

AGENTSCHAP
OVERHEIDSPERSONEEL



BELEIDSEVALUATIE

**Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid
Vlaamse overheid
Jaarverslag 2016**



Beleidsvaluatie

Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid

Vlaamse overheid

2016

Inleiding

De Vlaamse overheid streeft als werkgever naar evenredige arbeidsdeelname, zoals decretaal bepaald op 8 mei 2002. Dat houdt in dat haar personeelsbestand de diversiteit van de Vlaamse samenleving weerspiegelt.

Dit beleidsvaluatierapport wil een zo goed mogelijk beeld geven van de diversiteit in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid en baseert zich op de cijfers van 31/12/2016 voor de doelgroepen in het personeelsbestand. Daarnaast schetst dit rapport een beeld over de entiteiten heen van de structurele verankering, gebruik van de instrumenten en de ondernomen acties op vlak van de vertegenwoordiging van kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.

Als leidraad volgen we de strategische en operationele doelstellingen van het meerjarenplan 2016-2020 en geven per actiedomein weer welke inspanningen de Vlaamse overheid geleverd heeft als werkgever in 2016 om diverse werkgever te zijn en diversiteit in de kijker te zetten.

Net zoals de voorbije jaren volgt een belangrijke conclusie uit deze beleidsvaluatie: ondanks veel inspanningen en sensibilisering is er nog heel wat werk aan de winkel om evenredige arbeidsdeelname te bekomen. Vooral het aandeel personeelsleden met een handicap of chronische ziekte blijft ver verwijderd van het streefcijfer van 3% tegen 2020.

Inhoudstafel

Inleiding	2
Inhoudstafel.....	3
1 Verankeren van diversiteit in de organisatiestructuur/voeren van doelgroepgerichte acties..	5
1.1 Vrouwen in kaderfuncties.....	5
1.1.1 Cijfers.....	5
1.1.2 Instrumenten	8
1.2 Personen van buitenlandse herkomst.....	10
1.2.1 Cijfers.....	10
1.2.2 Instrumenten	13
1.3 Personen met een handicap of chronische ziekte.....	14
1.3.1 Cijfers.....	14
1.3.2 Instrumenten	17
1.3.3 Redelijke aanpassingen bij rekrutering en selectie	21
1.3.4 Re-integratie na langdurige ziekte.....	21
1.3.5 Toegankelijke gebouwen.....	21
1.4 Aandacht voor gender en seksuele geaardheid op de werkvloer	22
1.4.1 Cijfers.....	22
1.4.2 Instrumenten	24
1.5 Alternatieve tewerkstellingsvormen	26
1.5.1 Jobstudenten	26
1.5.2 Stages	27
1.6 Verankering van diversiteit in de entiteiten en beleidsdomeinen	29
1.7 Commissie diversiteit van de Vlaamse overheid.....	30
1.8 Toeleiden van doelgroepen.....	31
1.8.1 Niet-stereotyperende communicatie: affiches, flyers en advertenties op sociale media 32	
1.8.2 Netwerkbijeenkomst externe partners.....	32
1.8.3 Jobbeurzen.....	32
1.8.4 Mentorwerking.....	33
1.9 Toegankelijkheid.....	42
1.9.1 Europese richtlijn webtoegankelijkheid.....	42
1.9.2 Opleidingen webtoegankelijkheid	43

1.9.3	Toegankelijkheidsscreening + methodiek.....	43
1.9.4	Week van het Universal Design	43
1.9.5	Inleefsessie fysieke toegankelijkheid.....	43
1.9.6	Broodje Universal Design.....	44
1.9.7	Personeelsnetwerk TOETS!.....	44
1.9.8	Broodje Divers – digitale toegankelijkheid.....	44
1.10	Sensibiliseren en beeldvorming.....	33
1.10.1	De website van de dienst Diversiteitsbeleid.....	33
1.10.2	Diversiteitskalender en poster	34
1.10.3	Opleiding Interculturaliteit.....	34
1.10.4	Broodje Divers – chronische ziekten.....	35
1.10.5	Broodje Divers – MS.....	35
1.10.6	Vlaamse overheid hangt de regenboogvlag uit.....	35
1.10.7	Sensibiliseringsacties van entiteiten.....	35
1.10.8	Tentoonstelling geVOELige kunst.....	36
1.10.9	Bonte bende campagne	36
1.10.10	Campagne ‘Hokjesdenken’	36
1.10.11	Studiedagen	36
2	Inclusief talentgericht HR-beleid en cultuurverandering.....	37
2.1	Redelijke aanpassingen bij werving en selectie	39
2.2	Visievorming van entiteiten en leidinggevenden.....	37
2.3	Inclusief denken en aspecten van diversiteit bij leidinggevenden.....	37
3	Gelijke kansen en antidiscriminatie	38
3.1	Rekrutering en selectie	38
3.1.1	Opleiding antidiscriminatie.....	38
3.1.2	Diversiteit en antidiscriminatie in kwaliteitscriteria selectoren.....	38
3.1.3	Mailinglijst.....	39
3.2	Wegwerken van specifieke drempels bij instroom.....	39
3.2.1	Voorbehouden betrekkingen	39
3.3	Taal.....	41
3.3.1	Proefproject Facilitair Bedrijf.....	41
3.3.2	Eenvoudige taal in vacatures en advertentieteksten.....	42

1 Verankeren van diversiteit in de organisatiestructuur en voeren van doelgroepgerichte acties

1.1 Vrouwen in kaderfuncties

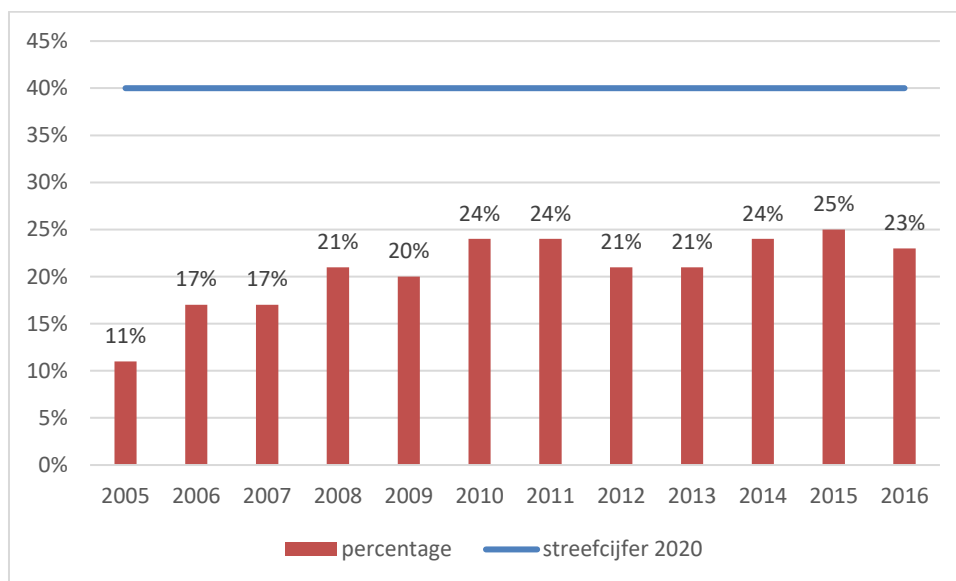
1.1.1 Cijfers

Kaderfuncties zijn functies die zich - door hun mate van verantwoordelijkheden en autonomie en/of professionele deskundigheid (expertise) - in de hogere klassen bevinden van de functieniveaumatrix, of geclassificeerd worden via de wegingsmethodiek voor de management- en projectleiderfuncties van N-niveau.

Zie ook <https://overheid.vlaanderen.be/definitie-kaderfuncties>

1.1.1.1 Topkader

Hoewel het aantal vrouwen in topfuncties de afgelopen jaren lichtjes steeg, is er in 2016 een stevige terugval. Met 22,7% vrouwelijke topmanagers (17 vrouwen tegenover 58 mannen) is er nog een hele weg af te leggen voor het realiseren van een vrouwelijke vertegenwoordiging van 40% tegen 2020. Een grote oorzaak lijkt te liggen bij de reorganisaties en fusies binnen de Vlaamse overheid in 2016. In 2015 bedroeg het aandeel vrouwen in topfuncties immers nog 25,6%.

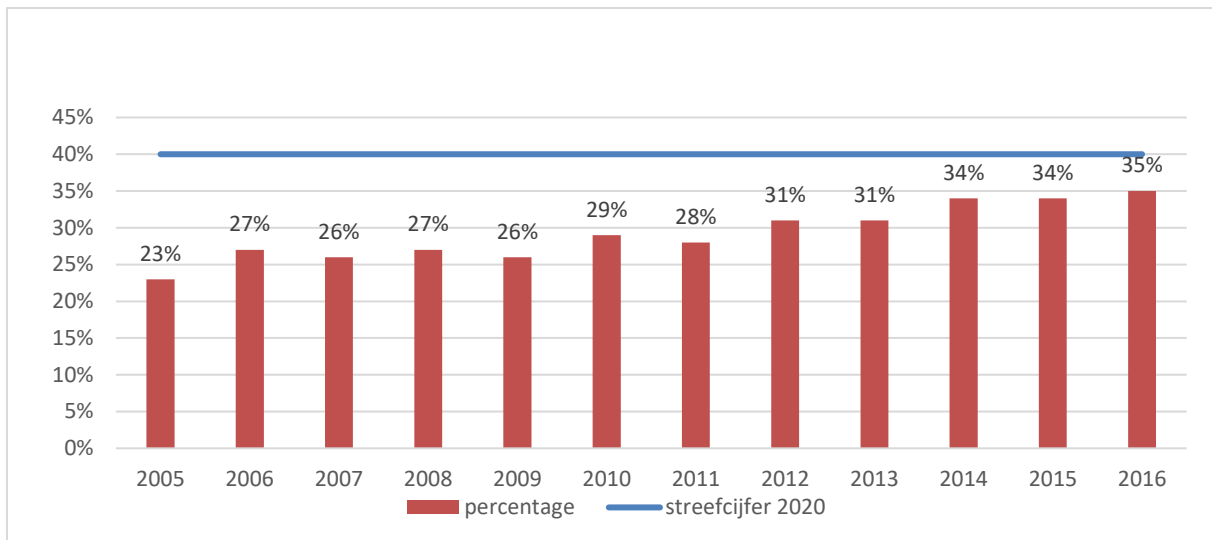


Figuur 1: Aandeel vrouwen in het leidinggevend topkader

Zes beleidsdomeinen hebben in 2016 geen enkele vrouw in het topmanagement: EWI, FB, IV, KB, LV en MOW. Beleidsdomein WSE haalt de hoogste score met 50% vrouwelijke topambtenaren.

1.1.1.2 Middenkader

Het middenmanagement telt 252 functies: 164 mannen (65,1 %) tegenover 88 vrouwen (34,9 %), meer dan een derde van de leidinggevendenden in het middenkader is dus vrouw. In 2015 waren er nog 267 leidinggevendende plaatsen in het middenkader. In absolute aantallen is er tegenover 2015 dus een daling van 15 functies. Het aandeel vrouwen stijgt echter licht met 1,2 procentpunten van 2015 naar 2016. Als deze jaarlijkse stijging wordt aangehouden, is het streefdoel van 40% tegen 2020 realiseerbaar.



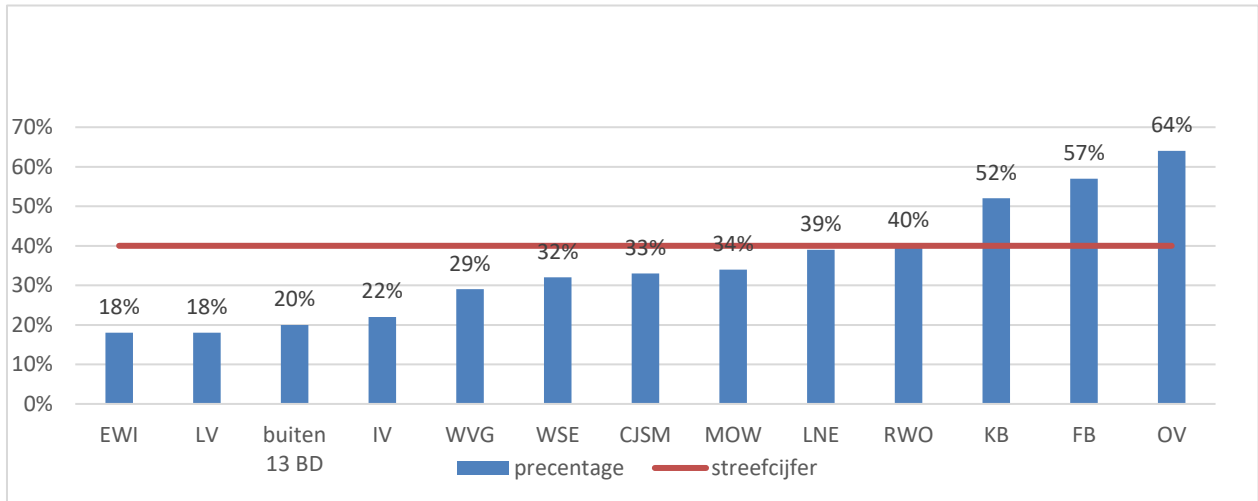
Figuur 2: Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader

Vier beleidsdomeinen¹ behalen nu reeds het streefcijfer van 40%. Beleidsdomein OV is de koploper met 64 % vrouwen in het middenmanagement. Ook RWO, KB en FB komen aan 40% of meer vrouwen. LNE is met 39% vrouwen goed op weg naar het te behalen streefcijfer.

Wat de absolute aantallen van het aantal functies leidinggevend middenkader betreft, zijn er twee beleidsdomeinen waar het totaal aantal functies gelijk blijft ten opzichte van 2015, namelijk WSE en LV. Drie beleidsdomeinen hebben in vergelijking met vorig jaar meer leidinggevende middenkaderfuncties, namelijk FB, EWI en LNE. Bij de andere 7 beleidsdomeinen is er een daling in het aantal functies op dit niveau.

Bij zeven beleidsdomeinen is er een verbetering in het aandeel vrouwen in leidinggevende middenkaderfuncties tegenover vorig jaar.

¹ De Vlaamse overheid telt 12 beleidsdomeinen. Een aantal entiteiten die onder het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid vallen, zijn niet ondergebracht bij een beleidsdomein: UZ Gent, De Watergroep en GO!. In de grafieken over de beleidsdomeinen die volgen, staan deze entiteiten onder de categorie 'buiten 12 beleidsdomeinen' of 'andere'

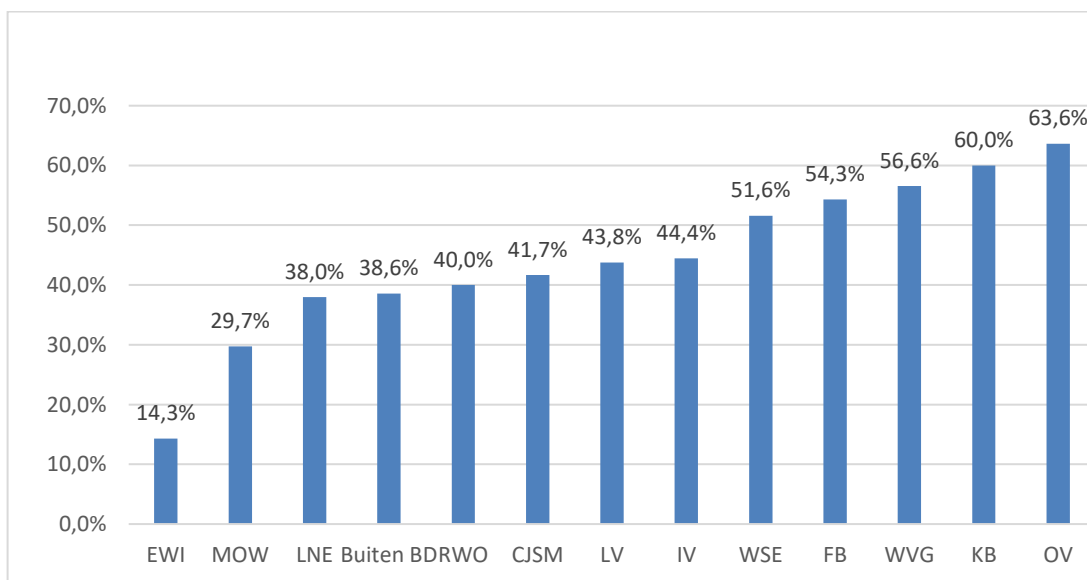


Figuur 3: Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader per beleidsdomein (2016)

1.1.1.3 Lager kader

Op 754 functies zijn er 315 vrouwen in het lager management. Dat is met 41,8 % een lichte stijging van 1,6 procentpunten ten opzichte van 2015 (40,2%). Over de jaren heen is er een licht stijgende trend vast te stellen. Het totaal aantal beschikbare functies voor het leidinggevend lager kader fluctueert.

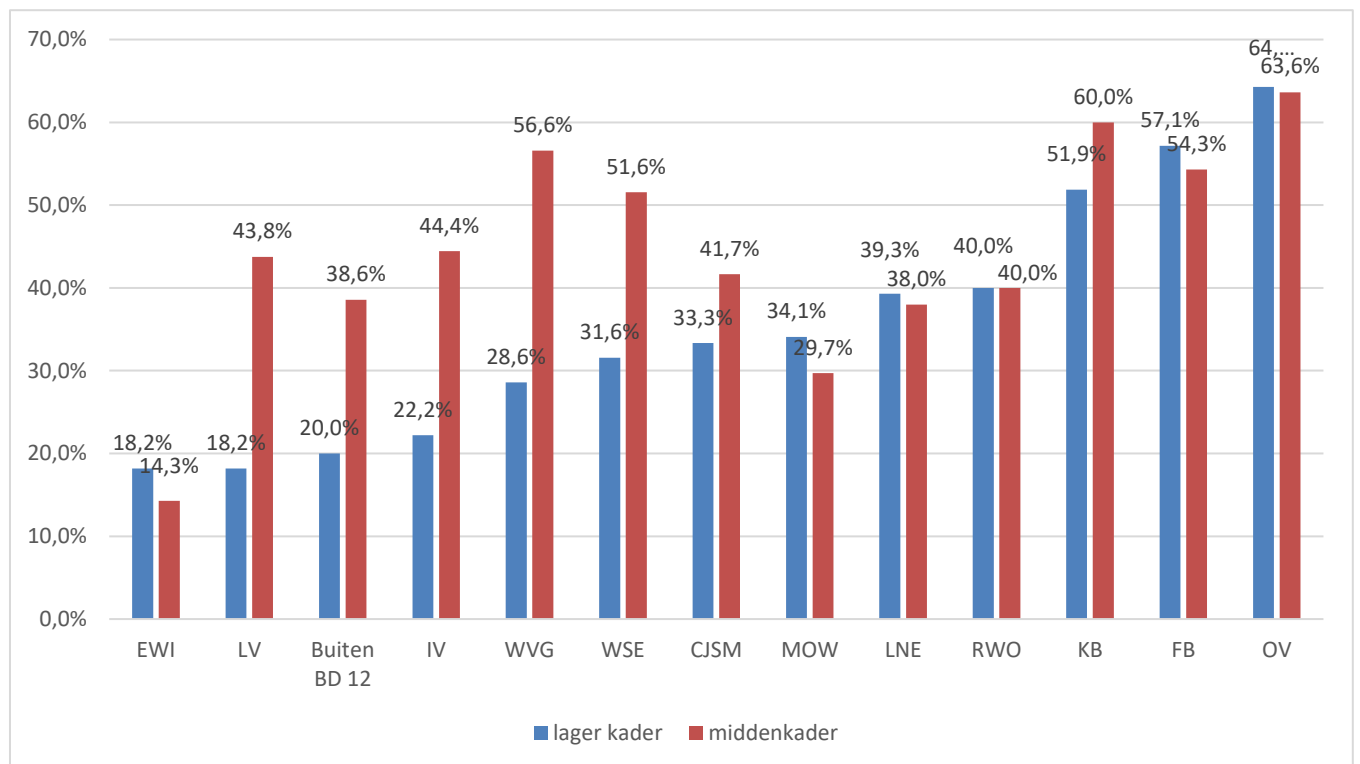
De beleidsdomeinen EWI (14,3%) en MOW (29,7%) hebben een beperkte vrouwelijke vertegenwoordiging. WSE (51,6%), FB (54,3%), WVG (56,6%), KB (60,0%) en OV (63,3%) daarentegen hebben meer dan de helft vrouwen in het lager management.



Figuur 4: Percentage vrouwen in het leidinggevend lager kader per beleidsdomein in 2016

Er zijn sterke verschillen tussen de beleidsdomeinen als we het aandeel vrouwen in midden- en lager kader naast elkaar leggen. In sommige beleidsdomeinen lijkt er een goede doorstroom van vrouwen van lager kader naar middenkader te zijn. Opmerkelijk is dat er een heel aantal

beleidsdomeinen zijn waar het aandeel vrouwen in het middenkader hoger is dan dat van vrouwen in het lager kader.



Figuur 5: % Vrouwen in het midden- en lager kader per beleidsdomein

1.1.2 Instrumenten

Met betrekking tot gender zijn er verschillende doelstellingen vastgelegd in het Strategisch meerjarenplan. Enerzijds is er het doel om de vooropgestelde streefcijfers voor vrouwen in het midden- en topkader te bereiken en anderzijds het doel om het welzijn voor mannen en vrouwen met allerlei achtergronden te vergroten. Er zijn verschillende acties die een stimulans kunnen zijn voor beide doelstellingen tegelijk. De acties die gevoerd worden over het welzijn hebben een positieve invloed op de streefcijfers; het bereiken of benaderen van de streefcijfers kan een symbolisch effect hebben en het welzijn bevorderen. Door het voeren van een leeftijdsbewust genderbeleid en in te zetten op de combinatie werk-privé, PTOW, werkbaar werk, etc. investeert de Vlaamse overheid in duurzaam werken en genderevenwicht.

Genderbewust-beleid is niet hetzelfde als vrouwenbewust-beleid. De dienst heeft in 2016 naast de gebruikelijke acties die emancipatie en versterking van de positie van de vrouw beogen, geïnvesteerd in een genderbewuste blik op de werking van de entiteiten: wat is de verhouding tussen man en vrouw? Welke opportuniteiten bestaan er in de entiteiten? Hoe bereikt men een evenwicht?

1.1.2.1 HeforSheforUs

In 2015-2016 was er veel onduidelijkheid over de organisatie van nieuwe opleidingstrajecten en netwerken die focusten op gender(evenwicht). De nadruk lag op de sensibiliseringscampagne

Topvrouwen voor topjobs en maatregelen m.b.t. rekrutering en selectie, specifieke netwerksessies of opleidingen werden niet georganiseerd. In 2017 is er wel opnieuw ruimte gemaakt voor netwerken en vormende initiatieven. Het netwerk Vlechtwerk+ en het opleidingstraject Vlechtwerk, maar ook Wo_Mentoring worden in een nieuw kleedje gestoken en met elkaar verbonden. Alle initiatieven kaderen in een overkoepelend project HeforSheforUs, waarbij de principes van netwerkorganisatie sterk naar voor geschoven worden.

De Vlaamse overheid wil in 2017 een voortrekkersrol opnemen in de strijd voor meer gendergelijkheid. Naar het voorbeeld van de HeforShe-campagne van de Verenigde Naties lanceert de dienst Diversiteitsbeleid het HeforSheforUs-initiatief, waarbij zowel mannen als vrouwen betrokken worden in de strijd voor gendergelijkheid. De dienst Diversiteitsbeleid is ervan overtuigd dat acties pas succesvol zijn wanneer ze gedragen worden door iedereen en rekt daarom op draagvlak bij zowel vrouwelijke als mannelijke leidinggevendenden. Het HeforSheforUs-initiatief zal gelanceerd worden met een ludieke campagne op internationale vrouwendag, het doel van de campagne is in eerste instantie om personeelsleden te sensibiliseren over genderevenwicht.

Aan het HeforSheforUs-initiatief worden verschillende initiatieven gelinkt en de start is de lancering van 'Boost'. Om een antwoord op kunnen bieden op het tekort van vrouwen in kaderfuncties, wil de Vlaamse overheid starten met een traject dat vrouwelijk talent zichtbaar maakt binnen de administratie. De bedoeling van het traject is om vrouwen enerzijds te ondersteunen bij het uitoefenen van hun job en om hen anderzijds te stimuleren om zich kandidaat te stellen voor toekomstige functies. Boost moet een krachtig no-nonsense verbindend traject worden waarin vrouwen samenkomen om vrouwelijk leiderschap bespreekbaar te maken. Tijdens najaar 2016 werden de nieuwe projecten bedacht en geconcretiseerd. We bevroegen externe aanbieders en werkten samen met onze definitieve partners een programma en strategie uit. In 2017 willen we vanuit de dienst Diversiteitsbeleid onze genderinitiatieven verder uitbouwen, daarbij telkens aansluiting zoekende met andere initiatieven en campagnes binnen de overheid.

1.1.2.2 Internationale Vrouwendag/Mannendag

De dienst Diversiteitsbeleid belichtte op internationale vrouwendag (8 maart) de Topvrouwen voor topjobs campagne en plaatste een artikel op de koepelsite van de Vlaamse overheid. De campagne bestond uit enkele diepte-interviews met vrouwelijke topambtenaren en was bedoeld om enerzijds de zichtbaarheid van vrouwen te verhogen en om anderzijds ambtenaren te inspireren. Op de internationale mannendag (18 november) werd via de muurkrant en de website een ludiek gedicht verspreid waarin mannelijke ambtenaren aangespoord werden om hun opinie over gender(evenwicht) te delen met de dienst Diversiteitsbeleid. We ontvingen slechts één antwoord.

1.1.2.3 Vlechtwerk

De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2016 geen Vlechtwerksessies georganiseerd. In samenspraak met het Agentschap Overheidspersoneel werd beslist om pas vanaf 2017 Vlechtwerk te organiseren, om een lacune op te vullen in het bestaande VO-breed vormingsaanbod. De evaluaties van de voorbije edities werden onder de loep genomen en op basis daarvan werd het format herwerkt. Vertrekkende van het nieuwe format heeft de dienst Diversiteitsbeleid verkennende gesprekken gevoerd met externe aanbieders om de inhoud van de vier sessies (resp. leiderschap, communiceren en authentiek communiceren, werkbaar werken en professionele groeikansen) verder te concretiseren.

De dienst Diversiteitsbeleid verkende de mogelijkheden van een elektronisch LinkedIn platform, waar Vlechtwerk alumni in contact kunnen treden met elkaar en met de dienst Diversiteitsbeleid. Het platform zal fungeren als een informatie- en communicatiekanaal, waarop interessante artikels en interne vacatures gedeeld worden. De lancering staat gepland voor voorjaar 2017, het is de bedoeling dat dit kanaal extra ondersteuning biedt aan Vlechtwerk en Vlechtwerk+.

1.2 Personen van buitenlandse herkomst

1.2.1 Cijfers

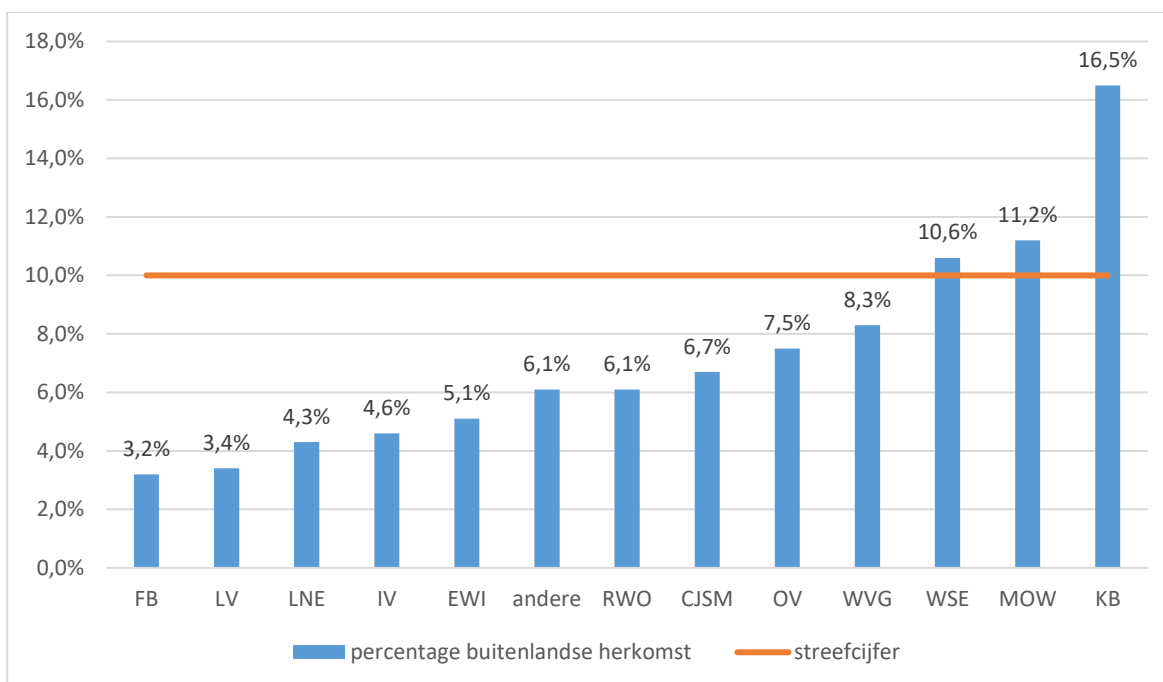
Vanaf 2016 werkt de Vlaamse overheid met een nieuwe definitie om het aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst te tellen in navolging van de afspraak die de Vlaamse Regering maakte om over alle beleidsvelden heen de herkomst van personen op eenzelfde manier te meten. Deze definitie staat in het Regeerakkoord en is dezelfde als de definitie in het Integratiedecreet.

Medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één ouder niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit.

Vanaf 2016 is er dan ook een nieuw streefcijfer van 10% personeelsleden van buitenlandse herkomst. Dit nieuwe streefcijfer is eveneens opgenomen in het Vlaams Regeerakkoord.

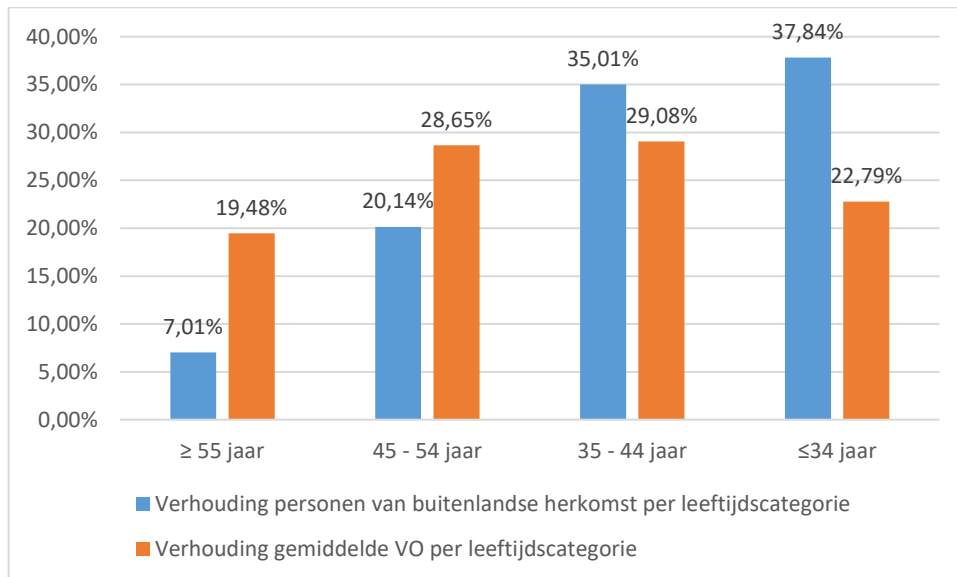
Eind 2016 waren 8,8% personeelsleden van de Vlaamse overheid van buitenlandse herkomst. De Vlaamse overheid is zo goed op weg om tegen 2020 haar streefcijfer te behalen.

Drie beleidsdomeinen halen het streefcijfer van 10% tegen 2020 nu al, namelijk WSE (10,6 %), MOW (11,2 %), KB (16,5%).



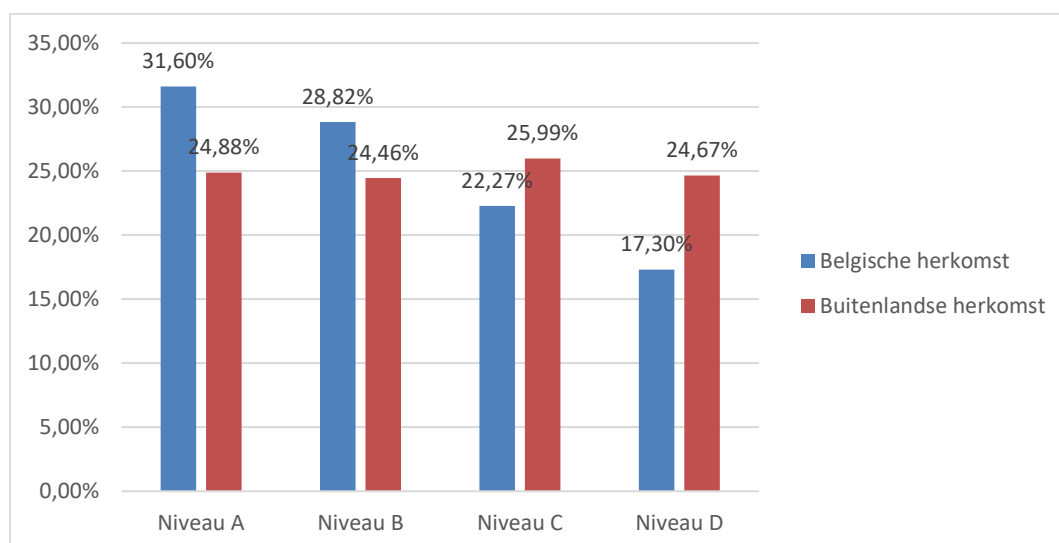
Figuur 6: Verhouding personen van buitenlandse herkomst per beleidsdomein 2016

Leeftijd: personen van buitenlandse herkomst blijken veel vaker in de jongere leeftijdscategorieën voor te komen dan de gemiddelde werknemer binnen de Vlaamse overheid. Zo zijn maar liefst 37,8% van alle personen van buitenlandse herkomst 34 jaar of jonger. Gemiddeld is dit binnen de Vlaamse overheid 22,8%. Ook blijkt maar 7% van de personeelsleden van buitenlandse herkomst ouder te zijn dan 55 jaar, terwijl dit binnen de gehele Vlaamse overheid 19,5% is.



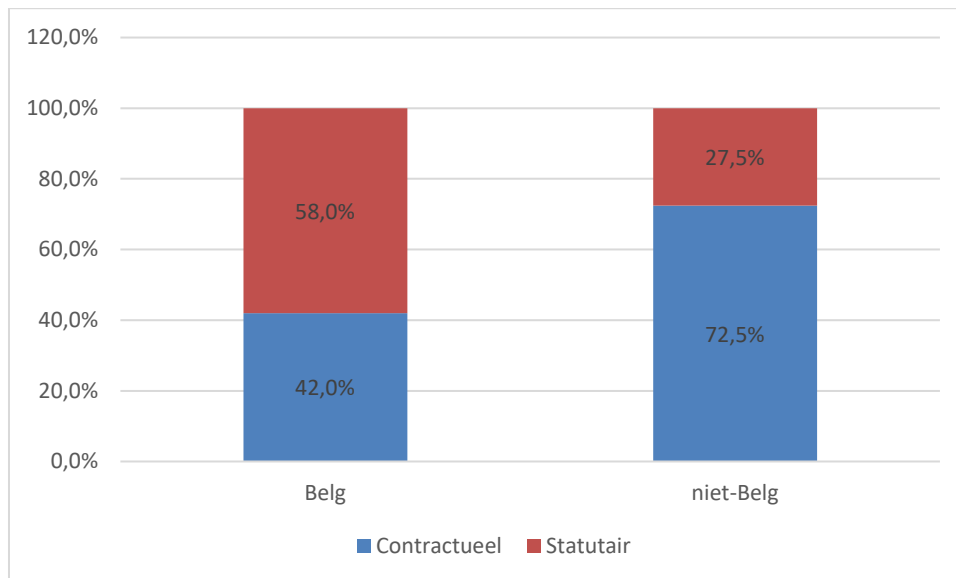
Figuur 7: Verhouding personen van buitenlandse herkomst - algemeen VO per leeftijdscategorie

Kwalificatieniveau: globaal kennen personeelsleden van buitenlandse herkomst een andere verdeling over de kwalificatieniveaus binnen de Vlaamse overheid dan personeelsleden van Belgische herkomst. Zo werken personen van buitenlandse herkomst vaker op niveau D (24,7% t.o.v. 17,3%) en niveau C (26,0% t.o.v. 22,3%) en minder op niveau A (24,9% t.o.v. 31,6%) en op niveau B (24,5% t.o.v. 28,8%).



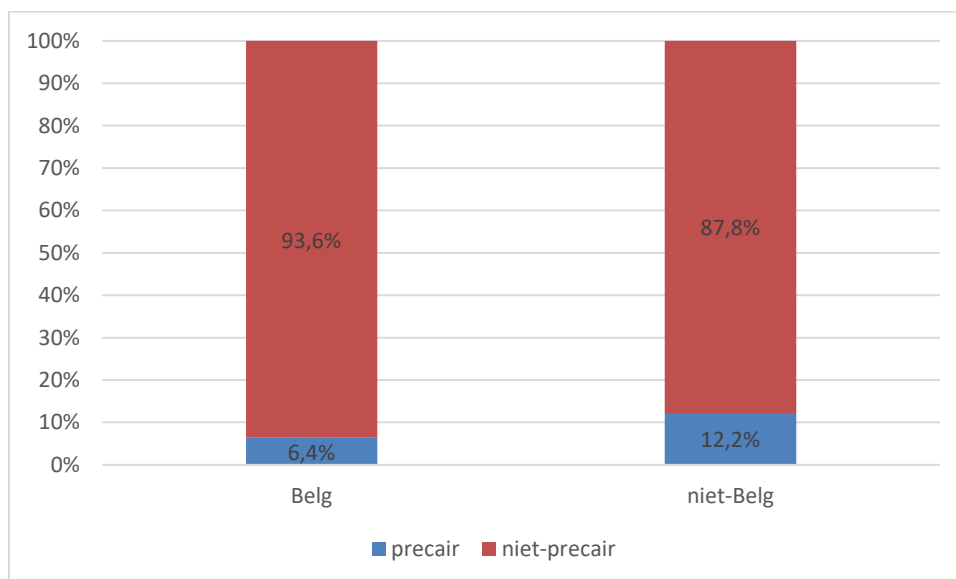
Figuur 8: Verhouding personen van buitenlandse herkomst – Belgische herkomst per niveau

Statuut: De positie in de organisatie van personen van buitenlandse herkomst is slechter dan in het globaal personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Personen van buitenlandse herkomst zijn veel minder vaak statutair benoemd (27,5%) dan personen van Belgische herkomst (58,0%).



Figuur 9: Verhouding personen buitenlandse herkomst- Belgische herkomst per statuut

Ook werken personen van buitenlandse herkomst vaker (12,2%) in een precaire functie² dan personen van Belgische herkomst (6,4%).



Figuur 10: Verhouding precaire en niet-precaire functies bij personen met een migratieachtergrond – algemeen VO

² Als precaire worden beschouwd alle tewerkstellingsbanden in de vorm van een tijdelijk contract.

1.2.2 Instrumenten

1.2.2.1 *Personeelsnetwerk Mozaiko*

De Vlaamse overheid engageert zich om een afspiegeling te zijn van de maatschappij. Maar voor potentiële werknemers met een migratieachtergrond zijn er vaak nog drempels om in te stromen, bijvoorbeeld de erkenning van buitenlandse diploma's of het beperkte gebruik van specifieke wervingskanalen. Ook op het vlak van doorstroom en retentie liggen er uitdagingen: bijvoorbeeld de strenge taalvoorwaarden om statutair te worden.

Daarom buigt het personeelsnetwerk Mozaiko zich over een aantal concrete vraagstukken. Mozaiko is op die manier een klankbordgroep die mee nadenkt over het aanpakken van deze drempels binnen de Vlaamse overheid.

In 2016 vonden vijf bijeenkomsten plaats. Voorbeelden van thema's die besproken werden zijn: het horizontaal integratiebeleid, werken aan beleidsverandering, diplomagelijkwaardigheid, diversiteit in opleidingen, neutraliteit, de herkomstmonitor, ... Op elke bijeenkomst waren gemiddeld 35 deelnemers aanwezig.

Mozaiko heeft net als Overuit en ONbeperkt ook een virtueel netwerk. Dit Yammer-netwerk is bereikbaar via <https://www.yammer.com/mozaiko/>. Zowel personeelsleden van binnen als buiten de Vlaamse overheid kunnen lid worden. Het netwerk wordt beheerd door de dienst Diversiteitsbeleid en telt momenteel 107 leden.

1.2.2.2 *Dag van de migrant*

Op donderdag 15 december vond de inspiratiedag "Nederlands als verbindende taal" plaats in Leuven, naar aanleiding van de internationale dag van de migrant.

In de voormiddag konden de deelnemers kiezen uit twee van vier aangeboden workshops.

- Sandy Reinenbergh (Atlas, Team taalbeleid en taalpromotie) gaf een workshop over communiceren met anderstalige klanten in dienstverlening. Aan de hand van drie praktijkvoorbeelden stelde zij taalbeleid in functie van (anderstalige) klanten voor.
- Fauve De Backer (Steunpunt Diversiteit en Leren, Universiteit Gent) presenteerde enkele resultaten van het onderzoek dat de Universiteit Gent en de Vrije Universiteit Brussel voerden rond Meertaligheid als Realiteit op School (MARS). Er werd ingezoomd op de vragen hoe kinderen met een andere thuistaal het best Nederlands leren en hoe leerkrachten, ouders en betrokkenen een "krachtige leeromgeving" kunnen creëren voor meertaligen die Nederlands leren.
- Fran Bambust (communicatiespecialiste, Ovum Novum Perplexicorum) is auteur van het 7E model en had het in haar sessie over diversiteitscommunicatie door een gedragsbril: bij diversiteitsgericht communiceren denk je niet meteen aan gedragswetenschappen, maar toch kunnen die specifieke inzichten een bijzonder zinvolle kijk opleveren. Aan de hand van het ESCAPE-model werd een checklist aangereikt die ons kan helpen om aan de valkuilen van informerende communicatie te ontsnappen.
- De vierde sessie verliep volgens de Open Space methodiek, hier konden deelnemers kennismaken met de praktijken van 10 verschillende organisaties. Hoe ga je als dienst om met een anderstalig doelpubliek? Hoe kan je anderstaligen helpen Nederlands te oefenen? Hoe voer je een taalbeleid binnen een organisatie? Hoe werk je aan een visie met

verschillende partners? Op welke organisaties en diensten kan je beroep doen wanneer je aan de slag wilt met taal? Het werd een boeiende uitwisseling!

Dit waren de tien organisaties die tijdens deze sessie hun werking kwamen voorstellen:

- Team Taaladvies – Vlaamse overheid
- Buurtsport Antwerpen
- Wablieft
- Afdeling School- en Studietoelagen – Vlaamse overheid
- Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
- Kom Binnen, conversatietafel Nederlands
- Huis van het Nederlands Brussel
- vzw De Rand
- VDAB Provincie Antwerpen
- Partnerschap Gent, stad in werking

In de namiddag stond er een panelgesprek op het programma: Gunther Van Neste (Agentschap Integratie en Inburgering), Prof. Dr. Koen Jaspaert (KULeuven), Jan Hoste (VDAB), Kathy Jacobs (Kind en Gezin) en Özge Akarsu (Cursist Nederlands) gingen met Ihsane Chioua Lekhli (VRT) als moderator in gesprek over de vraag welke rol de Vlaamse overheid opneemt of zou moeten opnemen inzake taalbeleid en taalpromotie.

We sloten de dag af met stand up comedian Bert Gabriëls die zijn visie over taalbeleid in Vlaanderen gaf.

Er kwamen een zestigtal deelnemers naar de inspiratiedag.

1.3 Personen met een handicap of chronische ziekte

1.3.1 Cijfers

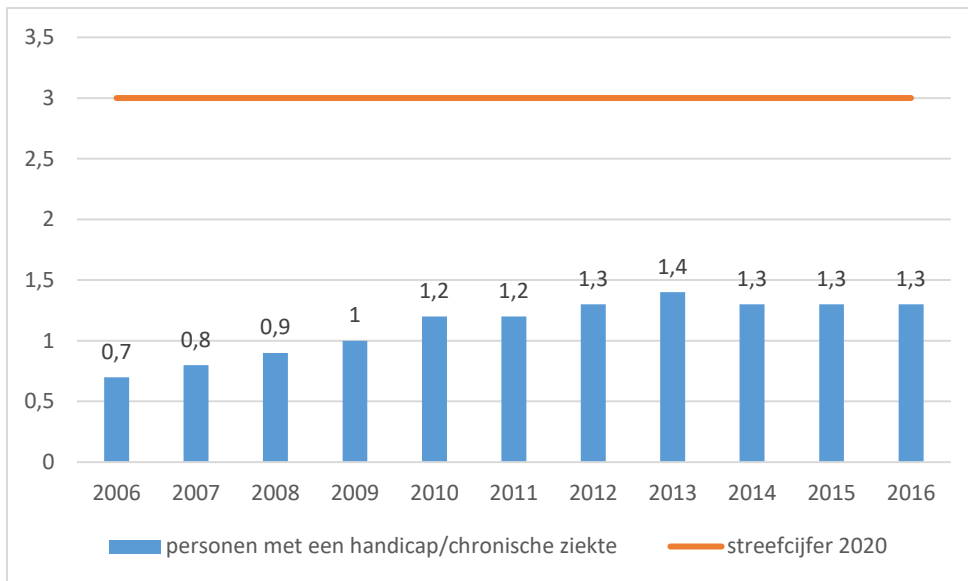
Niet voor alle doelgroepen is de laatste jaren een verbetering zichtbaar in de cijfers. Hoewel het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte³ op tien jaar tijd verdubbelde, daalt het de laatste jaren licht ten opzichte van 2013. Eind 2016 werkte net als de voorbije jaren 1,3% personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Het streefcijfer van 3% tegen 2020 lijkt veraf.

In absolute cijfers telt de Vlaamse overheid in 2016 587 geregistreerde⁴ personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, in 2015 waren dat er 582. Deze daling staat in contrast met de constante stijging van de afgelopen jaren.

³ Definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte:

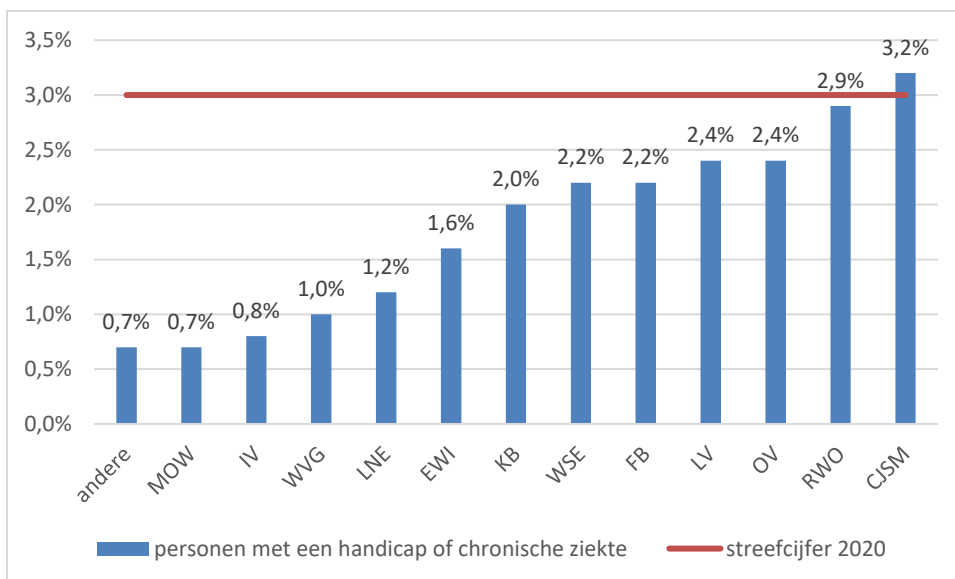
<https://overheid.vlaanderen.be/personeelsleden-met-een-handicap-chronische-ziekte>

⁴ De registratie gebeurt op basis van een vrijwillige registratie <https://overheid.vlaanderen.be/vrijwillige-registratie>



Figuur 11 % Personen met een handicap of chronische ziekte 2006-2016

Enkel het beleidsdomein CJSM haalt het streefcijfer van 3,0% met 3,2%. De beleidsdomeinen LV (2,4%), OV (2,4%) en RWO (2,9%) komen stilaan in de buurt van het streefcijfer. Beleidsdomein MOW (0,7%) en de entiteiten buiten de 13 beleidsdomeinen (0,7%) scoren het laagst.



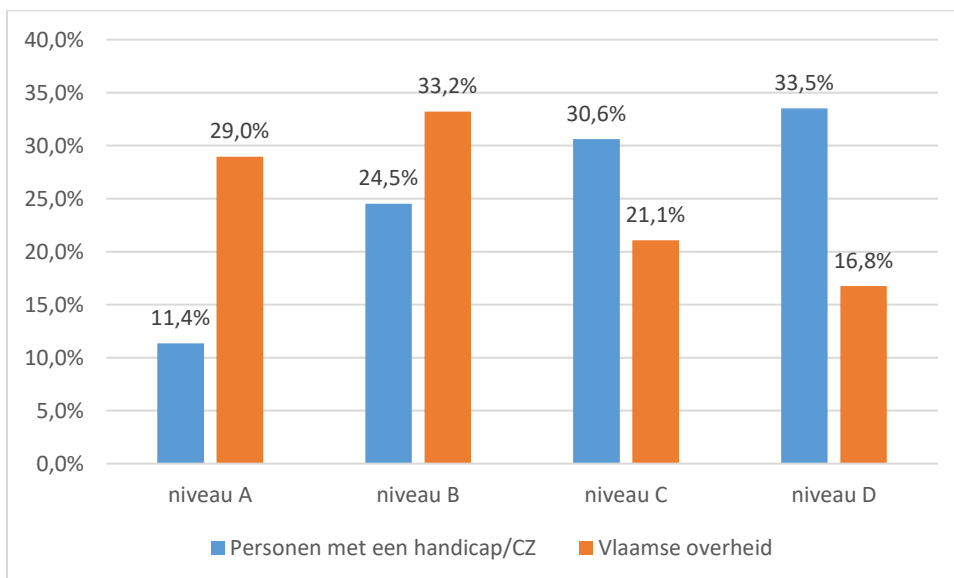
Figuur 12: % Personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein in 2016

Slechts twee beleidsdomeinen gaan er ten opzichte van vorig jaar op vooruit (WSE, FB en CJSM), voor vier beleidsdomeinen blijft de situatie hetzelfde (minder dan 0,05 procentpunt verschil) en zes beleidsdomeinen gaan er op achteruit.

beleidsdomein	2015	2016	verschil
andere	0,7%	0,7%	0,0%
MOW	0,8%	0,7%	-0,1%
IV	1,2%	0,8%	-0,4%
WVG	1,0%	1,0%	0,0%
LNE	1,4%	1,2%	-0,2%
EWI	2,0%	1,6%	-0,4%
KB	2,2%	2,0%	-0,2%
WSE	2,1%	2,2%	0,1%
FB	2,1%	2,2%	0,1%
LV	2,4%	2,4%	0,0%
OV	2,9%	2,4%	-0,5%
RWO	2,9%	2,9%	0,0%
CJSM	3,1%	3,2%	0,1%

Tabel 1: Verschil in aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein voor 2015 en 2016

11,4% van de werknemers met een handicap of chronische ziekte werkt op niveau A, 24,5% op niveau B. De overgrote meerderheid werkt op niveau C en D: respectievelijk 30,6% en 33,5%. Vooral op niveau D is er over de jaren heen een zichtbare vermindering van het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte.



Figuur 13: % Personen met een handicap of chronische ziekte en Vlaamse overheid per niveau

1.3.2 Instrumenten

1.3.2.1 Redelijke aanpassingen op de werkvloer

2016 bracht met de hervorming van de maatregel rendementsondersteuning naar de nieuwe Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (TOM) en met de wijziging van de definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte heel wat veranderingen voor deze doelgroep. De doelstelling hierbij was om als Vlaamse overheid nog beter aan de redelijkeaanpassingenplicht te voldoen. Als werkgever zijn we immers verplicht om redelijke aanpassingen te voorzien om medewerkers met een handicap of chronische ziekte in de beste omstandigheden te laten werken.

Alle overeengekomen aanpassingen worden vastgelegd in een integratieprotocol. Dat is een schriftelijke weerslag van een gesprek tussen een personeelslid met een handicap of chronische ziekte, de rechtstreeks leidinggevende, een HR-medewerker van de entiteit en een centrale expert handicap of chronische ziekte van het Agentschap Overheidspersoneel.⁵ De afspraken in dit integratieprotocol kunnen van materiële aard zijn (zie hieronder: TOM). Maar het kan ook gaan over werkafspraken (telewerk, glijdende uren, aangepaste taakinhoud, gebruik maken van een aparte ruimte in een landschapskantoor, communicatie, etc.). Het integratieprotocol geeft in combinatie met een erkende handicap of chronische ziekte recht op deze redelijke aanpassingen.

In 2016 zijn er 20 nieuwe integratieprotocollen opgemaakt. 10 ervan werden opgemaakt in het kader van re-integratie na langdurige ziekte (Dienstencentrum Talent / team personeelsmobiliteit), 10 in het kader van tewerkstelling (dienst Diversiteitsbeleid).⁶ In 90% van deze integratieprotocollen zijn aanwijsbare kosten opgenomen die door het centrale budget TOM gefinancierd worden.

In het kader van de invoering van TOM zijn er daarnaast 51 reeds bestaande integratieprotocollen herzien.⁷ Drie vierde van de herziene integratieprotocollen vermelden aanwijsbare kosten voor het centrale budget TOM.

1.3.2.2 Interne attestering

De nieuwe definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, goedgekeurd in het BVR van 8 juli 2016, voorziet de mogelijkheid om een handicap of chronische ziekte intern te laten erkennen. Zo'n interne attestering geeft medewerkers met langdurige en zware gezondheidsproblemen die om verschillende redenen⁸ (nog) niet bereid zijn om een externe erkenning⁹ aan te vragen de mogelijkheid om toch aanspraak te maken op ondersteuning (TOM en immateriële redelijke aanpassingen).

⁵ Het gaat standaard over de ondersteuner handicap van dienst Diversiteitsbeleid. In situaties waarbij sprake is van re-integratie na langdurige ziekte kan dit ook gebeuren door de re-integratieadviseurs van Dienstencentrum Talent, team personeelsmobiliteit.

⁶ 7 van de 10 integratieprotocollen kwamen tot stand in samenwerking met een gespecialiseerd centrum voor opleiding, begeleiding en bemiddeling (GOB).

⁷ Voor de herziening van bestaande integratieprotocollen en, in beperkte mate, voor de opmaak van nieuwe integratieprotocollen, werkt de dienst Diversiteitsbeleid samen met drie gespecialiseerde centra voor opleiding, begeleiding en bemiddeling (GOB's) in het kader van een raamcontract.

⁸ Bv. schroom, angst om een "label" te krijgen, bezorgdheid om toekomstige jobkansen elders te verkleinen

⁹ Bv. via de VDAB, het VAPH of de FOD Sociale Zekerheid

De dienst Diversiteitsbeleid werkte hiervoor samen met de arbeidsartsen en de VDAB een procedure uit. Personeelsleden die een interne attestering willen aanvragen, maken samen met een centrale expert handicap of chronische ziekte van AgO een situatieschets op waaruit de impact van hun gezondheid op het werk blijkt. Tijdens een consultatie bij de arbeidsarts bespreken ze die situatieschets samen met eventueel beschikbare medische diagnoses of attesten. De arbeidsarts beslist op basis van deze informatie aan de hand van dezelfde criteria die de VDAB gebruikt bij de toekenning van Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM). Wanneer de arbeidsarts twijfelt kan hij of zij een vrijblijvend multidisciplinair advies vragen aan het sociaal medisch team (SMT)¹⁰. Wanneer het personeelslid een erkenning krijgt, worden de nodige afspraken vastgelegd in een integratieprotocol en wordt de persoon in het personeelssysteem geregistreerd als personeelslid met een handicap of chronische ziekte.

In 2016 maakte de dienst Diversiteitsbeleid 13 situatieschetsen op in het kader van een aanvraag voor interne attestering van een handicap of chronische ziekte. 10 aanvragen werden in 2016 effectief bekeken door de arbeidsarts. Alle 10 werden goedgekeurd. Er werden in 2016 geen aanvragen voorgelegd aan het SMT voor advies.

1.3.2.3 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM)

Tot eind 2015 ontvingen entiteiten die bepaalde¹¹ personen met een handicap of chronische ziekte tewerk stelden jaarlijks een forfaitair bedrag dat ze vrij konden besteden. Sinds 2016 bestaat dit systeem niet langer. Het budget bleef ongewijzigd en wordt nu in het kader van TOM ingezet voor tussenkomst voor aanwijsbare kosten die ontstaan in het kader van de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Elk personeelslid met een erkende handicap of chronische ziekte (volgens de definitie van het BVR van 8/7/2016) voor wie dit is opgenomen in het integratieprotocol en tewerkgesteld binnen het toepassingsgebied van het gelijkkansen- en diversiteitsbeleid, kan beroep doen op dit budget.

Om de entiteiten die in 2015 nog rendementsondersteuning ontvingen voor hun personeel te begeleiden bij de overgang naar de nieuwe maatregel, werkte de dienst Diversiteitsbeleid samen met drie GOB's in het kader van een raamcontract. Van de 188 dossiers rendementsondersteuning uit 2015 werden 51 herzien in 2016. Deze herziening hield een schriftelijke en telefonische contactname met de medewerkers met een handicap of chronische ziekte en hun rechtstreeks leidinggevende in; regelmatig werden er gesprekken ter plaatse gevoerd. Het resultaat van deze gesprekken waren addenda bij de bestaande integratieprotocollen met daarin een update van de situaties (veel integratieprotocollen waren verouderd) en de afgesproken maatregelen TOM. 63 van de 188 dossiers rendementsondersteuning betreft medewerkers van de VDAB die door de VDAB zelf gecontacteerd worden. 10 van de 188 dossiers betreft werknemers die niet langer in dienst zijn. De resterende 63 integratieprotocollen zullen in 2017 herzien worden.

De doelgroep van het centrale budget zijn naast individuele medewerkers ook de rechtstreeks leidinggevenden, collega's of teams. Een toegankelijke en aangepaste werkomgeving hangt immers ook van hen af. De waaier aan soorten ondersteuning is zeer breed. Naast de klassieke

¹⁰ Het SMT is een overlegplatform van welzijnsdiensten van AgO, GDPB en de arbeidsartsen op horizontaal niveau dat complexe situaties bespreekt betreffende gezondheid en werk van personeelsleden.

¹¹ Er waren een aantal voorwaarden verbonden aan de toekenning van rendementsondersteuning: recht hebben op de Vlaamse ondersteuningspremie, nieuwe instroom of aanvraag binnen een bepaalde termijn na terugkeer uit langdurige ziekte, en een integratieprotocol opgemaakt hebben.

arbeidspostaanpassingen zoals aangepaste stoelen, tafels of specifieke software kan TOM ook ingezet worden voor tussenkomst in aangepast woon-werkverkeer (bv. vervoer in 1^e klas of met de wagen), vormingen en opleidingen, jobcoaching, jobcrafting, etc. Elke aanpassing vereist maatwerk (gespecificeerd in het integratieprotocol).

Om de inzet van jobcoaching nog meer te professionaliseren en de drempels te verlagen heeft de dienst Diversiteitsbeleid in 2016 een raamcontract afgesloten met 5 gespecialiseerde centra voor opleiding, begeleiding en bemiddeling (GOB's); één per provincie. Entiteiten kunnen op eigen kosten afnemen van dit raamcontract. Wanneer het personeelslid een erkende en geregistreerde handicap of chronische ziekte heeft en de maatregel is opgenomen in het integratieprotocol, komt het budget TOM tussen voor de kosten.

Van de 51 herzieningen van de integratieprotocollen van personeelsleden die tot en met 2015 rendementsondersteuning ontvingen, zijn 12 (24%) zonder een tussenkomst door TOM. Bovendien vermelden veel integratieprotocollen meerdere aanwijsbare kosten in het kader van TOM. Dit wijst erop dat in veel situaties de vroegere ondersteuning verdergezet of uitgebreid kon worden. Wat in de nieuwe maatregel TOM niet mogelijk is, is de compensatie voor eventueel rendementsverlies. In de praktijk was dit in het kader van rendementsondersteuning voor veel entiteiten echter ook al niet mogelijk: zowel de besparingen op personeelsaantallen ("koppen") als het beperkte budget verhinderden effectieve vervangende tewerkstelling bij vastgesteld rendementsverlies.

Het totaalbedrag dat in 2016 aangewend werd voor de uitvoering van TOM bedraagt 823.573 Euro. 70% van het budget werd gebruikt voor generieke maatregelen die meer dan één persoon ten goede kwamen. 30% van het budget werd besteed aan individuele ondersteuning. 87% van het budget was voorzien voor werkingsmiddelen; 23% van het budget voor loonkosten. Dat laatste gebeurde in het kader van instroomondersteuning: het loon van jobstudenten met een handicap of chronische ziekte konden entiteiten in 2016 integraal terugvorderen van de dienst Diversiteitsbeleid. 5 entiteiten maakten gebruik van deze maatregel voor in totaal 6 jobstudenten uit de doelgroep.

1.3.2.4 Personeelsnetwerk ONbeperkt

ONbeperkt is het personeelsnetwerk voor alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Alle collega's met een handicap of chronische ziekte zijn welkom, geregistreerd of niet, vanaf de geboorte of op latere leeftijd verworven. Ook professionele ondersteuners van collega's met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid kunnen zich lid maken van het netwerk, zoals HR-medewerkers, vertrouwenspersonen of re-integratieadviseurs.

ONbeperkt is in februari 2015 gestart als virtueel netwerk en telt ondertussen een tweehonderdtal leden. Het netwerk heeft een tweevoudige doelstelling:

- het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte in de Vlaamse overheid stimuleren en
- ideeën en feedback in verband met het beleid rond handicap verwerven van de leden van het netwerk.

1.3.2.5 Reeks reflectievoormiddagen "Onbeperkt aan de slag"

Een jaar na de start van ONbeperkt was het tijd om het virtuele netwerk ook in levende leve bij elkaar te brengen. In een reeks van interactieve reflectievoormiddagen houdt het netwerk in 2016

en 2017 in alle 6 VAC's halt. Naast informeren en sensibiliseren staan deze sessies vooral in het teken van ontmoeting en netwerking tussen collega's met een handicap of chronische ziekte onderling en met HR-medewerkers, leidinggevenden en andere geïnteresseerde. Elke voormiddag staat daarbij in het teken van een ander onderwerp en wordt ingeleid door een spreker. Aansluitend is er ruimte om samen op zoek te gaan naar de goede praktijken en de werkpunten in de organisatie.

In 2016 werden er drie reflectievoormiddagen georganiseerd die samen een 120-tal collega's bereikten.

- Op 3 juni 2016 in het VAC Leuven over de redelijke aanpassingsplicht met als gastspreker Dr. Annelies D'Espallier
- Op 28 oktober 2016 in het VAC Gent over de beeldvorming rond handicap, chronische ziekte en werk met als gastsprekers Tina Goethals (UGent) en Elisabeth Auer (UCBO)
- Op 2 december 2016 in het Ellipsgebouw Brussel over het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap met als gastspreker Patrick Vandelanotte (Grip vzw)

De verslagen van alle reflectievoormiddagen zijn terug te vinden op de website van dienst Diversiteitsbeleid: <https://overheid.vlaanderen.be/verslag-reflectievoormiddag-onbeperkt-aan-de-slag>

1.3.2.6 Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO)

GIBO's zijn in de privésector al langer mogelijk. De Vlaamse overheid kan er sinds midden 2016 ook gebruik van maken door een beslissing in het kader van het Sectoraal Akkoord 2015-2016. In 2016 werden 3 GIBO's aangeboden door entiteiten van de Vlaamse overheid (bij Facilitair Bedrijf, FIT en AgO).

Het opleidingsgedeelte van een GIBO duurt maximaal 52 weken en wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst van minstens even lang als de duurtijd van de opleiding. Gedurende de opleiding ontvangen de kandidaten een premie van de VDAB. De werkgever hoeft in deze fase noch loon, RSZ of productiviteitspremie te betalen. Enkel beperkte administratieve kosten in het kader van de opleiding zijn voor de rekening van de werkgever. Tijdens het opleidingsgedeelte tellen de kandidaten bovendien niet mee in de personeelsaantallen in het kader van de generieke personeelsbesparingen. Pas in de tweede helft van de GIBO ontvangen de kandidaten loon en tellen ze mee als kop.

Gedurende de volledige duur van de GIBO kunnen werkgever en kandidaten beroep doen op een gespecialiseerde jobcoach voor professioneel advies en ondersteuning. Al tijdens het opleidingsgedeelte maakt de dienst Diversiteitsbeleid bovendien een integratieprotocol op om de kandidaat in de beste omstandigheden te laten werken.

Voorwaarden voor een tewerkstelling via GIBO:

- Na het tekenen van de arbeidsovereenkomst is de medewerker gedurende een bepaalde periode beschermd tegen ontslag. Deze periode is evenlang als de duurtijd van de opleiding.
- Enkel werkzoekenden die een arbeidshandicap hebben én die in begeleiding zijn bij een gespecialiseerde opleidings-begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB) komen in aanmerking voor een GIBO.

1.3.3 Redelijke aanpassingen bij rekrutering en selectie

Wervings- en selectieprocedures en –methodieken moeten toegankelijk zijn zodat alle kandidaten op voet van gelijkheid kunnen deelnemen. Naast het wegwerken van structurele drempels speelt daarbij het systematisch aanbieden van doeltreffende redelijke aanpassingen aan sollicitanten met een handicap of chronische ziekte een belangrijke rol. Het gaat over faciliteiten of hulpmiddelen op maat waarvan sollicitanten met een handicap of chronische ziekte gebruik kunnen maken tijdens de selectieprocedure.

Uit een studie van Deloitte uit 2015¹² bleek dat de selectoren en managementondersteunende diensten (MOD's) van de Vlaamse overheid nog bijzonder weinig ervaring hebben met het bieden van redelijke aanpassingen aan kandidaten met een handicap of chronische ziekte. Naar aanleiding van deze bevinding werden er in 2016 verdere stappen gezet. Een extern consultancybureau kreeg de opdracht om een handleiding en een online tool ter ondersteuning van kandidaten én selectoren uit te werken. In het kader van deze opdracht werden in 2016 reeds een aantal voorbereidende interviews met interne en externe stakeholders afgenomen en een onderzoek naar goede praktijken uitgevoerd. De oplevering van de handleiding en tool en de organisatie van workshop voor selectoren omtrent dit onderwerp is voorzien voor 2017.

1.3.4 Re-integratie na langdurige ziekte

Vanuit de vaststelling dat entiteiten nood hebben aan ondersteuning en uitwisseling op beleidsmatig vlak, werd er in het voorjaar van 2016 een lerend netwerk re-integratiebeleid opgericht. Dit is een gezamenlijk initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid en andere afdelingen van AgO (beleidsthema welzijn, Dienstencentrum Talent / personeelsmobiliteit). Het lerend netwerk werd in 2016 drie keer georganiseerd en heeft een 20-tal leden uit 19 verschillende entiteiten. Elke sessie start met inhoudelijke input gegeven door een interne of externe spreker (bv. een goede praktijk, de voorstelling van een bepaalde actor in het landschap van aanwezigheids- en re-integratiebeleid of een toelichting over wijzigingen in de regelgeving). De klemtoon ligt echter op de uitwisseling van goede praktijken aan de hand van de methodiek van intervisie. Deelnemers kunnen zelf een case of vraagstelling voorleggen aan de andere deelnemers en samen op zoek gaan naar mogelijke oplossingen. Het lerend netwerk zal ook in 2017 verdergezet worden.

1.3.5 Toegankelijke gebouwen

In 2016 werden in een aantal gebouwen van de Vlaamse overheid (VAC Leuven, Ellipsgebouw) verbeterwerken op het vlak van toegankelijkheid uitgevoerd. Dit gebeurde in het kader van het behalen van een toegankelijkheidslabel. Zo behaalde het VAC Leuven in 2016 na de verbeterwerken als eerste gebouw van de Vlaamse overheid een A-label.

Daarnaast bereidde Het Facilitair Bedrijf de verhuis naar het Herman Teirlinck gebouw in Brussel voor. De dienst Diversiteitsbeleid nam de verhuis naar dit nieuwe kantoorgebouw mee als aandachtspunt bij het bieden van arbeidspostaanpassingen en bij de herziening van de integratieprotocollen van de betrokken medewerkers.

¹² Rapport: Wij zoeken naar meer diversiteit. Een analyse van bestaande wervings- en selectieprocedures met het oog op diversiteit (Deloitte, februari 2015)

Het Facilitair Bedrijf nam tevens in 2016 een initiatief omtrent vervoer van personen met een mobiliteitsprobleem in het geval van crisissituaties. De dienst Diversiteitsbeleid werkte mee aan de uitwerking en doorvoering van de bevraging naar interesse en noden bij de doelgroep. Dit project is gericht op personeelsleden met een handicap of chronische ziekte van entiteiten die aangesloten zijn op het gemeenschappelijk wagenpark binnen de Vlaamse overheid. In geval van het wegvallen van het openbaar vervoer door een onverwachte crisissituatie (niet zijnde een staking), is het de bedoeling om hen, naar aanleiding van problemen die ze zouden kunnen ondervinden, op een gecentraliseerde manier vervoer in richting van hun woonplaats aan te bieden.

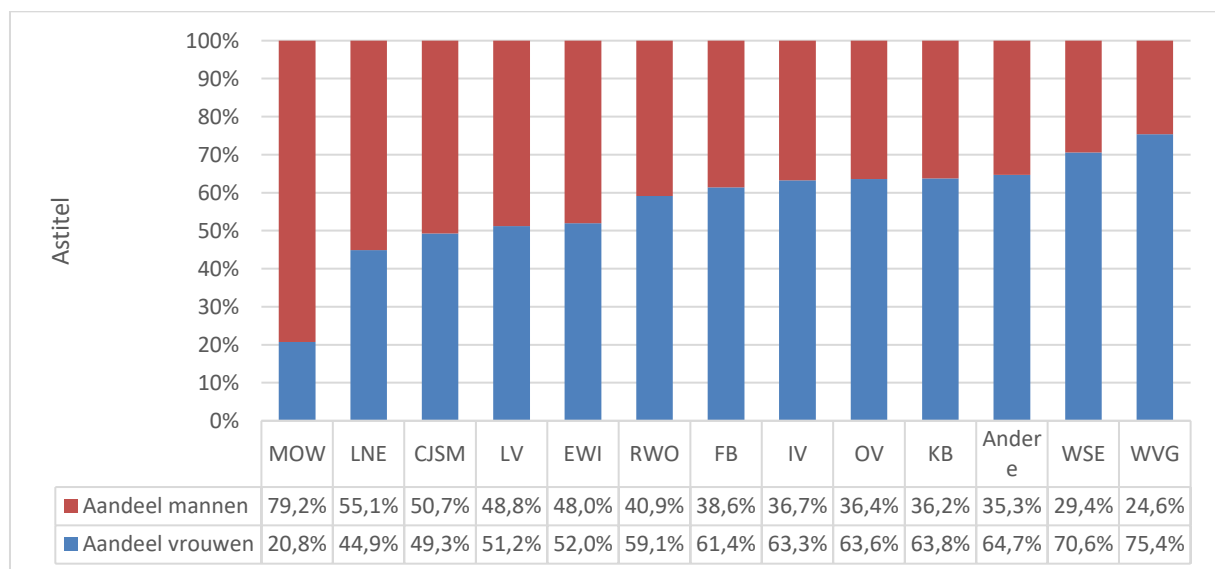
1.4 Aandacht voor gender en seksuele geaardheid op de werkvloer

1.4.1 Cijfers

51,2% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zijn vrouwen en 48,8% zijn mannen. Er is dus een zeer goed genderevenwicht op het niveau van de organisatie.

Binnen de beleidsdomeinen en entiteiten zijn er grote verschillen wat de verhouding tussen mannen en vrouwen betreft. Dat is op zich niet problematisch, tenzij het onevenwicht de dienstverlening in het gedrang brengt. De dienst Diversiteitsbeleid spreekt van een oververtegenwoordiging als er meer dan 66% vrouwen of mannen en een ondervertegenwoordiging als er minder dan 33% vrouwen of mannen in een bepaalde entiteit of beleidsdomein werken.

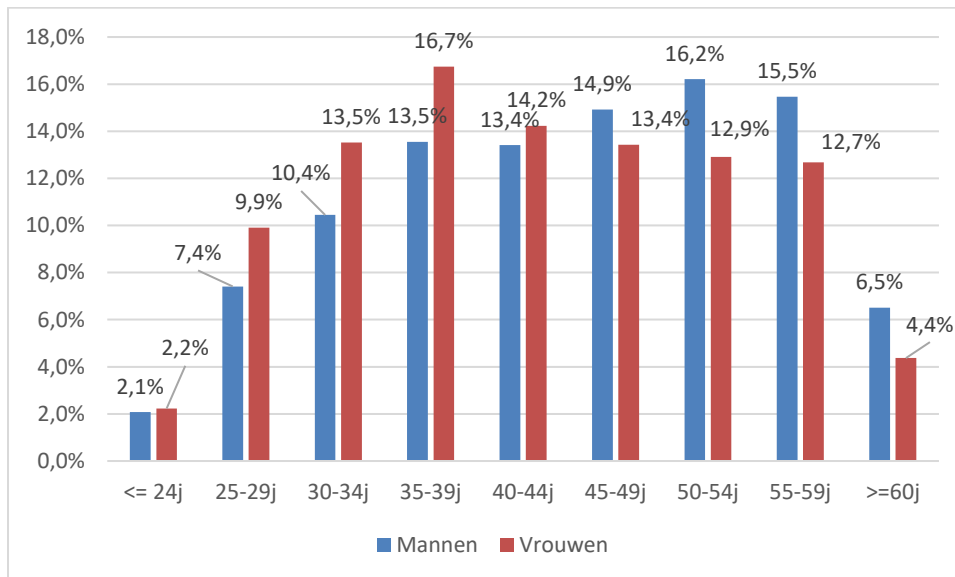
Twee beleidsdomeinen hebben een oververtegenwoordiging van vrouwen in hun personeelsbestand: WSE (70,6%) en WVG (75,4%). Eén beleidsdomein heeft een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen: MOW (20,8%). De andere verhoudingen binnen de beleidsdomeinen liggen allemaal tussen 44,9% en 64,7%.



Figuur 14: Percentage vrouwen per beleidsdomein

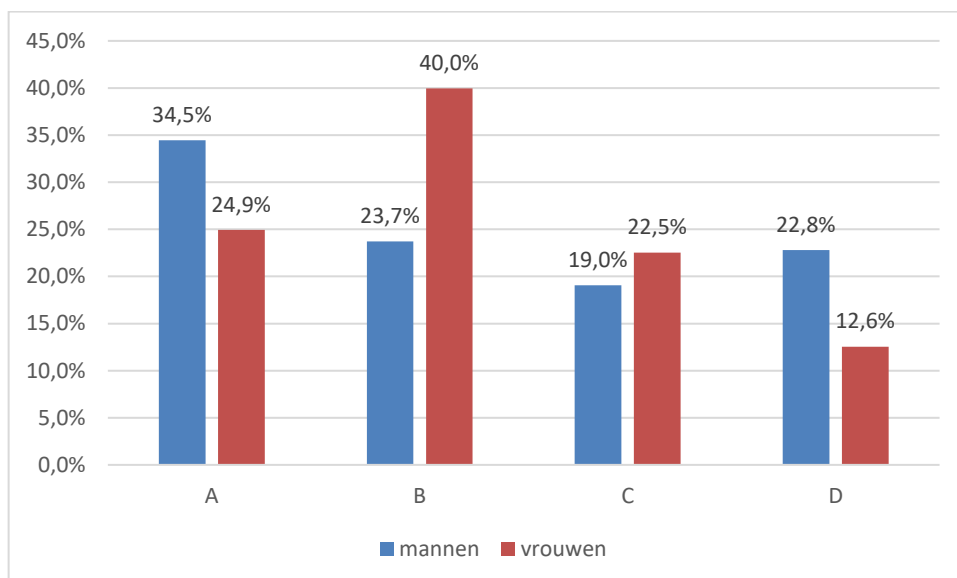
Leeftijd: Algemeen blijken mannen ouder te zijn dan vrouwen. 66,5% van de mannen is ouder dan 45 jaar, tegenover 57,6% van de vrouwen. Het valt op dat de vrouwen een meerderheid vormen in de leeftijdscategorieën tot 44 jaar. Mannen vormen een meerderheid in de leeftijdscategorieën 45

jaar of ouder. Er is duidelijk een trend waarneembaar waarbij een grote groep mannen aan het einde van hun loopbaan staan, terwijl een grote groep jonge vrouwelijke werknemers aanwezig is. Het aandeel vrouwen binnen de Vlaamse overheid lijkt dus door instroom steeds groter te worden. Verwacht wordt dat deze trend de volgende jaren zal verder spelen.



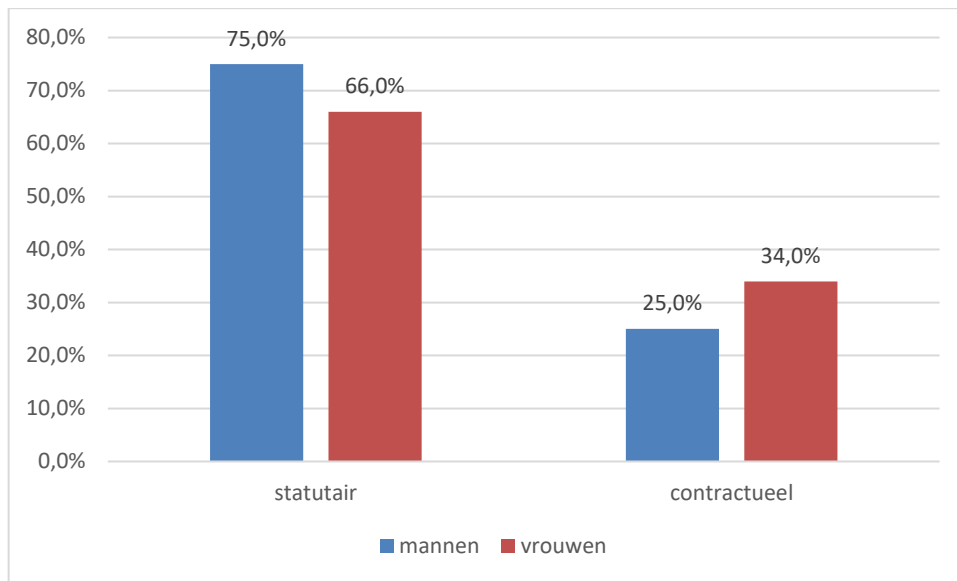
Figuur 15: percentage mannen - vrouwen per leeftijdscategorie

Kwalificatieniveau: Mannen zijn vooral vertegenwoordigd op de kwalificatieniveau A (34,5%), vrouwen op kwalificatieniveau B (maar liefst 40%).



Figuur 16: Verdeling mannen - vrouwen per kwalificatieniveau

Statuut: Verhoudingsgewijs hebben iets meer mannen dan vrouwen (75% tegenover 66%) een statutaire functie.



Figuur 17: Verdeling mannen - vrouwen per statuut

1.4.2 Instrumenten

1.4.2.1 Genderdag

Begin 2016 werd de tweede editie van de genderdag georganiseerd. Dit jaar waren de thema's genderdiversiteit en intersectionaliteit.

KliQ vzw, gespecialiseerd in vormingen voor organisaties rond gender, genderidentiteit en – expressie en seksuele oriëntatie, presenteerde de gendergelaagdheid, het gendercontinuüm, androgynie, transgenderisme en andere genderdiverse thema's. Deze plenaire sessie werd opgevolgd door een interactieve sessie die de deelnemers verder liet nadenken over de geleerde concepten en hen aanzette tot concrete stapjes naar meer gendergelijkheid.

De namiddag was toegespitst op intersectionaliteit oftewel kruispuntdenken. Gaande van formele gelijkheid, via een stadium met gelijke kansen en diversiteit, zijn we aanbeland bij een noodzaak aan kruispuntdenken: verscheidene sociale dimensies van verschil zorgen immers samen voor een situatie van discriminatie of privileges. De theorie werd ook in dit deel omgezet in de praktijk, in de vorm van twee workshop.

De dag werd tenslotte afgesloten met een panelgesprek over competentiegericht selecteren, vrouwen in leidinggevende functies en over de schijnbare alomtegenwoordigheid van gendergelijkheid met leden als Marleen Teugels (amazone), Sarah Scheepers (ella vzw), Cathérine Ongenae (journaliste en schrijfster), Magda De Meyer (Vrouwenraad) en Alona Lyubayeva (Vlaams Diversiteitsambtenaar) en moderator Annick Ruyts.

1.4.2.2 Beleidskader genderidentiteit en –expressie

De Vlaamse overheid startte eind 2015 met de ontwikkeling van een beleidskader rond genderidentiteit en –expressie. Het Transgender Infopunt screende de Vlaamse overheid als werkgever op transgendervriendelijkheid. De aanbevelingen werden in 2016 geconcretiseerd in actiepunten en een beleidskader. Dit kader werd door het Transgender Infopunt en Transgender Europe toegejuicht en aangemoedigd om een gunstig klimaat te scheppen zodat transgenders hun eigen identiteit op de werkvloer kunnen beleven zoals ze willen.

In 2016 werd dit kader uitgerold: er werd nagegaan hoe noodzakelijke maatregelen binnen de Vlaamse overheid het best uit te rollen. Bij de voorbereiding voor de nieuwe polis van de hospitalisatieverzekering werd genderidentiteit en –expressie meegenomen als aandachtspunt. Op vlak van personeelsadministratie werd er onder andere gekeken of het mogelijk is om een officiële geslachtswijziging duidelijk en discreet te implementeren, met een maximaal respect voor privacy. Qua sensibilisering werd het thema zowel in een interne als in een externe campagne subtiel en genuanceerd in beeld gebracht. Tot slot werd er een raamcontract gegund voor de vorming en begeleiding rond genderidentiteit en –expressie. Zowel teams en entiteiten als individuele werknemers kunnen hierbij terecht.

1.4.2.3 Broodje Genderidentiteit / bewustwording/ implementatie GIE

In 2016 werd het beleidskader genderidentiteit en –expressie op verschillende plaatsten voorgesteld en toegelicht. Zo was er een voorstelling voor de diversiteitsambtenaren op de CDVO, op het directieteam AgO, op het dienstcentrum sociale dienst en op het Broodje Genderidentiteit.

Een eerste doelstelling was telkens om de complexiteit van het thema helder toe te lichten. Ten tweede werd het belang van dit thema binnen de Vlaamse overheid verhelderd; toegespitst op de taken en beleidsvisie van de doelgroep. In de mate van het mogelijke werden er tenslotte concrete acties geformuleerd.

1.4.2.4 Personeelsnetwerk OverUit

Het digitaal personeelsnetwerk voor holebi's en transgenders werd in 2016 onderhouden. Er werden allerlei artikels, cijfers, opiniestukken gedeeld, evenementen bekend gemaakt en input gevraagd.

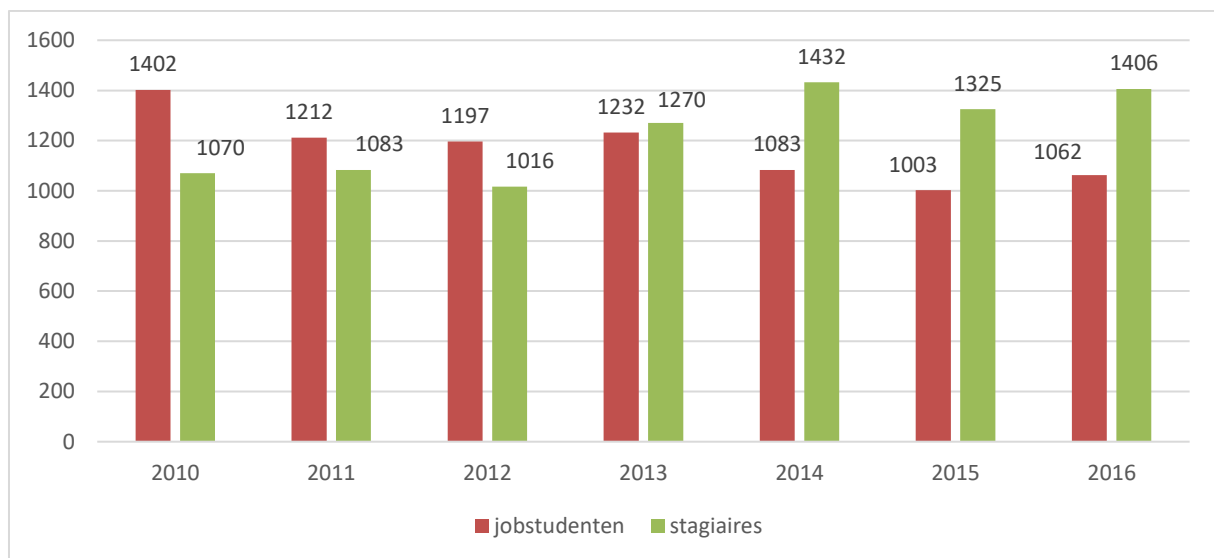
Met enkele leden van het netwerk werd er in 2016 naar de sessies van Open@Work gegaan, een tweemaandelijks initiatief dat holebi- en transgendernetwerken van verscheidene Vlaamse organisaties samenbrengt voor kennisdeling en informele contacten. In 2017 zal de Vlaamse overheid de sessies blijven attenderen en zelf een netwerkbijeenkomst organiseren.

Na de uitrol van het beleidskader genderidentiteit en –expressie bleek een paradigmashift noodzakelijk. De focus moet niet zozeer liggen op holebi's en transgenders, maar wel op het continuüm van seksuele oriëntatie en genderidentiteit en –expressie. Deze mentaliteitswijziging is in 2016 gestart maar zal de komende jaren verder de richting bepalen van het netwerk. Het aantal leden is in 2016 gestegen tot 122.

1.5 Alternatieve tewerkstellingsvormen

Stages en studentenjobs geven jongeren de kans om ervaring op te doen bij de Vlaamse overheid. Voor jongeren uit de kansengroepen kan dit een eerste stap zijn in werkervaring. Maar ook voor de verschillende entiteiten, afdelingen en teams zijn instrumenten als stages en studentenjobs een belangrijk instrument om te evolueren naar een cultuur op de werkvloer die rekening houdt met flexibele arbeidsplaatsen, wisselende organisatievormen en meer diversiteit.

In 2016 waren er 1402 stagiairs en 1062 jobstudenten werkzaam bij de Vlaamse overheid, dit aantal is licht gestegen ten opzichte van het jaar ervoor.



Figuur 18 Aantal stages en studentenjobs jobstudenten 2010-2016

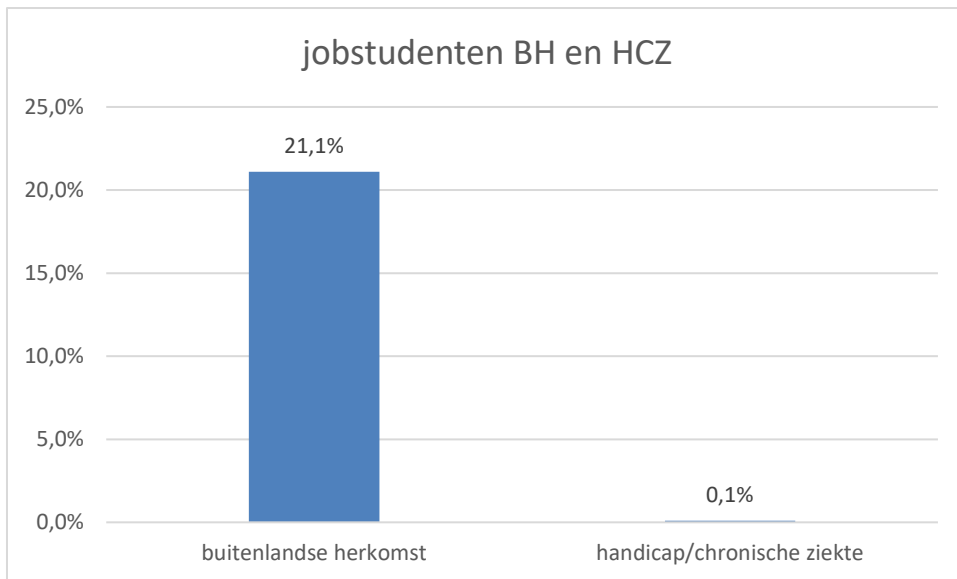
1.5.1 Jobstudenten

Jobstudenten of personeelsleden met een contract in het kader van vakantietewerkstelling zijn studenten die een korte arbeidsrelatie met de Vlaamse overheid hebben. Ze worden meestal tijdens de zomermaanden ingezet als tijdelijke werkrachten.

In 2016 waren 1062 jobstudenten werkzaam bij de Vlaamse overheid. Dit is een stijging ten opzichte van 2015 van 59 studenten.

Wat het bereik van kansengroepen bij jobstudenten betreft, hanteert de Vlaamse overheid de richtlijn van het dubbele van de normale streefcijfers, namelijk 20% jobstudenten van buitenlandse herkomst en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte.

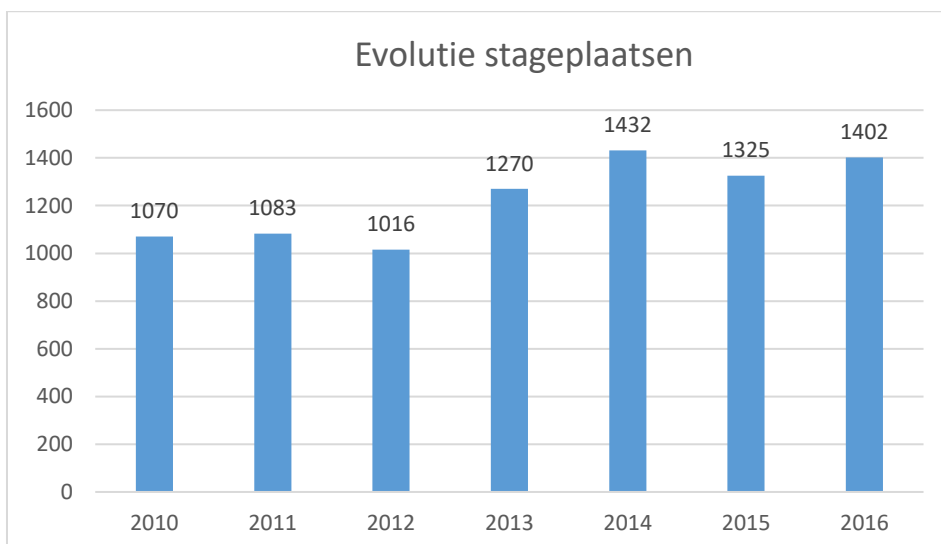
In 2016 waren 224 jobstudenten van buitenlandse herkomst. In verhouding stijgt dit aantal ten opzichte van 2015 van 14,6% tot 21,1%. Hiermee wordt het streefcijfer gehaald. Het streefcijfer voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte is nog lang niet in zicht: 4 studentenjobs of 0,4%. In 2015 was er 1 jobstudent uit deze doelgroep of 0,1 % in dienst..



Figuur 19: Percentage studentenjobs buitenlandse herkomst en handicap/chronische ziekte

1.5.2 Stages

Stages zijn een win-winmaatregel: ze bieden jongeren een kans om werkervaring op te doen en een afdeling of team flexibel om te gaan met tijdelijke collega's. Het is een maatregel die diversiteit op de werkvloer sterk bevordert. In 2016 waren er in totaal 1402 stageplaatsen bij de Vlaamse overheid. In vergelijking met 2015 is dat een stijging met 77.

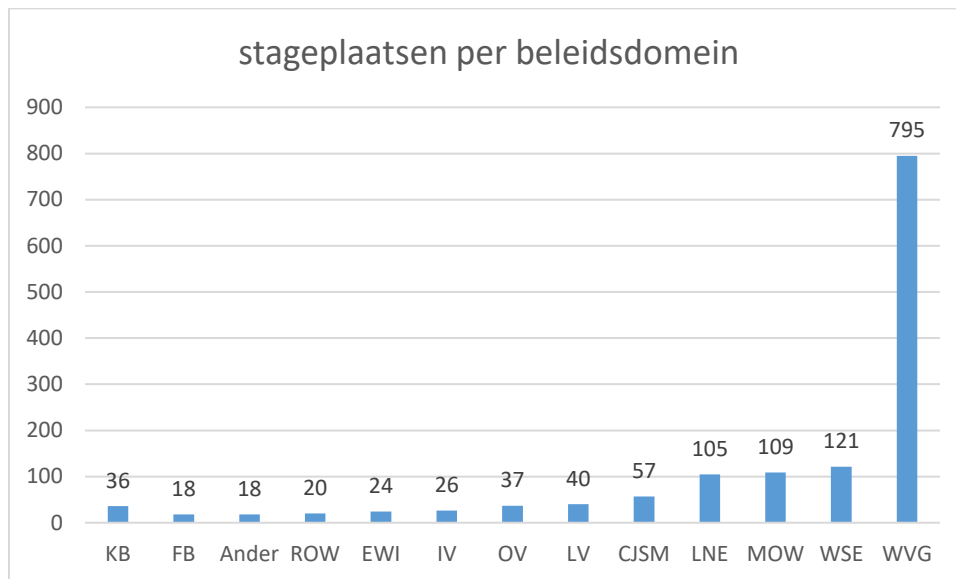


Figuur 20: Evolutie stageplaatsen 2010 - 2016

Bij de stagiairs zijn de kansengroepen beter vertegenwoordigd dan bij de gewone werknemers. Zo is 26,2% van de stagiairs van buitenlandse herkomst en heeft 1,7% een handicap of chronische ziekte. Net zoals bij de jobstudenten is het streefcijfer voor stagiairs van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte het dubbele van het normale streefcijfer. Dit betekent voor stagiairs van buitenlandse herkomst 20% en voor stagiairs met een handicap of chronische

ziekte 6%. Het streefcijfer voor stagiairs van buitenlandse herkomst wordt dus vlot gehaald. Voor stagiairs met een handicap is er nog een lange weg af te leggen. In vergelijking met 2015 is er voor stagiairs van buitenlandse herkomst een stijging van 11,9% naar 26,2%. Voor stagiairs met een handicap daalt het aandeel van 2,7% in 2015 naar 2% in 2016.

Het aantal stageplaatsen per beleidsdomein verschilt sterk. Grote uitschieter is het beleidsdomein WVG met 795 stageplaatsen. De entiteiten OPZ Rekem, OPZ Geel en Kind en Gezin nemen het grootste aantal binnen dit beleidsdomein voor hun rekening. Andere entiteiten met meer dan 75 stageplaatsen zijn VDAB en De Lijn.



Figuur 21 Aantal stageplaatsen per beleidsdomein 2016

Er werd in 2016 zowel gefocust op laagopgeleide als hoogopgeleide stagiaires: de contacten met het deeltijds secundair beroepsonderwijs (DBSO) werden verder uitgebouwd. De leerlingen van het DBSO (leerwerkers) liepen bij de Vlaamse overheid een bezoldigde stage als keukenmedewerker, klusjesman, groenarbeider en administratieve ondersteuner. In samenwerking met het Juridisch kenniscentrum van AgO en Syntra Vlaanderen werd het nieuw systeem van duaal leren geïmplementeerd bij de Vlaamse overheid.

Daarnaast werd er verder ingezet op de beroepsinlevingsovereenkomsten (BIO) voor hooggeschoolde anderstaligen (HOA's). Een BIO is een overeenkomst tussen een bedrijf (in dit geval de Vlaamse overheid) en een stagiair. De overeenkomst legt de afspraken vast over de stage en de wettelijke vergoeding. Een BIO is pas geldig als er ook een opleidingsplan is dat de VDAB goedkeurt. Dit is een belangrijk instrument dat jonge afgestudeerden vaardigheden laat inoefenen op de werkvloer. Deze bezoldigde bedrijfsstages worden vooral gebruikt om HOA's een stage van 6 maand aan te bieden. Tijdens deze stage worden de HOA's intensief begeleid en aangemoedigd om te solliciteren bij de Vlaamse Overheid. Het doel van de stage is het verbeteren van het Nederlands, kennismaking met de Vlaamse Overheid en een eerste werkervaring opdoen. De kandidaten kwamen uit de volgende organisaties: CVO Lethas, Eminentia, Atlas, VOKA, Job-Link.

In 2016 werd eveneens gestart met de tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 § 7. Dit is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW een baan bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de

sociale zekerheid en in het arbeidsproces. Contacten met verschillende OCMW's werden uitgebouwd met de bedoeling om in 2017 meerdere personen met artikel 60 tewerk te stellen. Op die manier kunnen hooggeschoolden een werkervaring opdoen van een jaar of meer.

Tot slot werd er ingezet op het aanbieden Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen (GIBO) (zie ook 1.3.2.6). Dit is een variant op de klassieke IBO, maar dan voor personen met een arbeidshandicap. Er werden 3 GIBO's afgesloten en een aantal dossiers opgestart. In het najaar van 2016 heeft de dienst diversiteitsbeleid zich ingezet om kandidaten met een arbeidshandicap te vinden, vooral in de provincie Antwerpen. In de loop van 2017 zullen aan deze kandidaten onbezoldigde stages, beroepsinlevingsovereenkomsten of GIBO's worden aangeboden.

1.6 Verankering van diversiteit in de entiteiten en beleidsdomeinen

Diversiteitsbeleid is de taak van de organisatie als geheel. Elk personeelslid heeft hierin een rol te spelen, van de leidend ambtenaar tot de onthaalbediende. Het is dan ook uitermate belangrijk dat de leidend ambtenaren, managementcomités en directiecomités de diversiteitsvisie van de Vlaamse overheid zelf uitdragen. Deze visie moet ook verankerd zijn in de ondernemingsplannen en managementvisies.

Nieuw in 2016 was het aanbod van intensieve ondersteuning naar entiteiten met hun diversiteitsbeleid. Voor elke entiteit wordt er vanzelfsprekend een basisondersteuning aangeboden, indien gewenst kan dit worden uitgebreid naar een meer intensieve ondersteuning.

Wat houdt de basisondersteuning in?

- De diversiteitsambtenaren krijgen een halfdaagse vorming over het **uitwerken van een diversiteitsbeleid**: wat zijn kritische succesfactoren, hoe schep je een draagvlak binnen je entiteit, wat zijn valkuilen? Aan de hand van een case wordt het geleerde ingeoefend en worden ervaringen uitgewisseld.
- Er wordt een vorming **antidiscriminatie** aangeboden via **eDiv**: eDiv is een online tool waarmee je de antidiscriminatie wetgeving op een toegankelijke manier leert kennen. We bieden een basisopleiding aan om deze tool onder de knie te krijgen. Daarna kun je op je eigen ritme de databank raadplegen met 120 voorbeeldsituaties, elk voorzien van een juridisch antwoord en een advies aan de manager.
- De **Talentontwikkelaar** wordt geïntroduceerd: deze online toolbox (www.talentontwikkelaar.be) bevat een arsenaal aan instrumenten voor het ontwikkelen van een duurzaam en divers personeelsbeleid waar veel inspiratie uit gehaald kan worden.
- Via de **Commissie Diversiteit Vlaamse overheid** verhoogt de dienst Diversiteitsbeleid de kennis en expertise van de diversiteitsambtenaren door thematische adviezen, aanbevelingen, uitwisseling en de verspreiding van goede praktijken, nieuwe instrumenten en methodieken.
- Een **grondig overleg** over het gelijkheids- en diversiteitsplan van de entiteit (eventueel via mail, telefonisch of Lync).
- **Nieuwe diversiteitsambtenaren** krijgen een onthaalopleiding waarbij ze wegwijs worden gemaakt in de materie.
- De dienst Diversiteitsbeleid is **steeds beschikbaar voor vragen** via mail en telefonisch.

Wat houdt de intensieve ondersteuning in?

- **Basisondersteuning** (zie hierboven)
- Intensieve begeleiding bij het **opmaken en schrijven van het gelijkekansen- en diversiteitsplan**, aanreiken van inspiratie en goede voorbeelden.
- Introductie/toelichting over het gelijkekansen- en diversiteitsplan op het **directiecomité** en **EOC** om het draagvlak binnen de entiteit te vergroten.
- Ondersteuning bij en deelname aan de **werkgroep diversiteit** (adviseren over de samenstelling, helpen bij de voorbereiding, nabespreking).
- Regelmatig tussentijds **overleg** met de diversiteitsambtenaar.
- Ondersteuning bij (kwalitatieve) **rapportage**.

Volgende entiteiten werden in 2016 intensief ondersteund: AgO, Informatie Vlaanderen, Agentschap Natuur en Bos, Agentschap Binnenlands Bestuur, de SERV, VREG, VMSW, Agentschap Wegen en Verkeer en Agentschap Integratie en Inburgering.

De Vlaamse Diversiteitsambtenaar en de dienst Diversiteitsbeleid voeren gerichte gesprekken met leidend ambtenaren, managementcomités en directiecomités. De top-downbenadering is essentieel zolang de Vlaamse overheid de streefcijfers niet behaalt. De sleutelfiguren zijn de leidend ambtenaren en de lijnmanagers. Zij hebben het mandaat om in te zetten op een cultuurverandering en om diversiteit uit te dragen binnen de organisatie.

De gesprekken tussen leidend ambtenaren, managementcomités, directiecomités of andere overlegorganen en de Vlaamse Diversiteitsambtenaar werden gevoerd naar aanleiding van een algemene vraag om toelichting vanuit een entiteit, een specifieke vraag van een entiteit of naar aanleiding van een vaststelling van de dienst Diversiteitsbeleid. Zo hebben er bijvoorbeeld enkele gesprekken plaatsgevonden bij entiteiten die geen personen met handicap in dienst hebben.

1.7 Commissie diversiteit van de Vlaamse overheid

De diversiteitsambtenaren komen tweemaandelijks samen in de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid (CDVO). Deze commissie is een overlegorgaan ter ondersteuning van de diversiteitsambtenaren met drie doelstellingen:

- informatie uitwisselen tussen de dienst Diversiteitsbeleid en de entiteiten;
- goede praktijken over gelijke kansen en diversiteit delen binnen het netwerk;
- diversiteitsambtenaren stimuleren tot netwerking.

De CDVO is een onontbeerlijk overlegorgaan ter ondersteuning van de diversiteitsambtenaren, de uitwisseling van informatie en het stimuleren van kruisbestuiving tussen de entiteiten. Er zou nog meer ingezet kunnen worden op het delen van goede praktijken. De vraag is of de diversiteitsambtenaren die aangeduid zijn het juiste profiel hebben en op de juiste positie in de organisatie zitten om impact te hebben. Daarnaast krijgen sommigen een te beperkt mandaat en onvoldoende tijd om aan hun opdracht te werken.

De volgende thema's zijn in 2016 aan bod gekomen:

- NARIC: diploma- en taalvoorwaarden
- Topambtenaren en gender
- Aanwezigheids- en re-integratiebeleid
- Diversiteits-scan
- Transgenderbeleid VO
- Toelichting diversiteitscijfers 2015
- GIBO (Gespecialiseerde Individuele BeroepsOpleiding)
- Gelijke kansen over *Week van Universal Design*
- Info handicap & chronische ziekte
- Actieplan DDB 2017
- Nieuwe doorstroomprojecten voor vrouwen binnen de VO
- Netwerk leiderschap
- genderloonkloof door Marijke Verbruggen (KUL)

Daarnaast werden er een aantal goede diversiteitspraktijken toegelicht door diversiteitsambtenaren zoals Het stagebeleid door Agentschap Natuur en Bos, de aanpak opmaak diversiteitsplan door de Vlaamse Landmaatschappij of een bevraging naar vrouwen in leidinggevende functies door de VRT.

Er zijn gemiddeld 30 à 40 diversiteitsambtenaren aanwezig op de vergadering van de CDVO. Het is de betrachting van de dienst Diversiteitsbeleid om de CDVO te laten uitgroeien tot een experten advies- en beslissingsorgaan inzake diversiteit in de Vlaamse overheid.

De dienst Diversiteitsbeleid heeft partners nodig die het overkoepelend gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vertalen op het entiteitsniveau. Diversiteitsambtenaren die hiervoor een duidelijk mandaat krijgen in hun entiteit, slagen daar beter in. Vooral voor het opstellen en laten uitvoeren van gelijkekansen- en diversiteitsacties in hun entiteit, wat hun kernopdracht is, blijft op dit moment te weinig tijd over.

1.8 Toeleiden van doelgroepen

Het bereiken van de doelgroepen blijkt een van de moeilijkste aspecten van het gericht instroombeleid te zijn. De Vlaamse overheid slaagt er niet in om de kandidaten uit de kansengroepen aan te trekken. De dienst Diversiteitsbeleid ziet daarin een belangrijke rol weggelegd voor de samenwerking tussen de arbeidsmarktcommunicatie van de dienst Rekrutering en Selectie en zichzelf. De dienst bezit het netwerk van middenveldorganisaties en partners die betrokken moeten zijn in gerichte toeleiding, maar daarnaast zal de dienst expertise inzetten om niet-stereotyperende (arbeidsmarkt)communicatie te voeren naar de kandidaat-sollicitanten. Gerichte communicatie houdt ook rekening met de bereik van de doelgroepen via sociale media en interpersoonlijk contact. Om de instroom van de doelgroepen te verhogen in de reguliere selectie zet de dienst Diversiteitsbeleid in op de diversiteitsgevoelige rekrutering via ethnomarketing, tewerkstellingsbeurzen voor de doelgroepen, partnercampagne, arbeidsmarktcommunicatie, etc.

1.8.1 Niet-stereotyperende communicatie: affiches, flyers en advertenties op sociale media

Om het netwerk van middenveldorganisaties en partners beter op de hoogte te brengen van de Vlaamse overheid als werkgever, werden er verschillende affiches en bijhorende flyers ontwikkeld. Als beeld werd er gekozen voor collega's die werkzaam zijn bij de Vlaamse overheid. Diverse collega's staan afgebeeld op 8 verschillende affiches met een bijhorende flyer en zijn zo hét gezicht van de campagne. Het gaat om vier collega's van buitenlandse herkomst, één met een handicap, één met een chronische ziekte, één holebi en één transgender collega.

De affiches en flyers werden verspreid (ook via sociale media) naar ons netwerk van middenveldorganisaties en externe partners: Het Minderhedenforum, Unia, Çavaria, Gespecialiseerde trajectbegeleidersorganisaties (GTB), Werkwinkels, Amazone, Transgender Infopunt, Agentschap Integratie en Inburgering, Universiteiten en hogescholen, Universitaire Ziekenhuizen, Werkgevers- en werknemersorganisaties, Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentra (GOB) ...

1.8.2 Netwerkbijeenkomst externe partners

Naast de verspreiding van de flyers en posters nodigde de dienst Diversiteitsbeleid zijn netwerk middenveldorganisaties en externe partners uit voor een infosessie waarbij een toelichting werd gegeven over hoe de Vlaamse overheid rekruteert en selecteert en wat de Vlaamse overheid onderneemt op vlak van diversiteit. Er werden twee sessies georganiseerd in 2016 voor partners uit middenveldorganisaties, er waren telkens ongeveer 15 deelnemers aanwezig.

1.8.3 Jobbeurzen

In samenwerking met de dienst Rekrutering en Selectie ging de dienst Diversiteitsbeleid ook in 2016 actief mee op zoek naar potentiële sollicitanten/kandidaten door onder andere deel te nemen aan jobbeurzen waar eerste gesprekken met potentiële kandidaten plaatsvonden.

- De Brusselse werkwinkels en Tracé Brussel in samenwerking met Actiris en VDAB organiseerden in juni 2016 een opleidingsbeurs: schakels naar werk
- Regionale jobbeurs Zuidwest Rand: een initiatief van de steden en gemeenten Beersel, Dilbeek, Halle en Sint-Pieters-Leeuw.
- Autismecongres Gent
- COOD (Centrum voor Ondersteuning, Onderzoek en Documentatie) organiseerde een meet-up met werkgevers.
- Deelname aan 2 Job Speedmeet (april en november 2016) georganiseerd door VOKA Oost-Vlaanderen
- Centra voor Volwassenonderwijs (CVO) Lethas Brussel nodigde de dienst Diversiteitsbeleid twee keer om de cursisten NT2 informatie te verstrekken rond volgende thema's:
 - Wie zijn we als werkgever Vlaamse overheid?
 - Wat doet de Vlaamse overheid rond diversiteit?
 - Hoe kan je aan de slag bij de Vlaamse overheid?
 - De verschillende stagevormen bij de Vlaamse overheid

Daarnaast organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid een bijeenkomst voor leerlingen uit het laatste jaar hoger secundair onderwijs. Het doel van deze infosessie was om leerlingen kennis te laten

maken met de Vlaamse overheid als werkgever (wie zijn we, wat doen we,...), waar je openstaande vacatures kan vinden, hoe een sollicitatieprocedure er uit kan zien, tips en tricks...

Om divers te rekruteren worden specifieke kanalen opgenomen in de communicatiekanalen. De verschillende organisaties met als doelgroep handicap/chronische ziekte of buitenlandse herkomst worden gebundeld in een mailinglijst. Deze mailinglijst bestaat uit organisaties die actief zijn in Vlaanderen die onder andere individuele begeleiding, trajectbegeleiding bieden aan werkzoekenden en in het bijzonder personen met een handicap of chronische ziekte alsook personen van buitenlandse herkomst (Zie ook 3.1.3).

1.8.4 Mentorwerking

De dienst Diversiteitsbeleid ging in overleg met interne en externe partners zoals de VRT, De Lijn, DuoForJob, Connect2Work en VOKA om de mentorwerking te concretiseren. Op basis van deze gesprekken en twee interne workshops, een tijdens het Zin?Ja! netwerk van 9 november en een tijdens de Mozaïko bijeenkomst van 17 november, werd besloten om een mentorwerking uit te bouwen voor de Vlaamse overheid. Bij de kandidaat-mentees maken we een onderscheid tussen enerzijds vrouwen die willen doorstromen naar het middenkader en reeds tewerkgesteld zijn bij de Vlaamse overheid (intern) en anderzijds hooggeschoolde anderstaligen, leerwerkers, kortgeschoolden en personen met een handicap of chronische ziekte die voornamelijk via stages en artikels 60 tewerkgesteld worden (extern). Het mentortraject gaat in 2017 van start.

1.9 Sensibiliseren en beeldvorming

Een belangrijke taak van de dienst Diversiteitsbeleid is het opzetten van sensibiliseringsacties. Via verschillende instrumenten maakt de dienst Diversiteitsbeleid werk van sensibilisering en correcte beeldvorming. Ook in 2016 ligt de nadruk op het doorbreken van clichés en de versterking van een inclusieve kijk naar de doelgroepen. Hieronder worden de belangrijkste sensibiliseringsacties weergegeven. Daarnaast verspreidde de dienst in 2016 regelmatig informatie over activiteiten, tentoonstellingen, inleefdagen, mogelijkheden die de middenveldorganisaties aanbieden en die door entiteiten kunnen gebruikt worden en informeerde hij de entiteiten over de mogelijkheden om bij de organisatie van evenementen aandacht te besteden aan diversiteit. De dienst blijft gerichte communicaties voeren over activiteiten in het kader van gelijke kansen en diversiteit zodat de thema's blijvende aandacht krijgen.

1.9.1 De website van de dienst Diversiteitsbeleid

De website van de dienst Diversiteitsbeleid is het voornaamste communicatiekanaal om te informeren en sensibiliseren. Ook in 2016 werd de website onderhouden, nieuwe webpagina's aangemaakt en bestaande geüpdatet. Het doel van deze website is om op een snelle manier bezoekers een antwoord te kunnen bieden of door te kunnen verwijzen naar een dienst die een antwoord heeft op hun vraag. De website is in de eerste plaats gericht op alle personeelsleden van de Vlaamse overheid, met extra aandacht voor de kansengroepen van het diversiteitsbeleid.

Uit een rondvraag bij de diversiteitsambtenaren blijkt dat de website van de dienst Diversiteitsbeleid vaak wordt geconsulteerd. 90% van de diversiteitsambtenaren geeft aan dat ze de site bezoeken. De website wordt onder andere gebruikt om informatie op te zoeken in verband

met elders verworven competenties, het instrument toegewezen consultants, arbeidspostaanpassingen, ...

De website van de dienst Diversiteitsbeleid blijft een 'work in progress'. Op een correcte en snelle manier een antwoord bieden op de vraag van de surfer blijft een permanente uitdaging.

De website is te consulteren via <https://overheid.vlaanderen.be/diversiteitsbeleid>.

1.9.2 Diversiteitskalender en poster

Er werd een diversiteitskalender opgesteld voor 2016, met als titel *'12 maanden vol diversiteit'*. Hierbij kon er voortgebouwd worden op de cartoons van een kalender van het Departement Leefmilieu, Natuur en Energie. Op de ene kant van de kalender werden alle diversiteitsthema's in deze kalender op ludieke wijze belicht. Op de andere was er plaats voor info over deze thema's.

In 2016 werd de samenwerking verdergezet met de 13, die op enkele diversiteitsgerelateerde dagen een artikel publiceerde op onze intranetsite, de koepel. Zo werden er bijvoorbeeld naar aanleiding van het Suikerfeest enkele personeelsleden geïnterviewd die deelnamen aan de Ramadan, verscheen er een stukje over een transgendercollega en werd een getuigenis van een mantelzorger onder de aandacht gebracht.

1.9.3 Opleiding Interculturaliteit

De dienst Diversiteitsbeleid heeft 10 opleidingen in interculturaliteit en diversiteit georganiseerd, exclusief de infosessies voor rekruteerders, selectoren en leidinggevenden. Daarbij werd een onderscheid gemaakt tussen VO-brede opleidingen die open stonden voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid en entiteitsspecifieke opleidingen die open stonden voor personeelsleden van één welbepaalde entiteit. In totaal hebben we 72 deelnemers kunnen bereiken via de VO-brede opleidingen en 63 deelnemers via de entiteitsspecifieke opleidingen.

De communicatie over de VO-brede opleidingen werd verspreid via het vormingsweb van het Agentschap Overheidspersoneel, diversiteitsambtenaren en communicatieverantwoordelijken werden ingeschakeld om het bericht intern te verspreiden. De communicatie over de entiteitsspecifieke opleidingen verliep voornamelijk via ons netwerk van diversiteitsambtenaren.

De dienst Diversiteitsbeleid organiseerde begin 2016 2 VO-brede opleidingen interculturele communicatie, bestaande uit twee dagen waarin theorie en praktijk elkaar afwisselden. De feedback van de trainer en de deelnemers resulteerde in de organisatie van 5 entiteitsspecifieke opleidingen interculturele communicatie, waarin praktijkvoorbeelden gebundeld werden en er meer ruimte was voor persoonlijke uitwisseling. Deze aanpak werd door alle deelnemers positief onthaald met een tevredenheidsscore van 91.9%.

Betreffende de VO-brede opleidingen zette de dienst Diversiteitsbeleid voornamelijk in op het communicatieve en sensibiliserende luik. Bovenop de 2 VO-brede opleidingen interculturele communicatie werden 2 opleidingen inclusieve communicatie georganiseerd en 1 opleiding over omgaan met diversiteit. Het doel van de eerste twee opleidingen was om communicatieverantwoordelijken concrete checklists aan te leveren waarmee ze hun communicatie inclusiever konden maken, het doel van de laatste opleiding was om diversiteit zichtbaar en aanvaardbaar te maken binnen de Vlaamse overheid. De communicatieopleidingen behaalden een tevredenheidsscore van 81.8%, de opleiding omgaan met diversiteit behaalde 85.8%.

1.9.4 Broodje Divers – chronische ziekten

In 2015 werd er reeds een lunchontmoeting georganiseerd waarbij ervaringen van twee collega's met een chronische ziekte werden gedeeld. Wegens succes herhaalden we deze sessie in 2016.

Een collega met Fibromyalgie/CVS en een collega met het Ehlers-Danlos-syndroom deden opnieuw hun verhaal over het leven en werken met een chronische ziekte. In een gezellige sfeer maakten de deelnemers kennis met de moeilijkheden waarmee iemand met een chronische ziekte geconfronteerd kan worden, zowel op als naast de werkvloer, en hoe ze hiermee omgaan. Ze bespraken onder andere hoe ze hun chronische ziekte ervaren op de werkvloer, hoe zij, hun collega's en leidinggevende hiermee omgaan en welke afspraken en aanpassingen hen helpen om het vol te houden. Interessante vragen werden vanuit het publiek gesteld en diverse maatschappelijke thema's werden aangesneden.

1.9.5 Broodje Divers – MS

Na twee sessies van Broodje Divers over chronische ziekten werd er een 'broodje divers' georganiseerd specifiek over multiple sclerose. Broodje Divers is een lunchontmoeting waarbij ervaringen van personen uit de kansengroepen centraal staan. In deze editie getuigde een collega van Financiën en Begroting over zijn ms, samen met een collega. Ze deelden ervaringen over hoe het is om ms te hebben, hoe het is om hiermee dag in, dag uit aan de slag te gaan en over hoe het is om met iemand samen te werken die ms heeft. Er kwamen ook boeiende reacties uit het publiek van lotgenoten en geïnteresseerde collega's.

Er vond nog een derde broodje divers plaats in 2016 rond toegankelijkheid, zie 1.9.8.

1.9.6 Vlaamse overheid hangt de regenboogvlag uit

Op dinsdag 17 mei 2016 vond de Internationale Dag Tegen Homofobie en Transfobie plaats. Aan alle grote gebouwen van de Vlaamse overheid (VAC's en VRT) werd in deze periode de regenboogvlag uitgehangen. Met die symbolische actie wil de dienst Diversiteitsbeleid aandacht vragen voor discriminatie van holebi's en transgenders, zowel op als naast de werkvloer.

1.9.7 Sensibiliseringsacties van entiteiten

De dienst diversiteitsbeleid moedigt de entiteiten aan om zelf sensibiliseringsacties te organiseren. Het doel en de vorm van de acties verschilt tussen de entiteiten. Een greep uit deze sensibiliseringsacties:

- Openbaar psychiatrisch zorg- en kenniscentrum Geel organiseerde zowel voor interne medewerkers als voor externen de lunchsessie 'Superdiversiteit als nieuwe realiteit, ook in de geestelijke gezondheidszorg?'
- Het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin organiseerde een opleiding Dovencultuur voor collega's van een doof personeelslid.
- De Vlaamse Belastingdienst deelde met Pasen chocolade paaseieren van de VZW Twerk uit, een organisatie die mensen met autisme te werk stelt.
- Toerisme Vlaanderen organiseerde een opleiding 'Heldere en duidelijke taal' voor beleidsmedewerkers en dossierbehandelaars met als doel meer begrijpbare, diverse en aangepaste teksten en formulering te gebruiken voor een breed publiek.

1.9.8 Tentoonstelling *geVOELige kunst*

Op 29 september 2016 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid de vernissage van de tentoonstelling “*geVOELige kunst*” in samenwerking met Artificium vzw & vzw Kunst zonder grenzen.

In het Boudewijngebouw in Brussel kon je gedurende een maand zowel op de benedenverdieping als op de eerste verdieping objecten uit de tentoonstelling bewonderen. De tentoonstelling brengt ziende en slechtziende kunstenaars samen onder één dak, om zo het publiek en de kunstenaars onderling te laten aanvoelen hoe zij elkaars kunst ervaren.

1.9.9 Bonte bende campagne

In 2016 ging de dienst Diversiteitsbeleid van start met de “Bonte Bende”, campagne in de vorm van een wedstrijd en een brochure, met als doel diversiteit in de teams te benadrukken en te tonen.

De dienst daagde alle diensten van de Vlaamse overheid uit om het verhaal van hun bonte team te vertellen. Welke unieke mix van interesses, geslacht, afkomst, talenten, leeftijden, hobby's... bestaat er binnen de verschillende diensten, afdelingen en teams? Om het goede voorbeeld te geven stelde de dienst Diversiteitsbeleid zijn teamleden voor via een foto met begeleidende tekst om de diversiteit van de collega's in de verf te zetten. De posters en brochures werden verspreid binnen de ganse Vlaamse overheid. Daarnaast werd er werd geflyerd aan alle grote gebouwen. Er waren elf zeer creatieve inzendingen, de drie meest diverse teams wonnen leuke prijzen en er kwam een artikel in 13. Het is de bedoeling om de bonte bende campagne tweemaal te herhalen.

1.9.10 Campagne ‘Hokjesdenken’

Specifiek naar de doelgroep personen met een handicap en chronische ziekte bestaan er zeer veel uitgesproken stereotypen. De dienst heeft in 2016 een onderzoek laten uitvoeren door UGent om op basis van de bevindingen de campagne “Hokjes denken” voor te bereiden, een actie over personen met een handicap of chronische ziekte met als doel de instroom en het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen met de nadruk op een inclusieve benadering.

1.9.11 Studiedagen

In 2016 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid twee studiedagen, namelijk ‘Nederlands als verbindende taal’ (zie ook 1.2.2.3) en ‘Genderdiversiteit en intersectionaliteit’ (zie ook 1.4.2.).

2 Inclusief talentgericht HR-beleid en cultuurverandering

2.1 Visievorming van entiteiten en leidinggevenden

Diversiteitsbeleid is de taak van de organisatie als geheel, van de leidend ambtenaar tot de onthaalbediende. Het is uitermate belangrijk dat de leidend ambtenaren, de managementcomités en de directiecomités de diversiteitsvisie van de Vlaamse overheid zelf uitdragen.

De dienst Diversiteitsbeleid zette daarom in 2016 verder in op het voeren van gerichte gesprekken met leidend ambtenaren en de directiecomités. Die top-down benadering is essentieel zolang de Vlaamse overheid de streefcijfers niet behaald heeft. Het is de opdracht van de leidend ambtenaren en de lijnmanagers om de cultuurverandering top-down in te zetten en het is de opdracht van de dienst Diversiteitsbeleid om hierbij de expertise en ondersteuning ter beschikking te stellen.

De dienst Diversiteitsbeleid ging in 2016 langs bij de directieraad van Internationaal Vlaanderen, Agentschap Natuur en Bos, De Lijn, de VRT, Agentschap Wegen en Verkeer, de VDAB en de VREG.

Daarnaast vonden er ook individuele gesprekken plaats tussen de diversiteitsambtenaar en de leidend ambtenaren.

2.2 Inclusief denken en aspecten van diversiteit bij leidinggevenden

In 2016 heeft de dienst Diversiteitsbeleid verder ingezet op opleidingen voor leidinggevenden rond diversiteit en infosessies antidiscriminatie.

Dit is in lijn met de afspraken rond neutrale dienstverlening uit het Regeerakkoord van de Vlaamse Regering van 2014-2019. Iedereen verdient een gelijkwaardige behandeling waarbij discriminatie uit den boze is. Een leidinggevende heeft een voorbeeldrol en kan een verschil maken. De opname van diversiteit in de opleiding van elke leidinggevende is dus een noodzaak.

De dienst werkt voor deze opdracht samen met het HR-beleid en AgO. Zo geeft de dienst zelf geen opleidingen, maar speelt hij wel een belangrijke rol in het helpen vormgeven van de opleidingen. De inhoud van bestaande opleidingen kan aangevuld worden met elementen die betrekking hebben tot diversiteit. De dienst Diversiteitsbeleid heeft daarnaast een heel bestand opgebouwd van trainers en vormers die opleidingen geven rond diversiteit en interculturaliteit. Op die manier kan de dienst Diversiteitsbeleid diversiteitsambtenaren de binnen hun entiteit een dergelijke vorming willen organiseren gericht doorverwijzen.

3 Gelijke kansen en antidiscriminatie

3.1 Rekrutering en selectie

Het samenbrengen van de dienst Rekrutering & Selectie en de dienst Diversiteitsbeleid in één agentschap heeft een ongeziene opportuniteit met zich meegebracht: de processen van rekrutering en selectie kunnen vlotter afgestemd worden op de kennis en expertise met betrekking tot diversiteit en rekrutering van de doelgroepen.

In 2016 zijn verschillende acties ondernomen om de afstemming te bereiken en de samenwerking te organiseren. De dienst Diversiteitsbeleid voert maandelijks overleg met het dienstencentrum Talent - dienst Rekrutering & Selectie. Deze samenwerking heeft tot nu toe twee vormen aangenomen:

- systematische aanpassingen aan het proces, zoals opname van een diversiteitclausule in alle vacatures, screening van de vacatures op neutraliteit, inzetten van een diversiteitconsulent om de rekrutering aan te passen aan de gezochte doelgroepen, doorlichting van de taaltesting of procedure voor diploma-gelijkschakeling, etc.
- ad hoc proefprojecten, zoals versterking bij de selecties van personen met een handicap, voeren van een anonieme preselectie, monitoren van mogelijke discriminatie, monitoren van de ervaringen van de kandidaten, etc.

3.1.1 Opleiding antidiscriminatie

De dienst Diversiteitsbeleid organiseerde twee infosessies antidiscriminatie, een uitsluitend voor selectoren van het Agentschap Overheidspersoneel en een voor externe selectoren. In totaal namen 21 mensen deel aan de infosessies antidiscriminatie. Daarnaast organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid samen met het Agentschap Integratie en Inburgering een infosessie over de juridische verblijfsstatuten van personen van buitenlandse herkomst en de daaraan gekoppelde tewerkstellingsmogelijkheden. De sessie stond open voor alle selectoren, 14 mensen namen deel.

3.1.2 Diversiteit en antidiscriminatie in kwaliteitscriteria selectoren

De Vlaamse overheid zet sterk in op een verdere professionalisering van het HR-beleid, ook voor de rekrutering en selectie van medewerkers. Om kwaliteitsvolle selecties binnen de Vlaamse overheid te garanderen, is er sinds 1 juni 2014 de omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties'. De omzendbrief vormt de leidraad voor alle selectoren in de Vlaamse overheid.

Dankzij de richtlijnen in de omzendbrief kunnen testresultaten van selectieprocedures voortaan bij nieuwe procedures worden hergebruikt. Ook worden een aantal richtlijnen gegeven over het verloop van een procedure en de expertise van de selectiedeskundigen. Antidiscriminatie vormt een onderdeel van deze kwaliteitscriteria van de selectoren en men verwacht expliciet dat de selectoren bijgeschoold worden inzake antidiscriminatie en diversiteit, onder andere door eDiv opleiding te volgen.

eDiv is een online tool van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Via deze tool kan iedereen gratis en op een toegankelijke manier de antidiscriminatie-wetgeving ontdekken.

eDiv bevordert de uitwisseling van kennis over antidiscriminatie. De website helpt bedrijven en organisaties zoals de Vlaamse overheid om een diversiteitsbeleid uit te bouwen. eDiv spitst zich toe op concrete situaties op de werkvloer.

Iedereen krijgt op de website toegang tot de informatie over antidiscriminatie. eDiv is vooral relevant voor:

- HR-medewerkers
- Diversiteitsambtenaren
- Leidinggevenden
- Vertrouwenspersonen
- Preventieadviseurs psychosociaal welzijn
- P&O-consulenten
- Iedereen die bezig is met diversiteit, gelijke kansen, integriteit, welzijn...

3.1.3 Mailinglijst

De dienst Diversiteitsbeleid beheert een mailinglijst van organisaties van de kansengroepen. Deze organisaties zijn bereid om vacatureberichten te verspreiden onder hun leden. Ze geven ze door aan geschikte kandidaten of aan andere organisaties, die ze op hun beurt weer uitsturen. Ze hangen ze uit op hun prikbord of publiceren ze op hun website. Op de website van Kif Kif en het Minderhedenforum kunnen entiteiten de vacatures zelf publiceren. Zo worden meer werkzoekenden uit de kansengroepen bereikt.

3.2 Wegwerken van specifieke drempels bij instroom

3.2.1 Voorbehouden betrekkingen

Entiteiten die onder het Vlaams Personeelsstatuut vallen kunnen (maximum) 1% van hun betrekkingen voorbehouden voor personen met een handicap of chronische ziekte die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie (VPS, Art I 5 §4). Een voorbehouden betrekking is enkel mogelijk voor statutaire en contractuele functies van onbepaalde duur.

Er wordt weinig gebruik gemaakt van het instrument voorbehouden betrekkingen. In 2016 werden er 11 functies opengesteld via het systeem van voorbehouden betrekking waarvan er 10 effectief werden ingevuld. Dit gebeurde bij Kind en Gezin (1), VDAB (7), Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie (1) en AHOVOKS (1). 8 personen werden aangeworven op niveau B, 2 personen op niveau D.

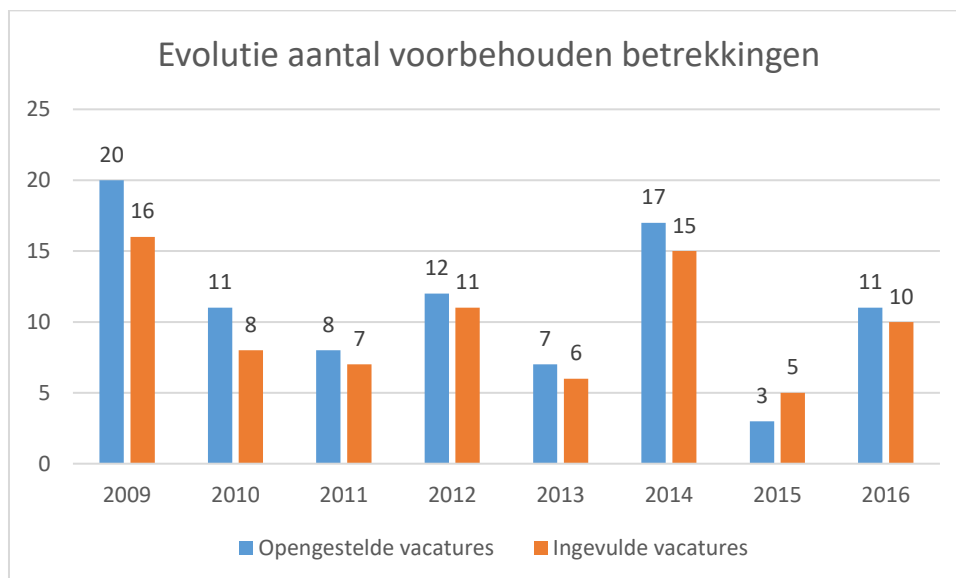
Over de jaren heen is er een schommeling van het aantal selectieprocessen die gebruik maken van het instrument voorbehouden betrekkingen en het aantal personeelsleden dat wordt aangeworven door middel van een voorbehouden betrekking. Het aantal blijft echter zeer laag.

3.2.2 Redelijke aanpassingen bij werving en selectie

Wervings- en selectieprocedures en –methodieken moeten toegankelijk zijn zodat alle kandidaten op voet van gelijkheid kunnen deelnemen. Naast het wegwerken van structurele drempels speelt daarbij het systematisch aanbieden van doeltreffende redelijke aanpassingen aan sollicitanten met

een handicap of chronische ziekte een belangrijke rol. Het gaat over faciliteiten of hulpmiddelen op maat waarvan sollicitanten met een handicap of chronische ziekte gebruik kunnen maken tijdens de selectieprocedure.

Uit een studie van Deloitte uit 2015¹³ bleek dat de selectoren en managementondersteunende diensten (MOD's) van de Vlaamse overheid nog bijzonder weinig ervaring hebben met het bieden van redelijke aanpassingen aan kandidaten met een handicap of chronische ziekte. Naar aanleiding van deze bevinding werden er in 2016 verdere stappen gezet. Een extern consultancybureau kreeg de opdracht om een handleiding en een online tool ter ondersteuning van kandidaten én selectoren uit te werken. In het kader van deze opdracht werden in 2016 reeds een aantal voorbereidende interviews met interne en externe stakeholders afgenomen en een onderzoek naar goede praktijken uitgevoerd. De oplevering van de handleiding en tool en de organisatie van workshop voor selectoren omtrent dit onderwerp is voorzien voor 2017.



Figuur 22 Evolutie voorbehouden betrekkingen

Daarom werden in 2016 een aantal acties ondernomen om het instrument meer onder de aandacht te brengen:

- Via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid werd het instrument opnieuw onder de aandacht van de diversiteitsambtenaren gebracht. Voor specifieke vragen konden diversiteitsambtenaren steeds bij de dienst terecht, hier werd gebruik van gemaakt
- Rekruteerders en selectoren werden geïnformeerd, opgeleid en ondersteund in het gebruik van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen bij de selectie.
- Via de rondes van de directiecomités werd het topkader op de hoogte gebracht en werd het belang van deze maatregel in de verf gezet. In 2016 werden tevens de voorbereidingen getroffen voor de ronde van de managementcomités.

¹³Rapport: Wij zoeken naar meer diversiteit. Een analyse van bestaande wervings- en selectieprocedures met het oog op diversiteit (Deloitte, februari 2015)

3.3 Taal

Kennis en gebruik van het Nederlands als omgangstaal in Vlaanderen zijn belangrijke hefboomen om te komen tot een verhoogde maatschappelijke participatie en sociale cohesie, zonder afbreuk te doen aan de waarde van meertaligheid. De Vlaamse overheid heeft hierin een voorbeeldrol te vervullen.

3.3.1 Proefproject Facilitair Bedrijf

Samen met het huis van het Nederlands werd er in 2016 een proefproject opgezet met het Facilitair Bedrijf.

Het Huis van het Nederlands Brussel deed een grondige analyse gedaan van de huidige taalsituatie in het Facilitair Bedrijf. Daaruit kwamen een aantal knelpunten naar voor:

- Er zijn momenteel eerder weinig anderstalige medewerkers in de Brusselse schoonmaak- en cateringploegen (ongeveer 1/10). In de cateringploegen werkt momenteel één anderstalige.
- Er is nog geen beleid over opleiding Nederlands voor huidige anderstalige medewerkers.
- De meerderheid van de schriftelijke communicatie is onnodig moeilijk. Daarnaast wordt er ook veel dialect/tussentaal gesproken, wat ook voor taaldrempels zorgt.
- Door de hoge werkdruk kan het moeilijk zijn om tijd en ruimte te creëren voor taalbeleid.
- Er zijn eerder weinig anderstalige sollicitanten. De taaleisen bij aanwerving liggen hoger dan de taaleisen voor de functies schoonmaker en keukenhulp.

Het huis formuleerde vervolgens een aantal adviezen en aanbevelingen:

- Een visie op taalbeleid ontwikkelen en een taalbeleidsplan opstellen
- Werkgroep taalbeleid opstarten
- Taalniveau van de selectieprocedure schoonmaker & keukenhulp aanpassen
- Werkgroep selectieprocedure herwerken
- Vormingen “Duidelijk gesproken Nederlands” in selectiegesprekken
- Taaltoegankelijkheid als gunningsvoorwaarde hanteren voor uitbestede aanwervingen
- Handleiding “Taalbeleid bij aanwerving - Duidelijke selectiegesprekken voeren” ontwikkelen
- Vormingen “Duidelijk geschreven Nederlands” op maat & herschrijfadvis
- Een “Ambassadeur duidelijke taal” aanstellen binnen de dienst Rekrutering & Selectie
- Sensibilisering over anderstaligen op de werkvloer
- Sensibiliseringsactie voor het hele Facilitair Bedrijf
- Sensibiliseringsacties voor leidinggevenden
- Werken aan oefenkansen en duidelijke taal in interne communicatie
- Initiële vorming “duidelijk gesproken en geschreven Nederlands”
- Terugkommomenten / Ervaringsuitwisseling voor leidinggevenden rond specifieke thema's
- Vorming “duidelijk geschreven Nederlands in standaarddocumenten” & herschrijfadvis
- Interne coaches opleiden als “ambassadeurs duidelijke taal”
- “Taalpauzes” organiseren
- Taalaanbod en zichtbaarheid vergroten

- Opleidingstrajecten voor anderstalige medewerkers
- Lessen op de werkvloer voor schoonmakers met niveau A2
- Individuele doorverwijzingen naar lessen Nederlands
- Screening van nieuwe anderstalige medewerkers structureel opnemen in de onthaalprocedure
- Conversatietafels Nederlands

Op basis van deze adviezen stelde HFB een actieplan op waar in 2017 mee aan de slag zal worden gegaan. Dit project zal als basis dienen voor de verdere uitwerking van het beleid en ondersteuning in de daarop volgende jaren. De uitwerking van het taalbeleid moet voldoende aandacht besteden aan taalondersteuning op de werkvloer, taalaspecten in de selecties, taalaspecten van de functies en mogelijkheden tot taalstages.

3.3.2 Eenvoudige taal in vacatures en advertentieteksten

Een medewerker van de dienst Diversiteitsbeleid werd door het Huis van het Nederlands Brussel opgeleid om vacatures en advertentieteksten te leren screenen op eenvoudige taal, taaltoegankelijkheid en neutraliteit. Er werden een vijftal vacatures gescreend, samen met twee advertentieteksten. Ook in 2017 zal de opleiding nog doorlopen. Daardoor is er geen opleiding taaltoegankelijke vacatureteksten opstellen voor selectoren georganiseerd. Deze nieuwe dienstverlening van de dienst Diversiteitsbeleid werd bekend gemaakt bij de verschillende entiteiten die zelf verantwoordelijk zijn voor het schrijven van hun vacatureteksten: zij worden uitgenodigd om hun vacatureteksten naar de dienst door te sturen voor een extra check naar taaltoegankelijkheid.

3.4 Toegankelijkheid

Aangezien de Vlaamse overheid informatie verstrekt en diensten aanbiedt voor alle burgers, moeten de websites, gebouwen, aangeboden informatie en dienstverlening vlot toegankelijk zijn voor iedereen. Dus ook voor gebruikers met een visuele, auditieve of motorische handicap, laaggeletterden, anderstaligen en digibeten. Als de Vlaamse overheid wil inspelen op vragen van diverse burgers en personeelsleden moet ze blijvend investeren in toegankelijkheid

3.4.1 Europese richtlijn webtoegankelijkheid

In mei 2016 werd de Europese richtlijn rond webtoegankelijkheid van overheidsinstanties politiek goedgekeurd. In oktober werd de richtlijn ook goedgekeurd in het Europees Parlement. Op 2 december 2016 is de richtlijn uiteindelijk gepubliceerd om op 22 december van kracht te gaan. Wegens het akkoord in mei en relatieve zekerheid over de inhoud van de versie die gepubliceerd zou worden, was het mogelijk om nog voor de publicatie voorbereidende stappen te nemen in de richting van de doelstelling van de richtlijn.

De deadline om de richtlijn omgezet te hebben in Vlaanderen is 23 september 2018. Om deze deadline te halen moet er volledige duidelijkheid zijn over de inhoud, moet er regionaal en federaal afgestemd worden en moet er politiek beslist worden of er verder gegaan wordt dan de strikt noodzakelijke vereisten. Pas drie maanden na de omzetting in Vlaamse wetgeving komt er vanuit Europa duidelijkheid over de technische specificaties, de toezicht en rapportering en de

toegankelijkheidsverklaring. In 2016 zijn er al eerste stappen genomen richting deze doelen en werd er intern geprobeerd duidelijkheid te verkrijgen.

3.4.2 Opleidingen webtoegankelijkheid

De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2016 twee reeksen van opleidingen voorzien rond webtoegankelijkheid. De eerste reeks opleidingen bestond uit drie verschillende opleidingen, aangepast aan een specifieke doelgroep. Een eerste opleiding doelde op webontwikkelaars en was technisch van aard. Een tweede opleiding was minder technisch en wou voornamelijk webredacteurs bereiken, die instaan voor inhoudelijke aanpassingen op de website. Een laatste opleiding in deze reeks was afgestemd op communicatiemedewerkers en collega's die interesse in het thema hadden, maar verder weinig voorkennis van het web. De tweede reeks opleidingen bestond slechts uit twee opleidingen, met name één technische en één inhoudelijke.

Het doel van al deze opleidingen was om de kennis over webtoegankelijkheid en de aandacht ervoor, terug te verhogen. De nood voor algemene en meer specifieke opleiding werd vastgesteld in een bevraging en een workshop van 2015.

3.4.3 Toegankelijkheidsscreening + methodiek

De monitoringmethodiek van webtoegankelijkheid bestond tot 2016 uit een micromonitoring en een macromonitoring. Het resultaat van de micromonitoring was het percentage AnySurfer-labels binnen de populatie van overheidswebsites. Een AnySurfer-label wordt gegeven aan een website die, op basis van een screening door de vzw AnySurfer, geacht wordt voor 100% te voldoen aan de AnySurfer-normen (normen gebaseerd op internationale webtoegankelijkheidsnormen). In 2016 strandde dit percentage rond 3%. Het resultaat van de macromonitoring was het percentage websites uit een steekproef van 150 die voor minstens 75% voldeed aan een quickscan van toegankelijkheidscriteria. Deze quickscan was een set van 15 criteria, een soort van basistoegankelijkheid. In 2016 voldeed circa 48% van de steekproef aan deze basistoegankelijkheidscriteria.

In 2016 werd deze monitoringmethodiek voor de laatste keer gehanteerd en werd er tevens een nieuwe methodiek ontwikkeld. De voorgaande methodiek was immers noch afgestemd op de realiteit, noch op de noden van de entiteiten. In de bevraging en workshop van 2015 werd de noodzaak voor een aanpassing aan de monitoring wederom duidelijk. Er was nood aan een methode die minder zwart-wit was, aan een instrument dat continu geraadpleegd kon worden en aan een monitoring waarbij entiteiten gestimuleerd werden om te werken aan webtoegankelijkheid. Dit resulteerde in het afsluiten van een contract met een verdeler van een automatische screeningtool (Siteimprove). Dit stelt entiteiten in de mogelijkheid om op eender welk moment zelf aan de slag te gaan met gerichte toegankelijkheidsfeedback. Hiernaast geeft het ook een zicht op toegankelijkheid in de tijd en kunnen tendensen centraal opgevolgd worden.

3.4.4 Week van het Universal Design

Vlaams minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans organiseerde samen met Inter de week van het Universal Design, onder het motto 'Slim ontwerpen voor iedereen'. De dienst Diversiteitsbeleid droeg hier graag zijn steentje aan mij, zowel op vlak van gebouwen als op vlak van software.

3.4.5 Inleefsessie fysieke toegankelijkheid

In de inleefsessie fysieke toegankelijkheid werden de deelnemers geconfronteerd met de ervaring van fysieke (on)toegankelijkheid in een groot Vlaamse overheidsgebouw. De deelnemers konden

aan de lijve ondervinden hoe je je met een rolstoel of als persoon met een visuele handicap moet verplaatsen in een gebouw dat niet altijd even toegankelijk is. Deze ervaring wilde een verduidelijking zijn van de noodzaak van toegankelijkheid en Universal Design bij elk ontwerp.

3.4.6 Broodje Universal Design

Op het Broodje Universal Design kwam Marc Walraven, specialist digitale toegankelijkheid bij de VRT, deelnemers inspireren rond digitaal Universal Design. Een website 'slim ontwerpen voor iedereen' is een doelstelling die velen nastreven. Spreker Marc Walraven legde uit hoe we dit best aanpakken in de Vlaamse overheid en inspireerde de deelnemers om er werk van te maken.

3.4.7 Personeelsnetwerk TOETS!

Het personeelsnetwerk TOETS! is een digitaal platform rond gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites en is ontstaan in 2015. Het wil een forum zijn waarop informatie gedeeld kan worden, waarop vragen gesteld kunnen worden en initiatieven rond het brede thema gepromoot kunnen worden. Het aantal leden is in 2016 gestegen tot 83.

3.4.8 Broodje Divers – digitale toegankelijkheid

Vlaanderen gaat maximaal digitaal. Papier verdwijnt en steeds meer diensten moeten online beschikbaar zijn. Een goede reden om ervoor te zorgen dat alle websites gebruiksvriendelijk zijn, logisch opgebouwd, eenvoudig te raadplegen én toegankelijk voor mensen met een handicap.

Met dit Broodje Divers wilden we werknemers van de Vlaamse overheid laten zien waarom en voor wie digitale toegankelijkheid zo belangrijk is. De abstracte doelstelling 'toegankelijke dienstverlening' werd in deze lunchsessie geconcretiseerd.

Drie collega's met elk een ander soort handicap getuigde over hoe zij met de computer werken en wat er allemaal toegankelijk moet zijn. Twee collega's getuigde over hun visuele handicap. Deze versilde bij beide en liet een heel andere uitwerking zien que ondersteuning. Een derde collega getuigde over digitale toegankelijkheid in het licht van zijn auditieve handicap. Ook hier werden er maatregelen genomen en werd digitale toegankelijkheid bekeken vanuit de specificiteit van zijn handicap.

In deze sessie werden er een paar praktische handvaten meegegeven, maar vooral de noodzaak van digitale toegankelijkheid werd duidelijk aangetoond.