bart somers

viceminister-president van de vlaamse regering, vlaams minister van binnenlands bestuur, bestuurszaken, inburgering en gelijke kansen

gecoördineerd antwoord

op vraag nr. 248 van 26 maart 2021

van **immanuel de reuse**

1. U vindt de procentuele en absolute aantallen terug in bijlage 1.
2. Deze cijfers zijn momenteel nog niet beschikbaar voor 2020. De cijfers worden jaarlijks verwerkt in de periode januari-april volgend op het voorafgaande kalenderjaar dat wordt afgesloten op 31 december. In de loop van de maand mei zullen de cijfers van het aantal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte finaal zijn.

De meest recente cijfers dateren dus momenteel van 2019. De procentuele en absolute aantallen voor de periode van 01 januari t.e.m. 31 december 2019 zijn terug te vinden in de Excel-tabel in bijlage 2.

1. De Vlaamse Regering heeft wel degelijk de ambitie om het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid te behalen. In 2019 steeg het tewerkstellingspercentage van de doelgroep bij de Vlaamse overheid voor het eerst naar 2%. Omdat de diversiteitscijfers van 2020 pas beschikbaar zijn in de loop van april/mei 2021, kan ik nog geen uitspraken doen over de ontwikkeling van het aantal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid in 2020. Hoopgevend is een recent cijfer van de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming van de Vlaamse overheid. In maart 2021 had 2,88% van de beeldschermwerkers van de entiteiten die zij opvolgen een handicap of chronische ziekte. Omdat de registratie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte momenteel is gebaseerd op vrijwillige registratie, kan het zijn dat het werkelijke aandeel van personen uit de doelgroep bij de ganse Vlaamse overheid hoger ligt dan de parameters momenteel aangeven. Om een zicht te krijgen op het volledige tewerkstellingspercentage van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid, heb ik aan mijn administratie de opdracht gegeven om de monitoring van personeelsleden uit de doelgroep op geaggregeerde wijze te automatiseren. Momenteel worden daarvoor de nodige voorbereidingen getroffen samen met Agentschap Informatie Vlaanderen. Ik volg de voortgang van het streefcijfer voor de doelgroep bij de Vlaamse overheid nauwlettend op en geef mijn administratie de opdracht om gerichte, bijkomende acties te treffen indien nodig.

De Vlaamse Regering streeft naar een efficiëntere en slankere Vlaamse overheid. In 2024 zullen er 1.440 minder personeelsleden bij de Vlaamse overheid werken. Omdat we het aantal personeelsleden tellen ongeacht hun tewerkstellingspercentage en personeelsleden met een handicap of chronische ziekte vaker deeltijds werken, is op 1 januari 2020 beslist om alle personeelsleden uit de doelgroep die instromen of doorstromen naar een dienst van de Vlaamse overheid vrij te stellen van de personeelsbesparing. Deze positieve actiemaatregel maakt het aantrekkelijker voor entiteiten van de Vlaamse overheid om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte aan te werven. Entiteiten kunnen dat gericht doen door een voorbehouden betrekking te lanceren waar enkel kandidaten met een handicap of chronische ziekte op kunnen solliciteren zo lang het streefcijfer voor personeelsleden uit de doelgroep bij de Vlaamse overheid niet is behaald. Per beleidsdomein kan 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijdse equivalenten worden ingevuld via voorbehouden betrekkingen. Na indiensttreding worden de aangeworven personeelsleden ondersteund met tewerkstellingsondersteunende maatregelen die worden neergelegd in een integratieprotocol; dat is een overeenkomst over de toegekende redelijke aanpassingen tussen het betreffende personeelslid en de entiteit die het personeelslid tewerkstelt. Op die manier wordt de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte verduurzaamd en voorkomen we draaideureffecten. Om de instroom van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte voorts te stimuleren worden jobstudenten uit de doelgroep betaald vanuit een centraal budget, evenals stagiairs (IBO+ en BIS-stagiairs). Tevens beheert de Vlaamse overheid een Talentenbank met kandidaturen van personen met een handicap of chronische ziekte en maakt mijn administratie werk van talentpools.

1. De pilootwerking van de adviesraad handicap - NOOZO werd in de loop van 2020 tussentijds geëvalueerd, dit mede op basis van een insteek van NOOZO zelf (zelfevaluatie) en vanuit de principes van het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap. Daaruit bleek dat NOOZO binnen het pilootproject stappen in de goede richting heeft gezet. De overleg- en adviesprocessen van NOOZO werden in die eerste projectperiode uitgetekend en er werd aan de uitbreiding en bekendmaking van de adviesraad gewerkt. De intussen solide werking heeft in 2020 geleid tot een tiental beleidsadviezen[[1]](#footnote-1), de deelname aan de corona taskforce ‘kwetsbare gezinnen’, een representatieve en toegankelijke structuur voor de werking van de adviesraad, en de genoemde (tussentijdse) zelfevaluatie.

De beslissing tot de verlenging met een extra jaar is genomen om de raad de nodige ruimte te geven om haar werking verder op punt te stellen en meer adviezen te leveren. De werking en de opgeleverde adviezen vormen de input voor de verdere evaluatie en de beslissing over de verankering. Met name de kwaliteit en meerwaarde van de adviezen voor het beleid zijn onderwerp van de verdere evaluatie die wordt afgerond tegen de zomer van dit jaar.

**bijlagen**

1. Cijfers kabinetten
2. Cijfers Vlaamse overheid (toepassingsgebied Diversiteitsbeleid)
1. <https://noozo.be/advies/> [↑](#footnote-ref-1)