

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 279
van **JOKE SCHAUVLIEGE**
datum: 30 april 2021

aan **BART SOMERS**

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

Personeel Vlaamse overheid - Voorbehouden betrekkingen

Het Vlaams Personeelsstatuut bepaalt dat 1% van de betrekkingen bij de Vlaamse overheid kan worden voorbehouden aan bepaalde personen met een handicap of chronische ziekte. Zij zijn dan vrijgesteld van een vergelijkende selectie waarbij ze tegenover kandidaten zonder handicap of chronische ziekte komen te staan.

1. Welke initiatieven worden genomen om de aanwerving via de procedure van de voorbehouden betrekkingen te stimuleren om op die manier bij te dragen aan de tewerkstelling van mensen met een beperking binnen de diensten van de Vlaamse overheid? Kan er een overzicht worden gegeven van het aantal aanwervingen per jaar in de laatste 5 jaar, en in verhouding met de totale aanwervingen per jaar?
2. Worden er bij aanwervingen via het systeem van de voorbehouden betrekkingen ook proeven georganiseerd om een selectie tussen de mogelijke kandidaten te maken? Hoeveel procent van de aanwervingen gebeurt met een selectie tussen de mogelijke kandidaten?
3. Kunnen de personen die aangeworven werden via het systeem van de voorbehouden betrekkingen ook in aanmerking komen voor bevordering? Zo niet, wat zijn daar de redenen voor?
4. Indien de personen aangeworven via het systeem van voorbehouden betrekkingen niet in aanmerking zouden komen voor een bevordering, acht de minister het dan niet aangewezen om dat systeem aan te passen?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 279 van 30 april 2021

van **JOKE SCHAUVLIEGE**

1. Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die de diensten van de Vlaamse overheid aanwerven (extern of van andere entiteiten), worden vrijgesteld van de besparingsdoelstellingen. Deze vrijstelling van de besparingsdoelstelling heeft betrekking op de volledige doelgroep van personen met een handicap of chronische ziekte, inclusief aanwervingen via het systeem van voorbehouden betrekkingen. Na aanwerving via een voorbehouden betrekking, wordt er voor iedere medewerker in een voorbehouden betrekking een integratieprotocol opgesteld met behulp van de dienst Diversiteitsbeleid. Dit integratieprotocol bevat tewerkstellingsondersteunende maatregelen die personeelsleden in staat stellen om volledig en op voet van gelijkheid met collega's te functioneren op een duurzame manier. Verder ondersteunt de dienst entiteiten die een voorbehouden betrekking willen openstellen o.a. door het zoeken naar kandidaten, het nakijken van attesten en het nalezen van vacatures en selectiereglementen. De dienst promoot eveneens de doorstroomoptie van stagiairs met een handicap of chronische ziekte naar een voorbehouden betrekking. Informatie over voorbehouden betrekkingen en goede praktijken wordt gedeeld op verschillende fora van de Vlaamse overheid zoals de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid (CDVO), Lerend Netwerk Instroom en het HR-infonetwerk.

De gegevens in onderstaande tabel met betrekking tot voorbehouden betrekkingen komen uit de jaarlijkse monitoring van de dienst Diversiteitsbeleid.

De gegevens over het aantal vacatures komen voort uit de kwartaalrapportering aan de FOD Economie (4 meetdata 15/02, 15/05, 15/08 en 15/11). Deze rapportering heeft betrekking op het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Dit omvat de departementen van de Vlaamse overheid en de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid.

	Opengestelde voorbehouden betrekkingen	Totaal aantal vacatures	Aanwervingen via voorbehouden betrekkingen
2016	11	460	10
2017	7	731	7
2018	10	896	9
2019	23	780	16
2020	2	792	2

2. Iedere selectieprocedure, dus ook bij een voorbehouden betrekking, die binnen de Vlaamse overheid wordt georganiseerd, bestaat uit verschillende selectiefases. Deze dienen niet alleen om een selectie te maken tussen de mogelijke kandidaten, maar ook om te zien of de kandidaten geschikt zijn voor het uitoefenen van de vacante functie. Indien er dus slechts één kandidaat is voor een functie zal ook deze persoon de verschillende selectiefases moeten doorlopen en aantonen geschikt te zijn voor de functie.
3. Artikel VI 37 van het VPS bepaalt dat kandidaten voor een bevorderingsbetrekking onder meer moeten voldoen aan volgende vereisten: ambtenaar zijn of contractueel personeelslid en geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene

bekendmaking als vermeld in deel III, hoofdstuk 2 van dit besluit. De voorwaarden voor een objectief wervingssysteem zijn: algemene bekendmaking van de vacature voor een periode van 15 werkdagen, een selectiereglement opstellen met daarin de verschillende selectiestappen, het afnemen van een persoonlijkheidsvragenlijst, een competentiegericht interview, een verslag van de bevraagde competenties en een ondertekend proces verbaal van de selectieprocedure.

Op dit moment is het niet mogelijk voor werknemers die werken in een voorbehouden betrekking om deel te nemen aan een bevordering. Het is bij een voorbehouden betrekking mogelijk af te stappen van een vergelijkende selectie (artikel I 5, §4 van het Vlaams Personeelsstatuut (hierna: VPS)) om drempelverlagend te werken.

Dit impliceert dat de kandidaat wordt aangeworven via een specifieke selectieprocedure waarbij afwijkingen van de klassieke selectieprocedure mogelijk zijn voor deze specifieke doelgroep en waarbij de kandidaat in concurrentie komt met andere kandidaten uit de doelgroep van de voorbehouden betrekkingen.

4. Ik ben mij ervan bewust dat personeelsleden die zijn aangeworven via een voorbehouden betrekking, momenteel weinig doorgroeimogelijkheden hebben binnen de Vlaamse overheid. Vanuit een contractuele voorbehouden betrekking kunnen ze wel meedoen aan een procedure via horizontale mobiliteit om statutair te worden in hetzelfde niveau.

Mijn administratie onderzoekt momenteel op welke manier er meer doorstroommogelijkheden kunnen worden geboden aan personeelsleden aangeworven via een voorbehouden betrekking. De voorwaarde hierbij is wel dat hun initiële selectieprocedure voldoet aan de voorwaarden van een objectief wervingssysteem (zoals uitgelegd in het antwoord op vraag 3).