

Advies

Gelijke kansen en diversiteit – plan 2015 Vlaamse overheid

Brussel, 8 december 2014

Adviesvraag: Gelijke kansen en diversiteit – actieplan 2015
Adviesvrager: minister Homans
Ontvangst adviesvraag: 17 november 2014
Adviestermijn: 22 dagen
Goedkeuring Raad: 8 december 2014

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.

Mevrouw Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Bestuurszaken
Koolstraat 35
1000 Brussel

contactpersoon
Liselotte Hedeboom
02/ 209 01 06
lhedeboom@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20141208_Gelijkekansenplan_lhit

Brussel
8 december 2014

Gelijke kansen en diversiteit – plan 2015

Mevrouw de minister,

Op 17 november 2014 vroeg u de Commissie Diversiteit bij de SERV om advies over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015 voor het eigen personeel van de Vlaamse overheid. Graag bezorgen wij u hierbij het gezamenlijk advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.

De SERV en de Commissie Diversiteit appreciëren dat de Vlaamse overheid met het voorliggend gelijkekansen- en diversiteitsplan opnieuw werk maakt van een meer diverse overheid. De SERV en de Commissie Diversiteit zijn tevreden met het verhogen van het streefcijfer voor personen van allochtone afkomst van 4% naar 10%, maar het streefcijfer moet gekoppeld blijven aan de Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium. Dat sluit immers het meest aan bij de doelstelling van het plan om evenredige arbeidsdeelname binnen het personeelsbestand van de Vlaamse overheid te realiseren. Er moeten sterke inspanningen worden geleverd om het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen, dat vergt een herwerking van het instrument rendementsondersteuning en een verdere uitwerking van het re-integratiebeleid. Verder zou de nieuwe samenwerking met het Agentschap voor Overheidspersoneel een belangrijke opportuniteit kunnen zijn voor het voeren van een algemeen wervings- en selectiebeleid met nog sterkere aandacht voor diversiteit en gelijke kansen. Het advies bevat ook aanbevelingen over de verdere uitbouw van het competentiebeleid, het stimuleren van de diversiteitsgedachte in alle niveaus van de organisatie, een gerichtere aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie en een vertaling van diversiteit in overheidsopdrachten. Het advies vraagt aandacht voor de genderbalans in het topkader.

In voorgaande jaren bezorgde de minister ons steeds uitgebreide feedback over deze aanbevelingen. Dat is voor ons erg waardevol en hopen dat deze uitwisseling kan worden verder gezet. Wij zijn steeds bereid om met u van gedachten te wisselen over dit advies.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Jo Libeer
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen van het advies.....	5
Advies.....	6
1. Situering adviesvraag.....	6
2. Aanbevelingen	6
2.1. Streefcijfer en definitie met focus op evenredige arbeidsdeelname.....	7
2.2. Een wervings- en selectiebeleid dat inzet op diversiteit en gelijke kansen	8
2.3. Verdere stappen in de uitbouw van een competentiebeleid	11
2.4. Sterke inspanningen voor personen met een handicap of chronische ziekte	12
2.5. De genderbalans in het topkader in evenwicht brengen.....	14
2.6. Stimuleer de diversiteitsgedachte op elk niveau	15
2.7. Een duidelijke plaats voor diversiteit in overheidsopdrachten	15
2.8. Een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie.....	16

Krachtlijnen van het advies

De SERV en de Commissie Diversiteit schuiven bij het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015 volgende prioritaire punten naar voor:

- De SERV en de Commissie Diversiteit steunen het verhogen van het algemeen streefcijfer voor personen van allochtone afkomst van 4% naar 10%. Maar het streefcijfer voor personen van allochtone afkomst moet zich richten op evenredige arbeidsdeelname en dus gekoppeld blijven aan de Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium. Zoniet verliest deze maatregel alle relevantie, rekening houdend met het doel van evenredige arbeidsdeelname en focus op de doelgroep met de grootste noden.
- De nieuwe samenwerking met het Agentschap voor Overheidspersoneel moet als een opportuniteit worden aangegrepen om een algemeen wervings- en selectiebeleid met aandacht voor diversiteit en gelijke kansen te voeren. Hierbij moeten duidelijke richtlijnen worden opgesteld, onder meer over het gebruik van toegewezen consultants van de VDAB.
- De Vlaamse overheid moet verdere stappen zetten in de uitbouw van haar competentiebeleid. Een bijsturing van de EVC-procedure en een aanpassing van de bestuursstaalwet zijn daarbij belangrijk.
- Er zijn sterke inspanningen nodig om het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen. Dat vergt onder meer het herwerken van het instrument van rendementsondersteuning tot een echt stimulerende maatregel waarbij het budget tijdig en bij de betrokken entiteit terecht komt. Ook de verdere uitbouw van het re-integratie is daarin een belangrijke hefboom.
- Diversiteit moet een belangrijke plaats krijgen in de evaluatie van leidend ambtenaren, alsook HR-medewerkers, alle rekruterings- en selectiemedewerkers en het middenkader.
- Diversiteit moet een concrete en zinvolle vertaling krijgen in overheidsopdrachten zodat de doelstellingen van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid ook bij uitbesteding worden gegarandeerd.
- De Vlaamse overheid moet inzetten op een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie waarin naast sensibilisering ook een duidelijk beleid rond de aanpak van discriminatie wordt uitgewerkt. Ook de uitwerking van het taalbeleid in een concreet actieplan met voldoende aandacht voor taalondersteuning op de werkplek is van belang.

Advies

1. Situering adviesvraag

- Op 17 november 2014 vroeg Vlaams minister van Bestuurszaken Liesbeth Homans een advies over het 'Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015'. Dat is het jaarlijkse plan opgesteld door de dienst Diversiteitsbeleid over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid t.a.v. het eigen personeel van de Vlaamse overheid. Op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 24/12/2004 wordt elk jaar advies gevraagd aan de Commissie Diversiteit bij de SERV.
- Op 15 oktober 2014 lichtte de Vlaamse diversiteitsambtenaar het plan toe op de werkgroep van de Commissie Diversiteit. Daarbij werd ook het onderzoek naar maatregelen voor personen met een arbeidshandicap binnen de Vlaamse overheid door één van de onderzoekers toegelicht. De SERV en de Commissie Diversiteit stelden samen onderstaande aanbevelingen op. We verwijzen ook graag naar de voorgaande adviezen van de SERV en de Commissie Diversiteit op de vorige Gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de Vlaamse overheid ([adviezen commissie Diversiteit](#)).
- De sociale partners en de kansengroepen appreciëren de uitgebreide feedback die de minister ons op 20 december 2013 bezorgde naar aanleiding van het voorgaande advies van de SERV en de Commissie Diversiteit ten eerste. Deze uitwisseling is waardevol en kan hopelijk worden verder gezet.

2. Aanbevelingen

De SERV en de Commissie Diversiteit waarderen de inspanningen die de afgelopen jaren zijn geleverd opdat het personeelsbestand van de Vlaamse overheid een betere afspiegeling zou vormen van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd. Het gelijkekansen- en diversiteitsplan dat voorligt, zal daar ook toe bijdragen en houdt rekening met een aantal voorgaande adviezen van de SERV en de Commissie Diversiteit. Het is evenwel jammer dat de aangekondigde visienota2020 niet werd opgemaakt.

Het realiseren van de streefcijfers voor 2020 vormt een grote uitdaging, ook al betekent het behalen ervan voor personen met een handicap en personen van allochtone afkomst nog niet dat evenredige arbeidsdeelname wordt gerealiseerd. Uit de diversiteitscans blijkt dat ruim 80% van de entiteiten van de Vlaamse overheid slechts zeer beperkt tot matig inzet op diversiteit en gelijke kansen. Het is dan ook belangrijk dat de Vlaamse overheid inzet op een beleid met een sterk engagement voor diversiteit. Dat moet blijken uit de gevoerde acties, maar ook uit het belang van diversiteitsdoelstellingen in de evaluatie van leidend ambtenaren en selectieverantwoordelijken en in de manier waarop besparingen vorm krijgen. De dienst Diversiteitsbeleid moet dat doen met een beperkte inzet van personeel en middelen, wat een focus op de meest kwetsbare groepen essentieel maakt. In onderstaande aanbevelingen gaan we dieper in op

deze elementen en geven aan waar belangrijke opportuniteiten liggen om sterker in te zetten op een meer diverse Vlaamse overheid. De SERV en de Commissie Diversiteit focussen in dit advies op de kansengroepen personen van allochtone afkomst en personen met handicap of chronisch zieken en vrouwen in kaderfuncties komen kort aan bod. Maar ook kortgeschoolden en oudere werknemers zijn blijvende inspanningen nodig.

2.1. Strefcijfer en definitie met focus op evenredige arbeidsdeelname

Voor de SERV en de Commissie Diversiteit moet het strefcijfer voor personen van allochtone afkomst gekoppeld blijven aan de Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium¹. De SERV en de Commissie Diversiteit steunen het verhogen van het algemeen strefcijfer voor personen van allochtone afkomst van 4% naar 10%. Maar het is geen voorbeeld van behoorlijk beleid om het nieuwe strefcijfer te koppelen aan de veel ruimere definitie van het integratiedecreet zonder duidelijke logica én zonder overleg met de sociale partners en de kansengroepen. De SERV en de Commissie Diversiteit dringen er op aan om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid blijvend te focussen op de meest kwetsbare groepen vanuit het kader van evenredige arbeidsdeelname. Voor personen van allochtone afkomst betekent dat de Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium. De SERV en de Commissie Diversiteit maken daarbij volgende bedenkingen:

- Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid heeft tot doel **evenredige participatie en gelijke kansen** binnen het personeelsbestand te realiseren en heeft zijn wettelijke basis in het EAD-decreet. Het inburgerings- en integratiedecreet heeft echter een heel andere ratio legis en heeft tot doel om individuen, groepen, gemeenschappen en voorzieningen op een constructieve manier met elkaar in relatie te laten staan en om te gaan met migratie en de gevolgen ervan voor de samenleving. De definitie uit het integratiedecreet omvat dan ook een veel ruimere groep dan de Vesoc-definitie. Zo zouden bijvoorbeeld ook alle personen met een huidige of voormalige EU15 nationaliteit (bijvoorbeeld Nederlanders of Fransen) als persoon van allochtone afkomst worden beschouwd.
- Het is goed dat de Vlaamse overheid stappen zet om op eenzelfde manier een **monitoring** van deze doelgroep uit te voeren zoals de Studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR) naar voren schuift. Maar monitoring impliceert nog geen specifieke beleidsfocus (Commissie Diversiteit, 21 november 2014) en ontslaat de regering niet om het beleid te focussen op de groep met de grootste noden.
- Binnen het kader van evenredige arbeidsdeelname blijven personen die onder de Vesoc-definitie vallen op basis van het EU15-criterium de meest kwetsbare groep.

¹ De Vesoc-definitie van personen van allochtone afkomst werd op 1 april 2003 door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners binnen VESOC vastgelegd. In het advies van de Commissie Diversiteit pleit de commissie ervoor om deze definitie te concretiseren om interpretatieverschillen ervan te vermijden. De geconcretiseerde Vesoc-definitie luidt als volgt: *'Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen heeft.'*

Zo is de **werkzaamheidsgraad** voor personen geboren buiten de EU15 (58,7%) een stuk lager dan personen geboren in België (76,2%) of een ander EU15-land (71,3%).² Daarnaast blijkt uit onderzoek ook dat Belgen en nieuwkomers uit de EU15 een lage overkwalificatiegraad (22%) vertonen (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010). Overkwalificatie geeft aan dat het functieniveau van de job lager ligt dan het opleidingsniveau van de persoon. Bij nieuwkomers van buiten de EU15 hebben een veel hogere overkwalificatiegraad (Turken & Marokkanen 62%, andere OESO-landen 57%).

2.2. Een wervings- en selectiebeleid dat inzet op diversiteit en gelijke kansen

Het Agentschap voor Overheidspersoneel (AgO) zal de HR-taken die op heden door jobpunt Vlaanderen worden opgenomen, overnemen en centraliseren in een gemeenschappelijk dienstencentrum voor Personeel & Organisatie (Homans, 2014). De SERV en de Commissie Diversiteit kunnen de meerwaarde hiervan momenteel nog niet inschatten. Anderzijds zou hier mogelijks wel een belangrijke opportuniteit kunnen liggen om via AgO een algemeen wervings- en selectiebeleid te voeren met nog sterkere aandacht voor diversiteit en gelijke kansen. Het is belangrijk om daarbij duidelijke richtlijnen op te stellen en deze te koppelen aan de diversiteitsscans. Momenteel is het plan hieromtrent nog te weinig ambitieus.

Monitoring van werving en selectie tot en met uitstroom

Monitoring van kansengroepen doorheen het ganse selectieproces en de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid is cruciaal om een zicht te krijgen op de nodige verdere stappen richting evenredige arbeidsdeelname. Op dit moment beperkt monitoring zich tot instroom en diversiteitsinstrumenten. De SERV en de Commissie Diversiteit steunen de ambitie om dat ook voor selectie, doorstroom en uitstroom te realiseren en vragen dit in 2015 effectief waar te maken. Ze geven daarbij volgende opmerkingen:

- De monitoring van kansengroepen bij de Vlaamse overheid moet zich richten op het aandeel personen uit de kansengroepen onder de **sollicitanten** en op de **shortlist** van in te vullen vacatures,
- Monitoring moet ook inzicht bieden in de vertegenwoordiging van de kansengroepen op de **verschillende niveaus van tewerkstelling** (A-niveau, B-niveau, ...), via verschillende contracten (contractueel/statutair, bepaalde/onbepaalde duur, ...), ...
- Voor personen van allochtone afkomst wordt de bestaande **anonieme en geautomatiseerde telling** best uitgebreid naar sollicitanten. Voor personen met een handicap of chronische ziekte bevat het **VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VRPH)**³ daar een algemeen kader voor (Art. 31) en blijft het belangrijk om in te zetten op een koppeling met de federale databanken.

² Bron: EAK, werkzaamheidsgraad bij 25-64 jarigen naar geboorteland, Vlaams gewest, 2013.

³ VRPH: het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap werd op 13 december 2006 goed-gekeurd door de verenigde naties en België ratificeerde dit verdrag op 2 juli 2009.

- Het VRPH moet de basis vormen bij **aanpassingen van de definitie voor personen met een handicap of chronische ziekte**. Daarin staat het sociaal-cultureel model van handicap centraal: een handicap is geen louter medische aandoening of functiestoornis maar een participatieprobleem mede als gevolg van die aandoening of stoornis. Een pragmatische aanpak en haalbaarheid zijn belangrijke elementen bij het opstellen van een nieuwe definitie en er moet duidelijk worden vastgelegd wie het label in de praktijk zal toekennen. Bij de aanpassing van de definitie moet ook de doelgroep zelf worden betrokken.

Een groeipad met streefcijfers voor werving en selectie

Om de vooropgestelde groeiscenario's effectief te bereiken, is het belangrijk om ook kwantitatieve en kwalitatieve streefdoelen over het bereik van de kansengroepen in de verschillende stappen van het wervings- en selectieproces vast te leggen. Dergelijke doelstellingen moeten gelden voor alle aanwervingen bij de Vlaamse overheid, via de personeelsdiensten van de entiteiten of anders. Dat is ook in tijden van besparingen belangrijk. AgO kan daarbij een stimulerende en ondersteunende rol opnemen. De SERV en de Commissie Diversiteit doen daarbij volgende aanbevelingen:

- Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken rond **streefcijfers bij werving en selectie** met de entiteiten, om een groeipad op te maken en op te volgen en om sensibilisering vanuit de dienst Diversiteitsbeleid vol te houden.
- Er moeten ambitieuze **streefcijfers voor het aandeel sollicitanten** uit de kansengroepen worden opgemaakt,
- De shortlist van in te vullen vacatures zou minimum één persoon uit de kansengroepen moeten bevatten,
- Er moeten ook **streefcijfers komen voor de tewerkstelling** van personen uit de kansengroepen **op A- en B-niveau**. Er is ook nood aan streefcijfers voor het leidinggevend kader. Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen moet niet enkel een streefdoel zijn voor het algemene plaatje van het personeelsbestand, maar ook voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader.⁴ De SERV en de Commissie Diversiteit zijn zich er van bewust dat de indeling in hiërarchische administratieve niveaus A, B, C en D niet overeenstemt met de nieuwe manier van classificeren die binnen de Vlaamse overheid in voorbereiding is, namelijk de functieniveaumatrix. Op 1 januari 2017 zouden alle functies binnen de Vlaamse overheid ingebed moeten zijn in de functieniveaumatrix (Homans, 2014). Tot dan vragen de SERV en de Commissie Diversiteit om te werken met streefcijfers voor niveau A en B en tevens de nodige voorbereidingen te treffen voor het bepalen van streefcijfers binnen de nieuwe functieniveaumatrix.

⁴ Uit analyses blijkt dat personen van allochtone afkomst binnen de Vlaamse overheid vaker op D-niveau en minder op A-niveau werken. Verticale doorstroom van deze groep is bovendien quasi onbestaande en velen zijn hoger opgeleid zijn dan het niveau waarop zijn ingeschaald zijn (2014, p. 20). In vergelijking met het totale personeelsbestand van de Vlaamse overheid werken personeelsleden van allochtone afkomst vaker op D-niveau (30% t.a.v. 20%) en minder vaak op A-niveau (17% t.a.v. 30%). (Dienst Diversiteitsbeleid, 2014, p. 29)

Secundaire wervingskanalen

Door sterk in te zetten op secundaire wervingskanalen kan de Vlaamse overheid haar ambitie voor meer diversiteit en een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen laten blijken. Secundaire wervingskanalen, zoals instapstages en studentenjobs, zijn immers belangrijke instroomkanalen voor kansengroepen. Ze geven personen uit de kansengroepen de mogelijkheid om werkervaring op te doen, kunnen een belangrijke tussenstap zijn om de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt te realiseren en kunnen leiden tot een verdere tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen dat:

- Alle **vacatures voor deze secundaire wervingskanalen algemeen bekend** worden gemaakt en dat er aandacht wordt besteed aan de opmaak van een passend profiel,
- **Ambitieuze streefcijfers voor jobstudenten** worden opgemaakt waarbij evenredige arbeidsdeelname richtinggevend moet zijn. Voor personen van allochtone afkomst stellen we op basis van dat principe een streefcijfer van 25% voor,
- Voor **studentenjobs** moet er een sterk streven zijn om deze in te vullen door personen met een handicap of chronische ziekte, daarbij moet een duidelijke communicatie inzake **redelijke aanpassingen** voor deze groep worden voorzien,
- Haalbare maar uitdagende **streefcijfers voor stages** worden opgesteld, waarbij het steeds gaat om voldoende kwaliteitsvolle trajecten,
- De Vlaamse overheid voldoende **stageplaatsen voor inburgeraars** voorziet en werk maakt van de uitbouw van werkplekklussen voor nieuwkomers die een opleiding volgen bij de VDAB of een CVO.

Wervings- en selectie-instrumenten

Bij het gebruik van wervings- en selectie-instrumenten moet meer aandacht worden besteed aan diversiteit en gelijke kansen. De sociale partners en de kansengroepen vragen daarbij volgende acties:

- Maak werk van een betere kennis bij leidinggevend en de personeelsdiensten over de bestaande instrumenten zoals **toegewezen consultants van de VDAB** en de mailinglist. Toegewezen consultants van de VDAB zoeken bij vacatures van de Vlaamse overheid in het bijzonder naar personen uit de kansengroepen. De mailinglist is een lijst van organisaties die werken met personen met een handicap of chronische ziekte of personen van allochtone afkomst die de vacatures verder binnen hun netwerk verspreiden. Toegewezen consultants zouden tot de standaardwervingsprocedure moeten behoren.
- **Screen de gehanteerde selectie-instrumenten op ongewenste effecten voor de kansengroepen**, zoals adverse impact. Dat zijn systematische verschillen in de resultaten van selectietesten tussen meerderheids- en minderheidsgroepen die mogelijk wijzen op een discriminerend effect van de test.
- **Vermijd adverse impact** door in te zetten op divers samengestelde jury's, het gebruik van open vragen (in plaats van multiple choice), multimediale technologieën en selecties op basis van een globaal oordeel van de competenties in plaats van

elke fase van het selectieproces eliminatief te maken. Voor de schriftelijke fases van de procedure kan een anonieme selectie hier ook toe bijdragen.

- Stel duidelijke **criteria voor CV-screening** op waarbij de focus ligt op competenties en talenten en het objectief in kaart brengen daarvan. Zet daarom in op een competentiegericht sollicitatieformulier.
- Moedig de entiteiten aan om in de eindselectie bij gelijkwaardige kandidaten ook effectief de voorkeur te geven aan de kandidaat uit een kansengroep waarvoor streefcijfers zijn voorzien maar nog niet behaald. Het gebruik hiervan kan bevraagd worden binnen de diversiteitsscan.

2.3. Verdere stappen in de uitbouw van een competentiebeleid

De SERV en de Commissie Diversiteit hechten veel belang aan de uitbouw van een competentiebeleid. De focus op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan kan onbewuste vormen van achterstelling vermijden en vormt een belangrijke bouwsteen van een duurzaam diversiteitsbeleid. De Vlaamse overheid kan daarin nog belangrijke stappen vooruit zetten. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen om werk te maken van volgende elementen.

- Stuur de **EVC-procedure** bij en maak er een standaardprocedure van. Sinds 2012 kan de Vlaamse overheid elders verworven competenties erkennen in het kader van een sollicitatie. Zo kunnen ook mensen zonder de vereiste diploma's maar die wel de juiste competenties bezitten, instromen. De huidige procedure is echter te zwaar en te omslachtig en wordt dan ook haast nooit toegepast. Op basis van de recente evaluatie van de EVC-procedures vragen de SERV en de Commissie Diversiteit werk te maken van volgende bijstellingen en roept de sociale partners binnen de Vlaamse overheid op om hier mee op in te zetten:
 - Maak van een EVC-procedure de regel en vraag bij elke vacature die niet via een EVC-procedure verloopt een motivering,
 - Zoek naar minder papiergerichte assessmentvormen in plaats van de portfoliomethodiek omdat nieuwkomers veel moeilijkheden ervaren bij het verzamelen van attesten, getuigschriften en andere bewijsstukken. In dat opzicht is een tijdsbestek van 6 weken bij een portfoliomethodiek kort indien documenten uit het buitenland moeten worden opgevraagd en vertaald,
 - Gezien de kostprijs van de EVC-procedure een struikelblok kan vormen, is het logischer om de kostprijs te delen door alle entiteiten en niet enkel de entiteiten die gebruik maken van de EVC-procedure.
- Een effectief competentiebeleid maakt gebruik van realistische en functie-specifieke taaltesten, alsook de erkenning van NT2-certificaten. Het is daarom noodzakelijk om terug in gesprek te gaan met de nieuwe federale regering in verband met de **aanpassing van de bestuursstaalwet** en stappen vooruit te zetten. Deze wetten bepalen dat enkel de Vast Wervingssecretaris (nu: Selor) bevoegd is om bewijzen van taalkennis uit te reiken. Maar de zeer lage slaagpercentages van

de Selor-taaltesten blijven verontrustend en zijn onder meer een gevolg van de generieke aanpak van deze testen.

- Bij statutaire betrekkingen is de zogenaamde **nationaliteitsvoorwaarde** een belangrijke drempel voor personen van allochtone afkomst. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen om werk te maken van een decreet en eventuele aanpassing van art. 10, tweede lid van de Grondwet zodat statutaire betrekking ook effectief kunnen worden opengesteld voor niet-EER-onderdanen.
- De competenties van personen met een handicap of chronische ziekte kunnen maar tot uiting komen door werk te maken van **redelijke aanpassingen**. Het belangrijkste element van redelijke aanpassingen is dat deze worden toegepast binnen de individuele context en met betrokkenheid van de persoon met handicap of chronische ziekte. De SERV en de Commissie Diversiteit wijzen er dan ook op dat redelijke aanpassingen nooit generieke maatregelen kunnen worden. Binnen het integratieprotocol werd deze ondersteuning op maat al op een goede manier uitgewerkt. Er zou daarnaast een soort helpdesk kunnen worden voorzien voor advies over deze maatregelen en de Vlaamse overheid zou (meer) beroep kunnen doen op de gespecialiseerde sector die dagelijks in concrete jobs aanpassingen op de werkvloer voorzien.

2.4. Sterke inspanningen voor personen met een handicap of chronische ziekte

Met het huidige aandeel van 1,4% (2013) blijft het streefcijfer van 3% voor personen met een handicap en chronische ziekte een erg grote uitdaging. In absolute cijfers ging het in 2013 zelfs een daling van 13 personen uit deze doelgroep. Bovendien wordt er de komende jaren door pensionering een hoge uitstroom van personeelsleden uit deze doelgroep verwacht. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen **dringende acties** om een kentering teweeg te brengen. Ze ondersteunen daarom uitdrukkelijk volgende acties en suggesties uit het actieplan 2015:

- Laat personeelsleden met een erkende handicap **niet meetellen in de besparingen** op het personeel van de Vlaamse overheid.
- Zet het **rendementsverlies of het deeltijds werk** van personen met een handicap of chronische ziekte om naar de reële verhouding tot de voltijdse tewerkstelling.
- Werk een masterplan uit met als doel om over de gehele organisatie heen te kijken naar de samenstelling van functies afgestemd op personen met een handicap of chronische ziekte die **niet polyvalent inzetbaar zijn of personen met een verminderde flexibiliteit**. Biedt zo ruimte voor tewerkstelling van deze groep binnen de Vlaamse overheid en bekijk in welke mate verplaatsingen naar Brussel noodzakelijk zijn.

Daarnaast doen de SERV en de Commissie Diversiteit een aantal bijkomende aanbevelingen:

- Betrek de doelgroep, via het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid, bij de uitwerking van de opvolging van het evaluatieonderzoek van de bestaande instrumenten

voor personen met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid (Bossens, Van Damme, & Hondeghem, juli 2014).

- Behoud maar **herwerk het instrument van rendementsondersteuning** tot een echt stimulerende maatregel waarbij het budget tijdig en bij de betrokken entiteit terecht komt. Voor de SERV en de Commissie Diversiteit blijft rendementsondersteuning immers een belangrijk middel voor personen met een handicap om te participeren, vooral voor personen met een zwaardere arbeidshandicap. Bij het verbeteren van de maatregel moet er rekening mee worden gehouden dat een individuele toekenning van rendementsondersteuning, toegespitst op de individuele situatie van de persoon, cruciaal is. Het instrument mag niet evolueren naar een generieke maatregel. Het huidige integratieprotocol is daarbij een belangrijk en goed instrument. Het budget voor rendementsondersteuning bepaalt mee de goede werking ervan en zou in evenwicht moeten worden gebracht met het streefcijfer voor personen met een handicap. Een te onderzoeken optie is het budget voor rendementsondersteuning te bepalen op basis van een percentage in verhouding tot de volledige loonlasten van de Vlaamse overheid, bijvoorbeeld 1%⁵.
- **Re-integratie** is een belangrijke hefboom voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. In het voorliggend plan zijn echter geen verdere stappen in de ontwikkeling van een re-integratiebeleid terug te vinden. De SERV en de Commissie Diversiteit maken daarbij volgende opmerkingen:
 - De Vlaamse overheid moet een re-integratieplan uitbouwen over de entiteiten heen of per entiteit streven naar een beleid in het omgaan met re-integreren van personen die langdurig ziek zijn geweest
 - Er moet ook werk worden gemaakt van een snellere opstart van individuele re-integratietrajecten. Zo kan de pensioencommissie effectief fungeren als laatste stap. Nu gebeurt het nog te vaak dat na een lange periode van ziekte, als gevolg van een ontbrekend re-integratiebeleid, enkel kan worden vastgesteld dat heroriëntatie voor de persoon in kwestie niet meer mogelijk is.
 - Een effectief re-integratiebeleid moet ervoor zorgen dat mensen die omwille van hun handicap of chronische ziekte niet meer voltijds aan de slag kunnen, worden gestimuleerd om naar gelang hun mogelijkheden wel deeltijds te blijven werken. Een flexibel systeem waarbij deze groep ook een bijpassend deel extra loon kan ontvangen, zou een belangrijke omkaderende maatregel kunnen vormen om te vermijden dat personen die in staat zijn om deeltijds maar niet meer voltijds te werken, toch opteren voor een voltijdse uitkering en volledig inactief blijven.
- De Vlaamse overheid wil verder investeren in de **link tussen sociale tewerkstelling en tewerkstelling bij de Vlaamse overheid**. Het zou een goede stap in de richting van regulier werk voor personen met een handicap zijn indien de Vlaamse

⁵ De Vlaamse overheid streeft naar 3% personen met een handicap of chronische ziekte in haar personeelsbestand. Op basis van cijfers van de VDAB kan afgeleid worden dat ongeveer 25% van de personen met een indicatie van een arbeidshandicap ook in aanmerking komt voor een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en dus binnen de Vlaamse overheid voor rendementsondersteuning. Dat zou betekenen dat 0,75% van het totale personeelsbestand recht heeft op rendementsondersteuning.

overheid zou werken met maatwerkafdelingen. Zo kan voor beperkte groepen werknemers een kwaliteitsvolle inschakeling worden gerealiseerd. Uitbesteding, zowel in de vorm van enclavewerk als werk laten uitvoeren door sociale economie-bedrijven, kan enkel mits zeer strikte afspraken. Het finale doel moet steeds tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid zelf zijn. Uitbesteding kan dus nooit gelden voor het volledige streefcijfer van 3% en kan enkel een tijdelijke maatregel zijn.

- Maak een **Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO)**⁶ effectief mogelijk binnen de Vlaamse overheid door in het Vlaams personeelsstatuut de mogelijkheid te voorzien om personen met een arbeidshandicap na een GIBO-stage meteen aan te werven zonder vergelijkende selectie.
- Zet sterk en blijvend in op **integrale toegankelijkheid** (websites, dienstverlening, gebouwen, ...) volgens de principes van universal design. Een overheid die de nadruk legt op digitale contacten met de burgers moet tegelijkertijd het streven naar het toegankelijk maken van alle websites en dienstverlening. Toegankelijkheid moet deel uitmaken van elke fase van het ontwerpproces met een zo divers mogelijke doelgroep voor ogen. Alle centrale websites en dienstverlening moeten toegankelijk worden en alle nieuwe ontwikkelingen op dat gebied moeten zoveel mogelijk voldoen aan de principes van universal design. De Vlaamse overheid moet daarbij anticiperen op de Europese richtlijn die in de maak is over toegankelijke websites van overheidsinstanties.⁷

2.5. De genderbalans in het topkader in evenwicht brengen

De SERV en de Commissie Diversiteit onderstrepen dat de ganse Vlaamse regering de **genderbalans binnen het totaalplaatje van de topambtenaren** moet bewaken. Uit de analyses blijkt immers dat het streefcijfer van 33% tegen 2015 niet meer haalbaar is. Met de huidige besparingen en fusies van entiteiten waar hoofdzakelijk vrouwen aan de top staan, is het cruciaal om de genderverhoudingen te blijven bewaken. Het aandeel vrouwen bij kandidaten voor topfuncties moet stijgen. Er is ook blijvende aandacht nodig voor een betere doorstroom van vrouwen van lagere naar midden- en topmanagementfuncties. De SERV en de Commissie Diversiteit betreuren dat voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties de focus op leidinggevende functies verdwijnt.

⁶ GIBO is een variant van de Individuele Beroepsopleiding (IBO), specifiek gericht op personen met een arbeidshandicap. Het omvat een opleiding op de werkvloer van maximum 52 weken, waarbij de werkgever geen loon of RSZ moet betalen en de VDAB de productiviteitspremie betaalt. Na de opleiding treedt de persoon in dienst met een contract van bepaalde of onbepaalde duur waarbij de persoon voor een even lange periode als de opleiding beschermd is tegen ontslag.

⁷ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1305_en.htm

2.6. Stimuleer de diversiteitsgedachte op elk niveau

Het interne gelijkekansen- en diversiteitsplan van een entiteit moet een draagvlak hebben op elk niveau binnen de organisatie. Het is belangrijk om de betrokkenheid van de leidend ambtenaren, HR-medewerkers, leidinggevenden en alle andere medewerkers te stimuleren. Positieve elementen daarbij zijn de opmaak van een diversiteitsrapport voor elke entiteit dat de inspanningen van leidend ambtenaren zichtbaar maakt; de voorziene uitwerking van diversiteitsparameters en –indicatoren voor HR-medewerkers, rekruterings- en selectiemedewerkers en het middenkader en de voorziene infosessies en opleidingen voor selectiemedewerkers rond mogelijke discriminatie en adverse impact bij rekrutering en selectie.

- De SERV en de Commissie Diversiteit verwachten een **sterk engagement van de functionele ministers** om het diversiteitsrapport, een combinatie van de cijferanalyse en de diversiteitsscan van elke entiteit, ook effectief te gebruiken in de evaluatie van de leidend ambtenaren.
- Gezien de **diversiteitsscan** door de entiteiten zelf wordt ingevuld, moet er blijvend worden gewaakt over de objectiviteit ervan. Het instrument kan best na een periode van 5 jaar als instrument worden geëvalueerd op vlak van effectiviteit.
- De voorziene **diversiteitsparameters en –indicatoren** moeten een **vaste plaats krijgen in de evaluatie van HR-medewerkers, alle rekruterings- en selectiemedewerkers en het middenkader**.
- Concrete stappen voor het opnemen van diversiteit in het **ontwikkeltraject van leidinggevenden** ontbreken in het gelijkekansen- en diversiteitsplan.
- De SERV en de Commissie Diversiteit staan achter het **versterken van het mandaat van de diversiteitsambtenaren**. Momenteel hebben de meeste diversiteitsambtenaren geen voldoende sterk mandaat om te spreken namens hun entiteit of het beleid te veranderen binnen hun entiteit. De diversiteitsambtenaren moeten ook voldoende tijd krijgen om deze opdracht effectief waar te maken. Het stimuleren van sterke werkgroepen diversiteit in elke entiteit blijft een aandachtspunt.
- De Vlaamse overheid moet een **neutrale dienstverlening** ten aanzien van haar klanten, de burgers, verzekeren door in te zetten op het neutraal handelen van haar medewerkers. Het is belangrijk om dit thema op voorzichtige wijze te behandelen en duidelijk aan te geven dat neutraliteit zich richt op het neutraal handelen van personeelsleden.

2.7. Een duidelijke plaats voor diversiteit in overheidsopdrachten

Bij overheidsopdrachten zou de Vlaamse overheid garanties moeten inbouwen dat de doelstellingen van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid zoveel mogelijk worden gediend. Waar mogelijk moet dan ook sterker worden ingezet op diversiteit in overheidsopdrachten. In de beleidsnota Bestuurszaken (Homans, 2014, p. 14) wordt aangege-

ven dat AgO zal zorgen voor raamcontracten met externe partners over rekruteren en selecteren. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen dat diversiteit daarin een concrete en zinvolle vertaling krijgt. Selectie-instrumenten die tot adverse impact leiden moeten bijvoorbeeld worden geweerd en er moet worden ingezet op een maximaal bereik van kansengroepen in de verschillende fasen van het selectieproces. De SERV en de Commissie Diversiteit verwijzen eveneens naar het advies over hooggeschoolde nieuw- en oudkomers (8 oktober 2014) waarin de Commissie Diversiteit vraagt om bij overheidsopdrachten het potentieel te onderzoeken van een opleidingsclausule om stageplaatsen voor inburgeraars te voorzien.

2.8. Een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie

De Vlaamse overheid moet ook een voorbeeldfunctie opnemen wat betreft de aanpak van discriminatie. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen om werk te maken van een gericht beleid. Het is positief dat de Vlaamse overheid slachtoffers en getuigen gaat sensibiliseren om meldingen te doen, maar er moet ook een duidelijk beleid rond de aanpak en sanctionering van discriminatie aan worden gekoppeld. Het is belangrijk om ook voldoende aandacht te besteden aan de signaalfunctie van meldingen. Voor aanbevelingen inzake de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie in Vlaanderen verwijzen we naar het [advies van de Commissie Diversiteit van 30 mei 2012](#).

De SERV en de Commissie Diversiteit dringen opnieuw aan om werk te maken van de uitbouw van een goed doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid. Dat kan best de vorm krijgen van een concreet actieplan met voldoende aandacht voor taalondersteuning op de werkplek. Een doelgericht taalbeleid impliceert daarnaast ook aandacht voor vacatures in begrijpelijke en klare taal, gepaste taalvereisten afgestemd op de vaardigheden die nodig zijn in een functie, waakzaamheid met betrekking tot verborgen effecten ten aanzien van anderstaligen in algemene selectietesten, voldoende ondersteuning na de aanwerving, bijvoorbeeld onder de vorm van taalmeetings en -peters of taalcoaching. Het [advies inzake taalbeleid op de arbeidsmarkt van 23 oktober 2013](#) van de Commissie Diversiteit bevat daarover ook voor de overheidsdiensten relevante aanbevelingen.