

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 267

van **TINE VAN DER VLOET**

datum: 13 april 2023

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse administratie - Tewerkstelling personen met een beperking

Een handicap is een van de belangrijkste oorzaken van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit onderzoek in Vlaanderen en uit praktijktests in Antwerpen en Gent.

De overheid legt zichzelf al jaren het streefdoel op om 3 procent van alle jobs bij de administratie in te vullen met personen met een handicap. Vorig jaar had 1,09 procent van de federale ambtenaren een handicap, dat zijn 623 personen.

Volgens federaal minister van Ambtenarenzaken, Petra De Sutter, moet dat beter. Daarom besloot ze vacatures te lanceren die enkel opengehouden worden voor personen met een handicap. Het gaat bijvoorbeeld om baliemedewerker, dossierbeheerder of facilitair medewerker. Op die manier wil de minister ervoor zorgen dat bij de federale overheid voldoende ambtenaren met een beperking werken.

Het doel van de overheid is om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te bekomen. Het is dus belangrijk dat ieder talent benut wordt, ook dat van personen met een handicap.

1. Hoeveel personen met een handicap zijn er momenteel tewerkgesteld bij de Vlaamse overheid? Graag een cijfer in procent alsook het absolute aantal.
2. Neemt de minister vandaag al acties om ervoor te zorgen dat personen met een handicap voldoende kansen krijgen wanneer ze solliciteren voor een vacature binnen de Vlaamse overheid?
3. Wat is de visie van de minister op de maatregel van federaal minister Petra De Sutter? Zal de minister ook dergelijke acties ondernemen om de werkzaamheid van personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid op te trekken?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 267 van 13 april 2023

van **TINE VAN DER VLOET**

1. Eind 2022 telde de Vlaamse overheid, toepassingsgebied Diversiteitsbeleid, 981 of 2,5% personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Een positieve trend zet zich jaar na jaar voort, zowel in absoluut aantal als in percentage.
2. De Vlaamse overheid voorziet reeds in redelijke aanpassingen tijdens de selectieprocedure. Dit voorjaar lanceert de Dienst Diversiteitsbeleid nog een online tool waardoor kandidaten een overzicht krijgen van de meest inzetbare redelijke aanpassingen bij selectieprocedures. Ook zal het Agentschap Overheidspersoneel toegankelijke en aanpasbare selectietesten ontwikkelen in samenwerking met de dienst Diversiteitsbeleid en externe partners om de integrale toegankelijkheid van het selectieproces te verbeteren zal. Daarnaast zal de Dienst Diversiteitsbeleid een pilootproject uitrollen met de inzet van tolken Vlaamse Gebarentaal bij de Vlaamse overheid om sollicitanten en personeelsleden met een tolkenbehoefte beter te ondersteunen. Verder wordt een gerichte wervingsactie georganiseerd onder jobstudenten met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid om hen toe te leiden naar reguliere vacatures. Tot slot worden tegen juni de resultaten van de academische nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid via correspondentietesten verwacht. Handicap is één van de geteste discriminatiegronden. De resultaten van dit onderzoek zullen worden gebruikt om de verdere verbetering van het rekruterings- en selectiebeleid te voeden.
3. Vlaanderen past het systeem van de voorbehouden betrekkingen voor personen met een arbeidshandicap al sinds 2009 toe. Het kabinet van minister De Sutter en de federale diversiteitsverantwoordelijke zijn voorafgaand aan de invoering van de federale maatregel meermaals in overleg getreden met de Vlaamse dienst Diversiteitsbeleid en het Kabinet. Het systeem van voorbehouden betrekkingen bij de Vlaamse overheid is evenwel ruimer dan de recent ingevoerde federale maatregel. Bij de Vlaamse overheid zijn de voorbehouden betrekkingen van onbepaalde duur en kunnen de functies zowel contractueel als statutair opengesteld zijn. De recente federale maatregel is daarentegen beperkt tot contractuele functies van bepaalde duur.

Ondertussen werd ook het initiatief genomen om de regeling van voorbehouden betrekkingen uit artikel I 5, §4 VPS verder te verfijnen in het kader van de modernisering van HR-beleid van de diensten van de Vlaamse overheid (5-sporenbeleid). De selectieprocedure wordt gewijzigd in die zin dat de aanwerving voortaan via een objectief wervingssysteem zal gebeuren. Hierdoor kunnen personeelsleden in een voorbehouden betrekking later ook deelnemen aan bevorderingsprocedures, hetgeen op dit moment niet het geval is. Door deze wijziging geven we personeelsleden in een voorbehouden betrekking meer loopbaanperspectief en meer vrijheid om hun loopbaan zelf vorm te geven, met redelijke aanpassingen waar nodig.