordien geen enkele beslissing had genomen.

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Personeelsleden die een aanpassing van hun werkomgeving wensen, kunnen desgewenst de verantwoordelijke van de dienst gehandicaptenbeleid ontmoeten om samen de situatie te bekijken. Overeenkomstig de behoeften van de dienst wordt bovendien in materiaal en software voorzien en wordt het werkrooster aangepast, enzovoort.

2.2 Oudergem

2.1.2 De resultaten in cijfers

	oud
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	407 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	10,18 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	12
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	11,10 VTE
GESLACHT	
Mannen	10
Vrouwen	2
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	33 200,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 640,24 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	1,05 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	1,05 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	12,15 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	10,18 VTE
Saldo	1,97
% bereikt door de gemeente	2,99%

2.1.3 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

- aan DiversiCom bezorgde jobaanbiedingen
- Aanwerving van een referentiepersoon 'Diversiteit'

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Vergaderingen van de dienst en vergaderingen, opvolging en evaluatie met de betrokken dienstverantwoordelijke, human resources en DiversiCom, de handistreamingopleiding van twee personeelsleden, diversiteitsopleidingen van het personeel, aanpassing van de werkomgeving.

2.3 Sint-Agatha-Berchem

2.3.1 De resultaten in cijfers

	SAB
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	283 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	7,08 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	1
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	1 VTE
GESLACHT	
Mannen	1
Vrouwen	0
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	107 807,90 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 640,24 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	3,41 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	3,41 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	4,41 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	7,08 VTE
Saldo	-2,67 VTE
% bereikt door de gemeente	1,56%

2.3.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Via Phare en beroepsaanpassingsovereenkomsten lopen er procedures om personen met een handicap aan te werven bij de groenwerkersploeg.

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Interne opleidingen om het personeel te sensibiliseren. Ze kunnen er ideeën opsteken om personen met een handicap dagelijks op te volgen.

2.4 De stad Brussel

2.4.1 De resultaten in cijfers

	BRU
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	3 527,49 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	88,19 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	77
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	74 VTE
GESLACHT	
Mannen	51
Vrouwen	26
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	0,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	/
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	74 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	88,19 VTE
Saldo	-14,19 VTE
% bereikt door de gemeente	2,10%

2.4.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Op voordracht van het college van burgemeester en schepenen heeft de gemeenteraad op de zitting van 17 november 2008 een eerste plan aangenomen voor de inschakeling van personen met een handicap in de stad Brussel.

Op basis van het beleidsprogramma 2013-2018 werd een bijgewerkt actieplan goedgekeurd. De stad legt zichzelf op vóór het einde van de regeerperiode personen met een handicap tewerk te stellen ten belope van 3% van haar personeelsbestand.

In 2009 werd een coördinator voor het actieplan aangesteld.

Om de doelstelling te bereiken voorziet het actieplan in de volgende maatregelen:

1. Wat de aanwerving van personen met een handicap betreft:

a. Vacante betrekkingen:

- Elke door de stad gepubliceerde vacante betrekking bevat de volgende vermelding: 'Wij moedigen personen met een handicap aan om te solliciteren en zullen rekening houden met

eventuele aanpassingen die noodzakelijk zouden zijn tijdens de aanwervingsprocedure of voor de integratie binnen onze administratie.!

- Vacante betrekkingen worden ook bekendgemaakt bij gespecialiseerde organisaties in socioprofessionele inschakeling van personen met een handicap. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van het e-mailadres: jobinclusion.brussels@asah.be;
- Ter beschikking stellen op de website van de stad Brussel van een specifiek kandidaatstellingsformulier voor spontane sollicitaties van personen met een handicap. Dit formulier helpt de Cel wervingen om een zo goed mogelijk zicht te hebben op de aard van de handicap, de moeilijkheden en de mogelijke aanpassingen in het belang van het welzijn van de kandidaat;
- Deelnemen aan de Jobdays van verschillende organisaties voor de doelgroep;
- Betrekkingen die vacant worden door personen met een handicap die de stad verlaten, worden bij voorkeur ingevuld door kandidaten met een handicap.

b. Selectieprocedure:

- Elke kandidaat uit de doelgroep, van wie de kandidatuur lijkt te beantwoorden aan de objectieve selectiecriteria voor een vacante betrekking wordt vóór het selectiegesprek uitgenodigd voor een oriëntatiegesprek. In dit gesprek worden de mogelijke noodzakelijke, redelijke aanpassingen aan de selectieprocedure, de taakhoud, de arbeidsplaats, de werkomgeving of de arbeidstijd opgesteld;
- Tijdens de computertests en het gesprek met het selectiecomité beschikt de kandidaat, indien nodig, over de noodzakelijke, redelijke hulpmiddelen of aanpassingen (meer tijd, gescheiden ruimte, enz.);
- In samenwerking met Phare, de VDAB of het AVIQ het aantal gespecialiseerde individuele beroepsopleidingsplaatsen op de werkvloer verruimen (GIBO's).

2. Wat de inschakeling van personen met een handicap betreft:

a. Persoonlijk integratietraject via maatwerk:

- In samenspraak met de aangeworven persoon met een handicap, zijn hiërarchisch verantwoordelijke en het hr-aanspreekpunt wordt een persoonlijk integratietraject uitgestippeld. Allen kunnen daartoe een beroep doen op de coördinator voor het actieplan;

b. Sensibilisering:

- Sinds 2009 zorgt de stad Brussel voor sensibiliseringsopleidingen m.b.t. tot het samenwerken met collega's die een handicap hebben;
- Indien nodig worden in samenspraak met de persoon met een handicap specifieke bewustmakingssessies georganiseerd voor de teamleden en de hiërarchisch verantwoordelijke.

c. Begeleiding op de werkvloer:

- Tijdens de hele loopbaan kunnen de medewerker met een handicap, maar ook zijn hiërarchisch verantwoordelijke en zijn collega's begeleiding en advies door de coördinator vragen. Desnoods wordt een beroep gedaan op de deskundigheid van gespecialiseerde organisaties.

d. Aanpassing van de werkomgeving:

- In voorkomend geval worden in samenspraak met de Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk noodzakelijke, redelijke aanpassingen bepaald. Ook hier wordt een beroep gedaan op de expertise van gespecialiseerde organisaties;

- De coördinator voor het actieplan begeleidt het hele inschakelingsproces en de aanpassingen.

2.5 Etterbeek

2.5.1 De resultaten in cijfers

	ETT
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	597,65 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	14,94 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	8
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	8 VTE
GESLACHT	
Mannen	6
Vrouwen	2
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	51 399,87 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 643,21 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	1,62 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	1,62 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	9,62 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	14,94 VTE
Saldo	-5,32
% bereikt door de gemeente	1,61%

2.5.2 Kwalitatieve maatregelen

De gemeente heeft deze inlichtingen niet bezorgd.

2.6 Evere

2.6.1 De resultaten in cijfers

	EVR
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	549 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	13,73 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	4
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	3,50 VTE
GESLACHT	
Mannen	1
Vrouwen	3
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	13 532,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 649,50 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0,43 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0,43 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE's die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	3,93 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	13,73 VTE
Saldo	-9,8
% bereikt door de gemeente	0,72%

2.6.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Deelname aan de DiversiCom-dag, screening, gesprekken met en presentatie van de kandidaten aan de gemeentelijke diensten, inschrijving voor de Duoday, waarop er echter geen kandidaatstelling volgde.

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Aangepast werkrooster, aangepaste bureaustoel voor rugproblemen en begeleiding door de teamchefs.

2.7 Vorst

2.7.1 De resultaten in cijfers

	VOR
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	503,76 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	12,59 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	2
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	2 VTE
GESLACHT	
Mannen	1
Vrouwen	1
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	0,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	/
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	2 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	12,59 VTE
Saldo	-10,59
% bereikt door de gemeente	0,39%

2.7.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn personen met een handicap aan te werven en ze te integreren:

1. Uitvoering van het lopende diversiteitsplan.

In juni 2018 werd een verantwoordelijke aangesteld. Aan de oprichting van het begeleidingscomité wordt nog gewerkt.

In januari 2019 wordt werk gemaakt van de eerste fase (eerste diversiteitsplan met Actiris als partner)

2. In juni 2018 is de gemeente beginnen samenwerken met de dienst Phare om personen met een handicap aan te werven, waarna twee beroepsaanpassingsovereenkomsten werden gesloten.

De gemeente preciseert dat de inlichtingen in verband met haar werknemers onvolledig zijn en dat ze niet altijd de persoonlijke situatie en het administratieve statuut van haar medewerkers kent.

Bovendien zijn twee personeelsleden van haar administratie ingeschreven voor de opleiding van het gewest (Brussel Plaatselijke Besturen) om er in het handistreamingconcept ingewijd te worden (één van de dienst bevolking en één van de personeelsdienst).

2.8 Ganshoren

2.8.1 De resultaten in cijfers

	GAN
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	212,48 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	5,31 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	1
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	1 VTE
GESLACHT	
Mannen	0
Vrouwen	1
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	0,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	/
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	1 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	5,31 VTE
Saldo	-4,31
% bereikt door de gemeente	0,47%

2.8.2 Kwalitatieve maatregelen

De gemeente heeft deze inlichtingen niet bezorgd.

2.9 Elsene

2.9.1 De resultaten in cijfers

	ELS
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	1 241,84 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	31 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	9
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	7,73 VTE
GESLACHT	
Mannen	2
Vrouwen	7
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	83 516,53 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	32 121,74 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	2,60 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	2,60 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	10,33 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	31 VTE
Saldo	-20,67
% bereikt door de gemeente	0,83 %

2.9.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn personen met een handicap aan te werven en ze te integreren:

Om de criteria van de ordonnantie in verband met de inschakeling van personen met een handicap bij de gemeente te vervullen, werden maatregelen genomen om personen met een handicap aan te werven enerzijds, en de integratie van dit personeel te bevorderen anderzijds:

- Denkoefening over de aanwervingsprocedures voor personen met een handicap: de aanwervingswijze aanpassen zodra personen met een handicap worden aangemoedigd om te solliciteren. Om niemand te discrimineren bevatten alle vacatures een bijlage: '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'.
- Denkoefening over de nodige bijzondere aanpassingen van de aanwervingsprocedures voor personen met een handicap: problemen met het materiaal of aangepaste testen voor personen met een handicap, samenwerking met verschillende actoren zoals de Brailleliga of Info-sourds en andere verenigingen, voorzien in tolken, lokalen aanpassen, enzovoort.

- De functie aanpassen aan het profiel van de persoon met een handicap en rekening houden met het feit dat bepaalde taken niet of slechts moeizaam kunnen worden uitgevoerd. Binnenkort treedt iemand met een beroepsaanpassingsovereenkomst (CAP) in dienst bij de personeelsdienst. Op verzoek van de betrokkene zullen rusttijden alsook één verlofdag per week worden toegekend.
- Alle diensten sensibiliseren voor samenwerking met personen met een handicap door het aantal beroepsaanpassingsovereenkomsten op te trekken, zodat iedereen zich vertrouwd kan maken met gehandicapte medewerkers op de werkvloer. Tegen het einde van het jaar zal Elsene minstens vier nieuwe personeelsleden met een CAP tellen.

Op middellange termijn gehandicapte personen aanwerven met een gewone arbeidsovereenkomst: ervoor zorgen dat personen na ten hoogste twee jaren van een CAP kunnen overstappen naar een gewone arbeidsovereenkomst bij de gemeente (OOD, OBD, vervangingsovereenkomst). Onlangs werd bij de tewerkstellingsdienst iemand aangeworven met een gewone vervangingsovereenkomst van onbepaalde duur. Ook een tuinvrouw trad met een OOD in dienst. Nu ze voor haar benoemingsexamen geslaagd is, zal ze in de nabije toekomst een vaste aanstelling krijgen.

2.10 Jette

2.10.1 De resultaten in cijfers

	JTT
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	527,69 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	13,19 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	5
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	4,45 VTE
GESLACHT	
Mannen	2
Vrouwen	3
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	4 685,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 640,24 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0,14 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0,14 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	4,59 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	13,19 VTE
Saldo	-8,6
% bereikt door de gemeente	0,87%

2.10.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Publicatie op de het job board Wheelit; bezorgen van de vacante betrekkingen aan het betrokken middenveld; sensibilisering van de hiërarchische lijn.

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Volgens een actiepoint van het diversiteitsplan kan de gemeente de aanwerving van personen met een handicap regelen via het inschakelingsprogramma van DiversiCom.

2.11 Koekelberg

2.11.1 De resultaten in cijfers

	KOE
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	257,22 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	6,43 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	6
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	4,77 VTE
GESLACHT	
Mannen	4
Vrouwen	2
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	337,58 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 640,34 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0,01 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0,01 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	4,78 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	6,43 VTE
Saldo	-1,65
% bereikt door de gemeente	1,86%

2.11.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

De diversiteitsplannen 2014-2015 en 2016-2017 bevatten al sensibiliserings- en inschakelingsinitiatieven voor personen met een handicap via de volgende integratiemaatregelen:

1. *De aanwervingskanalen en de werkgelegenheid* ontwikkelen in partnership met verschillende actoren van het middenveld, die een belangrijke brugfiguur vormen voor de communicatie met personen met een handicap.

Zodoende heeft de gemeente vooral duurzame contacten kunnen leggen met de vzw's Info-Sourds, le Saham en, in 2017, DiversiCom. Op 17 september 2018 wordt aan de gemeenteraad voorgesteld het charter met DiversiCom te ondertekenen.

Een keuken- en een washulp met respectievelijk een beroepsaanpassingsovereenkomst en een artikel 60-overeenkomst (E-functies) maken overigens deel uit van het nieuwe kinderdagverblijf Pilouk dat in juni 2018 werd geopend. De gemeente heeft in juni 2018 een ontdekkingsstagecontract

kunnen sluiten, alsook een beroepsaanpassingsovereenkomst van zes maanden met ingang van 5 augustus 2018 (niet meegerekend in het verslag).

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

De diversiteitsplannen bevatten een initiatief dat de bewustmaking van het personeel tot doel heeft: het vooroordeel wegwerken dat personen met een handicap minder bekwaam zouden zijn.

Middelen: opleidingen geven en in onderwijs- en ontdekkingsstages voorzien, en personen aanwerven met studentenovereenkomsten. Bij een gunstige evaluatie wordt een beroepsaanpassingsovereenkomst van zes maanden (eenmalig hernieuwbaar) of een vervangingsovereenkomst gesloten, afhankelijk van de personeelsbehoeften.

Conclusie:

Door het sinds 2014 gevoerde beleid werd het personeel gesensibiliseerd voor de integratie van personen met een handicap. Dankzij deze inspanningen en andere gelijktijdige initiatieven ten behoeve van de bevolking heeft de gemeente dit jaar het Handicity-label gekregen.

Het inschakelingstraject is een keten met de ontdekkingsstage als onmisbare schakel en heeft het voor de gemeente mogelijk gemaakt tal van beroepsaanpassingsovereenkomsten te sluiten. Eén kandidaat heeft na zijn ontdekkingsstage een vervangingsovereenkomst gekregen, en een andere verschillende opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd.

Nog een ander personeelslid heeft zijn ontdekkingsstage gunstig afgesloten maar kon om financiële en persoonlijke redenen niet ingaan op een voorgestelde beroepsaanpassingsovereenkomst.

Een andere medewerker heeft zijn beroepsaanpassingsovereenkomst verbroken om de studies te hervatten.

Tijdens de referentieperiode waren er zes personeelsleden in dienst: twee vrouwen en vier mannen, één vastbenoemd personeelslid en vijf contractuele personeelsleden.

Voor 2019-2020 is het de bedoeling aan een personeelslid, van wie de tweede 'CAP' op 5 januari 2019 zal verstrijken, een overeenkomst voor onbepaalde tijd voor te stellen, en de twee personeelsleden met een vervangingsovereenkomst in dienst te houden.

2.12 Molenbeek

2.12.1 De resultaten in cijfers

	MOL
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	1 074,98 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	26,87 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	11
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	11 VTE
GESLACHT	
Mannen	7
Vrouwen	4
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	0,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	/
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	11 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	26,87 VTE
Saldo	-15,87
% bereikt door de gemeente	1,02%

2.12.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn personen met een handicap aan te werven en ze te integreren:

Het gemeentebestuur staat onder voogdij en beschikt dus niet over veel ruimte om personeel aan te werven.

De administratie zal ervoor zorgen de vacante betrekkingen via de geëigende kanalen te publiceren om personen met een handicap te bereiken.

Er zullen aanpassingen worden doorgevoerd om de werkomgeving geschikter te maken.

2.13 Schaarbeek

2.13.1 De resultaten in cijfers

	SCH
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	1 273,19 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	31,83 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	15
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	14,53 VTE
GESLACHT	
Mannen	9
Vrouwen	6
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	107 092,22 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 643,35 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	3,38 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	3,38 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	17,91 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	31,83 VTE
Saldo	-13,92
% bereikt door de gemeente	1,41%

2.13.2 Kwalitatieve maatregelen

Algemene maatregelen:

1. In 2017 heeft de gemeente:
 - a. een voltijdse betrekking van rang A ingevoerd, namelijk voor een diversiteits- en gendermanager, die een diversiteitsplan zal moeten opstellen, onder meer voor personen met een handicap
 - b. een voltijdse betrekking van rang B ingevoerd, namelijk voor de opvolging van de handistreamingprojecten ten aanzien van de burgers en/of het gemeentepersoneel (toegankelijkheid van de gemeentelijke gebouwen, contacten met de verenigingen, enzovoort)

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

2. Alle vacant verklaarde betrekkingen bevatten sinds eind 2017 de volgende vermelding:

'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.'

3. Alle vacante betrekkingen worden naar het adres 'jobinclusion' verzonden.
4. Op de begroting 2018 werd meer geld uitgetrokken voor contracten in het kader van Phare/VDAB/AViQ.
5. De gemeente heeft verschillende diensten ontmoet die aan de inschakeling van personen met een handicap werken: DiversiCom, Info-Sourds, Bataclan, service d'accompagnement van de UCL en de diversiteitsdienst van Selor.
6. Op 20 oktober 2017 heeft de gemeente deelgenomen aan de Job Day van DiversiCom. Er heeft een ontmoeting plaatsgevonden met een kandidaat die vervolgens met een Phare-overeenkomst werd aangeworven.
7. In mei 2018 heeft de gemeente deelgenomen aan de Duoday en gedurende twee dagen een stagiair op de directie Burgerleven ingezet.
8. Er hebben gemeentelijke ambtenaren deelgenomen aan de handistreamingopleiding van het gewest (Brussel Plaatselijke Besturen).
9. De gemeentelijke coördinator van het gehandicaptenbeleid heeft twee werkzoekenden met een handicap ontmoet. Deze eerste ontmoeting is waardevol want ze laat toe kandidaten eerst buiten de eigenlijke aanwervingsprocedure te ontvangen. De ontmoetingsruimte biedt de gemeente de gelegenheid zich aan hen voor te stellen; ze kunnen er ook andere zaken kwijt (moeilijkheden bij het traject, verloren zelfvertrouwen, enzovoort). Vervolgens wordt de coördinatrice de tussenpersoon tussen de kandidaat en de aanwervingsverantwoordelijke, die kan nagaan wat de concrete mogelijkheden zijn voor een contract of een stage bij de gemeente.

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

10. In het bijzonder wat het herinschakelingsproject betreft, werkt de gemeente een procedure uit voor redelijke aanpassingen.
11. Er wordt nu ook nagedacht over een betere opvang van werknemers met een handicap op korte en op lange termijn (sensibiliseren van de teams en de managers, aangepaste taken, informeren van de verantwoordelijken over de contracten in het kader van Phare/AViQ/VDAB, enzovoort).

2.14 Sint-Gillis

2.14.1 De resultaten in cijfers

	SGI
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	883,93 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	22,1 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	1
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	1 VTE
GESLACHT	
Mannen	0
Vrouwen	0
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	0,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	/
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	1 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	22,1 VTE
Saldo	-21,1 VTE
% bereikt door de gemeente	0,11%

2.14.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Het departement Personeel-HRM zet zijn acties voort, breidt zijn samenwerkingsverbanden uit en ontwikkelt ze, onder meer met de vzw Phare en met Diversicom, om beleidsmatig sterk in te blijven zetten op de openheid van de gemeente naar werknemers met een handicap.

Vanuit dat oogpunt en na een eerste interessante vergadering op 12 december 2017 tussen de DHR en het Diversicom-team, stond het departement Personeel en HRM erop deel te nemen aan de grote nationale DUODAY-actie ten gunste van de tewerkstelling van personen met een handicap. En zodoende besliste het College van Burgemeester en Schepenen tijdens zijn zitting van 1 maart 2018 om zijn principiële akkoord te verlenen aan de deelname aan de DUODAY 2018, waarbij het departement Personeel en HRM werd aangeduid als testdienst.

Helaas voor ons en gelukkig voor haar had de kandidate die de gemeente voor deze DUODAY had geselecteerd, een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever getekend.

In juni van hetzelfde jaar deed de gemeente een beroep op Diversicom voor twee andere betrekkingen (administratief assistent voor het departement Personeel en HRM en een

vervangingsbetrekking op het departement Inning en Invordering), maar helaas vond de gemeente voor de twee aanbiedingen geen kandidaten.

De gemeente is dus op hetzelfde elan voortgegaan en heeft op 12 oktober 2018 aan de jaarlijkse JobDay van Diversicom meegedaan. Dat vormde de gelegenheid om kandidaat-werkzoekenden met een handicap en ook andere werkgevers uit de publieke en private sector te ontmoeten en ook om van gedachten te wisselen over onze praktijken.

Op deze JobDay hadden we zeven gesprekken met kandidaten en we hebben hun competenties en hun criteria op het vlak van de zoektocht naar een job besproken en ze konden meer bepaald van dichterbij kennismaken met de betrekkingen in een overheidsadministratie. Na afloop van deze dag bleven er drie kandidaturen over, waarvoor de administratie momenteel actief op zoek is naar mogelijke betrekkingen. Een van de drie kandidaten werd al uitgenodigd voor een gesprek in een van de gemeentediensten (Demografie).

Met het oog op een betere samenwerking, en om nieuwe projecten te verruimen en te ontwikkelen, gaat de gemeente in de loop van de komende weken het DiversiComhandvest ondertekenen.

Ze probeert ook personen met een handicap bij haar vrijwilligerswerking te betrekken. Sinds 1 april 2014 werkt er een persoon met een lichamelijke handicap als vrijwilliger bij de gemeente, meer bepaald bij de dienst Sociale Zaken.

Een tweede vrijwilliger die actief is bij de "Zwarte Lievevrouwstraat" (bij de DG Personen met een Handicap) is daarentegen sinds 18 oktober 2018 aan de slag bij het webatelierteam en de gemeente staat momenteel in contact met de vzw Phare om deze persoon zo snel mogelijk een CAP aan te bieden.

2.15 Sint-Joost-ten-Node

2.15.1 De resultaten in cijfers

	SJO
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	670,62 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	16,77 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	34
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	31,60 VTE
GESLACHT	
Mannen	16
Vrouwen	18
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	23 282,43 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 646,49 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0,74 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0,74 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	32,34 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	16,77 VTE
Saldo	15,57
% bereikt door de gemeente	4,82%

2.15.2 Kwalitatieve maatregelen

De gemeente heeft deze inlichtingen niet bezorgd.

2.16 Ukkel

2.16.1 De resultaten in cijfers

	UCC
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	867 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	21,68 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	16
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	16 VTE
GESLACHT	
Mannen	10
Vrouwen	6
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	132 825,35 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 643,39 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	4,20 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	4,20 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	20,2 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	21,68 VTE
Saldo	-1,48
% bereikt door de gemeente	2,33%

2.16.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Duoday, ontdekkingsstages en beroepsaanpassingsovereenkomsten

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Bewustmaking van het gemeentepersoneel aan de hand van initiatieven zoals de Week van de Diversiteit, het Extraordinary people-festival en de onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving.

2.17 Watermaal-Bosvoorde

2.17.1 De resultaten in cijfers

	WB
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	293,74 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	7,34 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	6
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	4,97 VTE
GESLACHT	
Mannen	3
Vrouwen	3
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	17 846,51 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 640,24 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0,56 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0,56 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	5,53 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	7,34 VTE
Saldo	-1,81
% bereikt door de gemeente	1,88%

2.17.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Ondertekening van CAP's: één voltijdse betrekking in 2017 en twee voltijdse betrekkingen in 2018 (de eerste op 1 september 2018 en de tweede op 1 oktober 2018)

Alle vacante betrekkingen worden naar jobinclusion.brussels@asah.be verzonden.

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Deelname aan de Duodaycampagnes (via ontdekkingsstages gedurende vijf dagen)

2.18 Sint-Lambrechts-Woluwe

2.18.1 De resultaten in cijfers

	SLW
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	561,50 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	14,04 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	18
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	14,22 VTE
GESLACHT	
Mannen	7
Vrouwen	11
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentie periode	0,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	/
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	0
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven , die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	0
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	14,22 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	14,04 VTE
Saldo	0,18
% bereikt door de gemeente	2,53%

2.18.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Sollicitaties van kandidaten voor vacante betrekkingen worden naar jobinclusion.brussels@asah.be verzonden. Deelname van verschillende personeelsleden aan de infosessies over de ordonnantie van 2 februari 2017. Uitvoering van een diversiteitsplan.

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

Aanpassing van de werkomgeving, de aanwervingsexamens en de gebouwen (schuifdeuren, aangepaste toiletten, enzovoort)

2.19 Sint-Pieters-Woluwe

2.19.1 De resultaten in cijfers

	SPW
TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden (voltijds equivalent- VTE)	466,27 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (2,5% van het saldo van het personeel dat in aanmerking genomen moet worden)	11,66 VTE
PERSONEEL	
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers	5
Aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers uitgedrukt in VTE	3,5 VTE
GESLACHT	
Mannen	5
Vrouwen	0
OVERHEIDSOPDRACHTEN BIJ MAATWERKBEDRIJVEN	
Bedrag van de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven voor de jaarlijkse referentieperiode	111 840,00 €
jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4, administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100%, index 138,01)	31 640,33 €
Aantal VTE vertegenwoordigd door de toegekende overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven	3,53 VTE
Aantal VTE vertegenwoordigd door de overheidsopdrachten aan de maatwerkbedrijven, die in aanmerking genomen worden (max 50% van de tewerkstellingsplicht)	3,53 VTE
VERVULLING VAN DE TEWERKSTELLINGSPLICHT	
Totaal aantal VTE die in aanmerking genomen worden voor de tewerkstellingsplicht (personeel + overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven)	7,03 VTE
Aantal te werk te stellen gehandicapte werknemers (VTE)	11,66 VTE
Saldo	-4,63
% bereikt door de gemeente	1,51%

2.19.2 Kwalitatieve maatregelen

Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om personen met een handicap aan te werven:

Overeenkomst met DiversiCom voor de aanwerving van personen met een handicap via een CAP (twee aanwervingen in september 2018)

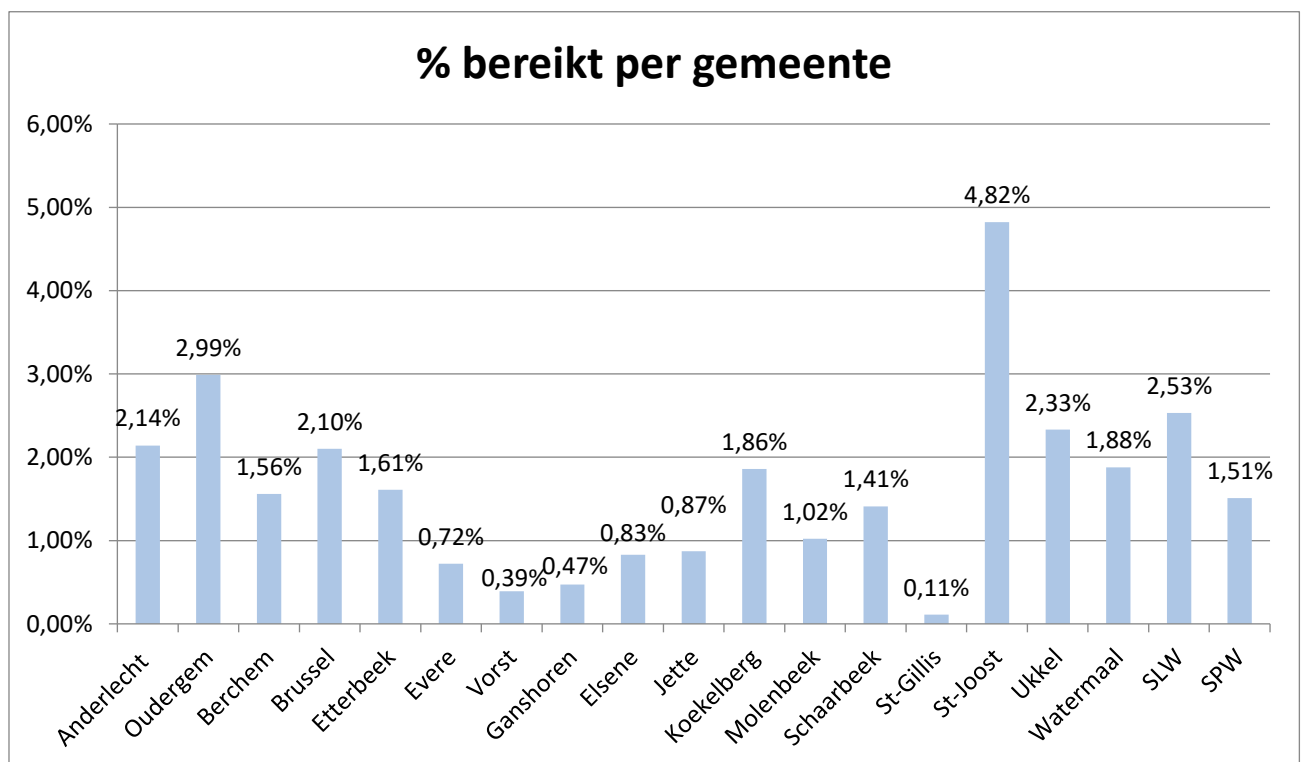
Toelichting van de maatregelen die bedoeld zijn om de integratie van personeelsleden met een handicap te bevorderen:

De gemeente heeft geen inlichtingen bezorgd.

3. Afgeleide statistieken

Ter herinnering: met betrekking tot het aantal rechtstreeks door de gemeente tewerkgestelde personeelsleden met een handicap (rechtstreekse tewerkstelling in de administratie) werden de gemeenten m.b.t. het personeelsbestand verzocht een cijfermatige momentopname te maken op 30 juni 2018. Met betrekking tot de overheidsopdrachten (onrechtstreekse tewerkstelling buiten de administratie) werd de periode tussen 1 juli 2017 en 30 juni 2018 in beschouwing genomen, op basis van de formele gunningsdatum van de opdracht.

3.1 Gemeentepersoneel met een handicap in % krachtens de bepaalde regels door de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen



Slechts drie gemeenten bereiken het percentage van 2,5% dat de ordonnantie oplegt m.b.t. de tewerkstelling van personen met een handicap, namelijk Sint-Joost-ten-Node (4,82%), Oudergem (2,99%) en Sint-Lambrechts-Woluwe (2,53%). Sint-Lambrechts-Woluwe bereikt dit percentage zonder haar toevlucht te nemen tot de mogelijkheid overheidsopdrachten bij voorkeur te gunnen aan maatwerkbedrijven. Op basis van de rechtstreekse tewerkstelling doen Oudergem en Sint-Joost-ten-Node al beter dan de door de ordonnantie bepaalde aanwervingsdrempel van 2,5% (2,73% rechtstreeks tewerkgesteld gehandicapt personeel in Oudergem en 4,71% rechtstreeks tewerkgesteld gehandicapt personeel in Sint-Joost-ten-Node). Ze verhogen hun percentage ook lichtjes dankzij onrechtstreekse tewerkstelling via overheidsopdrachten die worden gegund aan maatwerkbedrijven (0,26% voor Oudergem en 0,11% voor Sint-Joost-ten-Node).

Sint-Gillis en Vorst zijn de gemeenten met de laagste tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, namelijk respectievelijk 0,11% en 0,39%. Deze gemeenten hebben geen overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven gegund.

Het valt op dat de mogelijkheid om de helft van het tewerkstellingsquotum te bereiken door middel van het voorhouden van overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven, de Brusselse gemeenten amper helpt bij het behalen van het quotum. De drie gemeenten die het quotum van 2,5% bereiken, slagen daar alle drie immers in via rechtstreekse tewerkstelling, terwijl de gemeenten die het vaakst een beroep doen op overheidsopdrachten met maatwerkbedrijven (overheidsopdrachten gegund aan maatwerkbedrijven, voor een bedrag dat de 100.000 euro overstijgt, wat het geval is voor Schaarbeek, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Pieters-Woluwe en Ukkel) niet eens 2,5% halen.

3.2 Aantal tewerkgestelde personen met een handicap per gemeente

Anderlecht	29	11,07%
Auderghem/Oudergem	12	4,58%
Berchem-Sainte-Agathe/Sint-Agatha-Berchem	1	0,38%
Bruxelles-Ville/Stad Brussel	77	29,39%
Etterbeek	8	3,05%
Evere	4	1,53%
Forest/Vorst	2	0,76%
Ganshoren	1	0,38%
Ixelles/Elsene	9	3,44%
Jette	5	1,91%
Koekelberg	6	2,29%
Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek	11	4,20%
Schaerbeek/Schaarbeek	15	5,73%
Saint-Gilles/Sint-Gillis	3	1,15%
Saint-Josse-Ten-Noode/Sint-Joost-Ten-Noode	34	12,98%
Uccle/Ukkel	16	6,11%
Watermael-Boitsfort/Watermaal-Bosvoorde	6	2,29%
Woluwe-Saint-Lambert/Sint-Lambrechts-Woluwe	18	6,87%
Woluwe-Saint-Pierre/Sint-Pieters-Woluwe	5	1,91%
Total	262	100,00%

Als we het aantal door de gemeenten tewerkgestelde personen met een handicap in absolute cijfers bekijken, stellen we vast dat de stad Brussel bijna één derde van de gehandicapte werknemers van alle Brusselse gemeenten voor zijn rekening neemt. Dit is ongetwijfeld het resultaat van de inspanningen die de stad Brussel al geruime tijd levert om personen met een handicap in zijn personeelsbestand op te nemen, met een gewaarborgde gepaste opvolging gedurende de volledige loopbaan (dankzij de aanstelling van een coördinator voor het gehandicaptenbeleid en de uitvoering van inschakelingsplannen voor personen met een handicap sinds 2009).

Vervolgens stellen de volgende gemeenten het grootste aantal werknemers met een handicap tewerk: Sint-Joost-ten-Node (34 personen-12,98% van het gewesttotaal), Anderlecht (29 personen-11,07% van het gewesttotaal), Sint-Lambrechts-Woluwe (18 personen-6,87% van het gewesttotaal),

Ukkel (16 personen-6,11% van het gewesttotaal) en Schaarbeek (15 personen-5,73% van het gewesttotaal). Sint-Gillis, die slechts drie personen met een handicap in dienst heeft, en Sint-Agatha-Berchem en Ganshoren, die elk slechts één gehandicapt personeelslid tewerkstellen, sluiten het overzicht af.

3.3 Aan maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten (periode tussen 01.07.2017 en 30.06.2018)

Anderlecht	61 786,90 €
Auderghem/Oudergem	33 200,00 €
Berchem-Sainte-Agathe/Sint-Agatha-Berchem	107 807,90 €
Bruxelles-Ville/Stad Brussel	0,00 €
Etterbeek	51 399,87 €
Evere	13 532,00 €
Forest/Vorst	0,00 €
Ganshoren	0,00 €
Ixelles/Elsene	85 516,53 €
Jette	4 685,00 €
Koekelberg	337,38 €
Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek	0,00 €
Schaerbeek/Schaarbeek	107 092,22 €
Saint-Gilles/Sint-Gillis	0,00 €
Saint-Josse-Ten-Noode/Sint-Joost-Ten-Noode	23 282,43 €
Uccle/Ukkel	135 825,35 €
Watermael-Boitsfort/Watermaal-Bosvoorde	17 846,51 €
Woluwe-Saint-Lambert/Sint-Lambrechts-Woluwe	0,00 €
Woluwe-Saint-Pierre/Sint-Pieters-Woluwe	111 840,00 €
Total/totaal	754 152,09 €

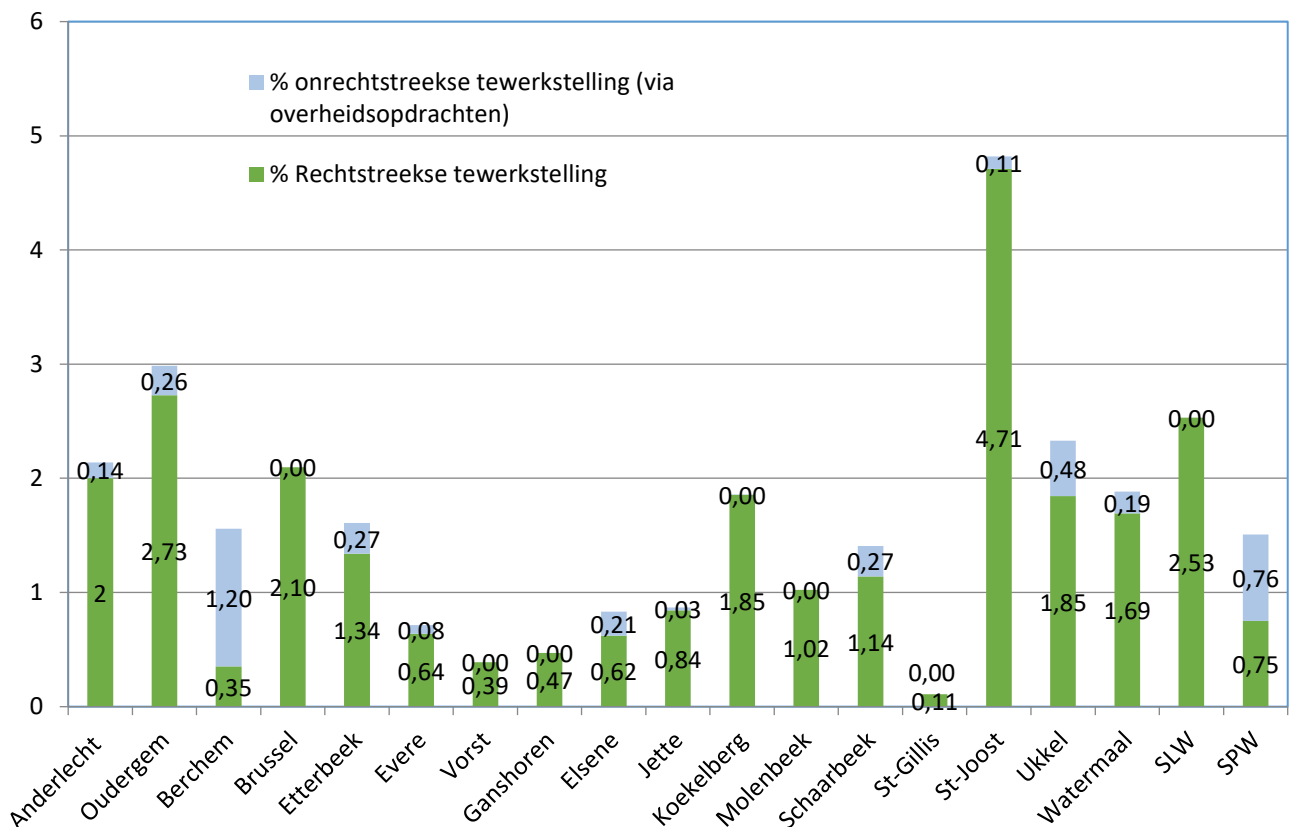
Van de negentien gemeenten hebben er vijftien gebruik gemaakt van de dienstverlening van maatwerkbedrijven, voor een algemeen totaalbedrag van 754 152,09 euro. Uit analyse ervan blijkt dat het merendeel van de overheidsopdrachten groen- en tuinonderhoud betreffen. De gemeenten doen ook een beroep op maatwerkbedrijven voor drukwerk en het bussen van huis-aan-huisbladen, in het bijzonder voor het gemeenteblad, en voor bindwerk en catering, maar dat komt minder vaak voor.

3.4 Tewerkstellingspercentage van gehandicapte personen dat wordt behaald met de aan de maatwerkbedrijven gegunde overheidsopdrachten

Anderlecht	0,14%
Auderghem/Oudergem	0,26%
Berchem-Sainte-Agathe/Sint-Agatha-Berchem	1,20%
Bruxelles-Ville/Stad Brussel	0%
Etterbeek	0,27%

Evere	0,08%
Forest/Vorst	0%
Ganshoren	0%
Ixelles/Elsene	0,21%
Jette	0,03%
Koekelberg	0,01%
Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek	0%
Schaerbeek/Schaarbeek	0,27%
Saint-Gilles/Sint-Gillis	0%
Saint-Josse-Ten-Noode/Sint-Joost-Ten-Noode	0,11%
Uccle/Ukkel	0,48%
Watermael-Boitsfort/Watermaal-Bosvoorde	0,19%
Woluwe-Saint-Lambert/Sint-Lambrechts-Woluwe	0%
Woluwe-Saint-Pierre/Sint-Pieters-Woluwe	0,76%

3.5 Rechtstreekse en onrechtstreekse tewerkstelling van personen met een handicap per gemeente



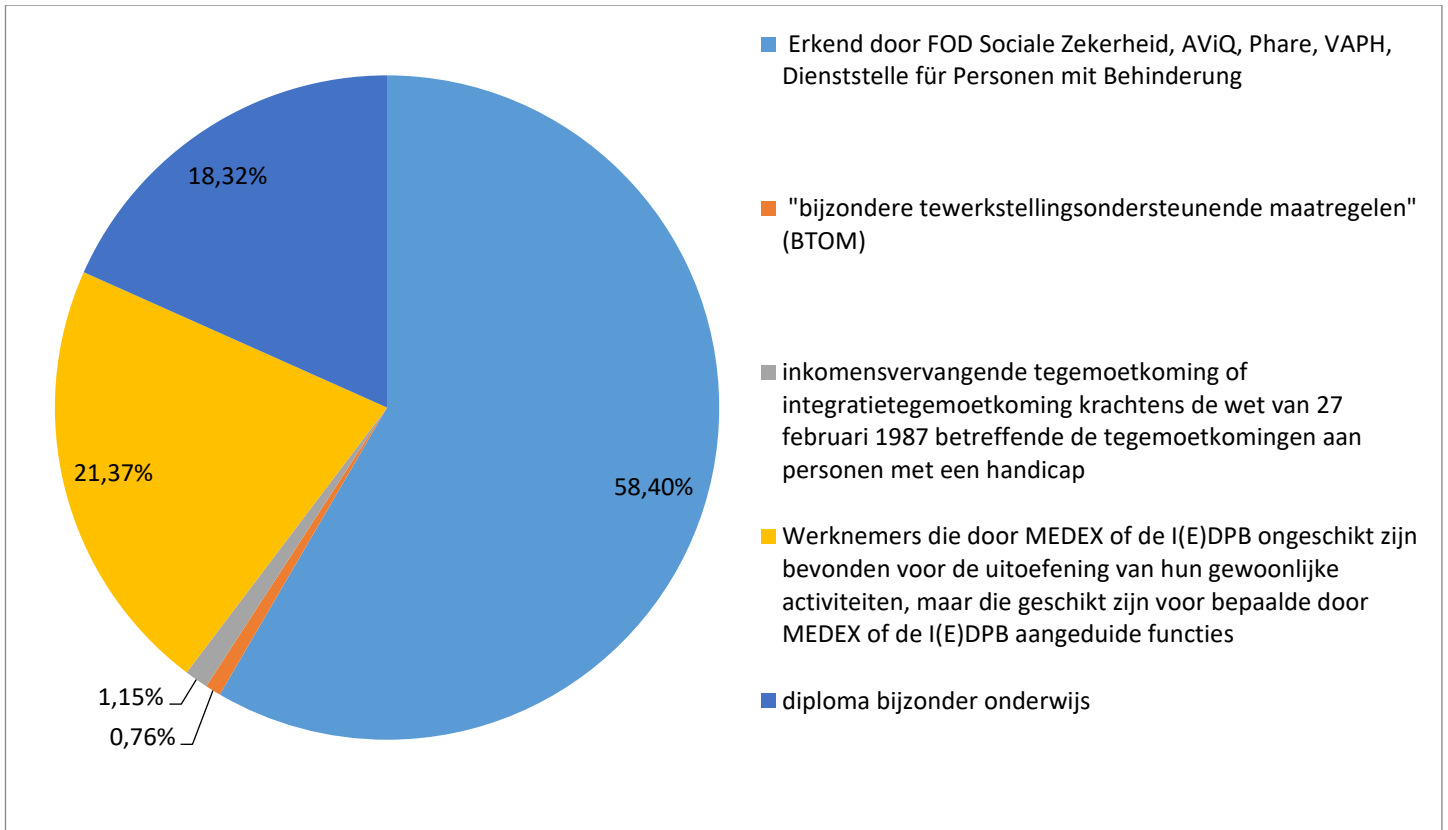
In nagenoeg alle gemeenten ligt het percentage dat wordt gehaald via rechtstreekse tewerkstelling hoger dan het percentage dat wordt bereikt via gunning van overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven. Sint-Agatha-Berchem is de enige gemeente waar de omgekeerde trend te zien is: de gemeente stelt slechts één gehandicapte persoon tewerk, maar heeft tijdens de

referentieperiode voor een bedrag van 107.807,90 euro overheidsopdrachten aan maatwerkbedrijven gegund. Dit heeft tot gevolg dat Sint-Agatha-Berchem 1,2% onrechtstreekse tewerkstelling en 0,35% rechtstreekse tewerkstelling bereikt. In Sint-Pieters-Woluwe stemmen de via rechtstreekse en onrechtstreekse tewerkstelling bereikte percentages nagenoeg met elkaar overeen (0,75% voor de rechtstreekse tewerkstelling en 0,76% voor de onrechtstreekse tewerkstelling).

3.6 Verschillende erkende categorieën

	Totaal werknemers	% totaal werknemers
Erkend door de FOD Sociale Zekerheid, het AViQ, de Service Phare, het VAPH, de Dienststelle für Personen mit Behinderung	153	58,40 %
Erkend door de VDAB en genieten van "bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM)	2	0,76%
Erkend als slachtoffer van een arbeidsongeval - attest > 66%	0	0
Erkend als slachtoffer van een beroepsziekte - attest > 66%	0	0
Slachtoffer van een gemeenrechtelijk ongeval - attest > 66%	0	0
Slachtoffer van een thuisongeval - attest > 66%	0	0
Werknemers die een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap	3	1,15%
Werknemers die door MEDEX of de I(E)DPB ongeschikt zijn bevonden voor de uitoefening van hun gewoonlijke activiteiten, maar die geschikt zijn voor bepaalde door MEDEX of de I(E)DPB aangeduide functies	56	21,37%
Werknemers die een diploma bijzonder onderwijs hebben	48	18,32%
Totaal	262	100,00%

3.7 Percentage van de verschillende erkende categorieën



Bij het bekijken van de verschillende erkende categorieën valt op dat het gehandicapte personeel merendeels (58,40%) over een attest beschikt dat werd uitgereikt door de FOD Sociale Zekerheid of door Phare, het AviQ, het VAPH of de Dienststelle für Personen mit Behinderung. Geen enkele persoon is geregistreerd op basis van een attest waaruit een arbeidsongeval, een ongeval van gemeen recht of een ongeval thuis blijkt. Er werd geen enkele persoon aangeworven met een beroepsziekte waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% voortvloeit. De personen die geregistreerd staan als erkend door de VDAB en die bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) genieten zijn op één hand te tellen (slechts twee opgegeven in twee gemeenten). Hetzelfde geldt voor personen die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietoelage genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap (drie personen bij twee gemeenten). Van het rechtstreeks door de Brusselse gemeenten tewerkgestelde gehandicapte personeel heeft 18,32% buitengewoon onderwijs gevolgd en werd 21,37% door MEDEX of de IDPBW/EDPBW waarbij de werkgever aangesloten is, ongeschikt bevonden voor het verrichten van hun huidige activiteiten, maar geschikt voor door MEDEX vastgestelde functies. Door de band genomen betreft het personen die fysiek zware beroepen uitoefenen (kinderzorg, onderhoudspersoneel, magazijnbedienden enzovoort), aan wie een nieuwe functie wordt aanbevolen zonder zware draaglast. In bepaalde gevallen wordt aanbevolen de persoon een nieuwe functie te geven waarin hij/zij geen contact meer heeft met het publiek. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de gemeenschapswachters of voor de personen met een loketfunctie.

Wat de verschillende erkende categorieën betreft, zijn er grote verschillen tussen de gemeenten. Zowat alle gemeenten geven aan dat hun personeelsbestand personen telt die erkend zijn door de FOD Sociale Zekerheid of door Phare, het AviQ, het VAPH of de Dienststelle für Personen mit Behinderung. Daar staat tegenover dat bepaalde gemeenten geen enkele definitieve overplaatsing vermelden op basis van het advies van MEDEX of de IDPBW/EDPBW, terwijl andere er volgens de verschafte cijfers vaak een beroep op doen. Dit wijst op een cultuurverschil tussen de gemeenten. Zo telt bijvoorbeeld Sint-Joost-ten-Node geen enkele werknemer in de rangen die via een attest door een officiële instantie erkend is als een persoon met een handicap. De gemeente verklaart echter dat ze 33 werknemers voorgoed heeft overgeplaatst wegens ongeschiktheid om de huidige functie uit te oefenen (maar die geschikt zijn bevonden om een andere functie uit te oefenen).

De 48 personen met een diploma buitengewoon onderwijs werken dan weer bij negen van de negentien Brusselse gemeenten: één in Oudergem, twintig bij de stad Brussel, vijf bij Etterbeek, zes bij Elsene, acht bij Molenbeek, twee bij Schaarbeek, één in Sint-Joost, drie bij Watermaal-Bosvoorde en twee bij Sint-Lambrechts-Woluwe. We stellen dus vast dat de stad Brussel op dit vlak goed is voor 41,66% van de bezitters van een diploma buitengewoon onderwijs die bij de Brusselse gemeenten werken.

Deze verschillen kunnen worden verklaard door de uiteenlopende wijze waarop de gemeenten het verzoek van Brussel Plaatselijke Besturen hebben ingewilligd. Bepaalde gemeenten gaven er de voorkeur aan hun personeel eerst de achtergrond van de uitvoering van de ordonnantie van 2 februari 2017 te schetsen en vervolgens te vragen wie zich als persoon met een handicap wou laten gelden. Andere gemeenten grasduinden liever in de personeelsdossiers of in de beslissingen van hun preventiedienst.

3.8 Uitsplitsing volgens geslacht

Totaal aantal V	109	41,60%
Totaal aantak M	153	58,40%
Totaal	262	100%

De genderbalans is lichtjes uit evenwicht: 58,40% mannen tegen 41,60% vrouwen.

4. Commentaar en vooruitzichten

4.1 Commentaar bij de door de gemeenten getroffen kwalitatieve maatregelen voor de aanwerving en integratie van personen met een handicap

Door de band genomen en de stad Brussel, Koekelberg en Schaarbeek niet te na gesproken, waren de gemeenten karig met hun uitleg over de genomen maatregelen (voor zover er werden genomen) met het oog op de aanwerving en inschakeling van personeel met een handicap.

Drie gemeenten (Etterbeek, Ganshoren en Sint-Joost) hebben overigens geen enkele toelichting bezorgd m.b.t. de genomen kwalitatieve initiatieven voor de tewerkstelling van gehandicapt personeel bij de gemeente.

Bepaalde gemeenten beschikken over een diversiteitsverantwoordelijke, die bij de gemeente ook belast is met het specifieke HR-beheer voor personeel met een handicap. Zeven gemeenten vermelden een diversiteitsverantwoordelijke of een diversiteitsplan dat nog loopt. De stad Brussel beschikt over een coördinator die in het bijzonder verantwoordelijk is voor het gehandicaptenbeleid en ze ontwikkelt al sinds jaren actieplannen voor de integratie van personen met een handicap (2009).

Verschillende gemeentebesturen verklaren dat ze gebruikmaken van de ontdekkingsstagemaatregel en/of de beroepsaanpassingsovereenkomst.

Viif gemeenten (Evere, Schaarbeek, Sint-Gillis, Ukkel en Watermaal-Bosvoorde) geven mee dat ze aan de Duoday hebben deelgenomen. Via dit initiatief openen de deelnemende werkgevers gedurende één dag hun onderneming voor een stagiair met een handicap, die een tandem vormt met een werknemer. Zodoende maakt de gehandicapte persoon zich vertrouwd met het werken bij een gemeente. Eventueel is het de eerste stap naar een ander type overeenkomst.

Van de negentien gemeenten maken er acht gewag van eerste tot nauwere contacten met de vzw DiversiCom, die gespecialiseerd is in tewerkstelling van personen met een handicap. Deze vzw begeleidt gehandicapte werkzoekenden en geeft advies aan werkgevers die hun vacante betrekkingen ook met gehandicapte personen willen invullen. Bepaalde gemeenten delen mee dat ze hebben deelgenomen aan diversiteitsdagen van DiversiCom; andere gemeenten gingen er een partnerschap mee aan voor een grondige begeleiding en bezorgen de vereniging de vacante betrekkingen.

Een aantal gemeenten maakt niet enkel gebruik van DiversiCom maar verspreidt de vacante betrekkingen ook via de website jobinclusion.brussels@asah.be

De redelijke aanpassingen worden slechts beknopt door de gemeenten besproken. Het merendeel van de gemeenten zegt redelijke aanpassingen aan de werkomgeving of in de arbeidsorganisatie aan te brengen. Op basis van de door de gemeenten verstrekte inlichtingen lijkt het alsof deze aanpassingen op informele wijze plaatsvinden. Enkel de stad Brussel en Schaarbeek geven aan dat ze op voorhand contact opnemen met potentiële kandidaten en de mogelijke redelijke aanpassingen tijdens de selectieprocedure of bij de indiensttreding bekijken.

Zeven op de negentien gemeenten vermelden dat ze voor het gemeentepersoneel opleidings- of sensibiliseringsinitiatieven nemen m.b.t. tot het gehandicapten- of diversiteitsvraagstuk.

4.2 Aanbevelingen

Het aandeel van bij de gemeenten tewerkgestelde personen met een handicap ligt laag, zoals dit momenteel overal het geval is bij de Belgische overheid, die problemen ondervindt om de in dit verband opgelegde quotums te behalen. Toch geven de Brusselse gemeentelijke administraties zich ten volle rekenschap van hun verplichtingen ingevolge de ordonnantie van 2 februari 2017, en zijn ze vragende partij voor gewestelijke steun om deze verplichtingen beter na te leven. Het grote succes van de opleiding m.b.t. de aanwerving en integratie van personeel met een handicap die Brussel

Plaatselijke Besturen in het najaar 2018 aan de Brusselse gemeenten gaf, toont dit aan. Naast de oorspronkelijk geplande sessie werden er twee bijkomende georganiseerd. Uiteindelijk hebben 39 ambtenaren van 16 verschillende gemeenten één van de drie sessies bijgewoond.

Opdat de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bij het Brusselse gemeentepersoneel zou toenemen, moeten de inspanningen van de gemeenten inzake opleiding en sensibilisering op langere termijn worden voortgezet. Een groter aandeel van gehandicapt personeel is immers een werk van lange adem voor de HR-procedures. Daartoe moeten behoorlijk wat zaken worden ingezet om gemeenten te sensibiliseren en van de nodige middelen te voorzien: kennis van de verschillende gehandicaptencategorieën en de aanpassingen die ze vergen (materiaal en organisatorisch), aanspreekpunten m.b.t. tewerkstelling van personen met een handicap, beschikbare subsidies, bestaande specifieke soorten contracten, de Duoday, middelen om de aanwervingskanalen diverser te maken om een breder publiek van personen met een handicap te bereiken, redelijke aanpassingen in de aanwervingsprocedures en tips voor een geslaagde mix tussen personen met een handicap en de rest van het personeel. Gemeenten zouden regelmatig infosessies over deze verschillende thema's moeten organiseren. Bij zijn taak als behartiger van gelijke kansen bij de Brusselse gemeenten is Brussel Plaatselijke Besturen de actor bij uitstek om deze verantwoordelijkheid op te nemen. Een brochure ter attentie van de nieuwe schepenen gelijke kansen met pistes voor de aanwerving van gehandicapte personen is overigens in voorbereiding bij Brussel Plaatselijke Besturen. Het opzetten van een intergemeentelijke werkgroep over dit onderwerp, gecoördineerd door Brussel Plaatselijke Besturen is eveneens voorzien.

De sensibilisering en de opleiding inzake de aanwerving van gehandicapte personen zijn elementen die deel uitmaken van het dispositief van de diversiteitsplannen. Op dat vlak moet de gewestelijke overheid haar inspanningen ter ondersteuning van de uitvoering van diversiteitsplannen bij de gemeenten voortzetten, opdat elke gemeente over een diversiteitsplan zou beschikken, zoals dit trouwens hoort krachtens de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

Een beleid dat de aanwerving van personen met een handicap benadrukt, heeft overigens weinig zin als dit niet past in een ruimer gelijkheidsbeleid, in het bijzonder de handistreaming. Alle gemeentediensten moeten immers rekening houden met de behoeften van alle gebruikers, personen met een handicap inbegrepen. Elke gemeente moet grondig nadenken over hoe ze een beleid voert waarbij ze in alle aspecten aandacht heeft voor de personen met een handicap, en in de eerste plaats het toegankelijkheidsbegrip ruim invult. In die zin moet het aanwervingsbeleid dat voor personen met een handicap wordt uitgestippeld als een HR-onderdeel worden opgevat van een breder beleid op het vlak van handistreaming en toegankelijkheid.

Een gemeente die over een adviesraad voor personen met een handicap beschikt, heeft duidelijk een troef in handen voor het voeren van een handistreamingbeleid. Niet elke gemeente beschikt over een dergelijke raad, terwijl die nochtans een uitstekend instrument is om de schepenen voor hun respectieve bevoegdheden te adviseren inzake de aandachtspunten voor personen met een handicap.

Met het oog op samenhang is het trouwens aangewezen dat het gehandicaptenbeleid als bevoegdheid in elke gemeente volwaardig deel uitmaakt van het gelijkheidsbeleid, en niet zozeer als een afgeleide van sociale zaken, gezins- of seniorenbeleid wordt beschouwd. Wat de personen

met een handicap bovenal vragen is de naleving van hun basisrechten, in het bijzonder dat ze als volwaardige, betrokken burgers in de samenleving worden beschouwd, en niet als minder of anders worden bekeken. Symbolisch is het dus belangrijk dat hun zaak ernstig wordt genomen en deel uitmaakt van de bevoegdheden van het schepenamtb van gelijke kansen.

Een laatste aanbeveling betreft de GSOB, die de verplichte opleidingen organiseert voor alle aangeworvenen bij de Brusselse gemeenten. Brussel Plaatselijke Besturen heeft al voorgesteld de opleiding aan te vullen met een module over gelijke kansen. Het lijkt aangewezen dat deze module ook aandacht aan het begrip handstreaming besteedt.