

VLAAMS PARLEMENT



Zitting 1997-1998

4 februari 1998

# HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

## COMMISSIE VOOR STAATSHERVORMING EN ALGEMENE ZAKEN

Interpellatie van mevrouw Sonja Becq tot de heer Luc Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, over de continuïteit van de hulpverlening in de bijzondere jeugdbijstand en de toepassing van het Vlaams Personeelsstatuut

## Commissie voor Staatshervorming en Algemene Zaken

Woensdag 4 februari 1998

### **VOORZITTER : De heer Johan Sauwens**

– *De interpellatie wordt gehouden om 14.13 uur.*

#### **Interpellatie van mevrouw Sonja Becq tot de heer Luc Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, over de continuïteit van de hulpverlening in de bijzondere jeugdbijstand en de toepassing van het Vlaams Personeelsstatuut**

**De voorzitter :** Aan de orde is de interpellatie van mevrouw Becq tot de heer Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, over de continuïteit van de hulpverlening in de bijzondere jeugdbijstand en de toepassing van het Vlaams Personeelsstatuut.

Mevrouw Becq heeft het woord.

**Mevrouw Sonja Becq :** Ik ben heel blij dat ik mijn interpellatie in deze commissie mag houden. Dit onderwerp is hier misschien niet zo gebruikelijk. Ik wil het namelijk hebben over het statuut en de werking van de comités voor bijzondere jeugdzorg en van de comités bij de sociale diensten van de jeugdrechtbank. Wellicht weet u dat men zich daar vooral bezighoudt met problematische gezinssituaties en opvoedingsproblemen. De gezinnen krijgen er een aangepaste begeleiding. Gezinnen, ouders en kinderen met vragen kunnen bij die comités aankloppen.

Een goede hulpverlening vraagt voldoende continuïteit. Er ontstaat maar een vertrouwensrelatie als men zich telkens tot dezelfde hulpverlener kan richten. Die vertrouwensrelatie is nodig. Het is immers niet vanzelfsprekend om begeleiding of opvoedingsbijstand te vragen. Bovendien moeten de comités een knowhow opbouwen. Die bepaalt de manier van werken en de resultaten die worden behaald.

De continuïteit bij de comités en sociale diensten van de jeugdrechtbank ligt soms moeilijk. Ik wil het niet hebben over de noodzaak tot uitbreiding van het personeelsbestand. Als u beloften kunt of wilt doen, zijn die natuurlijk wel welkom. We hebben het in de commissie voor Welzijn al vaak over de hoge werkdruk en het tekort aan personeel in die sector gehad. Om hun acute problemen te kunnen oplossen, hebben die comités een aantal tijdelijke personeelsleden gekregen.

Er blijven echter een aantal knelpunten bestaan. Men beweert dat die onder meer te maken hebben met het Vlaams Personeelsstatuut. Ik richt mijn interpellatie dan ook tot u, mijnheer de minister.

Men heeft me over enkele problemen ingelicht. Statutairen die bij een bepaald comité werken en een overplaatsing naar een andere regio of naar een ander comité vragen, worden vaak niet door andere statutairen, maar door tijdelijken vervangen. Het comité Brussel-Halle-Vilvoorde heeft bijvoorbeeld recht op veertien statutairen, maar stelt er slechts twee tewerk. Het is dan ook vanzelfsprekend dat daar niet voldoende continuïteit is.

Een ander gevolg van dat statuut is dat langdurig zieken omwille van de dubbele kosten niet worden vervangen. Zelfs als personeelsleden een jaar afwezig zijn, worden ze niet vervangen. Dat leidt tot ernstige problemen op het vlak van de werkdruk en de continuïteit.

In de sector heeft men soms de indruk dat de comités een beetje tegen elkaar worden uitgespeeld. Als een dienst problemen heeft omdat er geen vervanging is gebeurd, zoekt men wel oplossingen voor de acute problemen. Daardoor wordt er in een andere regio iemand niet onmiddellijk vervangen, waardoor er daar weer een nieuwe nood ontstaat. Men bepaalt dus vaak prioriteiten die in andere diensten tekorten doen ontstaan. Eigenlijk is dat oplapwerk.

**Becq**

Ook als er tijdelijken worden ingeschakeld, blijft het probleem van de continuïteit bestaan. Men weet immers niet altijd of die tijdelijken kunnen blijven. Men weet ook niet wat er gebeurt als ze moeten vertrekken. In een bepaald arrondissement waren er op een bepaald ogenblik twee vastbenoemde personeelsleden en drie consultants met een tijdelijk contract. Die drie tijdelijken moesten op hetzelfde ogenblik weggaan. Men vroeg zich af hoe men die driemaal 65 cliënten in de toekomst moest helpen. Zelfs als men binnen zijn eigen comité een goed personeelsbeleid probeert te voeren, kunnen er continuïteitsproblemen voorkomen.

Men probeert ook iets aan de nood en de werkdruk te doen door middel van eerstewerkvervalscontracten. Dat is positief, maar beeldt u zich de volgende concrete situatie in. Een comité heeft recht op drie eerstewerkvervalscontracten voor zes maanden, die met zes maanden kunnen worden verlengd. Daarvan worden twee contracten ingevuld. Voor een derde contract vindt men niemand. Van die twee personen vertrekt er al iemand na enkele maanden omdat hij een vaste job heeft gevonden.

Met die voorbeelden wil ik aantonen welke moeilijkheden deze werkwijze de comités voor bijzondere jeugdzorg kan opleveren. De hulpverlening moet daar eigenlijk op de eerste plaats komen. Maar een leidend consultant of verantwoordelijke van de dienst deelde me mee dat hij enorm veel tijd besteedt aan probleemoplossingen en daardoor niet echt tot hulpverlening komt.

Het comité dat ik het beste ken, is dat van Brussel-Halle-Vilvoorde. Vroeger ging het om twee comités, maar die zijn nu samengevoegd om ziektes en vervangingen beter aan te kunnen. Tussen 1990 en nu kan enkel de leidend consultant in actieve dienst de continuïteit waarmaken. Sindsdien zijn er nieuwe mensen bijgekomen. Al 36 personeelsleden hebben voor die dienst gewerkt, terwijl slechts in een personeelsbestand van veertien is voorzien. Dat illustreert hoe moeilijk het is om de preventie en de hulpverlening uit te bouwen vanuit een visie die vooral de mensen met problemen ten goede komt.

Mijnheer de minister, hoe verloopt de procedure voor de vervanging van op rust gestelde of ontslagnemende personeelsleden? Hoeveel tijd neemt die procedure in beslag?

Sommige afwezigheden zijn het gevolg van specifieke verlofregelingen zoals loopbaanonderbreking, verlof zonder wedde en deeltijds werken. Die regelingen verlagen de loonkosten. Men zou die personeelsleden dan ook gedeeltelijk kunnen vervangen, zonder dat dat extra kosten met zich meebrengt. Mijnheer de minister, worden die personeelsleden inderdaad vervangen? Zo ja, op welke manier? Ik verneem dat men de meest acute problemen probeert op te lossen. Het probleem is echter dat als ergens een leemte wordt opgevuld, intussen elders al een nieuwe ontstaat.

Mijnheer de minister, stelt u nog andere maatregelen voor om langdurig afwezig zijn op te vangen, rekening houdend met het behoud van het personeelsvolume en de continuïteit van de dienstverlening?

**De voorzitter** : Minister Van den Bossche heeft het woord.

**Minister Luc Van den Bossche** : Mevrouw Becq, in verband met uw eerste vraag over op rust gestelde of ontslagnemende personeelsleden bij de comités en de sociale diensten van de Vlaamse Gemeenschap bij de jeugdrechtsbanken, moet ik op voorhand een onderscheid maken tussen het systeem in de Vlaamse Gemeenschap voor continu personeel en de rest. In casu vinden we continu personeel terug onder de consultants. De rest zijn de administratieve personeelsleden. De consultants zijn personeel geworden van een als continu erkende dienst. Dat gebeurde door beslissingen van de Permanente Interdepartementale Werkgroep Opvolging Weddekredieten. Die beslissingen zijn genomen op 16 september 1997, en 25 november 1997. Het gaat dus om recente beslissingen.

Wat is het gevolg van deze erkenning als continu dienst? Zowel statutairen als contractuelen die afvloeien, kunnen onmiddellijk worden vervangen. Die vervanging moet voor de contractuelen gebeuren door het departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, door de eigen administratieve dienst van het departement, of via het Vast Wervingssecretariaat (VWS). Een aanwerving via het VWS neemt in vele gevallen nogal wat tijd in beslag. Daarom mogen de continudiensten contractuelen in dienst nemen voor de periode tussen het ogenblik waarop de wervingsmachtiging is toegekend en het ogenblik waarop het nieuwe personeelslid kan worden ingeschakeld. De precieze tijdsspanne kan ik u niet medelen. Het gaat om een recente beslissing. Daarover beslist het departement zelf. Men moet zich daarvoor niet wenden tot een dienst in een ander departement. Alles

### Van den Bossche

blijft dus als het ware binnen het eigen huishouden. Sinds die beslissingen zijn genomen, kan elke openstaande betrekking van consultant quasi onmiddellijk worden ingevuld.

Voor de administratieve personeelsleden liggen de zaken anders. Afvloeiingen van deze personeelsleden ten gevolge van opruistellingen of ontslagen, worden slechts vervangen met inachtneming van de regels voor de wervingsplannen. Er moet een zekere weg worden afgelegd. Eerst moet binnen het eigen departement een wervingsvoorstel worden geformuleerd. Dit voorstel wordt dan binnen het college van secretarissen-generaal besproken. Dikwijls komt daar ook nog een permanente interdepartementale werkgroep aan te pas. Het college formuleert uiteindelijk een voorstel, dat dan op mijn tafel belandt.

Dit jaar zijn we enigszins afgeweken van de procedure. Bovendien moet men rekening houden met het feit dat de snelheid van de traagste de snelheid van het geheel bepaalt : dat leidde tot bijkomende vertragingen. Het college wachtte om alles over te maken tot het ogenblik dat het laatste departement zijn wervingsplan had ingediend. Dit jaar werden een aantal wervingsplannen eerder opgevraagd om ze stuk voor stuk te bekijken.

Ik kan niet echt een antwoord geven op de voorbeelden waaraan u uw tweede vraag hebt verbonden. Ik heb daarover geen gedetailleerde informatie gekregen. De voorbeelden die u vermeldt, hebben wellicht te maken met de toestand zoals die bestond vóór de beslissingen van 16 september en 25 november 1997. We zijn graag bereid om concrete problemen te onderzoeken.

Op basis van artikel 14, 4, van het Vlaams personeelsstatuut kunnen tijdelijk afwezige ambtenaren worden vervangen door contractuele personeelsleden. Dat kan maar moet niet. Deze regeling geldt voor de continudiensten, en niet voor de administratieve diensten. Als bij de toepassing van deze regelgeving fouten worden gemaakt, moet u me dat melden. In elk geval heeft men de bevoegdheid om tot dergelijke aanwervingen over te gaan.

Overigens moet worden gezegd dat tijdens de voorbije jaren bij de jaarlijkse wervings- en vervangingsplannen veel aandacht werd besteed aan de personeelssituatie in de comités en sociale diensten. Dat gebeurde grotendeels op vraag van de betrokken minister. Ik geef een voorbeeld. Sinds 1 januari 1995 zijn er met het oog op een statutaire

aanwerving dertig consultants tot de stage toegelaten. De meesten zijn vandaag reeds vast benoemd. In die periode zijn er 69 contractuelen aangeworven. In vergelijking met vroeger heeft men dus een reuzensprong gemaakt.

Alle personeelsleden met halftijdse of voltijdse loopbaanonderbreking worden automatisch vervangen. Ook de vervanging van consultants die deeltijdse prestaties leveren, wordt momenteel meestal gerealiseerd. Er is nog een derde mogelijkheid om aan te werven : bij een samenvoeging van afwezigheidspercentages van verschillende personeelsleden wordt er vervanging toegestaan. Daarbij worden de vervangers toegewezen aan de diensten die ze bij prioriteit nodig hebben.

Dergelijke aanwervingen zijn dus een optelsom van verschillende afwezigheden. Als er op drie plaatsen een derde van een betrekking niet wordt gepresteerd, en er komt slechts op een van die drie diensten een nieuwe voltijdse ambtenaar, dan resulteert dat in een verschillende personeelsbezetting. De ene dienst zal twee derden van een voltijdse betrekking winnen, de twee anderen verliezen elk een derde.

Het voorstel van het federale niveau over de eerste werkervaringen (EWE's) hebben we opgevolgd. We hebben dat gedaan omdat we bekommerd zijn om de sociale problematiek. Vanuit het oogpunt van het management zijn EWE'ers echter niet ideaal. EWE'ers die slagen, gaan immers weg : ze vinden een vaste betrekking, of een betrekking die hen beter ligt. Dat is inherent aan de zaak.

We hebben wel geprobeerd om deze mensen samen te brengen op die plaatsen waar ze nodig zijn. Dat was een opdracht voor het college in zijn geheel, en binnen de directieraden voor de secretarissen-generaal afzonderlijk. We hebben ze dus niet gelijkmatig verdeeld over alle diensten, zoals dat vroeger wel eens is gebeurd.

Eigenlijk zouden de EWE'ers niet mogen worden meegeteld als we het hebben over het personeelsbestand. Ze zijn goed om achterstanden weg te werken, of om aanvullend te worden ingeschakeld. Maar als men ze nodig heeft om bij een normale arbeidsdruk een normaal arbeidsvolume op te vangen, dan is er iets fout met de procesimplementatie of met het personeelsplan, of met beiden.

Samenvattend kan ik dus zeggen dat de Comités voor Bijzondere Jeugdzorg en de sociale diensten van de Vlaamse Gemeenschap bij de jeugdrechtbanken recent zijn erkend als continudienst. Elke

**Van den Bossche**

natuurlijke afvloeiing of langdurige afwezigheid binnen de groep van consultants van deze diensten wordt automatisch vervangen. Uw vraag belandde eind augustus, begin september van vorig jaar op mijn bureau. Dat probleem werd dankzij de beslissing van de Permanente Interdepartementale Werkgroep snel opgelost.

**De voorzitter** : Mevrouw Becq heeft het woord.

**Mevrouw Sonja Becq** : Ik heb nog een bijkomende vraag, mijnheer de minister. U zegt dat een vervanging nu sneller mogelijk is omdat de consultants in een continudienst werken. Maar als de wervingsreserve te klein of uitgeput is, rijzen er weer problemen. Is die reserve wel voldoende groot, zodat wordt vermeden dat de theoretische mogelijkheid tot vervanging niet effectief plaatsvindt ?

In uw antwoord over de EWE'ers zegt u dat deze projecten veeleer oplapmiddelen zijn, en niet een echt antwoord bieden op de problemen van continuïteit en echte hulpverlening. Op welke wijze kan daaraan worden verholpen ? Nu overheerst het gevoel dat waar acute nood heerst en een comité hard roept, een vervanging wordt geregeld. Als men minder hard aan de alarmbel trekt, wordt er minder geregeld. En kort daarna krijgt men daar dan problemen. Zo wordt het probleem gewoon doorgeschoven en worden comités tegen mekaar in het harnas gejaagd.

**Minister Luc Van den Bossche** : Men kan slechts een consultant aanwerven voor een statutaire betrekking als er een wervingsreserve is. Die is er niet altijd. In afwachting mag men daarom tijdelijk contractuelen aanwerven.

Omdat de aanwervingsprocedure van statutairen zo lang duurt, werd de verantwoordelijkheid verdeeld. De helft van de verantwoordelijkheid ligt bij de eigen diensten. We hebben ongeveer tien tot elf maanden nodig om een dossier intern af te werken. Dat is ronduit slecht. Het VWS heeft evenveel tijd nodig. Dat heeft onder meer te maken met het feit dat zijn personeelsbestand zwaar is afgeslankt, dit ondanks het feit dat het werkvolume van het VWS is toegenomen. De vraag naar aanwervingen is immers groter geworden. En die vraag heeft in de loop der jaren ook hoe langer hoe meer een gedifferentieerde vorm gekregen. Ik kan dan ook geen steen werpen naar het VWS. De oefening die we maken, is dus tweërlei : het uitbouwen van een eigen wervingsdienst en een verkorting van de eigen procedures.

Wat de EWE's betreft, blijf ik bij wat ik daarstraks heb gezegd. Een eerstewerkvervalscontract is geen oplossing voor het goed doen functioneren van een dienst of het opvangen van het werkvolume. Het is hoogstens een oplossing om achterstanden weg te werken. Het is zeer sterk op de persoon zelf geschreven. De EWE'er krijgt enige ervaring in een werkmilieu.

Zolang men trouwens in die sector de procesplanning niet heeft uitgevoerd, heeft men geen wetenschappelijke definitie van zijn personeelsplan. De procesplanning – waarvoor ik sterk pleit – verloopt vrij traag. We staan wel geen aanpassingen van personeelsplannen meer toe vooraleer men een procesplan heeft opgesteld en aan procesimplementatie heeft gedaan. De voorbije twee jaren hebben we veel wervingsmachtigingen gegeven aan deze sector, en hebben we aan de hiërarchie gevraagd om zelf prioriteiten te leggen. Enige decibels en wat aandrang ressorteren soms effect, alhoewel ik toegeef dat dat niet zo goed is.

Dit probleem kan alleen maar worden opgelost met procesplannen en meetinstrumenten, omdat door de combinatie van deze twee een personeelsplan kan worden opgesteld. Dit kan eventueel worden bijgestuurd op grond van wetenschappelijke gegevens.

**Mevrouw Sonja Becq** : Hebt u hier een timing voor ?

**Minister Luc Van den Bossche** : Sommige diensten zijn al klaar, en krijgen nu de toelating om een personeelsplan op te stellen. Anderen zijn nog helemaal niet klaar. Het is wel duidelijk geworden dat geen enkele dienst in staat bleek deze klus zelf te klaren, alhoewel ze vooraf allemaal beweerden geen externe ondersteuning nodig te hebben. Op vraag van de voorzitter van het college hebben we hen vorig jaar dan ook de kans gegeven zich te bewijzen. De voorzitter van het college moest echter toegeven dat niemand hierin is geslaagd. Dat betekent dat we nu het ritme van de externe ondersteuning moeten volgen. Het kan zeker nog één tot twee jaar duren vooraleer ook de laatste diensten hun procesplan hebben afgewerkt.

**Mevrouw Sonja Becq** : Ik vind het logisch dat de comités daar minder aandacht aan besteden en daar minder tijd in steken, wanneer ze worden geconfronteerd met een caseload van soms negentig cliënten die moeten worden gevolgd. We moeten dit, gezien de nieuwe maatregelen, in elk geval verder opvolgen.

**Minister Luc Van den Bossche** : We zitten hier in de sfeer van het handwerk. Het is typisch voor dit beroep dat telkens individuele verhalen worden opgedist die moeilijk op voorhand meetbaar zijn. De verhalen kunnen niet worden gelijkgesteld. De meetbaarheid is inderdaad moeilijk.

Ik zou er toch voor willen pleiten een beperkte inspanning op dit vlak te leveren. Eén algemeen proces voor deze sector is niet mogelijk, dat begrijp ik. Ik heb aan de bevoegde minister voorgesteld toch een soort van meetinstrument te creëren. Er bestaan in de literatuur allerlei voorbeelden van zeer gedifferentieerde soorten van metingen voor echt casework.

**De voorzitter** : Het incident is gesloten.

[...]

– *De vergadering wordt gesloten om 15.30 uur.*

---