

Vlaamse overheid: de herplaatsingstrajecten en trajecten re-integratie personeel doorgelicht

Nieuws vrijdag 1 juni 2018

Op Sectorcomité XVIII kregen de vakbonden een evaluatie van de herplaatsingstrajecten en trajecten in het kader van re-integratie. In 2017 werden 70 nieuwe individuele trajecten opgestart door Dienstencentrum Talent.

Als we het totale aantal trajecten opsplitsen, tellen we 42 trajecten in het kader van re-integratie en 28 nieuwe herplaatsingstrajecten. Er zijn aanmeldingen voor individuele trajecten uit bijna alle beleidsdomeinen. Wat opvalt, is dat er geen aanmeldingen waren vanuit Landbouw en Visserij. De domeinen met een groot aandeel trajecten zijn Kanselarij en Bestuur, Mobiliteit en Openbare Werken en Omgeving.

Voor de groep van herplaatsing werden uitsluitend statutaire personeelsleden aangemeld. Ook voor de groep re-integratie werden voornamelijk statutaire personeelsleden aangemeld. Het grootste deel van de aanmeldingen hebben als reden dat er **geen goede overeenstemming tussen persoon en functie** is.

Bij de nieuwe re-integratietrajecten zijn er veel aanmeldingen op vraag van de HR-contactpersoon van de entiteit waarin het personeelslid werkt. Ook een groot aandeel in de redenen zijn personeelsleden zelf die de vraag richten.

Bij de nieuwe re-integratietrajecten is er een duidelijk overwicht van vrouwelijke personeelsleden. Bij de herplaatsing van personeel is dit meer evenwichtig verdeeld.

Bij alle individuele trajecten is het aandeel personeelsleden dat werkzaam is op niveau A het grootst. De minderheid zit bij personeelsleden op niveau D. Bij de groepstrajecten heeft het niveau D dan wel een groter aandeel.

Een grote groep van de trajecten zijn personeelsleden tussen 39 en 48 jaar. Bij de opgestarte ervaringsstages in 2017 is er een stijging te zien tegenover vorig jaar.

Afgesloten trajecten 2017

In het jaar 2017 werden tevens 27 herplaatsingstrajecten en 45 re-integratietrajecten afgesloten. Van die 72 afgesloten dossiers zijn er 51 waarbij een hernieuwde 'match' tussen personeel en functie mogelijk was. De niet-succesvolle eindigen vaak in het opnemen van bepaalde verloven, ontslag, (medisch) pensioen en stopzetting door de entiteit.

Daarnaast stellen we vast dat er geen herplaatsing op niveau C of D werd gerealiseerd. Er werden ook weinig vacatures op niveau D opengesteld.

Andere bevindingen

De meerderheid van de individuele trajecten loopt langer dan 1 jaar. Mogelijke verklaringen zijn onder andere de invloed van medische problematieken en het kleiner aandeel werkelijke openstaande statutaire functies.

Daarnaast werden 18 aangemelde vragen besloten met doorverwijzing naar gespecialiseerde dienstverlening. Er zijn tevens 34 niet-reguliere dossiers geregistreerd.

□ □ □

We zullen als ACOD Overheidsdiensten het beleid rond herplaatsing en re-integratie strikt blijven opvolgen.

Chris Moortgat