

Commission de l'Intérieur, de la
Sécurité, de la Migration et des
Matières administratives

du

MARDI 14 FEVRIER 2023

Après-midi

Commissie voor Binnenlandse
Zaken, Veiligheid, Migratie en
Bestuurszaken

van

DINSDAG 14 FEBRUARI 2023

Namiddag

De openbare commissievergadering wordt geopend om 13.58 uur en voorgezeten door de heer Ortwin Depoortere.

La réunion publique de commission est ouverte à 13 h 58 et présidée par M. Ortwin Depoortere.

01 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Stress als chronisch probleem bij ambtenaren" (55033055C)

01 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le stress, problème chronique chez les fonctionnaires" (55033055C)

01.01 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, de jaarlijkse studie van Medex drukt ons telkens met de neus op de feiten, ook wat de afwezigheid wegens ziekte van federale ambtenaren betreft, die steeds vaker uitvallen met stressgerelateerde aandoeningen. Het probleem is dat ze ook vaak hervallen na een aantal jaren. Bij maar liefst drie van de vier federale ambtenaren die wegens een burn-out of bore-out uitvallen, gebeurt dat binnen de vier jaar opnieuw. U gaf te kennen dat dit aanleiding zou geven tot een strengere selectie van leidinggevenden.

Met het veerkrachtplan investeert u bijkomend ook 5,5 miljoen euro en u schakelt nog een versnelling hoger door vanaf 2023 elk jaar 1 miljoen euro extra te investeren om dit nog beter aan te pakken. Meer erkenning en respect voor hun werk zou fijn zijn. Daarom steun ik uw budgetverhogingen, ook al zijn het budgettaire moeilijke tijden.

Burn-outs aanpakken zonder het aandeel van de werkgever daarin te bekijken, is als de prestaties van een sportteam te analyseren zonder naar de coach te kijken. Wat is het aandeel van de werkgever dan precies? Het blijft immers een teamsport.

Wat is het verband tussen ambtenaren die uitvallen en hervallen wegens een burn-out en de rol van de leidinggevenden? Hoe kunnen strengere selectievoorwaarden daaraan tegemoet komen?

Wat bedoelt u met een beter beleid rond mentaal welzijn op het werk? Welke acties wilt u daarvoor uitwerken?

Vanaf 2023 wilt u elk jaar 1 miljoen euro extra investeren. Wat zult u daarmee precies financieren?

01.02 Minister Petra De Sutter: Mevrouw Goethals, het mentaal welzijn van de ambtenaren is zoals u weet een heel belangrijk aandachtspunt in mijn beleid. Ik meen dat de werkgever inderdaad een belangrijke rol speelt in het mentaal welzijn op het werk. De leidinggevende moet risico's voorkomen, signaleren en opvolgen. Als er dan toch iemand uitvalt, ondanks de preventie, moet de leidinggevende die zo goed mogelijk begeleiden bij de terugkeer. Daar willen wij nu op focussen.

Wij hebben in de laatste jaren hard gewerkt aan de omkadering, met de verankering van telewerk, de invoering van het deconnectierecht, het bouwen aan een feedbackcultuur, tal van gerichte opleidingsinspanningen enzovoort. U weet dat de overheidsdiensten sinds vorig jaar verplicht zijn om minstens één keer per legislatuur een psychosociale risicoanalyse uit te voeren. De FOD BOSA zal hen daarbij ondersteunen, met de middelen die wij daarvoor dit jaar zullen vrijmaken.

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het mentaal welzijn van hun medewerkers. Ze moeten het niet

alleen begrijpen en goede wil tonen, ze moeten ook kennis hebben van wat mentaal welzijn precies inhoudt. U had het over het verstrengen van het selectieproces. Eigenlijk is het selectieproces op zich al streng, maar wij willen absoluut bij de selectie polsen naar de competenties van potentiële leidinggevendenden in het coachen van medewerkers en daarbij meer aandacht geven aan het aspect van het mentaal welzijn. Wij willen daar extra op inzetten en er de aandacht op vestigen bij de selectie.

Als mensen dan eenmaal aangeduid zijn als leidinggevende, moeten wij hen ook begeleiden en hun de nodige kennis en handvatten aanreiken opdat zij een positieve impact op hun medewerkers zouden hebben, wegens de belangrijke preventieve rol van de leidinggevende.

Toen ik dit aankondigde werd de opmerking gemaakt dat het nu allemaal de schuld van de leidinggevendenden is. Dat is natuurlijk niet zo. Zoals u zei, gaat het om een teamsport. Heel veel heeft te maken met de externe omstandigheden en met de werknemer zelf, maar de werkgever is echt wel een belangrijke speler.

We weten dat ze absoluut kunnen helpen door alarmsignalen te identificeren waarvan mensen zich soms zelf niet bewust zijn. Op die manier is die coachende en begeleidende rol echt belangrijk.

We doen al heel wat voor het mentaal welzijn in het algemeen, via meer carrière mogelijkheden, meer flexibiliteit en loopbaanbegeleiding en aandacht voor het evenwicht tussen werk en privéleven. U vroeg ook wat we nog meer zouden kunnen doen. Ik meen dat we nog meer out of the box moeten denken en flexibeler en creatiever zijn op dat punt, door bijvoorbeeld reglementaire drempels zo veel mogelijk te vermijden om zodoende mensen te kunnen re-integreren. Een aantal drempels is reeds weggewerkt, maar het kan nog beter en dat zullen we dit jaar moeten onderzoeken. Mijn inziens moet alles bespreekbaar zijn tussen werkgevers en werknemers en eventuele medische professionals.

We hebben ook heel specifiek aan *disability managers* gedacht in het kader van re-integratie. We menen dat het re-integratiebeleid absoluut een gezamenlijke uitdaging is voor de volledige overheid. Er werd in extra budget voorzien om te investeren in gespecialiseerde personeelsleden bij Empreva, om het mentaal welzijn van de werknemers bij de aangesloten organisaties te verbeteren. We zullen bijvoorbeeld ook investeren in paramedici die de bedrijfsartsen zullen bijstaan, in extra loopbaanbegeleiding en gerichte opleidingen voor medewerkers en leidinggevendenden en in de terugbetaling van enkele sessies psychosociale hulp voor wie daar baat bij heeft, uiteraard in het kader van de ondersteuning voor professionele problemen.

U vroeg ook naar het sectoraal akkoord. We hebben in het begrotingsakkoord van eind vorig jaar 30 miljoen euro voorzien voor 2024 en voor de jaren daarna wordt er op kruissnelheid 40,5 miljoen euro uitgetrokken voor maaltijdcheques voor het federaal administratief openbaar ambt, wat neerkomt op een koopkrachtversterking van ongeveer 1.000 euro per jaar voor onze medewerkers.

01.03 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, dank u voor uw opnieuw zeer uitvoerig antwoord. Het is goed dat u stevig inzet op de balans tussen werk en privéleven. Ik kan me voorstellen dat bepaalde leidinggevendenden meer kampen met uitvallende werknemers dan andere. Het zou misschien goed zijn om daar eens een evaluatie van te maken. Sommige mensen kunnen het heel goed aan in vergelijking met anderen. We kunnen dan nagaan wat de pro's en de contra's zijn. Meten is immers weten. Misschien kunt u daar dan lessen uit trekken.

U verwees ook naar het sectoraal akkoord, waar ik nu niet naar verwees, maar wel in de schriftelijke vraag. U weet dat maaltijdcheques voor ons gevoelig liggen en dat we het daar niet helemaal mee eens zijn. We denken immers ook aan de bedrijfsrestaurants en aan de oplossingen die daarvoor nodig zijn.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

02 Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De maatregelen ter bevordering van re-integratie" (55033057C)

02 Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les mesures de promotion de la réintégration" (55033057)

02.01 Sigrid Goethals (N-VA): Mijnheer de voorzitter, mevrouw de minister, graag kreeg ik een stand van zaken over de maatregelen ter bevordering van de re-integratie van langdurig zieken bij de federale overheid. Het is een algemeen probleem, niet alleen een probleem van de federale overheid. Het is een heel belangrijk

en zeer complex thema.

Wat zijn de recente cijfers inzake de uitrol van het netwerk van stress- en burn-outcoaches?

Momenteel werden al 90 opleidingsdagen georganiseerd over veerkracht, deconnectie en mentale gezondheid op het werk. Die waren allemaal volzet, wat positief is. Hoeveel deelnemers waren er exact? Wat was de inhoud van het programma?

U zet ook sterk in op het traject van loopbaanbegeleiding. Hoeveel personeelsleden namen in 2022 daaraan deel?

Ik vraag mij af of dat zal leiden naar aanpassingen in functies, jobs en opleidingen. Kunt u daarover iets meer uitleg geven? Over welke aanpassingen gaat het? Hoeveel mensen veranderden van job? Hoeveel verschuivingen zijn er geweest?

U wenst nog meer te investeren in die loopbaanbegeleiders. Hoe ziet u dat meer concreet?

02.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Goethals, bedankt voor uw vraag over de opleiding en begeleiding die federale ambtenaren kunnen krijgen om re-integratie te bevorderen. Er zijn momenteel 43 begeleiders actief in stress- en burn-outcoaching. In 2022 zijn er 84 aanvragen voor individuele coaching ingediend. Daaruit zijn 81 coachingtrajecten ontstaan.

Aan de opleidingen over veerkracht, deconnectie en mentale gezondheid, waarnaar u verwees, namen 875 mensen deel. Die opleidingen bevatten oefeningen en adviezen voor het beheer van emoties, stress en geweldloze communicatie en ook technieken voor het omgaan met psychosociale risico's en informatieoverlast. Er zijn ook opleidingen specifiek gericht naar leidinggevend, waarin hun rol als een van de welzijnsactoren wordt uitgelegd. Ik verwijs hiervoor naar de vorige vraag.

Wat de loopbaanbegeleiding betreft, in 2022 zijn er 469 federale ambtenaren begeleid in de loopbaan, van wie 229 door interne loopbaancoaches en 240 via het Loopbaancentrum van de FOD BOSA. Binnen het Loopbaancentrum ging het concreet om 84 korte loopbaanbegeleidingen, 146 lange loopbaanbegeleidingen en 10 intensieve heroriënteringstrajecten. Van de deelnemers ondernam 78 % na de begeleiding actie in verband met hun loopbaan, wat niet weinig is: 44 % heeft gesolliciteerd bij een andere federale organisatie, 21 % bij een andere overheid en 10 % in de private sector. Van wie buiten de eigen organisatie heeft gesolliciteerd, had 52 % een andere functie na zes maanden. Van alle deelnemers was 98 % tevreden over de loopbaanbegeleiding, wat een heel hoog tevredenheidspercentage is. Wij hebben ook heel specifiek gepolst naar het evenwicht tussen het werk en het privéleven en 26 % van de deelnemers heeft aangegeven dat de loopbaanbegeleiding hen duidelijk heeft geholpen om op dat vlak een beter evenwicht te vinden. Ik denk dat dat goede cijfers zijn.

Loopbaanbegeleider is uiteraard geen voltijdse job. Het is een extra rol die mensen opnemen en die maximaal 10 % van de werktijd in beslag neemt. Via een opleiding en een certificeringsproef worden de gecertificeerde loopbaanbegeleiders ingezet voor verschillende vormen van begeleiding. Op dit moment heeft het netwerk 82 loopbaanbegeleiders. In 2022 zijn er nog 24 kandidaat-loopbaanbegeleiders bij gekomen die een opleiding hebben gevolgd. Hun certificeringsproef is gepland in januari en februari 2023. Daar heb ik dus nog geen cijfers van. De geslaagde kandidaten zullen zich bij het netwerk Talent Plus voor loopbaanbegeleiders voegen.

Vanaf dit jaar hebben wij jaarlijks – dat is dus recurrent – 224.000 euro voorzien ter versterking van het Loopbaancentrum. We willen deze middelen investeren in de aanwerving van extra loopbaanconsulenten – dat zijn mensen die veel meer dan die 10 % van hun werktijd daaraan besteden – en projectleiders die op hun beurt het Loopbaancentrum verder helpen uitbouwen en evolueren met nieuwe producten en invalshoeken.

02.03 **Sigrid Goethals** (N-VA): Mevrouw de minister, de cijfers zijn bijna hallucinant. Ze zijn echt goed, zoals u zelf zegt. Het werkt dus en ik kan u daarmee enkel feliciteren.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

03 Vraag van Maria Vindevoghel aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De sociale onrust bij de federale ambtenaren, in het bijzonder de cipers" (55033108C)

03 Question de Maria Vindevoghel à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Le malaise social des fonctionnaires fédéraux, et en particulier des gardiens de prison" (55033108C)

03.01 **Maria Vindevoghel** (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, de sociale onrust bij de federale ambtenaren blijft aanhouden. Vooral de cipers en de politie hebben actiegevoerd. Ik heb al een paar keer gezegd dat u eigenlijk woordbreuk hebt gepleegd. De federale ambtenaren zijn niet tevreden met die maaltijdcheques alleen. Zij hebben al twintig jaar lang geen loonopslag gekregen en ik heb gehoord dat zij van plan zijn om begin maart opnieuw actie te voeren. Vanmorgen voerden de twee vakbonden nog actie aan uw kabinet aan de Financietoren. Alles wordt duurder en alle prijzen stijgen, maar hun lonen stijgen niet en zij worden daar alsmäär bozer over.

Wanneer hebt u voor het laatst contact gehad met de syndicale vertegenwoordigers van de federale ambtenaren? Wat was het resultaat van die ontmoeting? Wat zijn de verdere plannen? Zal de regering het vorig jaar gesloten voorakkoord alsnog proberen te respecteren?

03.02 Minister **Petra De Sutter**: Mevrouw Vindevoghel, ik wil eerst even wijzen op het feit dat u het consequent over woordbreuk hebt. Het is niet omdat men 100 keer kat tegen zijn hond zegt, dat die hond ook een kat wordt. Dit is geen geval van woordbreuk.

Ik heb altijd gesproken over een voorakkoord tussen mijzelf en de bonden. Ik heb ook altijd gezegd dat ik dat voorakkoord met vuur zou verdedigen tijdens de begrotingsbesprekingen. Ik heb dat effectief gedaan, maar besturen is keuzes maken en dat zijn niet altijd mijn keuzes of die van mijn partij. Zoals ik al meermaals heb gezegd, is in de begroting het financiële luik van het sectoraal voorakkoord niet volledig gehonoreerd. Het is deels gehonoreerd, met de maaltijdcheques waarnaar u hebt verwezen. Ik blijf dit dossier op tafel leggen en zal dat ook bij de volgende begrotingscontrole doen.

U hebt het echter steeds over woordbreuk en dat is niet ernstig. Dat is geen woordbreuk, ik heb de bonden van bij het begin duidelijk gezegd dat het voorakkoord de basis is. We hebben het geld binnen de begrotingsopmaak binnen de regering nodig en ik sta aan hun kant op dat punt.

Wat het overleg betreft, ben ik bij het Comité B van 25 januari geweest, ook om aan de bonden mee te geven dat ik effectief zal blijven vechten om het sectoraal voorakkoord te kunnen verwezenlijken. Dat geldt niet alleen voor het kwalitatieve luik, maar ook voor het financiële luik, dat gedeeltelijk werd uitgevoerd. Ik zal dat blijven doen. Ik zie hen morgen opnieuw, zoals ik hen elke keer zie als ze vragen aanwezig te zijn op een overleg. Ik denk dat ze dit weten en dat dit mag gezegd worden.

Ondertussen is het al heel lang zo, en is dit ook niet onbelangrijk, dat mijn kabinet bijna elke week met hen overlegt in het kader van de onderhandelingen over reglementaire teksten die het personeelsstatuut moeten verbeteren. Dat zijn de kwalitatieve aspecten die ook in het voorakkoord stonden. Er wordt ook opnieuw een agenda vastgelegd voor de werkgroepen waarin werd voorzien in het sectoraal voorakkoord. In samenspraak met de vakbonden blijf ik de dossiers op de ministerraad brengen. Dat gaat over het kwalitatieve aspect. Er zijn er heel wat en we blijven daarmee doorgaan ter uitvoering van de verschillende elementen in het sectoraal voorakkoord. De onderhandelingen over die kwalitatieve elementen lopen meestal goed, er zijn zelden grote problemen.

Wat betreft de onderdelen van het financiële luik, verwijs ik opnieuw naar de begrotingscontrole die over ongeveer een maand zal starten. Ik heb het dossier ingediend, het maakt deel uit van de vragen die ik zal stellen. Ik zal zien hoe de begrotingscontrolediscussie zal verlopen.

03.03 **Maria Vindevoghel** (PVDA-PTB): Mevrouw de minister, ze zullen aan uw mouw blijven trekken.

Begin maart voeren ze opnieuw actie, omdat ze vinden dat ze recht hebben op wat toen werd afgesproken. Ik wil daarbij zeggen dat er in 2011 een sectoraal akkoord was om de barema's te verhogen, en over de 13de maand voor de niveaus C en D, de laagste loonklassen. Dat is nog altijd niet gebeurd. De maaltijdcheques waren niet wat bovenaan de agenda van de vakbonden stond, dat waren vooral de eerste twee punten. Samen met de mensen die op straat zullen komen, hoop ik dat dit nog kan worden doorgevoerd.

Ik vind, net als u, dat de openbare diensten zeer belangrijk zijn. Die mensen moeten worden gerespecteerd en hebben recht op een goed loon. We mogen niet vergeten dat er toch nog heel wat categorieën zijn met lage lonen. Met dit akkoord zetten zij geen stap vooruit, hoor ik vanop het terrein.

Ik hoop dus van ganser harte dat u luistert naar deze mensen. Hopelijk komt de regering tegemoet aan de eisen van de vakbondsmensen.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

04 **Vraag van Sigrid Goethals aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De harmonisering van het zorgverlof van ambtenaren" (55033285C)**

04 **Question de Sigrid Goethals à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "L'harmonisation du congé d'aidant des fonctionnaires" (55033285C)**

04.01 **Sigrid Goethals (N-VA):** Mevrouw de minister, u hebt een ontwerp van koninklijk besluit ingediend dat de regeling betreffende het zorgverlof van contractuele en statutaire ambtenaren verder wenst te harmoniseren, boven op de recente inwerkingtreding van de maatregel waarbij het huidige aantal dagen geboorteverlof voor vaders en meemoeders verdubbelt. Het gaat daarbij om de gedeeltelijke omzetting van een Europese richtlijn uit 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven. U wenst toekenning te geven van het geboorteverlof aan alle vaders, inclusief zij die niet samenwonen met de moeder van het kind. Behoudens vergissing van mijnentwege is het opnemen daarvan niet gebeurd in de richtlijn. Ik vraag mij dus af vanwaar dit komt.

Een geboorteverlof voor vaders moet in principe duidelijk aan de geboorte gekoppeld zijn met het oog op het verstrekken van zorg. Hoe zal men in het geval van een niet-samenwonende ouder deze koppeling nagaan?

Wanneer vinden de syndicale onderhandelingen plaats? U zult daar immers ook moeten passeren. Bent u al bekend met hun mening?

Ten slotte, welke stappen wenst u voor de resterende legislatuur nog te nemen inzake de harmonisering van het statuut van contractuele en statutaire ambtenaren?

04.02 **Minister Petra De Sutter:** Mevrouw Goethals, ook voor deze vragen over harmonisering van het zorgverlof voor ambtenaren mijn dank. Om te beginnen kan ik bevestigen dat het KB tot gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers werd goedgekeurd door de ministerraad van 23 december 2022. De artikelen 3 en 4 van die richtlijn bepalen dat het recht op vaderschapsverlof wordt toegekend ongeacht de burgerlijke staat en de gezinssituatie van de werknemer volgens het nationale recht. Dat wordt nog versterkt door de overwegingen 16, 18 en 19 van dezelfde richtlijn. Bij de omzetting van de richtlijn werd op de eerste plaats gekeken naar de regeling rond het geboorteverlof voor werknemers in de private sector en contractuelen in de publieke sector.

Voor vaders die niet samenwonen met de moeder van het pasgeboren kind bestaat er een discrepantie tussen statutairen en contractuelen, wat heel vreemd is. De statutaire vader heeft namelijk geen recht op dat geboorteverlof als hij niet samenwoont met de moeder van het kind, de contractuele vader wel. In het kader van de harmonisatie van verschillende verlofstelsels en verschillende statuten leek ons dat niet langer verdedigbaar. Wij denken dat het goed is om verlofregelingen in het algemeen zoveel mogelijk levenskeuzeneutraal te maken.

Ik ben er ook van overtuigd dat iedere vader – dit geldt trouwens allemaal ook voor meemoeders, want meemoeders binnen een lesbische relatie hebben dezelfde rechten als vaders – de kans moet krijgen om geboorteverlof te nemen, om zorg op te nemen voor hun pasgeboren kind en de pas bevallen moeder, zonder dat per se een koppeling gemaakt moet worden met woonafspraken tussen de ouders. Op basis van het gegeven dat de ouders niet samenwonen, kunnen we er niet zomaar van uitgaan dat de partner geen zorg zal opnemen voor dat kind, want die afleiding lijkt mij niet juist.

Wat betreft de omzetting vraagt u ook hoever het staat met de syndicale onderhandelingen. We zijn daarmee in Comité B gestart op 25 januari. De gesprekken zijn nog niet afgerond, maar onze eerste indruk is dat de vakbonden achter de meeste aanpassingen van de reglementering staan.

Tot slot, u vraagt naar nog andere initiatieven. Wij bekijken voortdurend waar er discrepanties zijn die weggewerkt dienen te worden en waar we kunnen harmoniseren. Qua verlofregeling hebben we wel al wat verwezenlijkt. Ik verwijs naar het jaarlijkse vakantieverlof, de feestdagenregeling, het klein verlet, verlofregelingen voor ouders en pleegouders en nu ook de zorgverloven, waarvoor wij de verschillen tussen werknemers uit de private sector en contractuele en statutaire werknemers in de publieke sector verkleinen of zelfs volledig opheffen.

04.03 Sigrid Goethals (N-VA): Mevrouw de minister, ik begrijp dat u discrepanties tussen contractuelen en statutairen qua zorgverlof wilt wegwerken, omdat die discrepanties niet helemaal logisch zijn. Daarmee heb ik op zich niet zo'n probleem.

Wel vraag ik mij af hoe de niet-geboortegevende ouder – om het zo te zeggen –, als die weinig of niet aanwezig is bij het kind, de zorg kan geven die het kind volgens mij verdient. Ik meen dat dat ontzettend moeilijk vastgesteld kan worden. Het voorbeeld dat ik nu geef is extreem en erover – daar ben ik me van bewust –, maar volgens de huidige regeling heeft de mannelijke verkrachter van een vrouw in se als vader recht op zorgverlof.

Ik trek dit extreem ver, maar waar stopt het op een gegeven moment? Als een koppel beslist om zwanger te worden en de vader uiteindelijk beslist om niet meer door te gaan met die partner, wat zijn recht is, heeft hij dan nog recht op zorgverlof? Het kind boeit hem eigenlijk niet. Er bestaat een grijze zone waarvoor we moeten oppassen. Daarom ben ik er wat bang van, zeker als de partner geen meetbare zorg kan geven aan het kind.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

05 Samengevoegde vragen van

- Ben Segers aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "De 'special federal forces' om migratiediensten tijdelijk te versterken" (55033705C)

- Hervé Rigot aan Petra De Sutter (VEM Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post) over "Het mobiliseren van personeel van de FOD's ter ondersteuning van Fedasil" (55034266C)

05 Questions jointes de

- Ben Segers à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "Les forces fédérales spéciales en renfort temporaire aux services de la migration" (55033705C)

- Hervé Rigot à Petra De Sutter (VPM Fonction publique et Entreprises publiques, Télécoms et Poste) sur "La mobilisation d'agents des SPF en soutien à Fedasil" (55034266C)

05.01 Ben Segers (Vooruit): Mevrouw de minister, midden oktober hebt u, samen met staatssecretaris de Moor, een campagne gelanceerd om special federal forces warm te maken om Fedasil en zijn partners tijdelijk te versterken. U zocht, samen met staatssecretaris de Moor, 200 ambtenaren om het personeelstekort tijdelijk op te vangen. Vooruit vindt dat een heel goed initiatief en is heel erkentelijk ten aanzien van de ambtenaren die op de vraag ingingen. Ik wil graag weten wat de stand van zaken is en of het bestaande potentieel voluit wordt benut.

Hoeveel plaatsen die principieel beslist zijn, eventueel in centra die al geopend zijn, maar vooralsnog door een gebrek aan personeel niet kunnen worden benut, telt het opvangnetwerk op het ogenblik?

Hoeveel special federal forces zijn er vandaag aan de slag? Sinds wanneer? Hoe evolueert dat? Komen er nog bij? Wordt de oproep voldoende in herinnering gebracht en aangepast? Op de startpagina van de special federal forces op de website van Selor staat het volgende: "Bekijk de functieomschrijving en reageer tot 31 december". Ik vermoed dat dat aanpassing behoeft, maar u zult dat dadelijk wellicht zeggen. Klopt het dat het aantal special federal forces momenteel 55 bedraagt en, vooral, dat er geen of weinig bij komen?

De oproep lijkt ook nogal algemeen te zijn geformuleerd. Op de website wordt een aantal locaties opgesomd: Koksijde, Bredene, Lommel, Machelen, Sint-Jans-Molenbeek, Theux, Sint-Truiden, Steenokkerzeel, Broechem, Dilbeek, Berlaar, Sint-Laureins en Zaventem. Wat betekent dat voor de plaatsen die niet worden vermeld, want er zijn natuurlijk nog veel meer centra? Wat met de centra van het Rode Kruis? Vallen zij ook onder de scope? Ik heb bijvoorbeeld een verhaal gehoord van een Antwerpenaar die geïnteresseerd was. In de lijst met locaties zag hij wel Broechem in de provincie Antwerpen staan, maar niet Deurne, Lint of Linkeroever. Wat is uw boodschap aan hem? Gaat het alleen over de op de website vermelde centra of over

alle centra? Dat is niet zo duidelijk. Mij wordt verteld dat het effectief over een erg beperkt aantal locaties gaat, wat niet zo geweldig wervend is, uiteraard ook met het oog op het woon-werkverkeer. Zult u dat aanpassen of hierover beter communiceren?

Het initiatief is natuurlijk toe te juichen. Hoeveel extra plaatsen heeft men zo al kunnen benutten dankzij de toezegging van Special Federal Forces?

Wat is het potentieel? Hoeveel plaatsen zou de regering in totaal kunnen benutten of openen als de beoogde 200 ambtenaren gevonden worden? Eerder zei u dat 150 personeelsleden overeenkomen met 1.500 plaatsen, dus ik neem aan dat u met 200 mensen op 2.000 plaatsen mikt.

Hoelang loopt dat engagement? Voor sommigen is dat ongeveer 2 maanden. Een aantal is reeds een tijdje aan de slag. Wij komen dus misschien al aan het einde van het engagement van enkelen. Hoeveel vallen er zo weg?

Wat doet u op dit ogenblik nog, samen met uw collega de Moor, om die 200 ambtenaren te vinden? Wat kan hiervoor nog bijkomend gebeuren? Ziet u nog marge?

Mijnheer de voorzitter, ik zou nog graag collega Hervé Rigot van de PS willen verontschuldigen. Hij is verhinderd. Mevrouw de minister, het zou zeer gewaardeerd worden, als u toch zijn vraag wilt beantwoorden, zeker omdat onze vragen helemaal in dezelfde richting gaan.

05.02 Minister **Petra De Sutter**: Mijnheer Segers, uw vraag ging over de rol die de special federal forces spelen bij de versterking van de migratiediensten. Fedasil werkt, samen met BOSA, op verschillende sporen met het oog op de noodzakelijke verhoging van het personeelseffectief, namelijk de aanwerving van nieuw personeel, de inzet van uitzendkrachten en de tijdelijke inzet van federale ambtenaren door middel van de terbeschikkingstelling via de special federal forces na onze campagne in oktober, zodat we snel konden schakelen. Collega de Moor en ikzelf krijgen elke week een stand van zaken over die inzet.

Begin februari kregen wij 802 meldingen van personen die graag willen werken voor Fedasil. Het gaat over 250 federale personeelsleden en 552 kandidaten van buiten de federale overheid. Die laatste groep sturen wij naar de geijkte wervingskanalen die de wervingsinspanningen van Fedasil zelf vormgeven. Als men geen federaal ambtenaar is, kan men immers niet gedetacheerd worden via de special federal forces.

Van de 250 federale personeelsleden die zich kandidaat stelden, waren er 55 als special federal forces actief. Daarvan zijn er ondertussen 5 teruggekeerd naar hun dienst. Het was inderdaad nooit de bedoeling dat zij voor altijd overgeplaatst zouden worden. Dat was altijd voor een periode van een aantal maanden. Een vijftigtal mensen zijn overgebleven. Sommigen stoppen vroegtijdig, bijvoorbeeld na een of twee maanden, wat hun recht is.

De vacature staat nog altijd open op werkenvoor.be. Ik zal alvast het nodige doen om de daarop vermelde einddatum van 31 december aan te passen: we hebben immers geen afspraak gemaakt dat we de actie zouden stopzetten.

We krijgen nog steeds, ondanks de foutieve datum, gemiddeld een 25-tal mails van kandidaten. Ik heb BOSA gevraagd om de ambtenaren met bijkomende communicatie te blijven stimuleren om in te stappen in de detachering voor Fedasil.

Zijn 50 special federal forces voldoende in het licht van onze ambitie om een beroep te doen op 200 special federal forces? Ik heb de kwestie natuurlijk met mevrouw De Moor besproken. U zult zich nog herinneren dat we van in het begin gezegd hebben dat we, als het niet lukt, andere maatregelen zouden nemen en ambtenaren zouden opvorderen om te gaan helpen bij Fedasil. Fedasil antwoordt mij echter dat het niet nodig is en dat de pool aan medewerkers om waar nodig bij te springen, voldoende groot is. Er zijn voldoende ingezette special federal forces, nieuw aangeworven personeelsleden en uitzendkrachten om de extra plaatsen in te vullen. We laten het project daarom gewoon lopen en zullen het ook niet bijsturen.

Dan kom ik tot de vragen van de heer Rigot. Ik overweeg ook nog bijkomende maatregelen. Toen we in oktober begonnen zijn, hebben we geleerd dat er heel wat komt kijken bij de detacheringen. We zullen daarom, naast de special federal forces, een crisisreserve creëren van mensen die onmiddellijk en te allen tijde in tijden van crisis inzetbaar zijn. We zijn het reglementair initiatief daarvoor aan het uitwerken. Dat zal een pool van

ambtenaren met generieke competenties zijn. We zien immers dat Fedasil specifieke profielen wenst van mensen die in psychosociale hulpverlening onderlegd zijn. Niet iedereen die op onze oproep reageert heeft die competenties. Daar is niet altijd een match. We willen dus echt generieke competenties aantrekken, waarmee we onmiddellijk een crisisreserve kunnen ontplooiën in het geval van een crisis. Dat kunnen ook rampen zijn, zoals de overstromingen van bijna twee jaar geleden.

Zodra dat systeem er is, zullen we samen met de administraties in het jaar 2024 evalueren hoe we dat op poten zullen zetten. We zullen dat waarschijnlijk doen voor een kortere periode, met een turn-over die groot genoeg is om mensen vrij te kunnen stellen. We denken er ook aan om dat mogelijk te maken zonder toestemming van de leidinggevende. Dat is ook een heel belangrijk element. Nu kan de leidinggevende zeggen dat hij niet akkoord gaat met de detachering, maar als we met een ramp worden geconfronteerd, moeten we echt op de grote inzetbaarheid kunnen rekenen. Dat zijn mensen die we periodiek opleidingen zullen geven om in crisissen te kunnen worden ingezet. Dat is het idee dat we willen ontwikkelen, vanuit wat we uit dit initiatief hebben geleerd.

Vanuit mijn bevoegdheid heb ik de overheidsbedrijven bpost en Proximus ook gevraagd of zij mensen kunnen detacheren. Zij zijn daar volop mee bezig. Wij zijn met Fedasil aan het bekijken of we ook daar mensen kunnen laten instromen om te helpen bij de opvangcrisis, maar het is Fedasil dat bepaalt wie waar wordt tewerkgesteld. Ook wat betreft uw vraag rond lokalisatie, als een kandidaat bijvoorbeeld zegt dat hij graag in Deurne zou worden ingezet, heb ik er geen zicht op hoe Fedasil daarmee omgaat. Misschien antwoordt men dat men daar op dat moment niemand nodig heeft, maar wel op een andere plek.

Ten slotte, wat betreft de vragen die meer specifiek handelen over het organiseren van het opvangnetwerk, moet ik u verwijzen naar collega de Moor. Daarover kan ik geen uitspraken doen.

05.03 Ben Segers (Vooruit): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw engagement en voor het omstandige antwoord, dat me toch wel wat stof tot nadenken heeft gegeven.

Ik noteer dat er 800 mensen hebben gereageerd, dat 250 federale ambtenaren te kennen hebben gegeven daarin geïnteresseerd te zijn en dat er uiteindelijk 55 werden geselecteerd. Ik heb begrepen dat Fedasil geen vragende partij was voor meer. Dat verbaast mij omdat er telkens opnieuw wordt gezegd dat er een personeelstekort is. Ik zal dat zeker ook aan de staatssecretaris voorleggen, want als er geen personeelstekort is, moeten die plaatsen die voordien niet geopend konden worden dat nu toch wel kunnen. Anders zie ik niet in waarom we niet verder zouden kunnen gaan, bijvoorbeeld via de special federal forces.

Ik vraag mij dan ook het volgende af. Van die 250 werden er 55 geselecteerd. Betekent dat dan dat er van die 200 anderen werd geoordeeld dat er geen match was, of heeft men ambtenaren geweigerd omdat men vond dat er geen nood aan was? Dat maakt natuurlijk een groot verschil voor de vraag die ik aan de staatssecretaris wil stellen. Kunt u dat nog even toelichten?

05.04 Minister Petra De Sutter: Ik heb die cijfers niet bij, maar ik heb begrepen dat het om verschillende zaken gaat. Er zijn mensen die zich aanmelden en een gesprek hebben met Fedasil, maar tot de conclusie komen dat het toch niet iets voor hen is en afhaken. Er zijn mensen die even instappen, maar na drie weken zeggen dat ze het zich helemaal anders hadden voorgesteld en terugkeren naar hun vorige job.

Daarnaast zijn er ook profielen waarvan Fedasil zegt dat het hen niet nodig heeft of niet kan gebruiken. Het gaat immers om meer dan enkel logistieke taken. Fedasil zoekt echt naar mensen die een zekere opleiding of achtergrond hebben, voornamelijk in sociaal werk en psychosociale begeleiding. Aan zulke mensen heeft Fedasil het meest nood. Fedasil zegt dan dat het de specifieke profielen die het nodig heeft beter rechtstreeks kan aanwerven dan via de pool van federale ambtenaren die zich hebben aangemeld.

Maar dat zijn inderdaad vragen die u beter aan staatssecretaris de Moor stelt.

05.05 Ben Segers (Vooruit): Dat zal ik zeker doen.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

De **voorzitter:** Aangezien de heer Rigot niet aanwezig is, vervalt zijn vraag nr. 55034266C.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.39 uur.
La réunion publique de commission est levée à 14 h 39.*