

Advies

Gelijke kansen en diversiteit – plan 2011 Vlaamse overheid

Brussel, 10 december 2010

Adviesvraag: Gelijke kansen en diversiteit – actieplan 2011 Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen bij de Vlaamse overheid

Adviesvrager: minister Bourgeois

Ontvangst adviesvraag: 16 november 2010

Adviestermijn: 30 dagen

De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaaleconomische leven. De SERV-partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum beleidsadviezen op het vlak van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

De Heer Geert Bourgeois
Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Bestuurszaken
Arenbergstraat 7
1000 Brussel

contactpersoon
Katrijn Vanderweyden
02/ 209 01 46
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk

Brussel
10 december 2010

Gelijke kansen en diversiteit – plan 2011.

Mijnheer de minister,

Bij brief van 16 november 2010 vroeg u de SERV en de commissie Diversiteit om advies betreffende bovenvermelde aangelegenheid. Wij hebben de eer u hierbij het advies, gezamenlijk opgesteld door de SERV en de commissie Diversiteit, over te maken.

Wij vinden het zeer belangrijk dat de Vlaamse overheid, ook in tijden van besparingen, met volle kracht verder inzet op het bevorderen van gelijke kansen en diversiteit binnen haar eigen personeelsbestand. De Vlaamse overheid heeft ter zake een voorbeeldrol te vervullen.

Het zou voor ons erg waarvol zijn indien u ons, net als de voorbije jaren, feedback kunt bezorgen over de verschillende elementen in ons advies. Uiteraard zijn wij steeds bereid om over het thema en over onze aanbevelingen met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Peter Leyman
voorzitter

Inhoud

| | |
|--|----------|
| 1. Situering adviesvraag | 6 |
| 2. Samenvatting | 6 |
| 3. Het advies | 8 |
| 3.1. Initiatieven voor meerdere kansengroepen | 8 |
| 3.1.1. Streefcijfers, rapportering en responsabilisering | 8 |
| 3.1.2. Monitoring van kansengroepen | 9 |
| 3.1.3. Emancipatie-infrastructuur | 10 |
| 3.1.4. Een actieplan diversiteit voor Jobpunt Vlaanderen..... | 10 |
| 3.1.5. Instrumenten gericht op instroom | 12 |
| 3.1.6. Anti-discriminatiebeleid..... | 16 |
| 3.1.7. Sociale economie bij de Vlaamse overheid | 16 |
| 3.2. Vrouwen en mannen | 16 |
| 3.2.1. Vertegenwoordiging en doorstroom..... | 16 |
| 3.2.2. Verloning en statuut..... | 17 |
| 3.2.3. Combinatie arbeid, zorg en vrije tijd en de loopbaankloof | 17 |
| 3.2.4. Netwerkinitiatieven..... | 17 |
| 3.3. Personen van allochtone afkomst | 18 |
| 3.3.1. Streefcijfer..... | 18 |
| 3.3.2. Vertegenwoordiging..... | 18 |
| 3.3.3. Instroomkanalen | 18 |
| 3.3.4. Duurzame tewerkstelling en doorstroom | 19 |
| 3.3.5. Wegwerken van structurele drempels in de regelgeving | 19 |
| 3.3.6. Taalbeleid | 20 |
| 3.3.7. Aandacht voor nieuwkomers | 21 |
| 3.3.8. Vakantie..... | 21 |
| 3.4. Personen met een arbeidshandicap..... | 21 |
| 3.4.1. Blijvende nood aan extra inspanningen..... | 21 |
| 3.4.2. Regionale ontmoetingen..... | 22 |
| 3.4.3. Enclavewerking..... | 22 |
| 3.4.4. Rendementsondersteuning..... | 22 |
| 3.4.5. Voorbehouden betrekkingen..... | 23 |

| | | |
|--------|--|----|
| 3.4.6. | Deeltijdse statutaire tewerkstelling | 23 |
| 3.4.7. | Sensibilisering en beeldvorming | 23 |
| 3.4.8. | Toegankelijkheid van de overheid | 24 |
| 3.4.9. | Disability case management / re-integratiebeleid | 24 |
| 3.5. | Kortgeschoolden | 25 |
| 3.5.1. | Upgrading | 25 |
| 3.5.2. | Ondersteuning van kortgeschoolden | 25 |
| 3.6. | Ervaren werknemers | 26 |
| 3.6.1. | Leeftijdsbewust personeelsbeleid | 26 |
| 3.6.2. | Ouder wordende personen met een arbeidshandicap | 26 |
| 3.7. | Beleid rond seksuele geaardheid op de werkvloer | 26 |

1. Situering adviesvraag

Vlaams minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois vroeg op 16 november 2010 een advies, binnen de maand, over het 'Gelijke kansen en diversiteit - plan 2011. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse overheid'.

Het Gelijke kansen en diversiteit - plan 2011 werd ter bespreking voorgelegd aan de werkgroepen van de commissie Diversiteit (personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst) en aan de SERV-werkgroep Arbeidsmarktbeleid (meer specifiek voor gender, kortgeschoolden en ervaren werknemers). Dit leidde tot dit globale advies dat mag aanzien worden als een gezamenlijk advies van de SERV en de commissie Diversiteit.

Dit advies bevat de situering van de adviesvraag, een korte samenvatting van het advies en vervolgens het advies zelf. Het advies is opgebouwd uit twee delen: een luik met opmerkingen over de initiatieven gericht op meerdere kansengroepen, en een luik met opmerkingen gericht op één kansengroep.

2. Samenvatting

Het Gelijke Kansen en Diversiteit – plan 2011 is opnieuw een degelijk plan met een duidelijk overzicht van de geleverde inspanningen en de prioritaire actiepunten. Op heel wat terreinen werd waardevol werk verricht. Toch laten de resultaten op zich wachten. Zo blijkt er weinig of geen ruimte te zijn voor de overdracht van initiatieven naar de reguliere diensten. Op vlak van aanwezigheid van kansengroepen in het personeelbestand blijft de vooruitgang erg beperkt, en dit ondanks een toename van het personeel in tien van de dertien beleidsdomeinen. Het aantal personeelsleden van allochtone afkomst steeg van 1,8% naar 2,0%. Het aantal personeelsleden met een arbeidshandicap steeg van 0,9% naar 1,1% maar deze toename kan voor een groot deel aan een meer nauwkeurige registratiestratiemethode te wijten zijn. De overheid maakt haar voorbeeldfunctie naar het bedrijfsleven, op het vlak van instroom en aanwezigheid van kansengroepen, nog onvoldoende waar. Kansengroepen die recent of tijdelijk toetraden, blijven extra kwetsbaar. De SERV en de commissie Diversiteit wensen dan ook opnieuw te benadrukken dat het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname (EAD) geen luxe is en dat hierin niet mag geschraapt worden.

De SERV en de commissie Diversiteit schuiven bij het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2011 onder meer volgende punten als belangrijk naar voor:

Algemeen

- Een tandje bijsteken bij het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. De broodnodige verhoogde instroom van mensen uit kansengroepen tekent zich onvoldoende af.
- Uitrol van het Gelijkekansen- en diversiteitplan van Jobpunt Vlaanderen en van de diversiteitsindicatoren in de samenwerkingsovereenkomst tussen Jobpunt Vlaanderen en de Vlaamse overheid.

- Responsabilisering van de topambtenaren op het vlak van het diversiteitsbeleid t.a.v. het eigen personeel in het kader van hun persoonlijke jaardoelstellingen en rapportering hierover aan de buitenwereld.
- Lancering van een of meerdere gerichte acties zoals een 'actie 10 op 10': inzetten op de tien grootste entiteiten van de Vlaamse overheid die samen twee derde van alle personeelsleden tewerkstellen (28.244 van de 44.208).
- Versterkt inzetten op werkervaringsmogelijkheden voor kansengroepen, onder meer via startbanen, stageplaatsen en studentenjobs.

Personen van allochtone afkomst

- Méér instroom realiseren, zowel bij functiespecifieke als bij algemene wervingen.
- Een beleid uitwerken inzake duurzame tewerkstelling en doorstroom van personen van allochtone origine.
- Uitbouw van een taalbeleid binnen de Vlaamse overheid.

Personen met een arbeidshandicap

- Een nieuwe aanpak uitwerken voor de doelgroep, gezien 1,1% personen met een arbeidshandicap binnen het personeel volstrekt onvoldoende is en er te weinig vooruitgang wordt vastgesteld (gezien het streefcijfer van 4,5% tegen 2015).
- Aandacht voor retentie en re-integratie van personeelsleden met functiebeperkingen. Naast inzet op instroom blijft ook deze beleidslijn nodig.
- Mainstreaming en ondersteuning van de actieterreinen die beter door de reguliere diensten worden opgenomen: arbeidspostaanpassingen, rendementsondersteuning en Toegankelijk Web.
- Sociale economie niet als een vervangmiddel zien voor tewerkstelling van kansengroepen binnen het personeelsbestand van de Vlaamse overheid maar wel waar mogelijk expertise delen en doorstroom vanuit de sociale economie realiseren.

Gender

- Naast inspanningen voor de doorstroom van vrouwen naar midden- en topkader ook de 'loopbaankloof' tussen mannen en vrouwen in de Vlaamse overheid beter in kaart brengen.
- Nagaan hoe ook voor vrouwen (en mannen) op lagere niveaus netwerkiniciatieven en ervaringsuitwisseling kunnen worden georganiseerd.

Kortgeschoolden

- Zich uitspreken over het principe van evenredige arbeidsdeelname voor de groep van kortgeschoolden en nagaan hoe kansengroepen ondanks upgrading en besparingen in voldoende mate kunnen worden bereikt.

3. Het advies

Het Gelijke Kansen en Diversiteit – plan 2011, opgesteld door de Dienst Emancipatiezaken, is opnieuw een degelijk plan. Het biedt een duidelijk overzicht van de prioritaire actiepunten, met aanduiding van de betrokken verantwoordelijken. Met de Gemeenschappelijke platformteksten Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 2002 en 2003 bevestigde de Vlaamse overheid dat ze als werkgever een voorbeeldfunctie heeft. De SERV en de commissie Diversiteit vinden dat er de voorbije jaren belangrijke stappen vooruit zijn gezet. Zo geraakten de systemen van (gecoördineerde) gelijkekansen- en diversiteitsplannen en monitoring van de aanwezigheid van kansengroepen ingeburgerd. Voor personen met een arbeidshandicap werd een aangepast instrumentarium (loonkostsubsidies, voorbehouden betrekkingen, arbeidspostaanpassingen) ontwikkeld. In 2010 werd een beleid inzake een holebivriendelijke werkvloer gelanceerd.

Voor de SERV en de commissie Diversiteit blijven de resultaten op vlak van instroom van kansengroepen te beperkt. Voor personeelsleden van allochtone afkomst werd tussen december 2008 en december 2009 een beperkte stijging van 1,8% tot 2,0% opgetekend. Aan het huidige tempo zal het streefcijfer van 4,0% in 2015 niet worden gehaald. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook dat de stijgende trend de komende jaren wordt versterkt. Voor personen met een arbeidshandicap wordt er, ondanks een betere registratie, nog steeds erg weinig vooruitgang vastgesteld. Hun aandeel verhoogde op een jaar tijd licht van 0,93% naar 1,06%. Voor deze groep benadrukt de commissie Diversiteit opnieuw dat er nu écht eens concrete resultaten moeten worden geboekt. Men kan zich moeilijk verschuilen achter een personeelsstop omwille van de besparingen aangezien er tussen december 2008 en december 2009 bij de Vlaamse overheid ongeveer 800 personeelsleden bijkwamen. In tien van de dertien beleidsdomeinen (DAR, FB, IV, EWI, OV, WVG, LV, LNE, MOW en RWO) nam het aantal personeelsleden in de loop van 2009 toe.

Voor de SERV en de commissie Diversiteit blijft het nodig om via de opdrachthouder en de dienst Emancipatiezaken, maar ook via de andere betrokken actoren zoals Jobpunt Vlaanderen die in haar rol als selector werd versterkt, sterke impulsen te geven tot het realiseren van evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse Overheid. Ook moet blijvend gewerkt worden aan een sensibilisering van het top- en middenkader. De Vlaamse ministers dragen hier elk voor hun beleidsdomein een belangrijke verantwoordelijkheid. Het is immers hun rol om de leidend ambtenaren op inspanningen inzake diversiteit te evalueren. Het top- en middenkader moeten ook werk maken van een stevig draagvlak op de werkvloer. Dit draagvlak is essentieel om een duurzame en evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid echt kans tot slagen te geven.

3.1. Initiatieven voor meerdere kansengroepen

3.1.1. Streefcijfers, rapportering en responsabilisering

De SERV en de commissie Diversiteit staan achter de aanpak van de Vlaamse overheid om met streefcijfers voor kansengroepen te werken. Op dit vlak is de Vlaamse

overheid een voorbeeld voor anderen. Wel is het alarmerend dat in het kader van de tweede generatie beheersovereenkomsten geen expliciete richtlijn rond opname van streefcijfers werd voorzien. In 80% van de beheersovereenkomsten van de eerste generatie waren streefcijfers opgenomen. Vandaag zou dit 100% moeten zijn. Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het essentieel dat alle leidend ambtenaren streefcijfers op maat bepalen en dat over deze streefcijfers publiek gerapporteerd wordt. Ook moeten leidend ambtenaren op hun prestaties en inspanningen inzake het realiseren van de streefcijfers beoordeeld worden. Hier is een cruciale rol voor de ministers weggelegd. De SERV en de commissie Diversiteit zijn er op dit moment niet van overtuigd dat alle ministers dit ernstig opnemen. Ze vragen minister Bourgeois dan ook om met zijn collega-ministers hierover het gesprek aan te gaan. Misschien kan de afstemming tussen de gelijkekansen- en diversiteitsplannen en de managementcyclus van de beheersovereenkomsten als hefboom fungeren (zie 3.1.3).

3.1.2. Monitoring van kansengroepen

De SERV en de commissie Diversiteit hechten veel belang aan een goede monitoring van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid en vinden het dan ook goed dat de Vlaamse overheid hier sterk op inzet. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om werk te maken van een goede afstemming met de methodes en definities die voor het ruimere Vlaamse beleid inzake Evenredige Arbeidsdeelname worden ontwikkeld. Voor personen met een arbeidshandicap stelt zich een probleem aangezien de operationalisering van de definitie van de VDAB afwijkt van de Vesoc-definitie. Dit leidt onder meer tot onduidelijkheid over de toegang tot de ondersteunende maatregelen.

Voor personen van allochtone afkomst is het positief dat de dienst Emancipatiezaken een onderzoek laat uitvoeren naar alternatieve meetsystemen. De SERV en de commissie Diversiteit willen hierbij aangeven dat zij veel belang hechten aan de uitbouw van de piste van socio-economische monitoring via de gegevens van de Kruispuntbank, voor het ganse EAD-beleid. Dit systeem kan eventueel gecombineerd worden met de piste van naamherkenning (onder meer om de derde generatie te traceren), op voorwaarde dat de privacy van de betrokkenen wordt gegarandeerd en dat de foutenmarge aanvaardbaar blijft. Ook is het evident dat meetmethodes en streefcijfers op dezelfde definities dienen te zijn gebaseerd (en dus aangepast indien nodig).

De SERV en commissie Diversiteit herhalen hun suggestie om na te gaan of anonieme monitoring van personeelsleden (of nieuwe instroom) mogelijk is door gegevens door te geven aan de VDAB en deze dienst op aanwezigheid van kansengroepen (arbeidshandicap/afkomst) te laten screenen.

Naast gegevens over de aanwezigheid van kansengroepen in het personeelsbestand zijn gegevens over de *jaarlijks gerealiseerde instroom en de jaarlijks gerealiseerde uitstroom* van kansengroepen erg belangrijk (opgesplitst per entiteit). Deze gegevens maken het mogelijk om jaarlijks de resultaten van de inspanningen te kunnen evalueren: hoeveel mensen uit kansengroepen kwamen er binnen, hoeveel stroomden er weer uit. De SERV en commissie Diversiteit vragen ook hierover te rapporteren.

3.1.3. Emancipatie-infrastructuur

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het spijtig dat er nog steeds entiteiten en beleidsdomeinen zijn die geen werkgroep diversiteit hebben. Het oprichten van een werkgroep diversiteit kan immers een belangrijk instrument zijn voor de uitbouw van het diversiteitsbeleid op maat van de entiteit en voor de ondersteuning van de emancipatie-ambtenaar. Het thema diversiteit verdient een daadwerkelijke bespreking in een eigen werkgroep. In deze werkgroepen is het belangrijk dat de werknemers vertegenwoordigd zijn. Het zou zinvol zijn in het actieplan 2012 weer te geven in hoeveel werkgroepen de vertegenwoordiging van werknemers structureel voorzien is. Ook de aanwezigheid van de leidend ambtenaar geeft een werkgroep meer impact.

De SERV en de commissie Diversiteit zijn verheugd dat net als vorig jaar alle entiteiten door een diversiteitsplan gevat zijn, inclusief de VRT die niet verplicht is een plan op te maken. De SERV en de commissie Diversiteit vragen wel dat voor elk beleidsdomein de plannen op de beleidsraad te worden geagendeerd.

De SERV en commissie Diversiteit ondersteunen de voorziene afstemming tussen de gelijkekansen- en diversiteitsplannen en de managementcyclus van de beheersovereenkomsten. In het verleden merkten ze reeds op dat de frequentie van de plannen (elk jaar dient een omvattend plan te worden ingediend) erg hoog ligt. Het zou goed zijn te bekijken of een opsplitsing naar een meerjaarlijks strategisch plan aangevuld met jaarlijkse operationele plannen en rapportering mogelijk is. Koppeling aan de jaarplannen van de entiteiten kan ook een mogelijkheid zijn.

Bij de afstemming tussen de gelijkekansen- en diversiteitsplannen en de managementcyclus moet ook aandacht uitgaan naar de kwaliteit van de plannen. Vandaag zijn er plannen die kwalitatief zijn (in het actieplan 2011 worden verschillende voorbeelden gegeven) maar er zijn ook plannen waar nog heel wat verbetering mogelijk is. Ook is het zo dat sommige plannen mooi ogen maar dat de praktijk achter de plannen minder fraai is. Daarom vragen de SERV en de commissie Diversiteit om het kwalitatieve aspect in de evaluatie mee op te nemen. Doorvoeren van een externe toetsing zou een meerwaarde kunnen bieden. Ook leidend ambtenaren dienen blijvend op de kwaliteit van hun plannen (en acties!) te worden aangesproken. Bij de plannen van 2009 werd vooral ingezet op personen met een arbeidshandicap (met veel aandacht voor werving, selectie, onthaal, ...) en toch werd er amper nieuwe instroom voor deze groep werd gerealiseerd, ondanks de stijging van de personeelsaantallen in tien van de dertien beleidsdomeinen. De vraag kan gesteld worden welke inspanningen effectief gebeurden en welk effect de geleverde inspanningen opleverden.

3.1.4. Een actieplan diversiteit voor Jobpunt Vlaanderen

Jobpunt Vlaanderen spelt een steeds belangrijker rol als organisator van examens en selectieproeven (ook voor statutaire wervingen), als opdrachtgever voor externe recruiters en als verspreider van vacatures. De SERV en de commissie Diversiteit vroegen dan ook dat Jobpunt Vlaanderen een jaarlijks (of meerjaarlijks) diversiteitsplan zou voorleggen met prioritaire actiepunten en verifieerbare streefcijfers, niet enkel voor wat betreft haar eigen personeelsbeleid maar ook voor wat betreft de instroom van kan-

sengroepen. Ook vroegen de SERV en de commissie Diversiteit dat Jobpunt Vlaanderen zijn plan zou voorleggen aan de commissie Diversiteit.

Minister Bourgeois liet in 2010 weten dat Jobpunt Vlaanderen zou gevraagd worden een Gelijkekansen- en diversiteitplan op te maken en dat de commissie Diversiteit haar advies over het plan kon geven. Ook zei de minister dat hij specifieke diversiteitsdoelstellingen en monitoring van de in- en uitstroom zou meenemen in de bespreking van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Jobpunt Vlaanderen.

De SERV en de commissie Diversiteit waarderen deze inspanningen en engagementen ten zeerste. Ook vond met Jobpunt Vlaanderen inmiddels een vruchtbare dialoog plaats. Zo lichtte Jobpunt Vlaanderen op 16 juni en 27 oktober 2010 zijn huidige initiatieven op het vlak van diversiteit en zijn actiepunten voor de toekomst op de werkgroep van de commissie Diversiteit toe. Ook maakte Jobpunt Vlaanderen het ontwerp van het Gelijkekansen- en diversiteitplan aan de commissie Diversiteit over.

De SERV en de commissie Diversiteit hechten veel belang aan de volgende initiatieven van Jobpunt Vlaanderen:

- Uitbouw van een aanpak rond EVC waarbij ook portfolio's kunnen worden ingezet.
- Verstrekken van dienstverlening bij de voorbehouden betrekkingen.
- Opname van criteria m.b.t. diversiteit bij de nieuwe aanbestedingsprocedure voor externe selectiekantoren.
- Opname van criteria m.b.t. diversiteit bij de aanbesteding in het kader van Flexpunt dat werd opgericht om overheidsdiensten te helpen om tijdelijke personeelsbehoeften in te vullen (en waarbij onder meer met interimkantoren wordt samengewerkt).

De commissie Diversiteit vraagt dat in de definitieve versie van het Gelijkekansen- en diversiteitplan van Jobpunt Vlaanderen zeker volgende zaken worden voorzien:

- Streefcijfers naar bereik van kansengroepen voor die (delen van) selectieprocedures waar Jobpunt zelf bij betrokken is.
- Het opzetten van een adequaat systeem van monitoring van kansengroepen voor die (delen van) selectieprocedures waar Jobpunt zelf bij betrokken is. De monitoring bij 1461 sollicitanten die Jobpunt in de eerste helft van 2010 doorvoerde, is een veelbelovende stap. Wel blijkt dat een bijstelling van de aanpak nodig is om de drempels tot registratie weg te nemen (slechts 861 sollicitanten wensten zich te laten registreren).
- Acties bij vacatures (incl. algemene wervingsexamens) inzake gerichte communicatie naar kansengroepen, via daartoe geëigende kanalen (onder meer lokale kanalen), in overleg met de kansengroepenorganisaties en de gespecialiseerde bemiddelaars, zodat de informatie bij de (juiste) doelgroepen terechtkomt. Monitoring van het effect van deze acties.
- Gedetailleerde rapportering over de vereisten op vlak van diversiteit ten aanzien van de externe wervings- en selectiebureaus die worden ingeschakeld.
- Uitwerken van een onderbouwde aanpak inzake taalbeleid, zowel ten aanzien van het taalgebruik bij vacatures als ten aanzien van de vereisten op vlak van

taalkennis die men bij wervings- en selectieprocedures aan kandidaten stelt (zie 3.3.6).

Het inrichten van focusgroepen met mensen uit kansengroepen kan heel wat nuttige info opleveren om dit beleid verder vorm te geven en op te volgen.

Verder vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat Jobpunt Vlaanderen een uitgebouwde cijferrapportering over eigen de activiteiten zou meegeven en het bereik van kansengroepen daarbinnen. Tot slot moeten er duidelijke afspraken worden gemaakt over hoe en waar de commissie Diversiteit feedback op het Gelijkekansen- en diversiteitsplan van Jobpunt kan geven. Het is aangewezen een verplichte formele adviesprocedure te voorzien.

3.1.5. Instrumenten gericht op instroom

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is aandacht voor een hogere instroom van personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone origine binnen de Vlaamse overheid prioritair. Ze willen hierbij een aantal specifieke aanbevelingen doen inzake gerichte acties (voorstel 'Actie 10 op 10' en 'Actie Zorg'), monitoring van sollicitanten, elders verworven competenties, stageplaatsen, werkervaring en startbanen, studentenjobs en de toegewezen VDAB-consulenten.

3.1.5.1. Actie 10 op 10 en actie Zorg

De SERV en de commissie Diversiteit stellen voor om één of meerdere nieuwe actielijnen te lanceren die door een specifieke focus en gecoördineerde aanpak tot significante vooruitgang kunnen leiden. Onderstaande voorstellen moeten als een mogelijke invulling van zo'n specifieke focus worden gezien. Uiteraard moet verder overleg binnen de Vlaamse overheid uitwijzen welke focus het meest aangewezen is om de beoogde doelstelling te bereiken.

Een eerste voorstel van de SERV en de commissie Diversiteit is om in te zetten op de tien grootste entiteiten bij de Vlaamse overheid: De Lijn, UZ-Gent, de VDAB, AWW, VMW, Kind en Gezin, MDK, Jongerenwelzijn, de VMM en het departement MOW. Deze tien entiteiten stellen samen 28.321 van de 44.208 personeelsleden te werk (zie tabel 1). Vandaag tellen ze samen 0,7% personeelsleden met een arbeidshandicap (205 personen) en 2,2% personeelsleden van allochtone afkomst (615 personen). Indien deze tien entiteiten er in zouden lukken tegen 2015 de streefcijfers van 4,5% personen met een arbeidshandicap en 4% personen van allochtone afkomst te halen, komen er in de Vlaamse overheid 1069 personen met een arbeidshandicap en 518 personen van allochtone afkomst bij. Dit zou de totale Vlaamse overheid, zonder vooruitgang in de andere entiteiten, brengen op 3,5% personen met een arbeidshandicap en 3,1% personen van allochtone afkomst.

Op te merken valt dat vier van de tien grootste entiteiten behoren tot het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken (MOW). Zij tellen samen 12.528 personeelsleden.

Tabel 1 Actie 10 op 10

| Organisatie | aantal personeelsleden 2009 | aantal personen met arbeids-handicap 2009 | % personen met arbeids-handicap 2009 | aantal personen van allochtone afkomst 2009 | % personen van allochtone afkomst 2009 |
|--------------------------|-----------------------------|---|--------------------------------------|---|--|
| De Lijn | 8.611 | 4 | 0,05% | 204 | 2,37% |
| UZ-Gent | 5.589 | 11 | 0,20% | 22 | 0,39% |
| VDAB | 5.019 | 90 | 1,79% | 240 | 4,78% |
| AWV | 1.620 | 41 | 2,53% | 14 | 0,86% |
| VMW | 1.478 | 4 | 0,27% | 3 | 0,20% |
| Kind en Gezin | 1.395 | 14 | 1,00% | 71 | 5,09% |
| MDK | 1.322 | 12 | 0,91% | 7 | 0,53% |
| Jongerenwelzijn | 1.240 | 11 | 0,89% | 32 | 2,58% |
| VMM | 1.072 | 9 | 0,84% | 16 | 1,49% |
| Departement MOW | 975 | 9 | 0,92% | 6 | 0,62% |
| Totaal | 28.321 | 205 | 0,72% | 615 | 2,17% |
| Streefdoel 2015 | | 1274 | 4,5% | 1133 | 4,0% |
| Vershil 2009-2015 | | 1069 | | 518 | |

Verder zou ook kunnen worden bekeken om een 'actie Zorg' op te zetten in zorgvoorzieningen binnen de Vlaamse overheid. Meer concreet gaat het over UZ Gent (tweede grootste entiteit binnen de Vlaamse overheid, ook opgenomen in tabel 1), OPZ Geel en OPZ Rekem. Deze drie entiteiten samen tellen 6809 personeelsleden maar hebben momenteel slechts 0,3% personeelsleden met een arbeidshandicap en 0,6% personeelsleden van allochtone afkomst in dienst (zie tabel 2).

Minister van Welzijn Jo Vandeurzen maakt momenteel werk van acties rond tewerkstelling in de zorg met aandacht voor de instroom van personen van allochtone afkomst (zie zijn conceptnota 'actieplan werkgelegenheid in de zorgsector' van 21 mei 2010). De commissie Diversiteit geeft in haar advies over de 'actielijst allochtonen' (advies in voorbereiding gericht aan (onder meer) minister van Werk Muyters) aan dat er een echte 'actielijst allochtonen' als onderdeel van het actieplan werkgelegenheid in de zorgsector zou moeten worden opgesteld. De SERV en de commissie Diversiteit suggereren aan minister Bourgeois en de dienst Emancipatiezaken om te bekijken of de zorgvoorzieningen binnen de Vlaamse overheid, die met gelijkaardige uitdagingen als de andere zorgvoorzieningen te maken hebben, met deze andere voorzieningen kunnen samenwerken om de instroom en toeleiding van kansengroepen naar de zorgberoepen te bevorderen.

Tabel 2 Actie Zorg

| Organisatie | aantal personeelsleden 2009 | aantal personen met arbeids-handicap 2009 | % personen met arbeids-handicap 2009 | aantal personen van allochtone afkomst 2009 | % personen van allochtone afkomst 2009 |
|--------------------------|-----------------------------|---|--------------------------------------|---|--|
| OPZ Geel | 611 | 6 | 0,98% | 6 | 0,98% |
| OPZ Rekem | 619 | 2 | 0,32% | 12 | 1,94% |
| UZ Gent | 5589 | 11 | 0,20% | 22 | 0,39% |
| Totaal | 6809 | 19 | 0,30% | 40 | 0,59% |
| Streefdoel 2015 | | | | | |
| | | 306 | 4,5% | 272 | 4,0% |
| Vershil 2009-2015 | | | | | |
| | | 287 | | 232 | |

Bij het uitwerken van gerichte acties is het zeker belangrijk om met de verwachte evolutie in de personeelsbestanden van de entiteiten rekening te houden. Wel is het voor grote entiteiten meestal zo dat zelfs indien het personeelsbestand krimpt, er toch nog heel wat nieuwe aanwervingen in het kader van vervangingen gebeuren en er dus nog heel wat mogelijkheden zijn om kansengroepen aan te trekken.

3.1.5.2. Monitoring sollicitanten

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het belangrijk dat men binnen de Vlaamse overheid bij de sollicitanten - voor allerhande types vacatures - registreert of ze al dan niet tot een kansengroep behoren. Zo kan registratie plaatsvinden bij de deelname aan examens of andere selectietesten en in verschillende fases van het selectieproces. Registratie maakt mogelijk dat slaagpercentages van de verschillende groepen kunnen worden vergeleken en dat bijsturing van de procedures kan plaatsvinden waar nodig. Zowel Jobpunt Vlaanderen als de entiteiten zelf zouden dit verder moeten opnemen en uitbouwen.

3.1.5.3. Elders verworven competenties

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het een goede zaak dat de Vlaamse overheid voor dertien functies een standaard op basis van een beroepscompetentieprofiel uitwerkte en de ervaringsbewijzen erkent. Toch blijven dit proefprojecten met een relatief beperkte impact. De SERV en commissie Diversiteit vragen dat er naast deze beloftevollen stappen snel wordt ingezet op een structureel beleid inzake de erkenning van verworven competenties. De aanpassing aan het federale APKB (Algemene Principes Koninklijk Besluit) en het beleid rond portfolio's dienen concreet te worden uitgewerkt in een omzendbrief en gecommuniceerd. De SERV en de commissie Diversiteit wensen graag snel meer informatie te krijgen over hoe de portfolio's er zullen uitzien. Ook vragen zich ze af of en hoe talige competenties zullen worden meegenomen .

3.1.5.4. Stageplaatsen, werkervaring en startbanen

De SERV en de commissie Diversiteit blijven het belang onderstrepen van stageplaatsen, werkervaringsmogelijkheden en startbanen voor mensen uit de kansengroepen. Het zijn immers goede instrumenten om werkgevers en (potentiële) werknemers met elkaar kennis te laten maken. Essentieel is dat er kwaliteitsvolle trajecten worden aangeboden waarbij een goede begeleiding wordt voorzien. In het algemeen vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat er voor de stages en startbanen een apart actieplan zou worden opgemaakt waarbij er specifieke streefcijfers voor kansengroepen worden voorzien (cf. de streefcijfers voor studentenjobs uit 3.1.5.5). Hierbij dient ook voor alle formules een goede monitoring van kansengroepen te gebeuren.

Wat de *bezoldigde werkervaringsplaatsen* betreft, vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat het budget wordt uitgebreid. Het bereik van 25 leerwerkers is te beperkt. De overheid dient immers haar verantwoordelijkheid te nemen in het openstellen van werkplaatsen voor jongeren uit het deeltijds beroepsonderwijs, waar heel wat leerlingen uit kansengroepen terug te vinden zijn.

Wat de door AgO bemiddelde *onbezoldigde stageplaatsen* betreft, ging het bereik van personen van allochtone afkomst (40 op 71) en van personen met een arbeidshandicap (18 op 71) er ten opzichte van 2008-2009 op vooruit. Hier kan en moet verder worden op ingezet.

Verder vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat ook voldoende *andere vormen van stages en werkervaringsmogelijkheden* worden aangeboden. Zo kunnen ook IBO's (individuele beroepsopleidingen) en GIBO's (gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen voor personen met een arbeidshandicap) worden ingezet bij de overheid.

Tot slot wat de *startbanen* betreft, wensen de SERV en de commissie Diversiteit opnieuw het belang van deze maatregel te benadrukken. Via startbanen kunnen jongeren van allochtone origine en jongeren met een arbeidshandicap kennismaken met de diensten van de Vlaamse Overheid. Vooral bij personen van allochtone origine kan de overheid als werkgever zo ook in hun netwerken bekender worden. Het aantal startbanen daalde verder van 282 naar 203. Het bereik van kansengroepen daalde van 8% naar 5% voor personen met een arbeidshandicap en stagneerde op 20% bij personen van allochtone afkomst. Deze tendens moet opnieuw worden omgekeerd. Wel moet er ook over de doorstroomkansen van deze jongeren worden gewaakt.

3.1.5.5. Studentenjobs

Het bereik van kansengroepen via studentenjobs blijft ondermaats. In 2009 waren 5% van de jobstudenten van allochtone afkomst (88 personen) en 0,1% (2 personen) hadden een arbeidshandicap. De streefcijfers uit de rondzendbrief van mei 2007 (8% voor allochtone jobstudenten en 9% voor jobstudenten met een arbeidshandicap) worden verre van gehaald. Een aantal lokale besturen kunnen, wat personen van allochtone afkomst betreft, veel betere resultaten voorleggen.

3.1.5.6. Toegewezen consulenten VDAB

De SERV en de commissie Diversiteit vinden de toegewezen consulenten van de VDAB, die voor de Vlaamse overheid op zoek gaan naar werkzoekenden met een arbeidshandicap of van allochtone afkomst, een beter initiatief dan de VDAB-deeldatabanken van werkzoekenden uit kansengroepen. Niettemin moet men oppassen om niet opnieuw over dezelfde steen te struikelen: een te beperkt gebruik door de selectoren. Het is belangrijk dat de consulenten voldoende zichtbaar zijn en dat er voldoende contactmomenten georganiseerd worden tussen selectoren en consulenten. Een periodieke evaluatie is nodig.

3.1.6. Anti-discriminatiebeleid

De SERV en commissie Diversiteit betreuren dat er rond meldingen van ongelijke behandeling en discriminatie bij de Vlaamse overheid nog steeds geen duidelijk beleid werd uitgetekend. Vandaag weten personeelsleden die met discriminatie te maken krijgen, onvoldoende welke weg ze moeten volgen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat er een concreet kader komt, dat hierover naar het personeel gecommuniceerd en dat de relatie met de anti-discriminatie meldpunten wordt uitgeklaard.

3.1.7. Sociale economie bij de Vlaamse overheid

De SERV en de commissie Diversiteit vinden dat uitbesteding van opdrachten aan de sociale economie of samenwerking met deze partners geen vervanging kunnen vormen voor de tewerkstelling van kansengroepen binnen het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Wel is het belangrijk om te bekijken hoe de expertise inzake begeleiding en ondersteuning uit de sociale economie ook binnen de overheid kan worden ingezet. Daarbij moet er een beleid worden uitgebouwd dat mensen meer kansen geeft om vanuit het ruime veld van de sociale economie, naar duurzame, stabiele functies bij de Vlaamse overheid door te stromen. In principe zijn er heel wat doorstroommogelijkheden vanuit de verschillende tewerkstellingsprogramma's in de sociale economie. Een aantal lokale besturen geven op dit punt het goede voorbeeld. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook opnieuw om te bekijken hoe voor de Vlaamse overheid dergelijke synergieën kunnen worden bevorderd.

3.2. Vrouwen en mannen

3.2.1. Vertegenwoordiging en doorstroom

De SERV en de commissie Diversiteit zijn blij dat de algemene ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Vlaamse overheid bijna is weggewerkt. Ondanks de toename van het aantal vrouwen blijft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het top- en middenkader overeind. De stijging van het aandeel vrouwen in het topmanagement tot 25% is positief. Hier kan de vraag worden gesteld of het streefcijfer van 33% niet dient te worden opgetrokken. De stagnatie van het aandeel vrouwen op middenkader niveau vraagt extra aandacht. Acties inzake doorstroom van vrouwen naar midden- en topkader blijven nodig. Het onderzoek naar de blokkades van de doorstroom van vrouwen

naar het middenmanagement en de intentie om een hedendaagse beleidsvisie ter zake te formuleren, leveren hier hopelijk een nieuwe impuls.

3.2.2. Verloning en statuut

De SERV en de commissie Diversiteit vragen blijvende aandacht voor genderneutrale functieclassificaties voor alle niveaus binnen de Vlaamse overheid. Verder vragen de SERV en de commissie Diversiteit om na te gaan of er nog steeds een onevenwicht is tussen mannen en vrouwen inzake het aandeel dat contractueel dan wel statutair tewerkgesteld is. Ook loopbaanpaden dienen genderneutraal te zijn.

3.2.3. Combinatie arbeid, zorg en vrije tijd en de loopbaankloof

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het van belang dat de Vlaamse overheid oog heeft voor een goede combinatie van werk, zorg en vrije tijd voor haar personeelsleden. Mannen en vrouwen moeten in staat zijn een volwaardige loopbaan uit te bouwen én zorg op te nemen voor hun gezin en eigen leefomgeving. De arbeidsorganisatie dient hierop te zijn afgestemd.

De SERV en de commissie Diversiteit herhalen hun vraag om over combinatie werk, zorg en vrije tijd een cijfer rapport te maken. Het is van belang te weten in welke mate, op welke niveaus en in welke statuten mannen en vrouwen gebruik maken van de verschillende onderbrekingsformules, deeltijds werk en telewerk. De Vlaamse overheid moet meer algemeen aandacht hebben voor de loopbaankloof tussen de mannen en de vrouwen die bij de overheid in dienst zijn en maatregelen nemen om deze te verkleinen waar mogelijk.

Tot slot betreuren de SERV en de commissie Diversiteit dat er opnieuw geen actiepunten inzake combinatie werk en gezin voor leidinggevendenden worden voorzien.

3.2.4. Netwerkinitiatieven

De SERV en de commissie Diversiteit vinden netwerkvormende initiatieven zoals Vlechtwerk nuttig. Het is zeker een goede zaak na zes jaar Vlechtwerk het project te evalueren en te bekijken in welke mate de beoogde doelstellingen worden bereikt. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om bij de evaluatie ook na te gaan of er voor andere doelgroepen netwerken kunnen worden opgericht. Niet alleen personeelsleden op niveau A kunnen vruchten plukken van netwerkvorming en ervaringsuitwisseling.

3.3. Personen van allochtone afkomst

3.3.1. Streefcijfer

De SERV en de commissie Diversiteit vragen er rekening mee te houden dat het streefcijfer van 4% een onderschatting is. De beroepsbevolking telt vandaag –wellicht – meer dan 4% personen van allochtone afkomst. Tegen 2015 zal dat aandeel nog hoger liggen. Het is belangrijk dat die entiteiten die vandaag bijna 4% of meer dan 4% personen van allochtone afkomst in dienst hebben, hun beleid t.a.v. de instroom van personen van allochtone afkomst niet stopzetten.

3.3.2. Vertegenwoordiging

De SERV en de commissie Diversiteit noteren een stijging van 1,8% personeelsleden van allochtone origine eind 2008 naar 2,0% eind 2009. Er kwamen tussen 2008 en 2009 80 allochtone personeelsleden bij. Tussen 2007 en 2008 kwamen er nog 124 allochtone personeelsleden bij.

De minder sterke groei is, in tegenstelling tot wat men zou kunnen verwachten, wellicht geen gevolg van de economische crisis en de besparingen in de Vlaamse overheid. Er werd tussen eind 2008 en eind 2009 immers nog een algemene toename opgetekend van ongeveer 800 personeelsleden (+ 2%). De 'allochtone' groei hield geen gelijke tred en viel zelfs terug. De Vlaamse overheid kan zich geen terugval permitteren als ze het streefcijfer van 4% wil bereiken tegen 2015. Daarom is het voor de SERV en de commissie Diversiteit belangrijk dat er extra inspanningen worden geleverd en schuiven ze acties zoals '10 op 10' en 'Zorg' naar voor (zie 3.1.5.1).

Wat de cijferraportering betreft, vragen SERV en de commissie Diversiteit om te bekijken van welke regio's of landen de allochtone personeelsleden of hun ouders of grootouders afkomstig zijn en of zich daar bepaalde vertekeningen voordoen.

3.3.3. Instroomkanalen

Het Gelijkekansen- en diversiteitplan 2011 bevat een aantal cijfers over de instroom van personen van allochtone afkomst via secundaire kanalen. Daaruit blijkt dat deze kanalen voor de doelgroep vrij belangrijk zijn. Er werden 12 personen van allochtone afkomst via Flexpunt in een tijdelijk contract tewerkgesteld en 40 jongeren van allochtone afkomst namen een startbaan op. Deze cijfers kunnen geplaatst worden naast het cijfer van 80 bijkomende personeelsleden van allochtone afkomst voor 2009. Dit cijfer van 80 is wel een netto-resultaat en geeft geen zicht op hoeveel personen van allochtone afkomst uitstroomden en vervangen werden door anderen.

Wat de aanwervingen via Flexpunt betreft, valt op dat voor de 12 personen van allochtone afkomst die werden aangeworven in tijdelijke contracten, er in totaal 34 kandidaten van allochtone afkomst door de interimkantoren werden voorgesteld (op 283 kandidaten). De SERV en de commissie Diversiteit vragen om te onderzoeken waarom slechts een derde van de allochtone kandidaten die werden voorgesteld door de interimkantoren ook effectief werden aangeworven. Verder moet bekeken worden of de

interimkantoren nog meer kunnen doen om kandidaten uit kansengroepen voor te stellen.

Wat de instroom via de reguliere kanalen betreft, kunnen we vermoeden dat er in 2009-2010 weinig etnisch-culturele minderheden instroomden via een wervingsexamen. In het Gelijkekansen- en Diversiteit plan 2011 wordt onder 4.2.5 aangegeven dat er geen gegevens zijn over allochtone deelnemers bij generieke examens. Wellicht zijn er ook geen gegevens met betrekking tot functiespecifieke examens. Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het erg belangrijk dat men zicht probeert te krijgen op de participatiegraad en slaagpercentages van kansengroepen bij de diverse wervingsexamens van de Vlaamse overheid (zie ook 3.1.5.2 van dit advies). De monitoring bij 1461 sollicitanten die Jobpunt Vlaanderen in de eerste helft van 2010 doorvoerde in het kader van een statutaire functie, is een veelbelovende stap. Hieruit bleek dat 28 personen van de 1461 sollicitanten een allochtone afkomst opgaven. Berekend op de 861 personen die zich registreerden is dat 4,1%.

3.3.4. Duurzame tewerkstelling en doorstroom

De SERV en de commissie Diversiteit vragen opnieuw aandacht voor het belang van een duurzame tewerkstelling en doorstroom van personen van allochtone origine in overheidsdiensten. Relevante aspecten zijn onder meer een goede ondersteuning en begeleiding van mensen die nieuw binnenkomen, het faciliteren van de overgang van losse naar vaste statuten en de doorstroom naar een hoger tewerkstellingsniveau. De uitbouw van een volwaardig competentiebeleid, met aandacht voor kansengroepen én voor mensen op lagere niveaus en in precaire statuten, is hiervoor essentieel. Hierbij vraagt de sterke oververtegenwoordiging van allochtone personeelsleden op niveau D (36%) nog steeds specifieke aandacht. Verder moet er een beleid worden uitgetekend inzake de doorstroom van personen van allochtone afkomst naar hogere functies. Er kan bijvoorbeeld bekeken worden of het mogelijk is om, naar gelijkenis met de Nederlandse overheid, een streefcijfer te bepalen voor personen van allochtone origine in managementfuncties.

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het belangrijk dat dit aspect van duurzame tewerkstelling en doorstroom van personen van allochtone afkomst een plaats krijgt in de beleidsvisie 2010-2015.

3.3.5. Wegwerken van structurele drempels in de regelgeving

De Vlaamse overheid ondernam in 2008-2009 twee belangrijke initiatieven om regels weg te werken die de instroom van personen van allochtone afkomst belemmeren.

Ten eerste werd de toegang tot selectieproeven verruimd. Dankzij de invoering van de niveaugelijkwaardigheid (naast de niveaubepaling) bij Naric en een aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut werd geregeld dat mensen met (niet-erkende) buitenlandse diploma's nu toch kunnen meedingen voor jobs op het gepaste niveau. De SERV en de commissie Diversiteit vragen zich af of deze mogelijkheid in 2009-2010 effectief gebruikt werd en welke resultaten dit opleverde. Het Gelijke Kansen en Diversiteit – plan 2011 geeft hier geen informatie over. De SERV en de commissie Diversiteit willen be-

nadrukken dat de verruiming van de mogelijkheden inzake erkenning van buitenlandse diploma's ook van belang is voor de allochtone personeelsleden met een buitenlands diploma die vandaag onder hun niveau bij de Vlaamse overheid werken. Ook zij moeten in staat zijn op te klimmen (zie ook 3.3.4).

Ten tweede kwam er in februari 2009 een unaniem advies van de Vlaamse regering om de nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire functies af te schaffen via een schrapping van een passage uit de grondwet. Wel is het probleem van de nationaliteitsvoorwaarde de facto niet van de baan is zolang de Grondwet niet is aangepast. De SERV en de commissie Diversiteit vragen daarom meer duidelijkheid over hoe dit punt verder zal worden opgenomen.

3.3.6. Taalbeleid

De SERV en de commissie Diversiteit vragen al langer dat de Vlaamse overheid werk maakt van een meer doordacht en ruimer verspreid taalbeleid. Het onderzoek dat de dienst Emancipatiezaken naar taalbeleid bij de Vlaamse overheid laat uitvoeren, is voor de SERV en de commissie Diversiteit dan ook een erg welkom initiatief. In 2011 zal het er op aankomen zo snel mogelijk een actieplan op te stellen en te implementeren. Hierbij moet men ook oog hebben het wegwerken van taaldrempels die zich kunnen voordoen bij personen met een arbeidshandicap. Voor de uitwerking van het actieplan is verdere samenwerking met de VDAB en de Huizen van het Nederlands is aangewezen.

De SERV en de commissie Diversiteit willen zeker aandacht voor onder meer volgende punten:

- Er moet in de wervings- en selectieprocedures en in de vacatures aandacht uitgaan naar de vereiste kennis van het Nederlands. Ten eerste moeten vacatures in een begrijpelijke en klare taal worden opgesteld. Ten tweede moet men bij de invulling van functies gepaste taalvereisten stellen, afgestemd op vaardigheden die nodig zijn in de functie. Het is belangrijk om bij de uitwerking van een concrete aanpak ter zake, beroep te doen op de juiste expertise, zodat een kwalitatief en haalbaar kader kan worden uitgewerkt dat de personeelsdiensten en Jobpunt Vlaanderen toelaat goede praktijken te ontwikkelen. Ook de huidige procedures inzake taaltesten (door Selor) en de regelgeving terzake dienen verder onder de loep te worden genomen.
- Ook na de aanwerving dient de nodige ondersteuning te worden geboden. Zo kan de inzet van taalmeesters- en peters nuttig zijn en kan de Vlaamse overheid Nederlands op de Werkvloer (NODW) gebruiken, net als de H.E.L.P-module van de VDAB. Ook kan bekeken worden of, bijvoorbeeld in samenwerking met de reguliere NT2-aanbodverstrekkers, aangepaste taalondersteuning voor de Vlaamse overheid kan worden gerealiseerd.
- Bij de interne communicatie in de entiteiten moet er voldoende aandacht naar toegankelijk taalgebruik uitgaan. Hier kan verwezen worden naar het Huis van het Nederlands dat een aantal ondersteunende instrumenten voor bedrijven en organisaties ontwikkelde.

Tot slot wensen de SERV en de commissie Diversiteit op te merken dat slechts een deel van de groep van personen van allochtone afkomst een beperktere kennis van het

Nederlands heeft. De tweede en derde generatie werden immers hier geboren en liepen hier school. Er moet worden gewaakt over een correcte beeldvorming ter zake.

3.3.7. Aandacht voor nieuwkomers

De Vlaamse overheid kan als werkgever heel wat werkervaring aanbieden aan nieuwkomers. Het is van belang dat minister Bourgeois op dit punt een goede koppeling tussen de bevoegdheden Bestuurszaken en Inburgering maakt.

3.3.8. Vakantie

De SERV en de commissie Diversiteit vragen opnieuw dat de Vlaamse overheid zou nagaan op welke manier personeelsleden in staat kunnen worden gesteld om, rekening houdende met wat arbeidsrechtelijk en arbeidsorganisatorisch mogelijk is, voor welbepaalde feesten, afhankelijk van hun godsdienst of levensbeschouwing, vakantie te nemen.

3.4. Personen met een arbeidshandicap

3.4.1. Blijvende nood aan extra inspanningen

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het zeer problematisch dat de Vlaamse overheid nauwelijks vooruitgang boekt voor personen met een arbeidshandicap. Hun aanwezigheid stijgt wel van 0,93% tot 1,06%, maar dit kan deels te wijten zijn aan de nieuwe tellingsmethode sinds 2009. Hierbij worden medewerkers met als hoogste diploma buitengewoon onderwijs automatisch, anoniem, meegeteld als personeelslid met een arbeidshandicap. Om een beter zicht te krijgen op de realiteit achter het globale cijfer is het erg belangrijk ook de instroom en uitstroom van personeelsleden met een arbeidshandicap te registreren en weer te geven.

De Vlaamse overheid kan het zich niet permitteren om personen met een arbeidshandicap links te laten liggen. De structurele maatregelen die werden gelanceerd (rendementsondersteuning, voorbehouden betrekkingen, arbeidspostaanpassingen) moeten alle kansen krijgen om op volle kruissnelheid te komen maar ook daarbuiten blijft er nog heel wat werk aan de winkel. Er blijven een aantal andere hardnekkige knelpunten die om oplossingen vragen: het moeilijk bereiken van de doelgroep, gebrek aan inspanningen om jobs op maat te creëren, toegankelijkheidsproblemen (inclusief toegankelijk van informatie), drempels omwille van diplomavereisten. Wat tijdelijke banen en stages betreft dient men zich ook bewust te zijn van een aantal specifieke drempels waar personen met een arbeidshandicap op stoten: gebrek aan tijd om zich aan te passen aan de job en ook om in de job naar juiste aanpassingen te zoeken; uitkeringsystemen die ontmoedigen om in tijdelijke jobs te stappen. Formules die uitzicht geven op vast werk bieden op dit vlak veelal meer perspectieven.

3.4.2. Regionale ontmoetingen

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het goed dat er in 2010 twee regionale ontmoetingen werden georganiseerd en er in 2011 een derde is gepland. Het is immers belangrijk dat personeelsverantwoordelijken de doelgroep beter leren kennen en zicht krijgen op de profielen van en het talent dat aanwezig is bij de doelgroep.

Bij de regionale ontmoetingen moet men trachten voldoende entiteiten te betrekken die nu nog nergens staan m.b.t. het aandeel personen met een arbeidshandicap in hun personeelsbestand. Ook is het belangrijk zowel bij de toeleiders als bij de deelnemende entiteiten enige tijd na de ontmoetingen te evalueren wat de ontmoetingen hebben opgeleverd.

3.4.3. Enclavewerking

De SERV en de commissie Diversiteit vragen zich af of de piste inzake enclavewerking binnen de Vlaamse overheid al dan niet verder wordt opgenomen. Zal er in de toekomst alleen gedacht worden aan het voorbehouden van opdrachten voor beschutte werkplaatsen (zie 4.3.3 van het Gelijke Kansen en Diversiteit – plan 2011)?

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het van belang dat nieuwe sociale initiatieven passen binnen een ruimer beleid dat als doelstelling heeft personen met een arbeidshandicap voor reguliere jobs aan te trekken en in dienst te houden. Het gelijke-kansenbeleid t.a.v. personen met een arbeidshandicap moet in de *hele* organisatie verder worden uitgebouwd.

De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat de Vlaamse overheid haar standpunten over enclavewerking en sociale economie (zie ook 3.1.7) verder verduidelijkt en in hierover dialoog treedt met de betrokken stakeholders en partnerorganisaties.

3.4.4. Rendementsondersteuning

De SERV en de commissie Diversiteit hechten veel belang aan het systeem van rendementsondersteuning dat de Vlaamse overheid uitbouwde. Afstemming met de Vlaamse Ondersteuningspremie (die geldt voor de privésector, het onderwijs en de lokale besturen) moet nog worden gerealiseerd. Hierbij mag voor de SERV en de commissie Diversiteit de opmaak van de integratieprotocols binnen de Vlaamse overheid zeker niet sneuvelen aangezien deze protocols een goed voorbeeld zijn van hoe afspraken over aanpassingen op maat van de gerechtigde, in overleg met de werkgever, kunnen worden gemaakt.

De cijfers uit het plan 2011 geven aan dat de maatregel van rendementsondersteuning elk jaar meer wordt gebruikt. In 2009 kwamen er evenveel dossiers bij als in 2008. Uit het plan 2010 bleek dat meer dan de helft van de dossiers personeelsleden van de VDAB betrof. In het plan 2011 worden hiervan geen cijfers gegeven. De SERV en de commissie Diversiteit vragen de spreiding over de agentschappen en ministeries op te volgen.

De SERV en de commissie Diversiteit kunnen begrijpen dat beheersingsmaatregelen nodig zijn. Ook wanneer men minder snel een loonkostsubsidie toekent aan personeelsleden met een arbeidshandicap die in dienst zijn maar moeilijker functioneren,

moet voor deze groep voldoende (andere) ondersteuning worden voorzien. Het streefcijfer van 4,5% kan enkel gehaald worden indien men én op nieuwe instroom én op retentie inzet.

De SERV en de commissie Diversiteit vragen wel de komende jaren een voldoende ruim groeipad voor de rendementsondersteuning te voorzien zodat alle entiteiten dit instrument kunnen inzetten om meer personen met een arbeidshandicap aan te trekken. Zo is het belangrijk dat voor de 1% betrekkingen die mogen worden voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die in aanmerking komen voor een langdurige loonkostsubsidie, ook effectief loonkostsubsidies voorhanden zijn.

De SERV en de commissie Diversiteit ondersteunen de vraag naar overdracht van de maatregel naar de reguliere diensten.

3.4.5. Voorbehouden betrekkingen

Het systeem van voorbehouden betrekkingen creëert mogelijkheden voor mensen die omwille van de vergelijkende examens uit de boot vallen. Het is goed nieuws dat er een aanwerving werd gerealiseerd bij 21 van de 24 vacatures voor voorbehouden betrekkingen die in de periode april 2009 tot april 2010 vacant werden verklaard. De SERV en de commissie Diversiteit moedigen de verdere uitbouw en promotie van het systeem aan.

3.4.6. Deeltijdse statutaire tewerkstelling

De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat er snel een oplossing komt voor personen met een arbeidshandicap die voor een statutaire baan wensen te kandideren maar voor wie voltijds werken niet haalbaar of wenselijk is. Er moet een oplossing komen die deeltijds werken mogelijk maakt, los van de ziekte- en invaliditeitsregeling, en geen nadelige effecten voor de betrokkenen met zich meebrengt.

3.4.7. Sensibilisering en beeldvorming

De SERV en de commissie Diversiteit zijn er van overtuigd dat het uitwerken van structurele maatregelen niet voldoende is. Zo is er ook een portie goodwill van de leidend ambtenaren nodig. De dienst Emancipatiezaken kan talrijke tools aanreiken, zolang er geen goodwill is om deze te gebruiken gebeurt er weinig. Die goodwill is er pas wanneer er effectief een voldoende geloof is in de meerwaarde van een diversiteitsbeleid. Ook moet er een correct beeld zijn van mensen met een arbeidshandicap. Het is belangrijk dat managers ervan overtuigd raken dat mensen met een arbeidshandicap werknemers zijn die even goed het werk verrichten. En dat voor praktische problemen die de beperking met zich meebrengt altijd wel oplossingen bestaan. De jaarlijkse dialoogdag voor personeelsleden met een arbeidshandicap en de affiches 'Alleen jammer ...' zijn zeker een goed initiatief.

3.4.8. Toegankelijkheid van de overheid

3.4.8.1. Toegankelijkheid van gebouwen

De SERV en de commissie Diversiteit kijken uit naar het actieplan voor de toegankelijkheid van de Vlaamse overheidsgebouwen dat zal worden opgesteld in 2010. Ze hopen dat het actieplan er nu echt komt want deze belofte werd al eerder gemaakt maar bleef tot nu toe dode letter. De nieuwe verordening op de toegankelijkheid van 1 januari 2010 kan als extra stimulans dienen.

3.4.8.2. Mobiliteit

Mensen met een arbeidshandicap zijn vaak beperkt in hun mobiliteit en willen dicht bij huis werken. Heel wat entiteiten zijn gevestigd in Brussel. Aangezien mensen met een arbeidshandicap verspreid wonen over Vlaanderen is dat voor velen een probleem. Daarbij komt dat mensen in een rolstoel moeilijkheden ondervinden om in Brussel de trein op of af te stappen (bv. tijdens de spits in het Centraal Station). De functies die vrijkomen in de kantoren die niet in Brussel gevestigd zijn, worden vooral ingevuld door ambtenaren die dicht bij huis willen gaan werken. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook opnieuw om te bekijken hoe dat mechanisme kan doorbroken worden ten voordele van kandidaten met een arbeidshandicap.

3.4.8.3. Toegankelijkheid van websites

Vandaag zijn twee op de tien websites van de Vlaamse overheid toegankelijk. Dat is een aanzienlijke vooruitgang ten opzicht van 2008 (een stijging van 12% naar 18%). Het project Toegankelijk Web boekt dus resultaten, hoe moeizaam het proces ook loopt. Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het essentieel dat de Vlaamse overheid verder inzet op Toegankelijk Web. Sinds 2006 moeten alle websites van de Vlaamse overheid in principe immers beantwoorden aan de Anysurfernormen. Niet alleen de minister van Bestuurszaken maar ook de minister van Gelijke Kansen schuiven Toegankelijkheid van informatie in hun beleidsnota's als een belangrijk actieterrein naar voor. Dit betekent voor de SERV en de commissie Diversiteit dan ook dat het van grote inefficiëntie zou getuigen om het project in januari 2011 te laten aflopen. Voor de SERV en de commissie Diversiteit dient het project Toegankelijk Web te worden verder gezet, zonder onderbreking, en ingebed in de reguliere diensten.

3.4.8.4. Arbeidspostaanpassingen

De SERV en de commissie Diversiteit willen benadrukken dat de behandeling van de dossiers van arbeidspostaanpassingen een beleidsuitvoerende taak is waarvoor de reguliere diensten hun verantwoordelijkheid dienen op te nemen.

3.4.9. Disability case management / re-integratiebeleid

De commissie Diversiteit pleitte onder meer in haar advies inzake de werkbaarheid van personen met een arbeidshandicap van 9 juli 2008 voor de uitbouw van het disability (case) management in Vlaanderen. Voor personen met een arbeidshandicap en chro-

nisch zieken is het onder meer belangrijk dat hun arbeidsomstandigheden goed bewaakt worden en dat bijzondere aandacht besteed wordt aan een taakinvulling en arbeidsorganisatie die welzijn op het werk kunnen bevorderen. Daarbij moet goed gelet worden op een beheersbare arbeidsbelasting, een evenwichtig en gevarieerd takenpakket, een doelmatige coaching, het voorzien van redelijke aanpassingen en van voldoende leermogelijkheden. Op deze manier kan vervroegde uitstroom voorkomen worden. De commissie Diversiteit is er van overtuigd dat zowel werknemers met een arbeidshandicap of chronische ziekte als hun leidinggevenden hierbij ondersteuning op maat nodig hebben. De Vlaamse overheid kan in dit verhaal een voortrekkersrol spelen. Ook haar initiatieven inzake integratieprotocols passen in dit kader.

De SERV en commissie Diversiteit steunen dan ook de keuze van de Vlaamse overheid om werk te maken van een adequate aanpak op vlak van re-integratiebeleid. Ze hopen dat het re-integratiehandboek er snel komt. In het re-integratiebeleid moet zowel aandacht uitgaan naar personeelsleden die uitvallen en opnieuw gere-integreerd kunnen worden als naar mensen die op langere termijn een risico op uitval of functioneringsproblemen lopen. Een curatief en een preventief beleid gaan hand in hand.

3.5. Kortgeschoolden

3.5.1. Upgrading

In 2004 behoorde 27% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid tot niveau D (niveau van de kortgeschoolden). Vandaag is dat nog 18%. Gezien de Vlaamse beroepsbevolking een groter aandeel kortgeschoolden telt, lijkt er sprake te zijn van een ondervertegenwoordiging van kortgeschoolden in de Vlaamse overheid. De vermelding dat (wellicht een 5000-tal) kortgeschoolden die bij de Lijn werken in de tellingen niet inbegrepen zijn, verandert weinig aan de algemene tendens van upgrading. Deze tendens is duidelijk zichtbaar en verdient de nodige aandacht. Streeft de Vlaamse overheid nog naar een evenredige arbeidsdeelname? Waarom wel/waarom niet? (Hoe) kan men voor de vrij grote groep van laaggeschoolde personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap voldoende tewerkstellingskansen voorzien?

3.5.2. Ondersteuning van kortgeschoolden

De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat de Vlaamse overheid blijvende inspanningen doet om de groep van kortgeschoolde personeelsleden te ondersteunen op de werkvloer (inzake vorming, loopbaanontwikkeling, geletterdheid, ervaringsuitwisseling...). Ook hier moet telkens aandacht zijn voor mensen uit kansengroepen, gezien zij in verhouding vaker op de lagere niveaus tewerkgesteld zijn. De Vlaamse overheid moet in het algemeen verder werk maken van de uitbouw van een volwaardig competentiebeleid voor alle niveaus. Ook dienen er voldoende inspanningen te gebeuren op het vlak van inzetbaarheid en werkbaar werk voor kort- (en –midden)geschoolden.

3.6. Ervaren werknemers

3.6.1. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het goed dat er nog steeds werk wordt gemaakt van de implementatie van een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De afspraken die in het sectoraal akkoord 2005-2007 zijn vervat, blijken immers nog onvoldoende in de praktijk worden omgezet. De SERV en de commissie Diversiteit wezen reeds op het belang van een goede begeleiding en ondersteuning van de personeelsdiensten bij de implementatie. De verruiming van het thema tot aandacht voor 'zinnig werk', een positief arbeidsklimaat en een duurzaam en geïntegreerd personeelsbeleid blijft hierbij lovenswaardig.

Het beleid naar de kansengroep van 45plussers mag wel niet beperkt blijven tot wat afgesproken is in het sectoraal akkoord. De uitdaging voor de dienst Emancipatiezaken bestaat erin om te gaan zoeken naar flankerende en ondersteunende acties. De Erkenning van Verworven competenties is, andermaal, één van de thema's waarop men zich hierbij kan richten. De participatie van de ervaren werknemers aan vorming en opleiding een ander. Cijfers hierover ontbreken evenwel spijtig genoeg opnieuw in het actieplan.

3.6.2. Ouder wordende personen met een arbeidshandicap

De SERV en de commissie Diversiteit vragen specifieke aandacht voor ouder wordende personen met een arbeidshandicap. Waar nodig moeten (bijkomende) aanpassingen aan de omgeving en werkcontext kunnen plaatsvinden en moeten er voldoende kansen gecreëerd worden om competenties te versterken (bv. via aangepaste opleidingstrajecten). Ook kunnen persoonlijke ontwikkelingsplannen voor deze groep een nuttig instrument zijn en kan de methodiek op basis van deze ervaringen ook voor andere groepen verder worden verfijnd.

3.7. Beleid rond seksuele geaardheid op de werkvloer

De SERV en de commissie Diversiteit ondersteunen de keuze van de Vlaamse overheid om werk te maken van een beleid inzake seksuele geaardheid op de werkvloer. De Vlaamse overheid speelt hier een voortrekkersrol. Initiatieven zoals het personeelsnetwerk Overuit en de open brief van 230 leidinggevenden inzake een holebivriendelijke werksfeer, dragen zeker bij tot een open en aantrekkelijke cultuur rond holebi's en diversiteit.