

# Advies

## Gelijke kansen en diversiteit – plan 2013 Vlaamse overheid

Brussel, 29 november 2012

Adviesvraag: Gelijke kansen en diversiteit – actieplan 2012 Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen bij de Vlaamse overheid  
Adviesvrager: minister Bourgeois  
Ontvangst adviesvraag: 19 oktober 2012  
Adviestermijn: 42 dagen  
Goedkeuring Raad: 28 november 2012

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](mailto:kvanderweyden@serv.be)

**ons kenmerk**  
SERV\_BR\_20121129\_GKD-plan\_kvddwit

**Brussel**  
29 november 2012

## **Gelijke kansen en diversiteit – plan 2013.**

Mijnheer de minister,

Op 19 oktober 2012 vroeg u de SERV en de commissie Diversiteit om advies over het Gelijke kansen en diversiteit – plan 2013 van de Vlaamse overheid. Wij hebben de eer u hierbij het advies, gezamenlijk opgesteld door de SERV en de commissie Diversiteit, over te maken. In het advies roepen de SERV en de commissie Diversiteit op om ook in de huidige omstandigheden in te zetten op het aantrekken en aanwerven van personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst. Ook retentie en duurzame tewerkstelling en doorstroom van deze groepen zijn van groot belang. Gezien volgens het Pact 2020 de werkzaamheidsgraad van de kansengroepen in Vlaanderen jaarlijks met één procentpunt moet stijgen, is het belangrijk dat de Vlaamse overheid zelf als werkgever hier haar bijdrage toe levert. Verder formuleren de SERV en de commissie Diversiteit in het advies ook aanbevelingen inzake het EVC-beleid bij de overheid, de uitwerking van diversiteitsacties door Jobpunt Vlaanderen, de nood aan de uitbouw van taalbeleid en re-integratiebeleid en de nood aan voldoende stages en werkervaringskansen voor kansengroepen.

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

Karel Van Eetvelt  
voorzitter

# Inhoud

<b>1.</b>	<b>Situering adviesvraag .....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Samenvatting .....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Aanbevelingen .....</b>	<b>7</b>
3.1.	Inzetten op continuering maatregelen en gedragenheid binnen de Vlaamse overheid .....	7
3.2.	Focus scherpstellen op de prioritaire kansengroepen .....	8
3.3.	Lat hoger leggen voor bereik van personen van allochtone afkomst.....	9
3.4.	Aandeel personeelsleden met een arbeidshandicap moet fors omhoog .....	11
3.5.	Meer inzetten op doorstroom en duurzame tewerkstelling .....	15
3.6.	Verder inzetten op doorbraak op vlak van EVC .....	15
3.7.	Uitrol actieplan diversiteit Jobpunt Vlaanderen .....	16
3.8.	Voorbehouden betrekkingen versterken .....	17
3.9.	Re-integratiebeleid verankeren .....	18
3.10.	Een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie .....	19
3.11.	Werk maken van taalbeleid.....	19
3.12.	Meer stages en werkervaringskansen voor kansengroepen.....	20

# 1. Situering adviesvraag

Vlaams minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois vroeg op 19 oktober 2012 een advies over het 'Gelijke kansen en diversiteit - plan 2013. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse overheid'. Dit jaarlijkse plan gaat over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid t.a.v. het eigen personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Het wordt opgesteld door de dienst Emancipatiezaken. Op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 24/12/2004 wordt elk jaar advies gevraagd aan de commissie Diversiteit van de SERV.

De commissie Diversiteit en de SERV stelden samen over het plan voorliggend advies op. In wat volgt vindt u eerst een samenvatting van het advies en vervolgens de aanbevelingen. Voor bijkomende informatie kunnen we verwijzen naar de voorgaande adviezen van de SERV en de commissie Diversiteit op de vorige Gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de Vlaamse overheid ([adviezen commissie Diversiteit](#)).

# 2. Samenvatting

De SERV en de commissie Diversiteit schuiven bij het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2013 volgende prioritaire punten naar voor:

- De SERV en de commissie Diversiteit vinden het erg belangrijk dat de instrumenten gericht op diversiteit en evenredige arbeidsdeelname voor de Vlaamse overheid als werkgever, ook in de huidige besparingscontext overeind blijven. Zo mag onder meer het systeem van voorbehouden betrekkingen voor personen met een arbeidshandicap niet worden uitgehouden. Het blijft nodig sterk in te zetten op gedragenheid van het beleid binnen de organisatie en bij de leidinggevenden.
- De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat de Vlaamse overheid en de dienst Emancipatiezaken de aandacht voor de prioritaire kansengroepen niet laten verslappen en de acties terug meer op deze groepen richten. Zo blijft bij de netwerkacties de doelgroep personen van allochtone afkomst onderbelicht en worden de netwerkacties t.a.v. de doelgroep personen met een arbeidshandicap teruggeschroefd.
- De SERV en de commissie Diversiteit stellen vast dat het aandeel allochtone personeelsleden bij de Vlaamse overheid licht steeg van 2,7% in 2010 naar 2,8% in 2011. In 2009 was 2,0% van het personeel van allochtone afkomst. Aan het huidige groeitempo kan het streefcijfer van 4,0% tegen 2015 niet worden gehaald. Aangezien er ook in een periode waarin het personeelsbestand vermindert wordt, toch nog heel wat aanwervingen gebeuren, moet er nog steeds sterk op het bereik van personen van allochtone afkomst worden ingezet. Het streefcijfer van 4% is aan actualisering toe aangezien het de realiteit van vandaag niet meer weerspiegelt.
- Het aandeel personeelsleden met een arbeidshandicap stagneert op 1,2%. De verlaging van het streefcijfer van 4,5% op zich is spijtig maar zelfs om het cijfer

van 3% te bereiken moet meer dan een tandje bij worden gestoken. Er zijn nog te veel entiteiten die onvoldoende inspanningen leveren om de situatie te verbeteren. Zowel op aanwervingen, retentie als re-integratie van personen met een arbeidshandicap dient te worden ingezet.

- De SERV en de commissie Diversiteit vragen meer aandacht voor de doorstroom en duurzame tewerkstelling van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap. Dit onder meer via het voorzien van adequate loopbaanondersteuning.
- De SERV en commissie Diversiteit vinden de opening in het EVC-dossier op zich positief. De SERV en de commissie Diversiteit vroegen immers al lang naar een doorbraak inzake de erkenning van verworven competenties. Toch zien de SERV en de commissie Diversiteit nog belangrijke knelpunten die moeten worden weggerukt eer de procedure in de praktijk effectief voldoende breed kan worden ingezet en gebruikt.
- De SERV en de commissie Diversiteit vinden het goed dat bij de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Jobpunt Vlaanderen ook een actieplan Gelijke kansen en diversiteit werd toegevoegd dat de werving en selectie van kandidaten uit kansengroepen moet ondersteunen. Wel vragen de SERV en de commissie Diversiteit naar een verdere uitrol van het plan en een effectieve uitwerking (en monitoring) van doordachte acties.
- Het is erg belangrijk dat de Vlaamse overheid werk maakt van een structureel taalbeleid.
- Voor personeelsleden die met discriminatie of racisme te maken krijgen dient een specifiek beleid te worden uitgewerkt. Hiervoor is samenwerking met Gelijke Kansen Vlaanderen en de Vlaamse meldpunten aangewezen.
- De SERV en de commissie Diversiteit ondersteunen de aandacht voor de re-integratie van medewerkers met langdurige gezondheidsproblemen en wijzen op het belang van een goed uitgebouwd disability management binnen de Vlaamse overheid. Het is belangrijk in te zetten op kennisdeling met andere projecten en nieuwe proeftuinen binnen de Vlaamse overheid te voorzien.
- Er moeten meer stageplaatsen, startbanen, studentenjobs en andere werkervaringskansen voor mensen uit kansengroepen komen. Specifieke groepen zoals jongeren van allochtone afkomst, ongekwalificeerde uitstromers en nieuwkomers en inburgeraars verdienen bijzondere aandacht. Voor personen met een arbeidshandicap moet op de mogelijkheid tot aanpassingen aan de stage of job worden ingezet en kan aan voorbehouden studentenjobs worden gedacht.

## 3. Aanbevelingen

### 3.1. Inzetten op continuering maatregelen en gedragenheid binnen de Vlaamse overheid

Het Gelijke Kansen en Diversiteit – plan 2013, 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 in tussentijd belangrijke stappen vooruit zijn gezet op vlak van de uitbouw van de emancipatie-infrastructuur, diversiteitsplannen, streefcijfers, monitoring en rapportering, opzetten van loonkostsubsidies en voorbehouden betrekkingen, ... .

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het erg belangrijk dat de instrumenten die op de rails werden gezet, ook in de huidige context, overeind blijven. Daarbij blijft het nodig sterk in te zetten op gedragenheid van het beleid binnen de organisatie en bij de leidinggevenden. Sensibilisering en opvolging blijven nodig:

- Leidend ambtenaren moeten op hun prestaties en inspanningen inzake het realiseren van de streefcijfers beoordeeld worden. Hier is een cruciale rol voor de ministers weggelegd, ook in de nieuwe aanpak waarbij het diversiteitsthema geïntegreerd wordt in de jaarlijkse ondernemingsplannen.
  - De streefcijfers moeten doordacht en op maat van de entiteiten zijn opgesteld en ze mogen geen vrijblijvend verhaal zijn. De lat moet voldoende hoog worden gelegd, voor alle functies in alle entiteiten.
  - De integratie van de gelijke kansen-en diversiteitsplannen van de entiteiten in de jaarlijkse ondernemingsplannen en in de jaarrapporten is op zich een goede zaak. Wel moet er worden toegezien dat die plannen en rapporten voldoende substantiële informatie over diversiteit bevatten. Het zou goed zijn om de diversiteitsplannen nog als bijlage bij het ondernemingsplan op te nemen.
  - In alle vacatures voor leidinggevenden dienen competenties m.b.t. diversiteit te worden opgenomen en moet dit aspect ook worden meegenomen in de beoordeling van de kandidaten.
- Het is belangrijk dat de streefdoelen worden doorvertaald naar de afdelingen en diensten binnen de entiteiten en dat ook de hoofden van deze afdelingen en diensten worden gesensibiliseerd en ondersteund.
- De SERV en de commissie Diversiteit vinden de lopende sensibiliseringsronde van de Vlaamse emancipatieambtenaar bij de directiecomités erg waardevol en vragen dat alle entiteiten worden bereikt. In augustus 2012 stond de teller (nog maar) op acht.
- Ook op sensibilisering van personeelsleden en medewerkers moet blijvend worden ingezet. Positieve initiatieven verdienen navolging (zoals de wedstrijd voor medewerkers van de Vlaamse overheid om films te maken over diversiteit).

- Er is nood aan sterke werkgroepen diversiteit in alle entiteiten en aan voldoende slagkracht voor de emancipatie-ambtenaren om het draagvlak rond diversiteit te versterken.
- In de rapportering over de vertegenwoordiging van de kansengroepen in de entiteiten in het licht van de vooropgestelde streefcijfers (cf. de cijfertabel voor de Vlaamse overheid), zou ook de vergelijking met het voorgaande jaar moeten worden gemaakt. De verschillen tussen de entiteiten en de evoluties in de tijd zouden voor de verschillende entiteiten goed moeten worden opgevolgd en geïdentificeerd.
- De diversiteitsscan is een goed instrument om de voortgang te meten van de gerealiseerde diversiteitsdoelstellingen. Aangezien de entiteiten zelf de scan zullen verrichten is het wel van belang de objectiviteit ervan te bewaken. Zo kan het nuttig zijn met een zekere regelmaat ook scans door een externe organisatie te laten uitvoeren en de resultaten met de interne scan te vergelijken.
- De Vlaamse overheid lanceerde in september 2012 een leidraad voor het opnemen van sociale criteria in overheidsopdrachten. De leidraad kadert in de beslissing van de Vlaamse overheid om tegen 2020 alle overheidsopdrachten 100% duurzaam te maken en bevat heel wat concrete suggesties inzake non-discriminatie en het actief bevorderen van diversiteit. De SERV en de commissie Diversiteit suggereren dat de entiteiten in hun diversiteitsplannen, waar van toepassing, ook een doorvertaling van de leidraad naar concrete acties voorzien.

## 3.2. Focus scherpstellen op de prioritaire kansengroepen

Het Vlaamse beleid evenredige arbeidsdeelname (EAD) richt zich op drie prioritaire kansengroepen: personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap en oudere werknemers. Het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 februari 2004 vormt het kader voor de uitvoering van EAD bij de Vlaamse overheid en breidt deze groepen uit met het ondervertegenwoordigde geslacht (M/V) en kortgeschoolden. Later werd aandacht voor holebi's en transgender toegevoegd. Het is op zich waardevol om aandacht te hebben voor holebi's. Uit de bevraging van de dienst Emancipatiezaken naar aanleiding van de campagne 'Alleen jammer', blijkt evenwel onder meer dat de openheid ten aanzien van holebi's groter is dan ten aanzien van collega's van allochtone afkomst. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat de Vlaamse overheid en de dienst Emancipatiezaken de aandacht voor de prioritaire kansengroepen niet laten verslappen en de acties terug meer op deze groepen richten.

In het Gelijkekansen- en diversiteitsplan wordt sterk ingezet op de uitbouw of verderzetting van de interne werking rond vrouwen (Vlechtwerk, Wo-mentoring) en holebi's (Overuit, Holebizondere workshop). Personen met een arbeidshandicap komen aan bod (Broodje divers), maar de maatwerkbijeenkomsten gericht op deze groep (Maak er een punt van) en de dialoog-dag voor personeelsleden met een arbeidshandicap worden niet verdergezet. De doelgroep personen van allochtone afkomst was en blijft in de netwerkacties onderbelicht. Ook worden er acties opgezet naar aanleiding van de internationale vrouwendag en mogelijks ook naar aanleiding van de dag tegen homo- en



transfobie en de internationale dag van mensen met een handicap, maar niet naar aanleiding van de internationale dag tegen racisme. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om in te zetten op acties ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

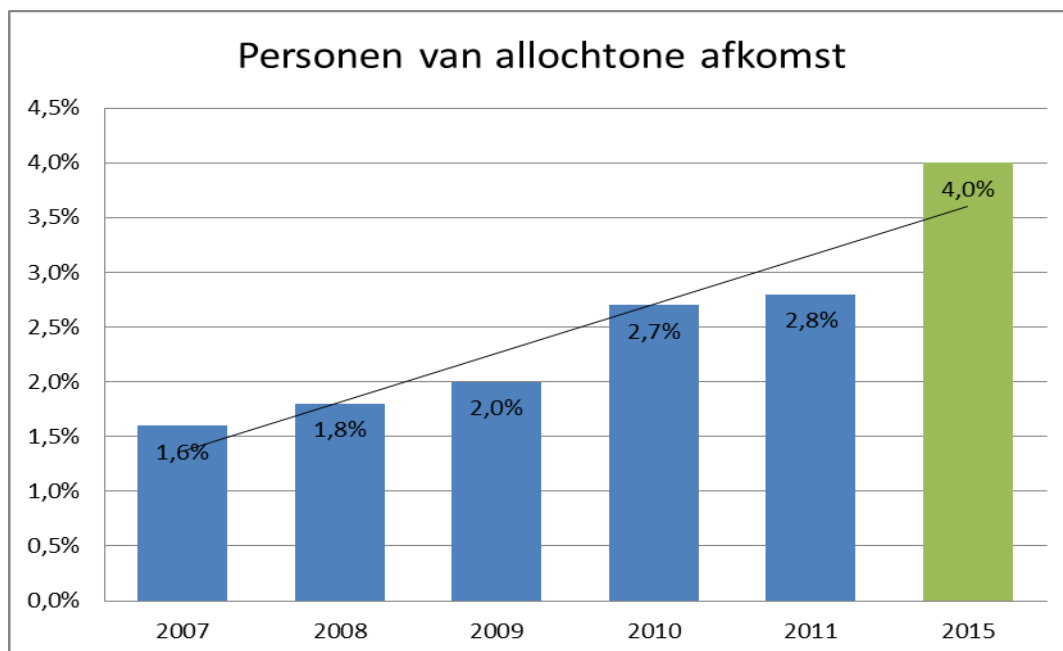
### 3.3. Lat hoger leggen voor bereik van personen van allochtone afkomst

De SERV en de commissie Diversiteit stellen vast dat het aandeel allochtone personeelsleden bij de Vlaamse overheid licht steeg van 2,7% in 2010 naar 2,8% in 2011. In 2009 was 2,0% van het personeel van allochtone afkomst (gemeten op basis van de Vesocdefinitie, zie grafiek 1).

Aan het huidige groeitempo kan het streefcijfer van 4,0% tegen 2015 niet worden gehaald (zie zwarte lijn in grafiek 1). Het streefcijfer van 4% is daarenboven een onderschatting. De beroepsbevolking telt vandaag al meer dan 4% personen van allochtone afkomst en tegen 2015 zal dat aandeel nog hoger liggen. Zo berekende de Studiedienst van de Vlaamse Regering op basis van rijksregistergegevens dat de groep mensen met een vreemde (niet- West- of Noord-Europese) herkomst op 1 januari 2011 al 10,4% bedroeg. Ook dit cijfer is nog een onderschatting gezien enkel de nationaliteit van de persoon zelf, of van de ouders indien de persoon nog thuis woont, in rekening wordt gebracht.

De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie. Ze dient zo snel als mogelijk een evenredige vertegenwoordiging van allochtonen in haar personeelsbestand te bereiken, afgemeten aan een geactualiseerd streefcijfer dat de realiteit weerspiegelt.

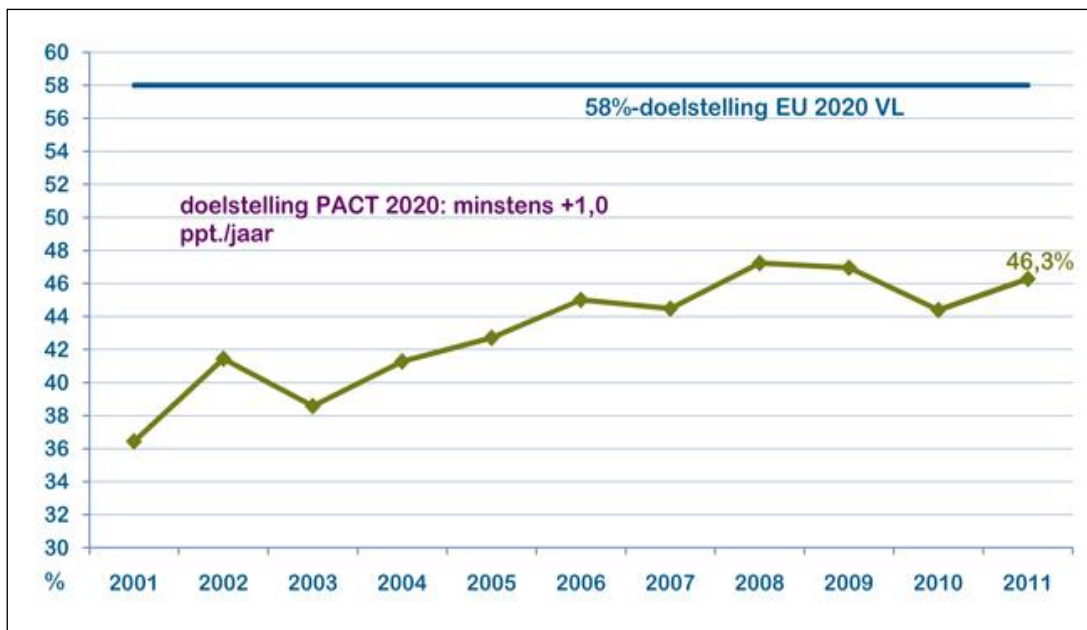
**Grafiek 1 Evolutie van het aandeel personen van allochtone afkomst in de Vlaamse overheid ten opzichte van het streefcijfer tegen 2015.**



Bron: dienst Emancipatiezaken

Wanneer we kijken naar de Vlaamse arbeidsmarkt, zien we dat de Vlaamse overheid vooruitgang boekte in de tewerkstelling van personen van allochtone afkomst ook in die jaren (2009-2010) dat de werkzaamheidsgraad van personen met een niet-EU-nationaliteit in Vlaanderen daalde (zie grafiek 2). Het geeft aan dat de overheden ook (of net) in tijden van crisis hun rol t.a.v. kansengroepen kunnen vervullen en dat de in- en uitstroommechanismen voor kansengroepen bij de overheid een aparte dynamiek volgen. De besparingen op vlak van personeel sinds 2009 maken het voor de Vlaamse overheid vooral vandaag moeilijk om instroom van kansengroepen te realiseren.

**Grafiek 2 Werkzaamheidsgraad van personen met een niet-EU 27 nationaliteit in het Vlaams Gewest**



Bron: FOD Economie ADSEI - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE).

De SERV en de commissie Diversiteit vinden wel dat de Vlaamse overheid ook in tijden van besparingen inspanningen moet doen om de instroom van allochtonen binnen haar entiteiten te verhogen. Het is immers niet zo dat er geen aanwervingen meer plaatsvinden. Zo waren er bij de diensten van de Vlaamse overheid het laatste jaar nog 930 vacatures (196 vacatures in niveau D, 2003 in niveau C, 211 in niveau B en 320 in niveau A)<sup>1</sup>.

De SERV en de commissie Diversiteit schuiven nog enkele specifieke actiepunten naar voor:

- Gezien de personeelskrimp en het last in first out- principe verdient de retentie van personeelsleden van allochtone afkomst bijzondere aandacht. Net als bij personeelsleden met een arbeidshandicap moet gedacht worden aan specifieke sensibilisering en ondersteuning om deze groep in dienst te houden.
- Het is van belang gepaste initiatieven te nemen om de zichtbaarheid van allochtone personeelsleden te verhogen. Zo is het nuttig een netwerk of werkgroep be-

<sup>1</sup> Antwoord van minister Geert Bourgeois op Vraag om uitleg van mevrouw Cindy Franssen in de commissievergadering van 2 oktober 2012 in het Vlaams Parlement.

staande uit (onder meer) personeelsleden van allochtone afkomst op te richten. Dit netwerk kan het diversiteitsbeleid van de emancipatieambtenaar flankeren en versterken. Het kan bijvoorbeeld de draagvlak bij de entiteiten rond diversiteit vergroten, inhoudelijke adviezen formuleren aangaande het gevoerde diversiteitsbeleid en een alternatief kanaal worden voor de verspreiding van vacatures.

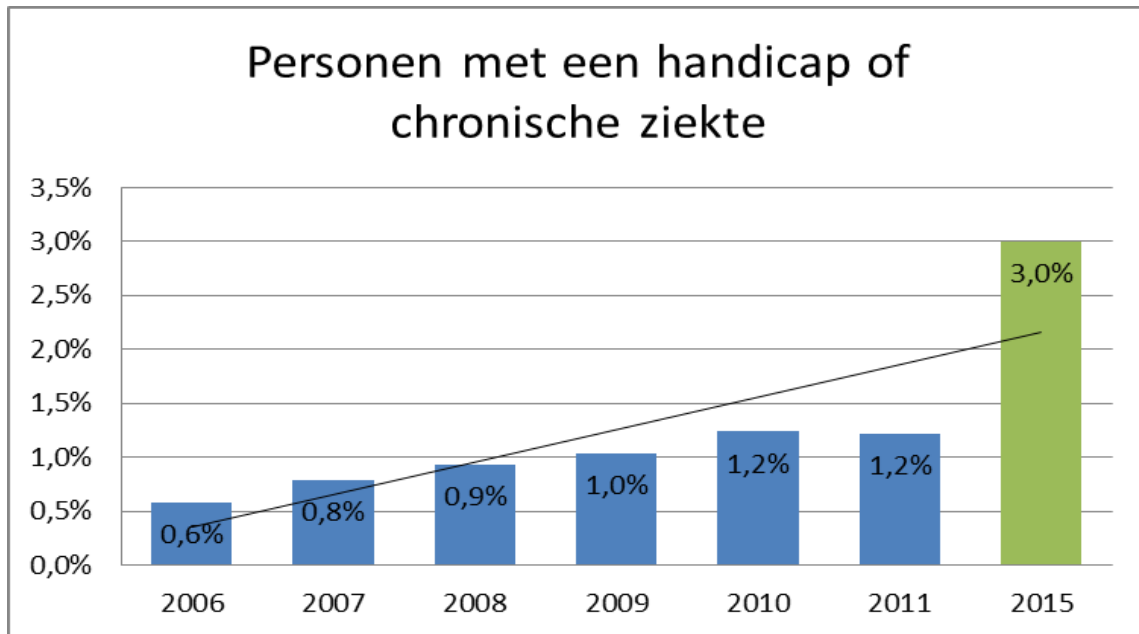
- Het is belangrijk snel werk te maken van een beter monitoringsysteem om de groep van allochtone personeelsleden adequaat in kaart te brengen. Het systeem van vrijwillige registratie dat tot op heden gebruikt werd, is een stap in de goede richting maar een algemeen systeem van anonieme socio-economische monitoring op basis van rijksregistergegevens is beter. Daarom is het positief dat in 2013 met een proefproject zal gestart worden om de methode van socio-economische monitoring te operationaliseren bij de Vlaamse overheid. De SERV en de commissie Diversiteit willen opmerken dat het ook van belang is de instroom te monitoren en de aanwezigheid van kansengroepen onder sollicitanten op te volgen. Dit kan door de mogelijkheid te voorzien om ook aan sollicitanten hun rijksregisternummer op te vragen.

Voor de aanbevelingen inzake arbeidsgerelateerde discriminatie en taalbeleid zie 3.10 en 0.

### **3.4. Aandeel personeelsleden met een arbeidshandicap moet fors omhoog**

Het aantal personeelsleden met een arbeidshandicap steeg tussen 2009 en 2010 van 1,1% naar 1,2% en bleef sindsdien ter plaatse trappelen. Zelfs het naar beneden toe bijgestelde streefcijfer van 3,0% (tot 2011 was het 4,5%) blijft veraf en kan aan het huidige tempo niet worden gehaald (zie grafiek 3 waarin de zwarte lijn de trend weergeeft). De SERV en de commissie Diversiteit vinden het zeer problematisch dat de Vlaamse overheid nauwelijks vooruitgang boekt voor personen met een arbeidshandicap. 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) kunnen blijkbaar nog geen kanteling teweegbrengen. De verlaging van het streefcijfer is op zich al spijtig maar zelfs om het cijfer van 3% te bereiken moet meer dan een tandje bij worden gestoken.

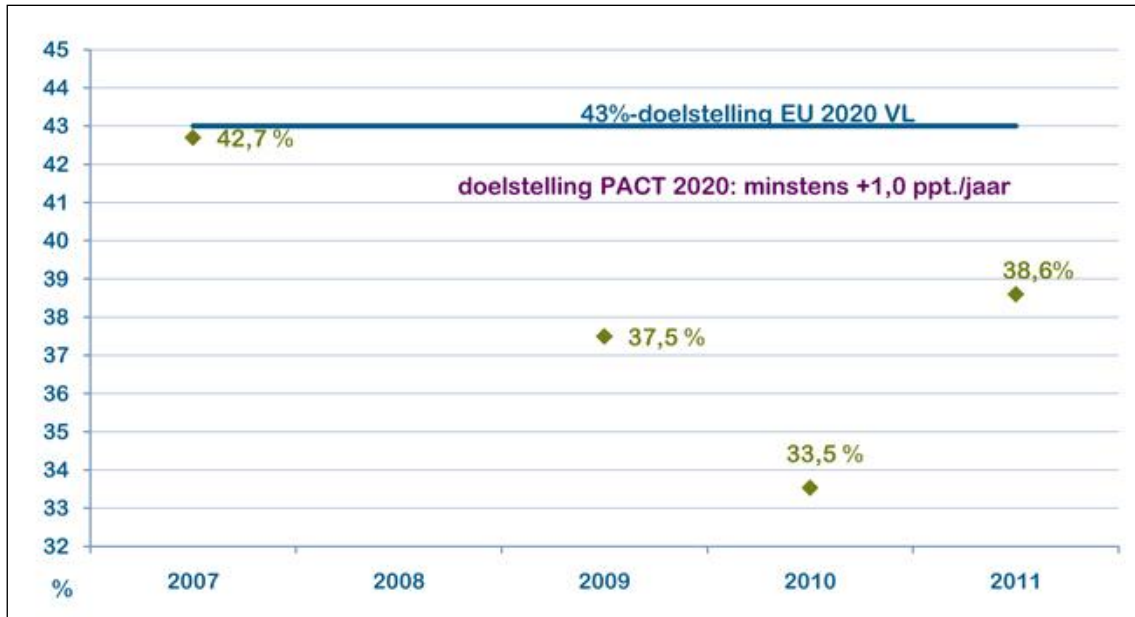
**Grafiek 3 Evolutie van het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte in de Vlaamse overheid ten opzichte van het streefcijfer tegen 2015.**



Bron: dienst Emancipatiezaken

Wanneer we een vergelijking maken met de Vlaamse arbeidsmarkt (zie grafiek 4), zien we dat de Vlaamse overheid voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap de voorbije jaren lichtjes vooruitgang boekte, ook in die jaren (2009-2010) dat de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt daalde. Ook voor de groep personen met een arbeidshandicap merken we dat de besparingen op vlak van personeel binnen de Vlaamse overheid hun instroom en retentie *vandaag* aanzienlijk bemoeilijkt.

**Grafiek 4 Werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in het Vlaams Gewest**



Bron: FOD Economie ADSEI - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE).

Toch blijkt ook voor deze groep dat enkele entiteiten wel goede resultaten boeken en de lage cijfers niet alleen aan de besparingscontext kunnen worden toegeschreven. Er zijn nog te veel entiteiten die onvoldoende inspanningen leveren om de situatie te verbeteren. Zowel op aanwervingen, retentie als re-integratie van personen met een arbeidshandicap dient te worden ingezet. We kunnen in dit kader verwijzen naar de federale overheid die zopas besliste dat hun overheidsdiensten die het quotum van 3% personen met een handicap niet halen, verplicht zijn voor elke aanwerving als stagiair en voor elke indienstneming met een arbeidsovereenkomst eerst de lijsten te raadplegen van de personen met een handicap die geslaagd zijn voor een selectie-examen. Ook bij de Vlaamse overheid zouden dergelijke algemene maatregelen kunnen worden overwogen of zou bv. ook het systeem van voorbehouden betrekkingen breder kunnen worden ingezet dan vandaag het geval is.

De SERV en de commissie Diversiteit schuiven verder volgende aandachtspunten naar voor:

- Op het instrument van rendementsondersteuning dient blijvend te worden ingezet.
- Er moet meer werk worden gemaakt van aangepast werk en redelijke aanpassingen op het werk. Het kan onder meer gaan om herschikking van de taken in een team, ondersteuning door een collega, een bereikbare en rolstoeltoegankelijke werkplaats, telewerk om verplaatsingen te beperken of de mogelijkheid om medicatie te nemen tijdens de werkuren.
- Het blijft belangrijk in te zetten op contacten tussen ‘aanwervers’ (personeelsdiensten, personeelsverantwoordelijken, leidinggevenden) en de toeleiders (VDAB – toegewezen consultants, GTB, GOB’s), vooral in functie van de concrete jobinvulling, niet alleen in de vorm van een jaarlijkse contactdag. In dit ka-

der kan verwezen worden naar het project job-Link in Vlaams Brabant bij lokale besturen.

- Er moeten gepaste initiatieven worden genomen om de zichtbaarheid van personeelsleden met een arbeidshandicap bij de overheid te verhogen. Het Broodje Divers is zeker een goed voorbeeld. Niet alleen via algemene campagnes en centrale acties maar ook op het niveau van concrete teams dient rond zichtbaarheid te worden gewerkt. Hierbij is het van belang een sociaal-culturele benadering van handicap uit te dragen (die kijkt naar de omgeving of samenleving) om zo denkwijzen aanleunend bij het oude medische model de wereld uit te helpen. Er zou goed zijn om voor teams een vormingsaanbod op te zetten rond handicap en chronische ziektes.
- Monitor de doelgroep beter. Er bestaat vandaag een systeem van vrijwillige registratie maar er kan wellicht nog veel winst geboekt worden door koppelingen te maken met bestaande databanken (Kruispuntbank sociale zekerheid, VDAB, ...). Personeelsleden die geregistreerd zijn voor arbeidsongevallen, beroepsziekten, (gedeeltelijke) werkloosheid, toegelaten arbeid in het kader van een uitkering ziekte- en invaliditeitsuitkering of tegemoetkoming gehandicapten, kunnen dan zichtbaar worden gemaakt. Door op geaggregeerd niveau te werken kan de anonimiteit worden gegarandeerd. Grote verschillen tussen de resultaten op basis van vrijwillige registratie en de resultaten op basis van administratieve data kunnen een aanleiding vormen voor verdere bespreking of acties.
- Meet ook de effecten van het beleid t.a.v. de doelgroep beter. Het is belangrijk om de effecten van beleidsmaatregelen op of voor de doelgroep zo goed mogelijk trachten te monitoren. Zo kan het beleid minder vanuit een 'buikgevoel' worden vormgegeven.
- Het is erg belangrijk dat de Vlaamse overheid volop inzet op het toegankelijk maken van haar diensten, gebouwen, informatie. Hier is nog heel wat werk aan de winkel. Er is nood aan duidelijke doelstellingen en uitvoerbare actieplannen.
  - Wat de websites bij de Vlaamse overheid betreft, volstaat het niet om de toegankelijkheid te monitoren. Upgrading naar het Anysurfer-label en handhaving van de Anysurfer-toegankelijkheid moet voor alle websites het uitgangspunt zijn. Er is nood aan duidelijke streefdoelen met een strikt tijdsplan. Opleiding en begeleiding inzake toegankelijkheid van informatie en websites dienen te worden voorzien.
  - Voor de toegankelijkheid van gebouwen is er nood aan een concreet stappenplan. Hierbij kunnen haalbare tussentijdse streefdoelen worden voorzien (bv. inzake hoeveel toegankelijke gebouwen er elk jaar zullen bijkomen). Bij concrete bouw- of verbouwingsprojecten kan aan focusgroepen worden gedacht waarbij bouwtechnische deskundigheid en ervaringsdeskundigheid worden samengebracht.

Voor de aanbevelingen over voorbehouden betrekkingen en re-integratiebeleid zie 3.8 en 3.9.

### 3.5. Meer inzetten op doorstroom en duurzame tewerkstelling

In het Gelijkekansen- en diversiteitsplan zijn een aantal acties rond doorstroom van vrouwen opgenomen. Zo wordt het project 'Wo\_mentoring' gelanceerd. De SERV en de commissie Diversiteit vinden peter/meter-initiatieven erg zinvol. Wel is het belangrijk een goed kader voor de mentoren te voorzien. Er is nood aan afspraken op vlak van tijdsbesteding en aan vorming en begeleiding en/of opvolging.

De SERV en de commissie Diversiteit vragen meer aandacht voor de doorstroom en duurzame tewerkstelling van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap. Voor deze groepen dienen volgende zaken te gebeuren:

- De cijfergegevens inzake de tewerkstelling van deze kansengroepen dienen te worden verfijnd. Zo is er nood aan meer gegevens over de aard van de contracten. In het plan wordt bijvoorbeeld vermeld dat 80% van de personeelsleden van allochtone afkomst en 39% van de personeelsleden met een arbeidshandicap contractueel zijn maar het is zeker ook relevant om te weten hoeveel van hen een contract van onbepaalde duur hebben of een vervangingscontract. Ook zou er meer zicht moeten komen op het loopbaanverloop van kansengroepen binnen de organisatie. Zo is er vandaag ook geen zicht op het aantal personeelsleden uit kansengroepen dat promotie maakt.
- Er is nood aan het ondersteunen van personeelsleden van allochtone afkomst en van personeelsleden met een arbeidshandicap in hun loopbaan bij de Vlaamse overheid. Zowel interne als externe loopbaanbegeleiding of –ondersteuning zijn nuttig. Ook voor deze groepen kan aan peter/meter-initiatieven worden gedacht om de doorstroom naar hogere functies te bevorderen. De formule van 'Wo\_mentoring' kan naar deze groepen worden opengetrokken.
- Er is nood aan zichtbare rolmodellen voor deze groepen.
- Netwerkvormende initiatieven onder de verschillende kansengroepen blijven nodig. Hierbij is het belangrijk dat de netwerkmomenten ook opengesteld worden voor mensen die niet uit de doelgroep komen maar die ook relevante ervaring of expertise kunnen inbrengen. Bij de netwerkgroepen is het belangrijk een link te voorzien met de algemene werkgroepen diversiteit, zodat de uitkomsten naar deze werkgroepen kunnen doorstromen (zie ook 3.2).

### 3.6. Verder inzetten op doorbraak op vlak van EVC

De SERV en commissie Diversiteit vinden de opening in het EVC-dossier op zich positief. De SERV en de commissie Diversiteit vroegen immers al lang om in te zetten op een structureel beleid inzake de erkenning van verworven competenties.

Toch zien de SERV en de commissie Diversiteit nog belangrijke knelpunten die moeten worden weggewerkt om er voor te zorgen dat de procedure in de praktijk effectief volgend breed kan worden ingezet en gebruikt:



- De EVC- instroom wordt enkel mogelijk op eigen initiatief van de lijnmanagers en wordt gezien als uitzondering.
- De opdrachtgevende entiteiten moeten zelf instaan voor de financiering van de EVC-preselectie door de VDAB. De vraag stelt zich welke entiteiten bereid zijn deze kostprijs te dragen zonder op voorhand te weten hoeveel EVC-kandidaten zich zullen aanmelden. De financiering dient dus te worden herbekeken.
- Er wordt gekozen voor een portfoliomethodiek. Nieuwkomers hebben evenwel vaak moeilijkheden om attesten, getuigschriften of andere bewijsstukken te verzamelen. Het tijdsbestek van zes weken is in dat kader nogal kort. Documenten moeten soms in het buitenland worden opgevraagd en vertaald. Het is daarom aangewezen om op termijn te bekijken of er ook voor minder papier-gerichte assessmentvormen kan worden gezorgd en ook goed na te gaan hoe eerder verworven kwalificaties op een vlotte manier kunnen worden meegenomen.
- Wanneer een kandidaat een toegangsbewijs verwerft, zal dit zeven jaar geldig zijn, voor dezelfde functie bij de diensten van de Vlaamse overheid. Wellicht zal het binnen de Vlaamse overheid enkel kunnen worden ingezet wanneer vacatures expliciet worden opengesteld voor EVC. Indien er bij de Vlaamse overheid weinig vacatures met een mogelijkheid tot EVC-instroom zijn, heeft het toegangsbewijs voor de personen in kwestie een beperkte waarde. Ook buiten de Vlaamse overheid zal het bewijs wellicht niet of moeilijk inzetbaar zijn. In het algemeen stelt zich de vraag naar afstemming over de opbouw van een EVC-portfolio tussen onderwijsverstrekkers, trajectbegeleiding naar werk, andere dienstverleners en de verwachtingen van de Vlaamse overheid als werkgever.
- De vraag stelt zich of het opportuun is het toegangsbewijs na zeven jaar zijn geldigheid te laten verliezen (rekening houdende met de kosten en tijdsinvestering die met de aanvraag gepaard gaan).

### 3.7. Uitrol actieplan diversiteit Jobpunt Vlaanderen

De SERV en de commissie Diversiteit vroegen onder meer in hun advies van vorig jaar over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid dat Jobpunt Vlaanderen een jaarlijks (of meerjaarlijks) diversiteitsplan zou voorleggen met prioritair actiepunten en verifieerbare streefcijfers. Dit niet enkel voor wat betreft het eigen personeelsbeleid maar ook voor wat betreft de instroom van kansengroepen. De SERV en de commissie Diversiteit vinden het dan ook zeer goed dat de Vlaamse Regering bij de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Jobpunt Vlaanderen die de Vlaamse Regering op 20 juli 2012 goedkeurde, ook een actieplan Gelijke kansen en diversiteit werd toegevoegd dat de werving en selectie van kandidaten uit kansengroepen moet ondersteunen.

De SERV en de commissie Diversiteit willen hierbij wel volgende bemerkingen maken:

- Het plan bevat een aantal intenties waarvan de concrete uitvoering en impact vandaag moeilijk te beoordelen zijn. Ook worden heel wat acties opgenomen in een apart luik van mogelijke acties waarvoor nog geen akkoord werd bereikt en waarvoor de nodige middelen (nog) niet zijn voorzien.



- Er zijn heel wat acties die als een verfijning van de reguliere werking van Jobpunt Vlaanderen kunnen worden gezien en zonder veel extra kosten zouden moeten kunnen worden gerealiseerd. Overleg met de kansengroepen is aangewezen om goed na te gaan welke hindernissen op welke wijze kunnen worden aangepakt. Het is belangrijk de knelpunten of flessenhalzen in de wervings- en selectieprocedures te detecteren en samen na te gaan hoe de drempels voor de instroom van de kansengroepen kunnen worden weggenomen.
- Een aantal acties zouden zeker moeten worden uitgewerkt, zoals acties op vlak van stageplaatsen, de uitbouw van taalscans bij vacatureberichten en functieomschrijvingen en een adequate verspreiding van vacatureberichten. Wat de verspreiding van vacatureberichten betreft is verder overleg met de organisaties van de kansengroepen en de gespecialiseerde bemiddelaars nodig om na te gaan op welke wijze de vacatures nog gericht kunnen worden verspreid en hoe profielen van werkzoekenden en vacatures adequaat kunnen worden gematcht.
- Acties op vlak van onderzoek naar de identificatie van de algemene problematiek van het bereiken van kansengroepen zijn volgens de SERV en de commissie Diversiteit op dit moment niet prioritair. Er is in Vlaanderen immers al heel wat knowhow beschikbaar. Ook algemene communicatie- en sensibiliseringscampagnes zijn minder aangewezen omdat hier al heel wat initiatieven lopen of liepen. Er kan, naast het volhouden van de aandacht voor diversiteit in de algemene communicatie en campagnes, beter gericht op acties met betrekking tot concrete wervings- en selectieprocedures worden ingezet.
- Het is geen goede zaak dat de dienstverlening inzake voorbehouden betrekkingen betalend is geworden, zie 3.8.
- De SERV en de commissie Diversiteit willen opnieuw de noodzaak van kwantitatieve en kwalitatieve streefdoelen inzake het bereik van kansengroepen benadrukken, voor de verschillende momenten in het wervings- en selectieproces. Uiteraard dient hierbij rekening te worden gehouden met de contouren van de opdracht van Jobpunt Vlaanderen en met het nieuwe financieringsmodel.
- Er moet volop worden ingezet op een adequate monitoring van kansengroepen voor die (delen van) selectieprocedures waar Jobpunt zelf bij betrokken is. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat Jobpunt Vlaanderen jaarlijks een uitgebreide cijferreportering zou meegeven over eigen de activiteiten en het bereik van kansengroepen daarbinnen. Voor suggesties over de methodiek van monitoring kunnen we verwijzen naar aanbevelingen in 3.3 en 3.4.
- Het is belangrijk te bekijken hoe de aanpak op vlak van diversiteit bij de externe wervings- en selectiebureaus verder ontwikkeld kan worden.
- Er dient naar een maximale samenhang te worden gestreefd tussen de acties van het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan opgesteld door de dienst Emancipatiezaken en de acties van het plan van Jobpunt Vlaanderen.

### 3.8. Voorbehouden betrekkingen versterken

De uitbreiding van de doelgroep zoals beschreven in het plan mag voor de SERV en de commissie Diversiteit niet leiden tot het verlaten van de oorspronkelijke doelstelling.

Voorbehouden betrekkingen zijn bedoeld voor mensen met een zware ondersteuningsnood. Zij hebben minder kansen om door een selectie te geraken, of geraken zelden op de eerste plaats. Dit systeem mag dus niet gebruikt worden om 'gemakkelijke' aanwervingen in het kader van het streefcijfer voor personen met een arbeidshandicap te realiseren. Het systeem van voorbehouden betrekkingen zou een vaste plaats binnen de wervings- en selectiecyclus moeten krijgen. De SERV en de commissie Diversiteit vinden het geen goede zaak dat de dienstverlening voor voorbehouden betrekkingen door Jobpunt Vlaanderen betalend wordt. Dit creëert een aanzienlijke drempel voor de entiteiten en zal hen sterk ontmoedigen om een betrekking voor mensen met een zware ondersteuningsnood voor te behouden.

### 3.9. Re-integratiebeleid verankeren

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het een goede zaak dat de Vlaamse overheid werk maakt van een beleid inzake de re-integratie van medewerkers met langdurige gezondheidsproblemen. De SERV en de commissie Diversiteit wezen reeds meermaals op het belang van een goed uitgebouwd disability management en disability case management binnen de Vlaamse overheid. Naast instroom is retentie een belangrijke hefboom voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte. Hierbij kunnen nog volgende bedenkingen worden gemaakt:

- Er moet zowel aandacht uitgaan naar personeelsleden die uitvallen en gereïntegreerd kunnen worden als naar mensen die op langere termijn een risico op uitval of functioneringsproblemen lopen.
- Het is belangrijk in te zetten op kennisdeling rond disability (case) management en re-integratie. De contacten tussen Prevent, die het project DM@work hebben opgezet, en de Vlaamse overheid kunnen worden versterkt. Ook op het vlak van opleidingen (voor personeelswerkers) is samenwerking nuttig.
- Het zou goed zijn werk te maken van nieuwe proeftuinen rond re-integratie bij de Vlaamse overheid. In het project DM@work trad de VDAB voor de overheidssector als proeftuin op (naast pilootbedrijven uit de ziekenhuis- en verzorgingssector, de bouwsector en de (petro)chemie).
- Medewerkers die langdurig afwezig zijn geweest, zouden beroep moeten kunnen doen op een goede interne loopbaanbegeleiding (los van de eigen dienst) en over deze mogelijkheid moet tijdig worden geïnformeerd.
- De SERV en de commissie Diversiteit vragen een stand van zaken inzake de re-integratie van medewerkers met langdurige gezondheidsproblemen en een analyse van de resultaten van het re-integratiebeleid. Het is belangrijk goed op te volgen welk traject langdurig afwezige personeelsleden afleggen en welke oplossingen effectief worden aangeboden (zoals de mogelijkheid om naar een andere job terug te keren).

### 3.10. Een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie

In het Gelijkekansen- en diversiteitsplan wordt weinig aandacht besteed aan discriminatie en racisme waarmee personen van allochtone afkomst geconfronteerd kunnen worden. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om werk te maken van een gericht beleid waarbij aan slachtoffers van discriminatie een handelingsperspectief wordt aangeboden. Een samenwerking met Gelijke Kansen Vlaanderen is aangewezen. Zo kan bijvoorbeeld bij de Vlaamse overheid een meldpunt opgericht worden met toegang tot het METIS-systeem. Een systematische registratie van meldingen rond racisme en discriminatie moet ook binnen de Vlaamse overheid op poten worden gezet. Voor aanbevelingen inzake de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatiebestrijding in Vlaanderen kan naar het [advies van de commissie Diversiteit van 30 mei 2012 worden verwezen](#).

#### Werk maken van 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 in 2011 naar taalbeleid bij de Vlaamse overheid liet uitvoeren, was voor de SERV en de commissie Diversiteit dan ook een erg welkom initiatief. Nu is er nood aan een concreet actieplan. Hierbij is samenwerking met de VDAB en de Huizen van het Nederlands aangewezen. De SERV en de commissie Diversiteit verwijzen naar het [advies inzake taalbeleid op de arbeidsmarkt van 23 oktober 2012](#) van de commissie Diversiteit waarin heel wat aanbevelingen staan die ook door overheidsdiensten kunnen worden meegenomen.

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

- Het is belangrijk dat de overheid bij de wervings- en selectieprocedures en in de vacatures aandacht besteedt aan 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 de selectoren toelaat goede praktijken te ontwikkelen. Tot slot moet men ook waakzaam zijn voor verborgen effecten t.a.v. anderstaligen in algemene selectietesten. Onbedoelde bias op vlak van taal dient te worden opgespoord en aangepakt.
- De huidige procedures inzake taaltesten dienen dringend te worden herzien. De zeer lage slaagpercentages voor de taaltesten van Selor zijn verontrustend. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om ondanks het negatieve advies van de Raad van State inzake de organisatie van de taaltesten door andere instanties dan Selor, verder te zoeken naar een oplossing. Het is belangrijk de switch te kunnen maken naar realistische en functiespecifieke taaltesten en ook de erkenning van NT2-certificaten mogelijk te maken. De Huizen van het Nederlands zijn een aangewezen partner om een goed systeem van taaltesting uit te werken.

- Ook na de aanwerving dient de nodige ondersteuning te worden geboden. Zo kan de inzet van taalometers- en peters nuttig zijn en kunnen de overheden 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 overheden kan worden gerealiseerd. De opleidingen moeten binnen de werkuren kunnen plaatsvinden of gecompenseerd kunnen worden.
- De overheden dienen werk te maken van taalstages voor inburgeraars of werkzoekenden.
- Er wordt best een adequate afstemming of koppeling voorzien tussen het taalbeleid en het interne en externe communicatiebeleid.
  - Bij de interne communicatie in de overheden moet er voldoende aandacht naar toegankelijk taalgebruik uitgaan. Hier kan verwezen worden naar de ondersteunende instrumenten voor ondernemingen en organisaties die het Huis van het Nederlands ontwikkelde.
  - Het is belangrijk te waken over een correcte beeldvorming. Niet alle personen van allochtone afkomst hebben een beperkte kennis van het Nederlands.

### 3.11. Meer stages en werkervaringskansen voor kansengroepen

Stageplaatsen, startbanen, studentenjobs en andere werkervaringsmogelijkheden zijn goede instrumenten om werkgevers en potentiële werknemers uit kansengroepen met elkaar kennis te laten maken. Onder meer schoolverlaters uit kansengroepen, jongeren die ongekwalificeerd uitstromen en nieuwkomers-inburgeraars zijn groepen die ook bij de overheid voldoende kansen tot werkplekieren en werkervaring moeten kunnen krijgen.

- Het is belangrijk ook voor stages en startbanen specifieke streefcijfers voor kansengroepen te voorzien, zoals vandaag bij de studentenjobs het geval is. De streefcijfers dienen voldoende hoog te zijn en het beleid hierrond mag geen vrijblijvend verhaal zijn. Het zou goed zijn ook specifiek voor jongeren van allochtone afkomst en voor nieuwkomers en inburgeraars voldoende plaatsen voor stages en werkervaring te voorzien.
- Er kan gedacht worden aan een meer structurele samenwerking met de VDAB die ook stageplaatsen zoekt voor de eigen cursisten.
- Essentieel is dat er kwaliteitsvolle trajecten worden aangeboden waarbij een goede begeleiding wordt voorzien en ook over de doorstroommogelijkheden wordt gewaakt.
- Voor alle vormen van stage en werkervaring moet een goede monitoring van de kansengroepen worden voorzien. Zo is het belangrijk ook een overzicht per entiteit weer te geven en de doorstroom naar reguliere tewerkstelling te meten.
- Voor personen met een arbeidshandicap zijn aanpassingen aan de vacatures nodig. Er zal geen verhoging van de cijfers komen als de jobs niet kunnen wor-

den aangepast. Aanpassingen kunnen bv. een kortere arbeidsduur, flexibele werktijden of thuiswerk zijn. Over de mogelijkheid tot aanpassingen dient te worden gecommuniceerd.

- Het statuut van jobstudent is voor heel wat personen met een arbeidshandicap niet evident en dit blijkt ook het lage bereik van deze groep. Er zou kunnen worden gedacht aan voorbehouden studentenjobs voor personen met een arbeidshandicap.
- Het is belangrijk dat ook voldoende andere vormen van werkplekleren 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. Niet alleen jongeren uit kansengroepen hebben nood aan werkervaringskansen en mogelijkheden tot werkplekleren. Ook voor oudere werkzoekenden uit kansengroepen moeten voldoende instrumenten te beschikking zijn.
- Ook hooggeschoolden uit kansengroepen kunnen worden bereikt voor stages maar dan moet hier actief op worden ingezet.