

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 290

van **YASMINE KHERBACHE**

datum: 9 februari 2018

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Vlaamse overheid - Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

Personen met een handicap of chronische ziekte blijven sterk ondervertegenwoordigd in de Vlaamse overheid. Slechts 1,3% van de werknemers heeft een handicap, en dit terwijl ze 12,3%^[1] van de bevolking uitmaken. Daarbij komt dat bij verschillende entiteiten de helft van het personeel met een handicap ouder is dan 55 jaar. Dit betekent dat een groot deel van hen in de komende 10 jaar de Vlaamse overheid zal verlaten.

Uit het evaluatierapport 2016 blijkt dat er amper gebruik gemaakt wordt van het instrument voorbehouden betrekkingen^[2]. In 2016 werden er 11 functies opengesteld via het systeem van voorbehouden betrekking, waarvan er 10 effectief werden ingevuld

Bovendien stelden de organisaties Unia, het Vlaams Patiëntenplatform (VPP) en de Ligue des Usagers des Services de Santé (LUSS) een rapport op over het feit dat afgelopen jaren meldingen zijn binnengekomen dat ambtenaren met een handicap of een langdurige ziekte die nog willen werken tegen hun wil dreigen op pensioen gesteld te worden of op pensioen gesteld zijn. De organisaties zien de oorzaak in een gebrek aan redelijke aanpassingen vóór de beslissing tot definitief pensioen valt. Redelijke aanpassingen zijn verplicht, maar er blijken nog veel knelpunten te zijn.

Uit het antwoord op mijn schriftelijke vraag nr. 626 van 17 mei 2017 bleek dat het aantal personen met een handicap of chronische ziekte die werkten voor de Vlaamse overheid in absolute aantallen gestegen is afgelopen drie jaar, nl. 576 in 2014, 582 in 2015 en 587 in 2016.

1. Kan de minister een overzicht geven van de in en uitstroom van personen met een handicap of chronische ziekte sinds 2014?

Graag per jaar, opdeling per departement en reden van uitstroom: ontslag, vrijwillig vertrek, pensioen omwille van medische redenen, (brug)pensioen,...).

2. a) Kan de minister een overzicht geven van werknemers bij de Vlaamse overheid met werkverlet wegens handicap of langdurige ziekte sinds 2014?

Graag een overzicht per jaar.

- b) Hoeveel hiervan werden succesvol gereïntegreerd?

3. Kan de minister verduidelijken hoeveel keer gebruik werd gemaakt van voorbehouden betrekkingen in 2017 en hoeveel keer dit werd ingevuld?
4. Redelijke aanpassingsplicht moet correct worden toegepast. Daarom vragen organisaties (Unia, het VPP en de LUSS) in het statuut van de ambtenaren duidelijk vast te leggen dat eerst verschillende mogelijkheden van redelijke aanpassingen bekeken worden, vooraleer een ambtenaar definitief arbeidsongeschikt wordt verklaard. Hiervoor zijn dan ook controlemechanismen nodig.
 - a) Heeft de Vlaamse overheid hieromtrent regels vastgelegd in het statuut van Vlaamse ambtenaren?
 - b) Hoe controleert de Vlaamse overheid of de overheidsdiensten inspanningen hebben geleverd om de werkpost aan te passen en/of reïntegratie waar te maken?
5.
 - a) Op Vlaams niveau bestaat het 'wedertewerkstellingstraject'.

Hoe vaak werd van dit instrument gebruikgemaakt sinds 2014?

Graag het overzicht per jaar.
 - b) Welke drempels ervaart de Vlaamse overheid in het toepassen van deze maatregel?
6.
 - a) Kan de minister de evolutie schetsen van het budget voor redelijke aanpassingen en het gebruik hiervan sinds 2014?

Graag de oplijsting per jaar en, indien mogelijk, uitsplitsing naar rendementsondersteuning, materiële aanpassingen, begeleiding op de werkvloer enzovoort.
 - b) Kan de minister een lijst geven van hoeveel aanvragen werden ingediend.

Graag per jaar en verduidelijking van gevraagde aanpassing.
 - c) Welke vragen hiervan werden uitgevoerd, en welke niet?

Graag vermelding van de redenen.
7. Organisaties (Unia, het VPP en de LUSS) stellen voor om de functiebeschrijvingen te screenen en te werken met competenties per team in plaats van competenties per persoon.

Zal de minister dit voorstel volgen?

^[1] steunpunt handicap en arbeid. In absolute cijfers komt de 12,3% overeen met ongeveer 475 000 mensen met functiebeperkingen (Vlaams Gewest – 15-64 jaar).

^[2] Beleidsevaluatie GK-en Diversiteitsbeleid, Jaarverslag 2016
<https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/Personeel/BeleidsvaluatieGKD2016.pdf>

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 290 van 9 februari 2018

van **YASMINE KHERBACHE**

1. In onderstaande tabel vindt u een jaarlijks overzicht van het aantal personeelsleden met arbeidshandicap of chronische ziekte dat in- en uitstroomde tijdens de periode 2014-2016. Om de potentiële identificeerbaarheid van de betrokken individuele personeelsleden te voorkomen wordt hier enkel gerapporteerd over de totale in- en uitstroom voor de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid die aangesloten zijn op het [personeelssysteem 'Vlimpers'](#).

De cijfergegevens met betrekking tot het aantal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zullen binnenkort bekend gemaakt worden in de commissie Bestuurszaken.

	2016	2015	2014
Aantal instromers	17	11	8
Aantal uitstromers	31	27	17

2. a)-b) Er worden geen cijfers bijgehouden van afwezigheid *omwille* van een handicap of chronische ziekte. Het Team Mobiliteit van het Agentschap Overheidspersoneel verzorgt trajectbegeleidingen in het kader van re-integratie of herplaatsing. In deze registratie en rapportering wordt geen aparte melding van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte gemaakt, en ook niet of de reden voor afwezigheid rechtstreeks te maken heeft met die handicap of chronische ziekte (dit is immers niet altijd na te gaan). Voor deze specifieke doelgroep kunnen dan ook geen aparte cijfers aangeleverd worden. Bovendien worden heel wat personeelsleden door de leidinggevende en/of HR-partner begeleid in hun re-integratie, zonder tussenkomst van het Agentschap Overheidspersoneel.
3. In 2017 werden er 7 functies opengesteld via het systeem van voorbehouden betrekking en ze werden alle 7 effectief ingevuld (5 functies bij VDAB, 1 functie bij Departement Omgeving en 1 functie bij Departement Landbouw en Visserij).
4. a)-b) In het Vlaams Personeelsstatuut is opgenomen dat wanneer iemand in dienst komt via een voorbehouden betrekking, een integratieprotocol verplicht is. Zo een protocol benoemt wat het personeelslid nodig heeft om in de beste omstandigheden te werken, zoals de maatregelen en afspraken die tot een geslaagde tewerkstelling moeten leiden (<https://overheid.vlaanderen.be/integratieprotocol>). De opmaak van het protocol gebeurt op basis van een gesprek tussen het personeelslid, de leidinggevende, de personeelsverantwoordelijke van de entiteit en een expert. Deze expert leidt het gesprek, zoekt actief mee naar oplossingen, maakt ook het verslag op en zorgt indien nodig voor de nodige aanpassingen via het systeem van Tewerkstellings Ondersteunende Maatregelen (TOM). Ook voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die buiten het systeem van voorbehouden betrekkingen in dienst komen, wordt er een integratieprotocol opgemaakt (maar dit staat niet nadrukkelijk in het VPS). Er is momenteel geen specifiek controlemechanisme voor de toepassing van redelijke aanpassingen op de werkvloer. Er zijn echter nog geen meldingen of klachten gemeld bij de Vlaams Diversiteitsambtenaar over het niet naleven van het recht op redelijke aanpassingen.

5. a)-b) Zoals ook in 2b werd aangehaald is er geen eenduidige registratie van wedertewerkstellingstrajecten. Het Agentschap Overheidspersoneel stelt volgende drempels vast bij het re-integreren van personeelsleden in het algemeen:

- Voor personeelsleden werkzaam op niveau D wordt het steeds moeilijker om een passend takenpakket, al dan niet tijdelijk, te vinden of samen te stellen;
- De zwaarte van de medische problematiek kan het vinden van een gepast takenpakket binnen of buiten de eigen entiteit bemoeilijken;
- Entiteiten hebben weinig financiële ruimte om tot comfortabele afspraken te komen in het kader van tijdelijke mobiliteit via bijv. ter beschikking stelling;
- Er moet voldoende begeleiding, opleiding en ondersteuning op de werkvloer voorzien worden, vooral bij het hernemen in een andere functie of entiteit. Entiteiten kunnen hier niet altijd voldoende tijd en resources voor vrijmaken.

6. a) Arbeidspostaanpassingen (bureaustoelen, laptops, grote schermen, zitstatafels, software & ICT-noden, spraaktechnologie, ergonomische muizen, toetsenborden, geluidswerende koptelefoons/oortjes...):

2014: 83.000 euro

2015: 69.000 euro

2016: 89.000 euro

2017: 137.000 euro

Rendementsondersteuning:

2014: 797.000 euro

2015: 772.000 euro

Vanaf 2016 Tewerkstellingen ondersteunende maatregelen (*TOM*) (bv. jobcoaching, aanpassingen toegankelijkheid, tolken, herzieningen IP...):

2016: 610.000 euro (+20.000 hulpmiddelen)

2017: 789.000 euro

In 2016 kocht de dienst Diversiteitsbeleid centrale hulpmiddelen als redelijke aanpassing voor een bedrag van 20.000 euro:

- grote rekenmachine
- grote timer
- FM toestel
- brailleleesregel
- schermuitleesprogramma Jaws
- tekstherkenningsprogramma Kurzweil
- vergrotingssoftware Zoomtext
- draagbare beeldschermloop
- tafellamp
- alarmklok

b)

Overzicht aantal aanvragen				
	2014	2015	2016	2017
jobcoaching	0	0	19	28
bureaustoel, zitkussen, zitstatafel...	12	7	15	24
bureaumateriaal (muis, toetsenbord, docuhouder, scherm...)	7	5	17	37
koptelefoon, oortjes, gsm, tablet...	7	14	6	14
ICT - software (uitlees, vergroting...)	13	9	14	17
ICT - hardware (laptop, monitorarm...)	7	3	13	22
aanpassing toegankelijkheid gebouw	2	1	9	3

doventolken	0	0	10	9
ander (rolstoel, opleiding, leesloep, brailleeleesregel, herstellingen...)	8	10	23	29
TOTAAL	56	49	126	183

- c) Mijn administratie tracht telkens tot een gemeenschappelijke oplossing te komen die redelijk is zowel voor het personeelslid als voor de organisatie conform de geest van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Om tot deze gemeenschappelijke oplossing te komen zet de Vlaamse overheid volop in op het instrument van integratieprotocollen (zie ook vraag 4). Het initiatief voor een integratieprotocol kan uitgaan van het personeelslid zelf, van de leidinggevende of van de personeelsverantwoordelijke. Het integratieprotocol kan op elk moment op vraag van een van de betrokken partijen herbekeken worden. Om de twee jaar polst de dienst Diversiteitsbeleid of het personeelslid of de leidinggevende een herziening van het protocol wensen.
7. Er zijn nog geen concrete plannen om te werken met competenties per team. Wel zal er in het nieuwe loopbaanbeleid meer worden ingezet op *jobcrafting* en *jobdesign* waarbij medewerkers gestimuleerd worden om actief na te denken over welke rollen bij hen passen en ze zelf hun job mee vorm kunnen geven in functie van de eigen talenten, interesses en behoeften.