



Beleidsevaluatie

Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid
Vlaamse overheid

Jaarverslag 2015



Vlaamse
overheid

DIENT **DIVERSITEITSBELEID**

Inhoud

1. VERANKEREN VAN DIVERSITEIT IN DE ORGANISATIESTRUCTUUR	6
1.1. Vrouwen in kaderfuncties	6
1.1.1. Cijfers	6
1.1.2. Instrumenten	10
1.2. Personen met een migratieachtergrond	12
1.2.1. Cijfers	12
1.2.2. Instrumenten	16
1.3. Personen met een handicap of chronische ziekte	17
1.3.1. Cijfers	17
1.3.2. Instrumenten	20
1.4. Aandacht voor gender en seksuele geaardheid op de werkvloer	21
1.4.1. Cijfers	21
1.4.2. Rapport “Holebi’s en transgenders op de werkvloer”	23
1.4.3. Regenboognetwerk Overuit	24
1.4.4. Genderneutraliteit op de werkvloer	24
1.4.5. Studiedag ‘Gender in de brouwerij’	25
1.5. Stages, startbanen, instapstages, BIO’s en studentenjobs	27
1.5.1. Stages	27
1.5.2. Startbaancontracten	29
1.5.3. Instapstages en beroepsinlevingsovereenkomsten	30
1.5.4. Jobstudenten	30
1.6. Verankering van diversiteit in de entiteiten en beleidsdomeinen	33
1.7. Diversiteitsaspecten in de evaluatie van medewerkers	34
1.8. Kwaliteitsvolle neutrale dienstverlening	34
1.9. Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid	35
1.9.1. Diversiteitsambtenaren	35
1.9.2. Commissie Diversiteit Vlaamse overheid	35
1.10. Toepassingsgebied	37
1.11. Versterken van netwerken van professionals	37
1.12. Sensibiliseren	37
1.12.1. De website van de dienst Diversiteitsbeleid	37
1.12.2. Broodje divers	38
1.12.3. Postercampagne Holebi’s en transgenders als collega’s	38
1.12.4. Vlaamse overheid hangt regenboogvlag uit	38
1.12.5. Vrouwendag	39
1.12.6. Diversiteit in het personeelsmagazine 13	39
1.12.7. Studiedagen	39
1.12.8. Sensibiliseringsacties van entiteiten	39
2. INCLUSIEF TALENTGERICHT HR-BELEID EN CULTUURVERANDERING	41
2.1. Visievorming van entiteiten en leidinggevenden	41
2.2. Uitwisselen van expertise over diversiteit en gelijke kansen met lokale besturen en andere belangrijke actoren.	41
2.3. Inclusief denken en aspecten van diversiteit bij leidinggevenden	41
3. GELIJKE KANSEN EN ANTIDISCRIMINATIE	42

3.1. Rekrutering en selectie	42
3.2. Wegwerken van specifieke drempels bij instroom	43
3.2.1. Voorbehouden betrekkingen	43
3.2.2. Redelijke aanpassingen bij werving en selectie	44
3.3. Toegankelijkheid	45
3.3.1. Toegankelijke websites	45
3.3.2. Toegankelijke gebouwen	46
4. DIVERSITEIT EN WELBEVINDEN OP DE WERKVLOER	47
4.1. Re-integratie	47
4.2. Redelijke aanpassingen op de werkvloer	49
4.3. Arbeidspostaanpassingen	50
4.4. Rendementsondersteuning	51
4.5. Jobcoaches	53
4.6. Taal	54
4.7. Personeelsnetwerken	54
4.7.1. Iedereen Overuit	54
4.7.2. ONbeperkt	55
4.7.3. Mozaiko	55
4.7.4. Netwerk vrouwen	56
5. MONITORING	57
5.1. Wijziging definitie personen met migratieachtergrond	57
5.2. Wijziging definitie personen met een handicap of chronische ziekte	57
5.3. Automatische telmethode	57
6. BIJLAGEN EN FIGUREN	58
6.1. Bijlagen	58
6.2. Figuren	58

Beleidsevaluatie

Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

2015

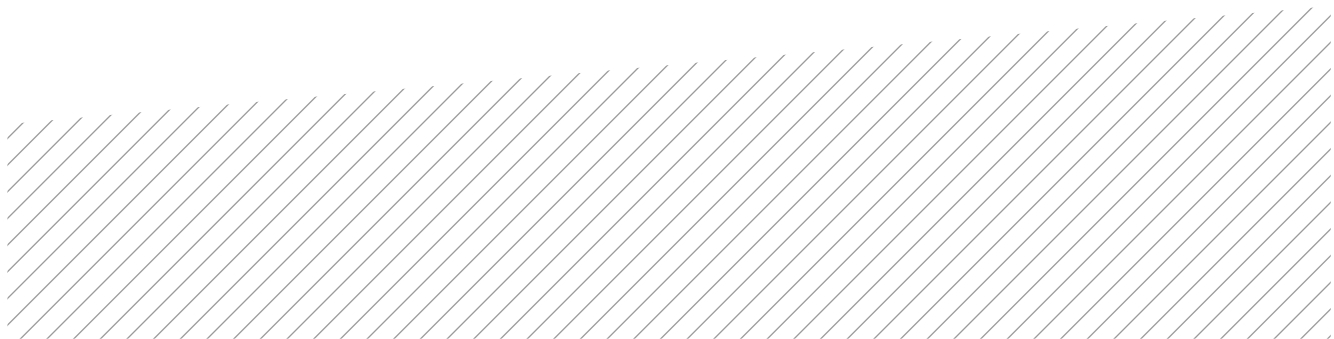
INLEIDING

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. Evenredige arbeidsdeelname wordt vertaald in streefcijfers voor de Vlaamse overheid.

Volgens het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 rapporteert de Vlaamse Diversiteitsambtenaar jaarlijks over de stand-van-zaken van het diversiteitsbeleid in de Vlaamse overheid. Deze rapportering bestaat uit twee rapporten: Beleidsevaluatie Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid 2015 van de dienst Diversiteitsbeleid en Kwantitatieve analyse van de positie van de doelgroepen binnen de Vlaamse administratie en zelfevaluatie van het gelijkekansenbeleid van de entiteiten 2015. Deze twee rapporten bevatten een overlap op de onderdelen die de analyse van de cijfers bevatten. Het doel van het eerste rapport is om een algemeen beeld te schetsen van de situatie binnen de Vlaamse administratie, terwijl het tweede rapport veel meer inzoomt op de cijfers en de situatie in de entiteiten.

- **Beleidsevaluatie Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid 2015 van de dienst Diversiteitsbeleid** geeft weer welke inspanningen de Vlaamse overheid geleverd heeft als werkgever in 2015 om diverse werkgever te zijn en diversiteit in de kijker te zetten. Dit beleidsevaluatierapport volgt de strategische en operationele doelstellingen van het actieplan 2015.
- **Kwantitatieve analyse van de positie van de doelgroepen binnen de Vlaamse administratie en zelfevaluatie van het gevoerde gelijkekansenbeleid van de entiteiten 2015.** Dit jaarrapport wil een zo goed mogelijk beeld geven van de diversiteit in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid en baseert zich op de cijfers van 31.12.2014 voor de doelgroepen in het personeelsbestand. Het tweede deel van dit rapport focust op de zelfrapportering van de entiteiten en schetst een beeld over de entiteiten heen van de structurele verankering, gebruik van de instrumenten en de ondernomen acties.

Uit deze rapporten volgt een belangrijke conclusie: ondanks veel inspanningen en sensibilisering verloopt de vooruitgang naar evenredige arbeidsdeelname zeer traag. Voor één groep, personen met een handicap en chronische ziekte, is er zelfs een achteruitgang in plaats van een vooruitgang. De structuren, middelen en ondersteuning zijn aanwezig om een effectief diversiteitsbeleid te voeren, maar de effecten blijven uit en er kan nog sterk gewerkt worden op de uit te voeren acties. Dit zou op termijn ook vruchten moeten afwerpen op vlak van de vertegenwoordiging van kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.



1. VERANKEREN VAN DIVERSITEIT IN DE ORGANISATIESTRUCTUUR

1.1. VROUWEN IN KADERFUNCTIES

1.1.1. CIJFERS

Definitie

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.

Als de rang van deze functie minimaal A2 is, telt het betrokken personeelslid mee bij de kaderfuncties. Kaderfuncties zijn opgedeeld in top-, midden- en lager kader enerzijds, en in leidinggevende en niet-leidinggevende kaderfuncties anderzijds.

- **Topkader:** naast de rang van minimaal A2 is er bijkomend een aanstellingsbesluit van de Vlaamse Regering als hoofd van een entiteit of voor een N-project.
- **Middenkader:** de overeenkomstige rangen van afdelingshoofd (of hoofdadviseur zonder mandaat), senior-adviseur of N-1-projectleider.
- **Lager kader:** personeelsleden met minimaal rang A2 die niet bij top- en middenkader meetellen.
- **Leidinggevende kaderfuncties (of managementfuncties):** personeelsleden die een mandaat uitoefenen (top- en middenkader), of die de functie van directeur uitoefenen (lager kader). Personeelsleden die dergelijke kaderfuncties ad interim invullen of tijdelijk waarnemen, tellen pas mee als er een formele benoeming tot ad interim of tot tijdelijke waarneming heeft plaatsgevonden.

1.1.1.1. TOPKADER

Er zijn 90 leidinggevende topfuncties bij de Vlaamse overheid: 22 ingevuld door een vrouw, 68 door een man. Ongeveer driekwart van de topambtenaren is dus man en een kwart is vrouw.

De daling van 94 topfuncties in 2013 naar 90 in 2014 heeft geen negatief effect gehad op het aantal vrouwelijke topambtenaren. Het aantal vrouwen is gestegen van 20 naar 22. Door de daling van het aantal mannen en een stijging van het aantal vrouwen is er, ondanks de daling van het aantal functies, toch een stijging in het aandeel vrouwen in het leidinggevend topkader.

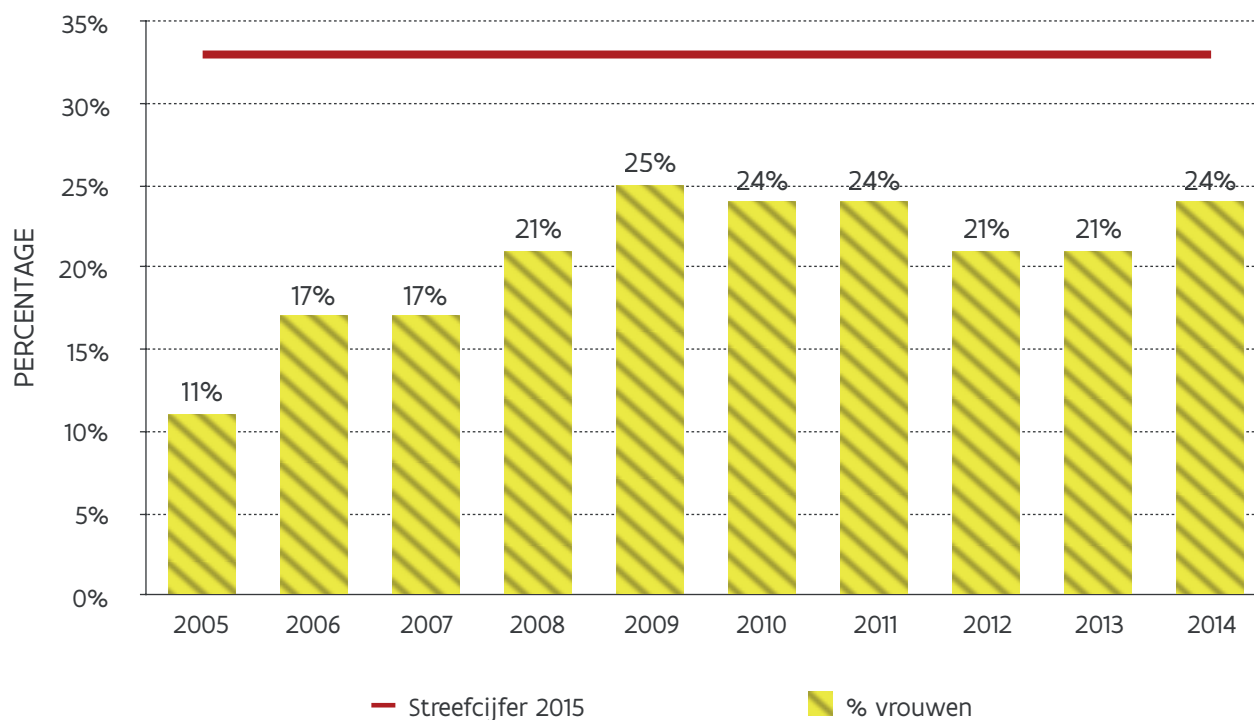
De daling die was ingezet sinds 2010, lijkt in 2014 te zijn gebroken en er is sinds vijf jaar terug een stijgende trend waarneembaar. Het streefcijfer van 33% is wel nog niet in zicht (fig. 1).

Vier beleidsdomeinen hebben in 2014 geen enkele vrouw in het topmanagement: BZ, FB, LV en MOW. Beleidsdomein OV haalt de hoogste score met 40% vrouwelijke topambtenaren.

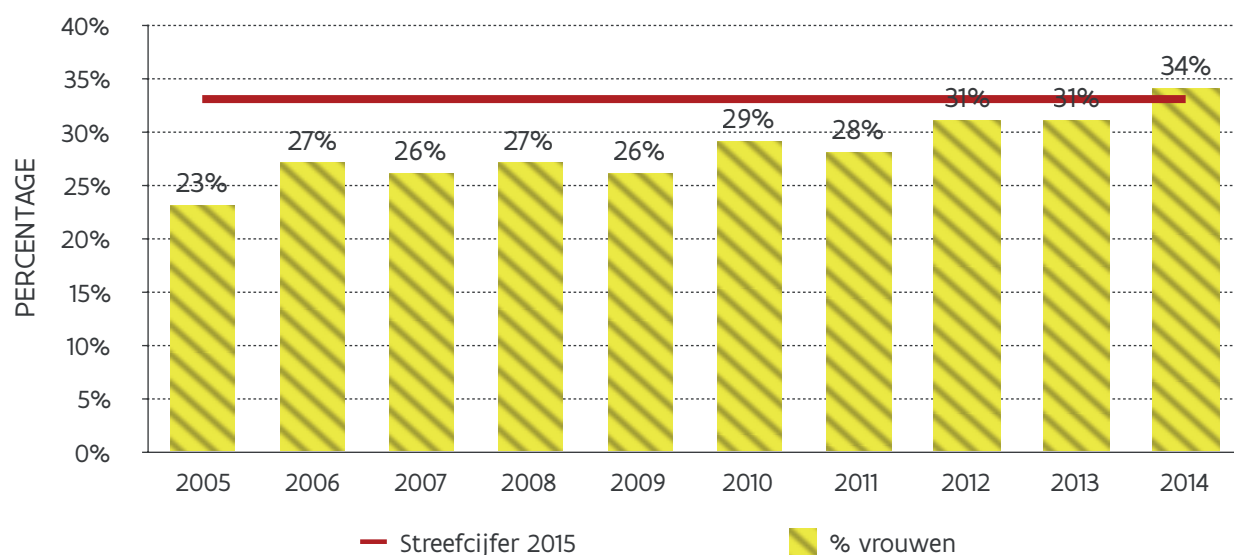
1.1.1.2. MIDDENKADER

Het middenmanagement telt 283 functies: 188 mannen (66,4%) tegenover 95 vrouwen (33,6%). In 2013 waren er nog 294 leidinggevende plaatsen in het middenkader. Het aandeel vrouwen is licht gestegen met bijna 3 procentpunten. In absolute aantallen is er een daling van 11 functies voor het leidinggevend middenkader. Bij de genderinvulling in absolute aantallen is er voor de mannen een daling van 16 functies en voor de vrouwen een stijging van 5 functies. Over de jaren heen is er een licht stijgende trend zichtbaar voor vrouwen in het leidinggevend middenkader (fig. 2).

Figuur 1. Aandeel vrouwen in leidinggevend topkader



Figuur 2. Aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader

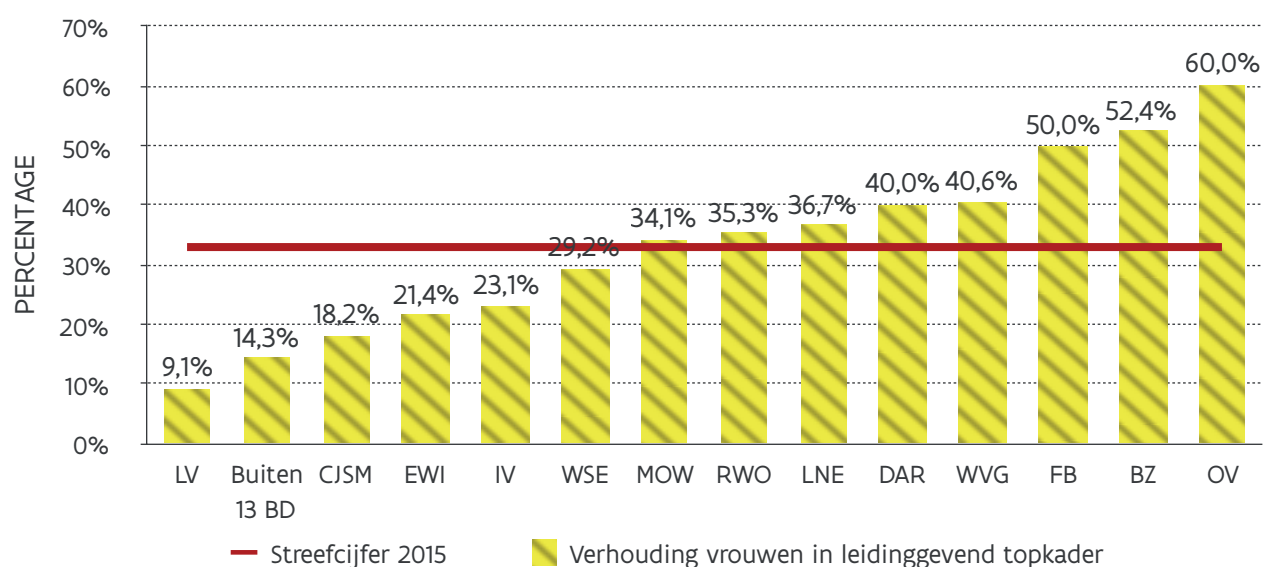


Acht beleidsdomeinen¹ behalen het streefcijfer van 33,3%. Beleidsdomein OV is de koploper met 60% vrouwen in het middenmanagement. MOW en RWO zijn de nieuwkomers in de groep van de entiteiten met meer dan één derde vrouwelijke leidinggevendenden. De daling in het aandeel vrouwen voor het beleidsdomein WSE zorgt ervoor dat dit beleidsdomein het streefcijfer niet meer haalt. In 2013 had WSE nog 35% vrouwen in het middenmanagement, in 2014 is dit 29,2%.

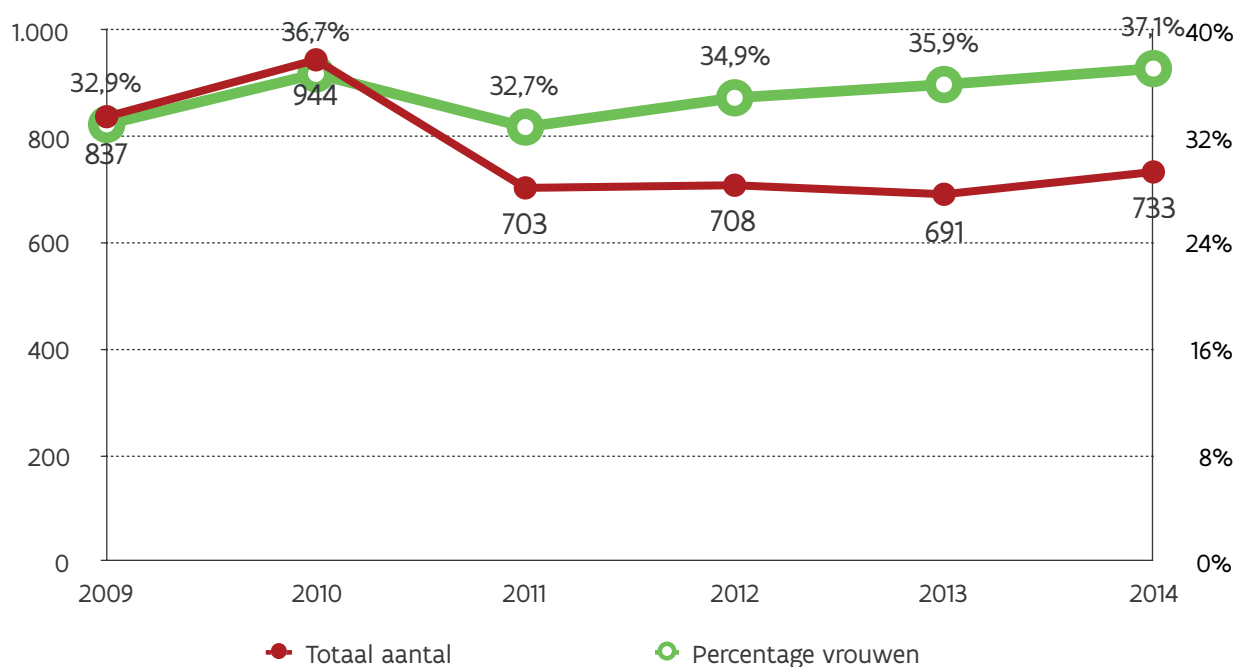
1. De Vlaamse overheid telt 13 beleidsdomeinen. Een aantal entiteiten die onder het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid vallen, zijn niet ondergebracht bij een beleidsdomein: UZ Gent, De Watergroep en GO!. In de grafieken over de beleidsdomeinen die volgen, staan deze entiteiten onder de categorie 'buiten 13 beleidsdomeinen'.

Wat de absolute aantallen van het aantal functies leidinggevend middenkader betreft, zijn er drie beleidsdomeinen waar het totaal aantal functies gelijk blijft ten opzichte van 2013, namelijk DAR, LNE en WVG. Drie beleidsdomeinen hebben meer leidinggevende middenkaderfuncties, namelijk EWI, FB en WSE. Bij de andere acht beleidsdomeinen is er een daling in het aantal functies op dit niveau. Toch is er bij 11 beleidsdomeinen een verbetering in het aandeel vrouwen in leidinggevende middenkaderfuncties. In slechts 4 beleidsdomeinen (Buiten BD 13, BZ, CJSJ en iV) is deze verbetering te wijten aan het aantal vrouwen dat gelijk blijft in combinatie met een daling van het aantal mannen. In de overige gevallen zijn er extra vrouwen op deze posities gekomen (fig. 3).

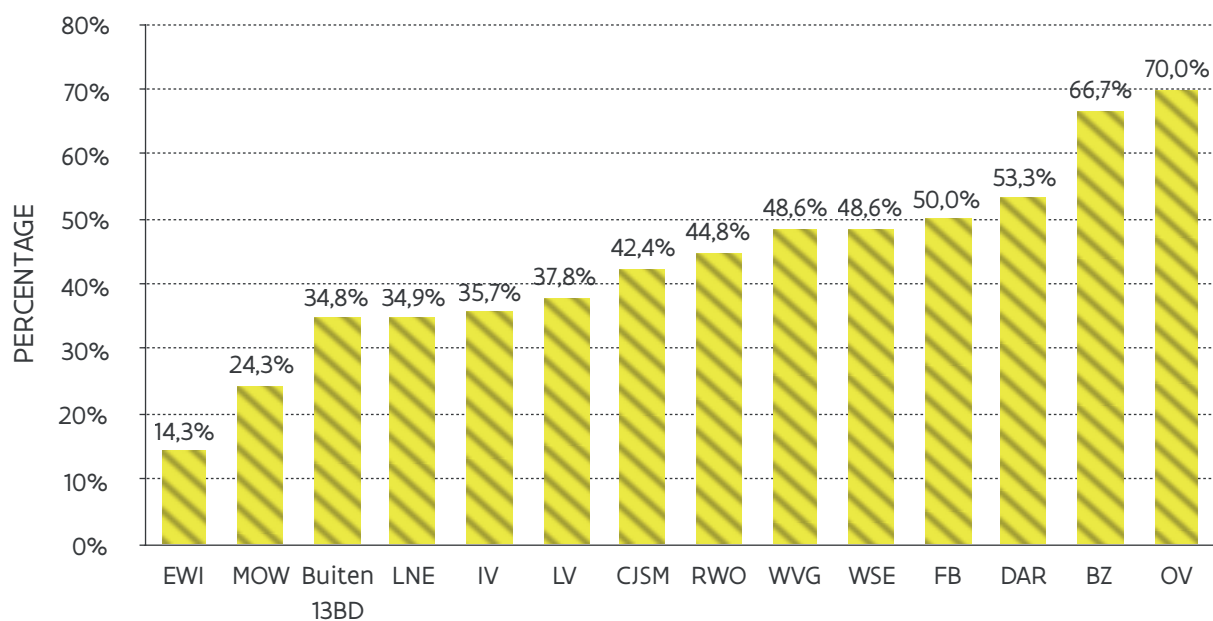
Figuur 3. Percentage vrouwen in leidinggevend middenkader per beleidsdomein (2014)



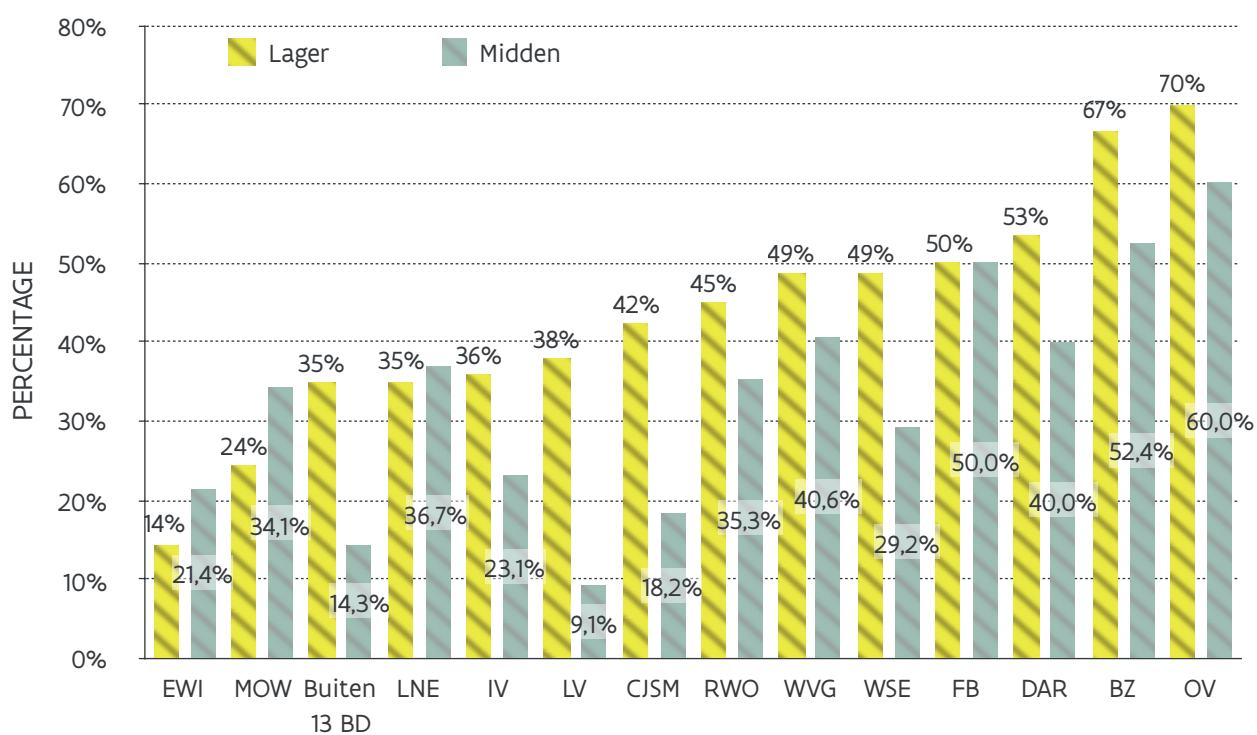
Figuur 4. Totaal aantal functies (in absolute aantallen) en percentage vrouwen in leidinggevend lager kader



Figuur 5. Percentage vrouwen in leidinggevend lager kader per beleidsdomein



Figuur 6. Percentage vrouwen in midden- en lager kader per beleidsdomein



1.1.1.3. LAGER KADER

Op 733 functies zijn er 272 vrouwen in het lager management. Dat is met 37,1% een lichte stijging van 1,2 procentpunt ten opzichte van 2013 (35,9%). Over de jaren heen is er een licht stijgende trend vast te stellen. Het totaal aantal beschikbare functies voor het leidinggevend lager kader fluctueert (fig. 4). De beleidsdomeinen EWI (14,3%) en MOW (24,3%) hebben een beperkte vrouwelijke vertegenwoordiging. FB (50%), DAR (53,3%), BZ (66,7%) en OV (70%) hebben wel veel vrouwen in het lager management (fig. 5).

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 drie beleidsdomeinen zijn waar het aandeel vrouwen in het middenkader hoger is dan dat van vrouwen in het lager kader (fig. 6).

1.1.2. INSTRUMENTEN

In 2015 zijn er een aantal initiatieven genomen om vrouwen te ondersteunen om door te stromen naar midden- en hoger kader. De focus werd niet gelegd op doorgroeien tot leidinggevende, maar wel op doorstromen tot een kaderfunctie. Men hoeft geen leidinggevende te zijn om in het midden- of topkader grote invloed uit te oefenen.

1.1.2.1. WO_MENTORING

Eén van deze initiatieven is Wo_mentoring, een onderdeel voor vrouwen die meedoen met het 'Aanlooptraject middenkader'. Dit is een ontwikkelprogramma dat personeelsleden voorbereidt om afdelingshoofd te worden, opgestart in 2014. Met het streefcijfer van 33% vrouwen in het achterhoofd, is Wo_Mentoring ontstaan als extra ondersteuning voor vrouwen, in samenwerking met het Agentschap Overheidspersoneel (AgO). Wo_mentoring startte eind 2014 en kwam op 27 februari 2015 opnieuw samen met alle mentoren en mentees om elkaar beter te leren kennen en om tips uit te wisselen als voorbereiding op een functie als afdelingshoofd. Dit project liep tot september 2015.



1.1.2.2. VLECHTWERK

Een ander initiatief is 'Vlechtwerk', dat al meer dan tien jaar bestaat onder de hoede van de dienst Diversiteitsbeleid die al 16 reeksen van telkens 5 sessies georganiseerd heeft. In 2014 zijn er zoals de vorige jaren vijf interactieve lunchsessies geweest voor 50 deelnemers. Eind 2014 liep het project op zijn einde. In 2014 werd voor de eerste keer Vlechtwerk Plus georganiseerd. Vlechtwerk Plus is op vraag van de ex-deelnemers van Vlechtwerk tot stand gekomen. Dit initiatief heeft als doel de netwerking en interactie in verband met persoonlijke uitdagingen van de deelnemers te bevorderen en geeft ruimte tot uitwisseling van eigen ervaringen omtrent leiderschap, gender en loopbaan.

1.1.2.3. AANLOOPTRAJECT MIDDENKADER

Aan de hand van een ontwikkelprogramma geeft de Vlaamse overheid een duwtje in de rug aan medewerkers die afdelingshoofd willen worden. Het programma bestaat uit zes fasen en loopt 18 maanden.

De deelname biedt geen garantie op een middenkaderfunctie, de deelname aan de selectieprocedure voor middenkader blijft verplicht. Het programma biedt een leerervaring en zorgt ervoor dat medewerkers goed voorbereid worden op de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie.

1.1.2.4. INTERVISIE ASSESSMENT EN PROEFASSESSMENT

In het kader van Wo_Mentoring en aanlooptraject middenkader werden in 2015 ook verschillende sessies georganiseerd waarbij assessment centraal stond. Intervisie, eigen ervaring, verwachtingen, praktische organisatie, tips, etc. kwamen aan bod. De deelnemers hebben de sessies zeer interessant en nuttig gevonden en aanbevolen om dit te herhalen.

1.1.2.5. SENSIBILISERENDE ACTIES

De dienst Diversiteitsbeleid maakte een websitepagina met filmpjes waarin afdelingshoofden getuigen over hun stappen naar de functie van leidinggevende of afdelingshoofd. Geïnteresseerde kandidaten vinden op deze website (<https://www.bestuurszaken.be/afdelingshoofd-worden>) informatie over de selectieprocedure (o.a. met een paar reële voorbeelden van managementvisies).



1.2. PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

1.2.1. CIJFERS

Personen met een migratieachtergrond² zijn alle personen met een nationaliteit van een land buiten de EU-15 (de 15 landen die de oorspronkelijke Europese Unie uitmaakten op 15 januari 1995³) of personen van wie minstens één ouder of twee grootouders de nationaliteit hebben van een land buiten de EU-15. Om het aantal personeelsleden met een migratieachtergrond te berekenen gebruikt de Vlaamse overheid voor de cijfers vanaf 2014 een nieuwe methode: de anonieme en geautomatiseerde telling. Hierbij wordt door het Rijksregister nagegaan welke nationaliteit het personeelslid, zijn ouders en/of grootouders hebben⁴.

De nieuwe automatische telmethode kan het grote verschil met 2013 in het aantal personen met een migratieachtergrond gedeeltelijk verklaren. Uit de proefprojecten in 2013 kon de dienst reeds zien dat de automatische telmethode accurater is en dat het verschil voor Vlimpers-entiteiten in 2013 0,8–0,9% was. In 2014 hebben 1827 personeelsleden of 4,3% (3,1% in 2013) een migratieachtergrond. Dit betekent dat het streefcijfer van 4% voor 2015 al in 2014 wordt gehaald (fig. 7).

2. Zie ook Rapport: Kwantitatieve en kwalitatieve gegevens in het kader van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse Overheid 2014 (Dienst Diversiteitsbeleid)

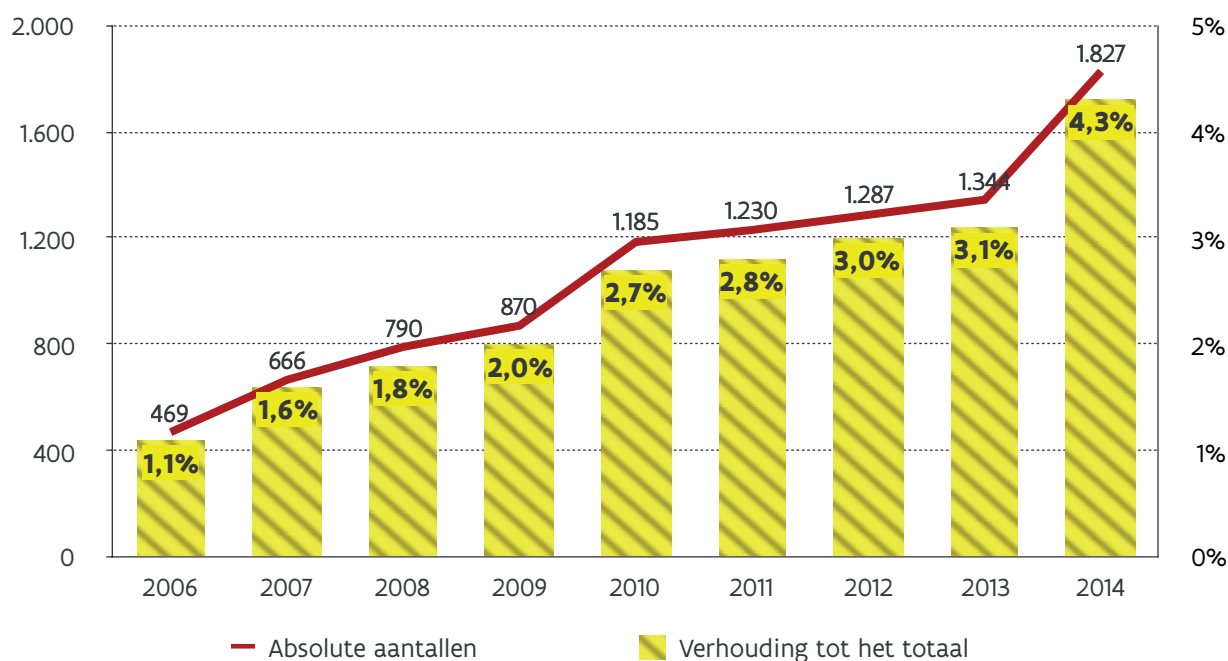
3. EU-15: België, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden

4. Zie ook 5.3

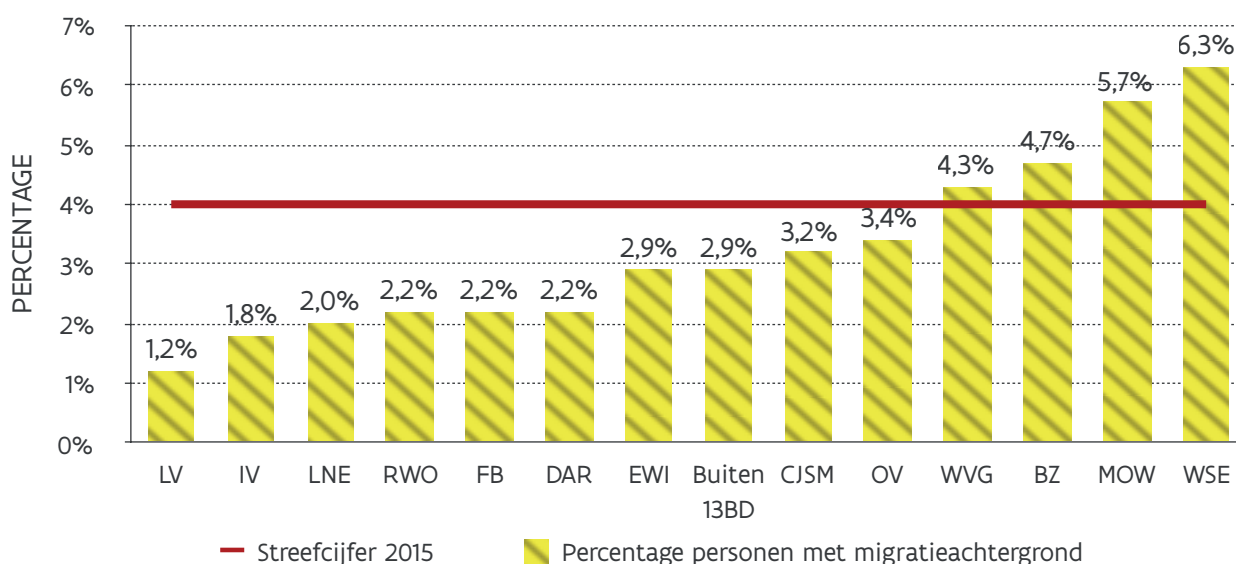


Op 18 december 2014 lanceerde de dienst Diversiteitsbeleid samen met een honderdtal aanwezigen het personeelsnetwerk Mozaiko (zie ook 4.7.3.).

Figuur 7. Personen met een migratieachtergrond in absolute cijfers en verhouding tot totaal VO



Figuur 8. Verhouding personen met een migratieachtergrond per beleidsdomein



Vier beleidsdomeinen halen het streefcijfer, namelijk WSE (6,3%), MOW (5,7%), BZ (4,7%) en WVG (4,3%). Grootste stijgers zijn MOW, EWI en OV met respectievelijk 2%, 1,5% en 1,4% meer dan in 2013 (fig. 8).

- **Leeftijd:** personen met een migratieachtergrond blijken veel vaker in de jongere leeftijdscategorieën voor te komen dan de gemiddelde werknemer binnen de Vlaamse overheid. Zo zijn liefst 46,6% van

alle personen met een migratieachtergrond 34 jaar of jonger. Gemiddeld is dit binnen de Vlaamse overheid 24,5%. Ook blijkt maar 17,5% van de personeelsleden met een migratieachtergrond ouder te zijn dan 45 jaar, terwijl dit binnen de gehele Vlaamse overheid 48,7% is (fig. 9).

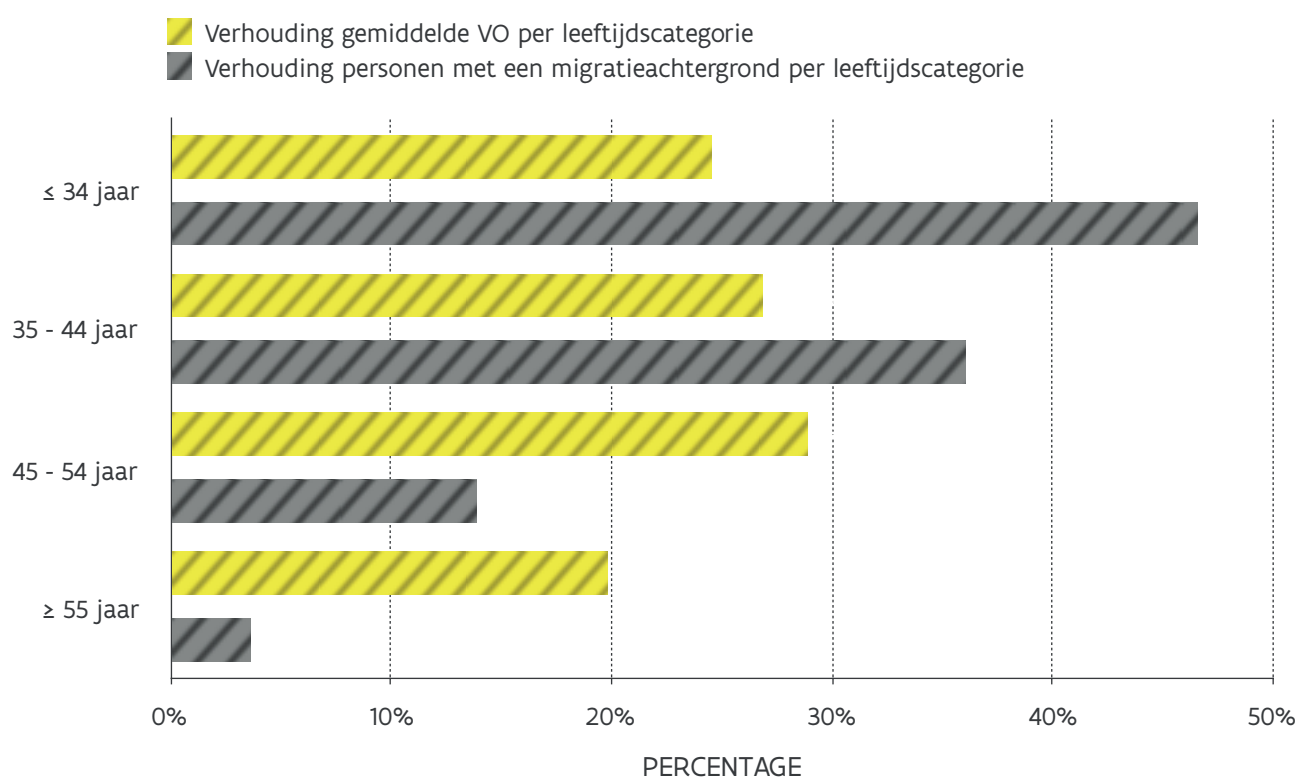
Als dezelfde analyse gemaakt wordt, maar met fijnere leeftijdscategorieën, dan valt op dat bij de Vlaamse overheid de personeelsleden redelijk gelijkmatig over de leeftijdscategorieën verdeeld lijken, maar dat de personen met een migratieachtergrond duidelijk een hogere verdeling bij de jongere leeftijdscategorieën kennen, met een piek bij de leeftijdscategorie 30 – 34 jaar (fig. 10).

- **Kwalificatieniveau**⁵: globaal kennen personeelsleden met een migratieachtergrond een andere verdeling over de kwalificatieniveaus dan algemeen binnen de Vlaamse overheid. Zo werken personen met een migratieachtergrond in vergelijking met het totale personeelsbestand vaker op niveau D (31,3% t.o.v. 18,5%) en niveau C (26,1% t.o.v. 22,5%) en opmerkelijk minder op niveau A (16,3% t.o.v. 29,2%) en (in mindere mate) op niveau B (26,2% t.o.v. 29,8%) (fig. 11).
- **Statuut**: De positie van personen met een migratieachtergrond in de organisatie is slechter dan het globaal personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Personen met een migratieachtergrond zijn veel minder vaak statutair benoemd (26,8%) dan algemeen binnen de Vlaamse overheid (58,4%) (fig. 12). Ook werken personen met een migratieachtergrond vaker (14,4%) in een preciaire functie⁶ dan personen zonder migratieachtergrond (6,5%) (fig. 13).

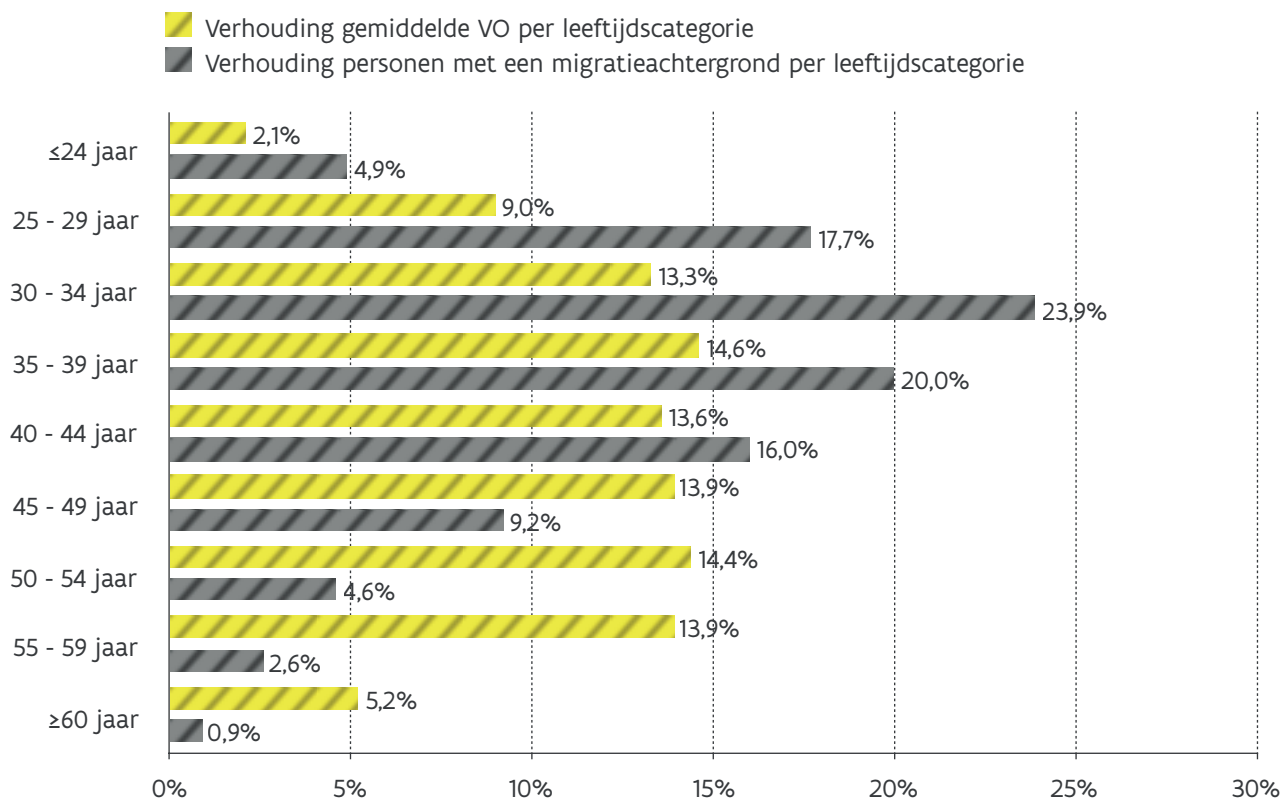
5. Opgemerkt moet worden dat De Lijn geen gebruik maakt van de klassieke indeling in kwalificatieniveaus A, B, C en D. Hierdoor hebben de bovenstaande verhoudingen betrekking op 1159 personen met een migratieachtergrond in plaats van 1827. Aangenomen wordt dat, indien de verdeling in kwalificatieniveaus zou worden toegepast, heel wat van deze personen met een migratieachtergrond bij De Lijn in een lager kwalificatieniveau zouden terechtkomen, waardoor de bovenstaande verhoudingen nog wat zouden wijzigen.

6. Als precair worden beschouwd alle tewerkstellingsbanden in de vorm van een tijdelijk contract.

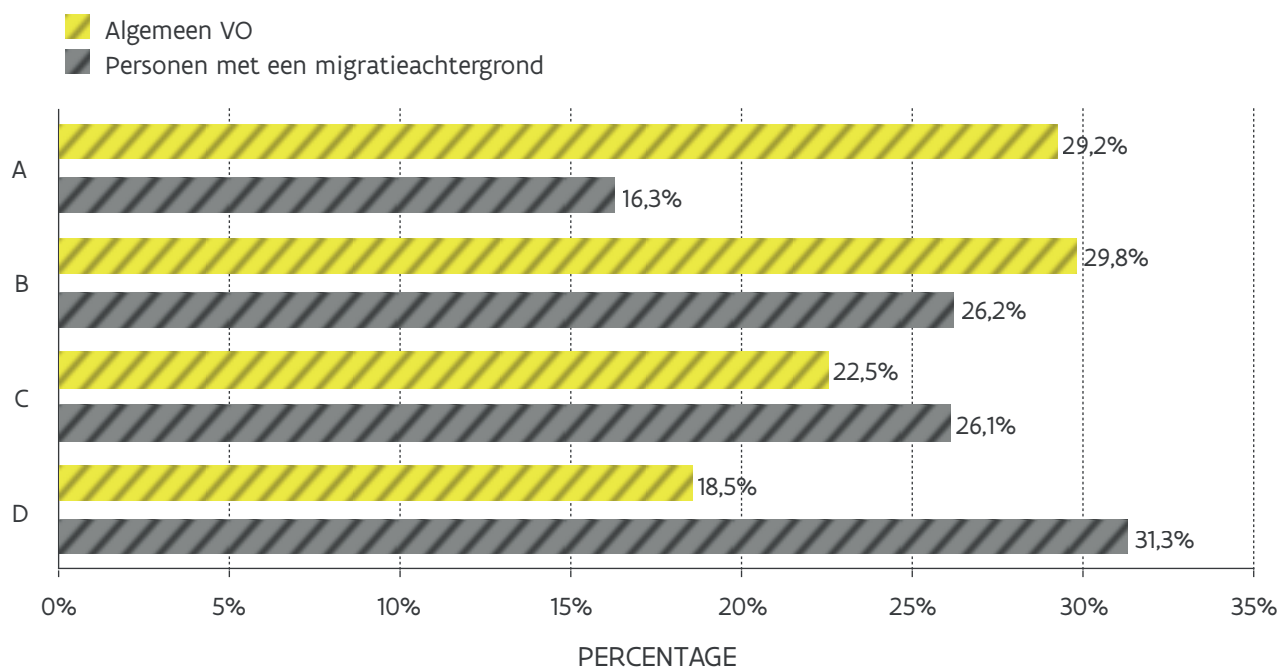
Figuur 9. Verhouding personen met een migratieachtergrond - algemeen VO per leeftijdscategorie



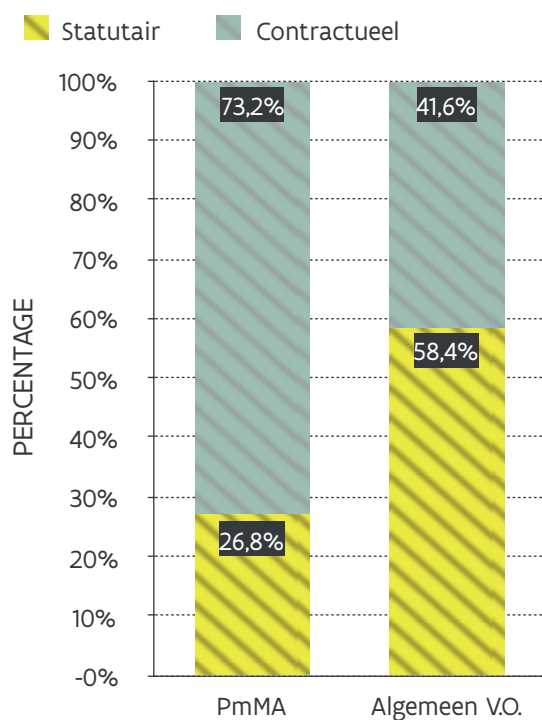
Figuur 10. Verhouding personen met een migratieachtergrond - algemeen VO per fijnere leeftijdscategorie



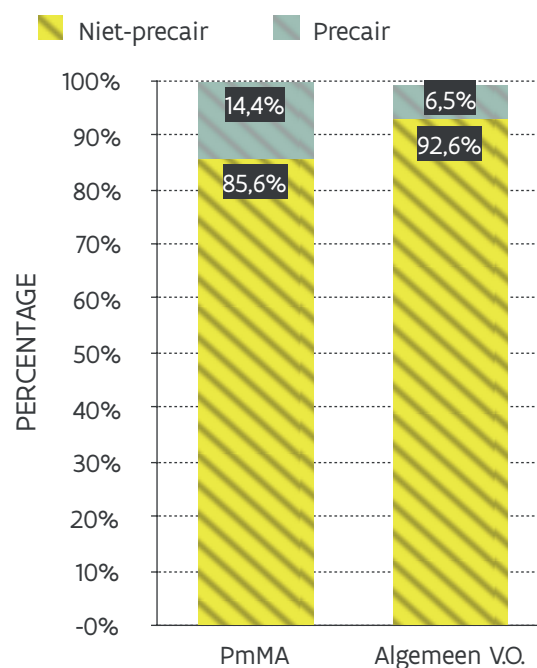
Figuur 11. Verhouding personen met een migratieachtergrond - VO per niveau



Figuur 12. Verhouding personen met een migratieachtergrond – algemeen VO per statuut



Figuur 13. Verhouding precaire en niet-preciaire functies bij personen met een migratieachtergrond – algemeen VO



1.2.2. INSTRUMENTEN

1.2.2.1. PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND IN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

Op dit moment zijn er geen cijfers over de doorstroom van personen met een migratieachtergrond naar leidinggevende posities. Het is de ambitie van de dienst Diversiteitsbeleid om deze informatie te verzamelen en de doorstroom te monitoren.

1.3. PERSONEN MET EEN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE

1.3.1. CIJFERS

Het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte⁷ daalt lichtjes ten opzichte van 2013: van 1,38% naar 1,34%. In 2014 telt de Vlaamse overheid 576 geregistreerde⁸ personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, in 2013 waren er dat nog 597. Deze daling staat in contrast met de constante stijging van de afgelopen jaren (fig. 14).

Geen enkel beleidsdomein haalt het streefcijfer van 3%. De beleidsdomeinen BZ (2,6%), OV (2,7%), RWO (2,7%) en CJSM (2,8%) komen stilaan in de buurt van het streefcijfer. Beleidsdomein MOW (0,8%) en de entiteiten buiten de 13 beleidsdomeinen (0,7%) scoren het laagst. Er is een sterke verscheidenheid in voor- of achteruitgang.

Zo gaan zes beleidsdomeinen erop vooruit, voor vier beleidsdomeinen blijft de situatie hetzelfde (minder dan 0,05 procentpunt verschil) en vier beleidsdomeinen gaan er op achteruit. De grootste stijgers zijn FB (+0,34%), OV (+0,33%) en EWI (+0,31%). De twee grootste dalers zijn WSE (-0,62%) en iV (-0,59%). Beide beleidsdomeinen behoorden in 2013 nog tot de grootste stijgers met respectievelijk +0,5% en +0,9%. (fig. 15).

Beleidsdomeinen	% 2013	% 2014	Vershil in %-punten
WSE	2,8%	2,2%	-0,62%
iV	1,6%	1,0%	-0,59%
iV	2,4%	2,2%	-0,16%
CJSM	2,9%	2,8%	-0,08%
DAR	1,1%	1,1%	-0,04%
WVG	1,3%	1,3%	-0,01%
LNE	1,4%	1,4%	0,00%
MOW	0,8%	0,8%	0,02%
Buiten 13 BD	0,6%	0,7%	0,08%
BZ	2,4%	2,6%	0,10%
RWO	2,5%	2,7%	0,17%
EWI	1,9%	2,3%	0,31%
OV	2,3%	2,7%	0,33%
FB	1,5%	1,9%	0,34%

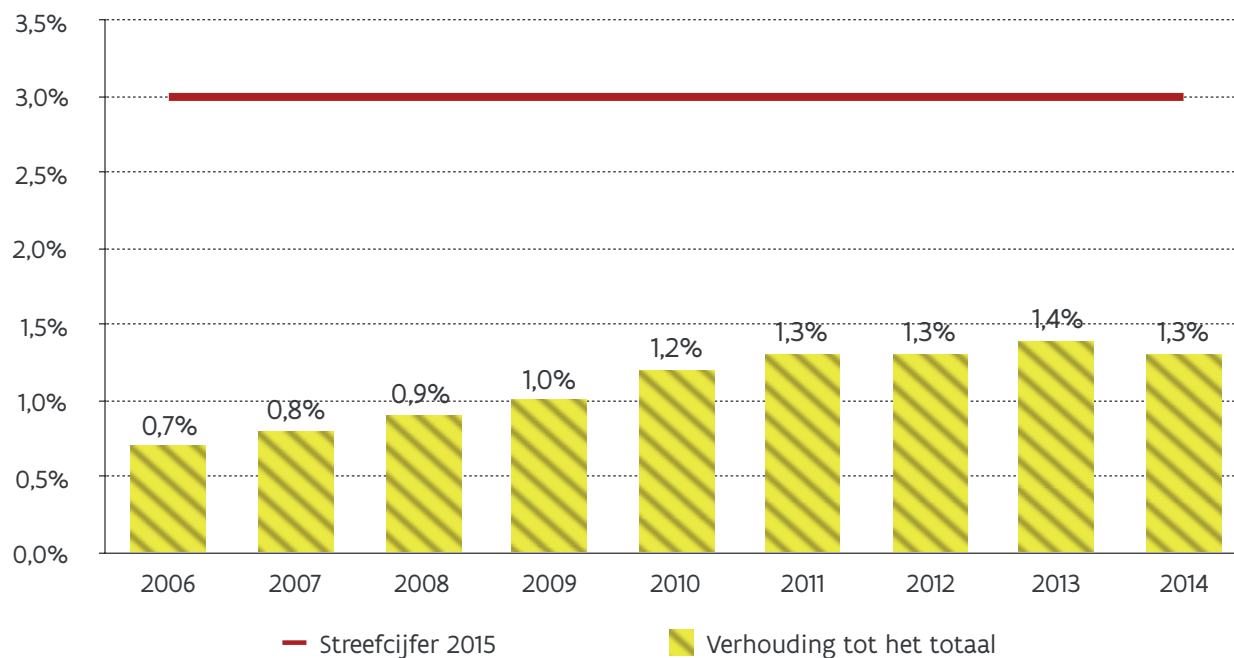
Tabel 1: Verschil in aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein voor 2013 en 2014

10,8% van de werknemers met een handicap of chronische ziekte werkt op niveau A, 21,6% op niveau B. De overgrote meerderheid werkt op niveau C en D: respectievelijk 29,5% en 38,2%. In vergelijking met 2013 is de grootste daling waar te nemen bij personen op niveau A (12,4% in 2013) en niveau D (39,3% in 2013). Vooral op niveau D is er over de jaren heen een zichtbare vermindering van het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte (fig. 16).

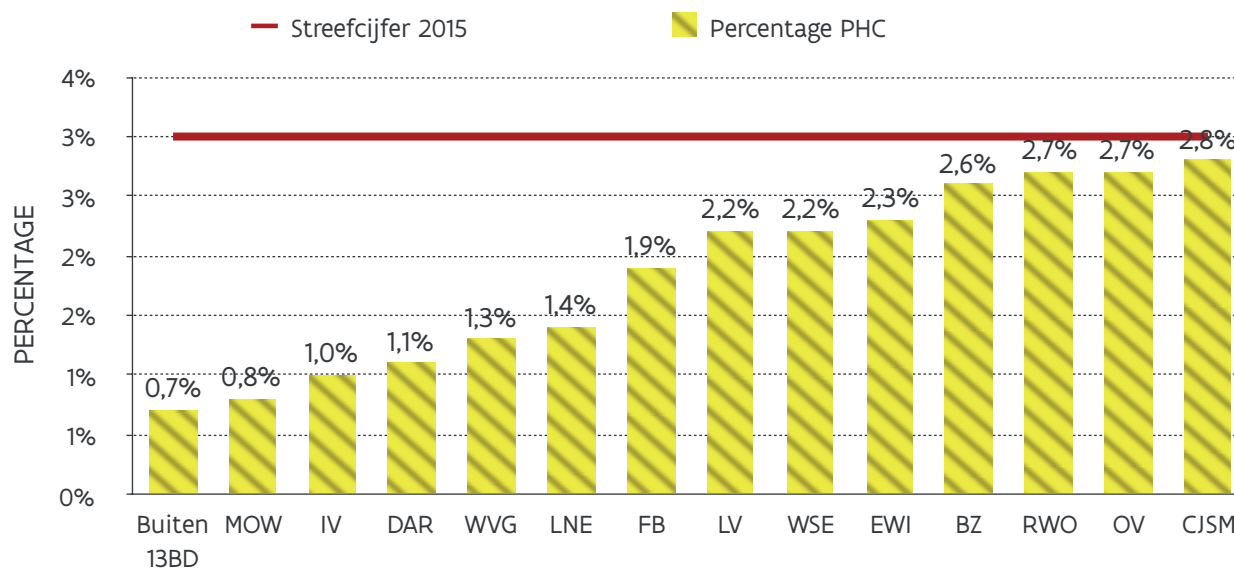
7. Definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte <http://www.bestuurszaken.be/personeelsleden-met-een-handicap-chronische-ziekte>

8. De registratie gebeurt op basis van een vrijwillige registratie <http://www.bestuurszaken.be/vrijwillige-registratie>

Figuur 14. Percentage personen met een handicap of chronische ziekte



Figuur 15. Verhouding PHC per beleidsdomein



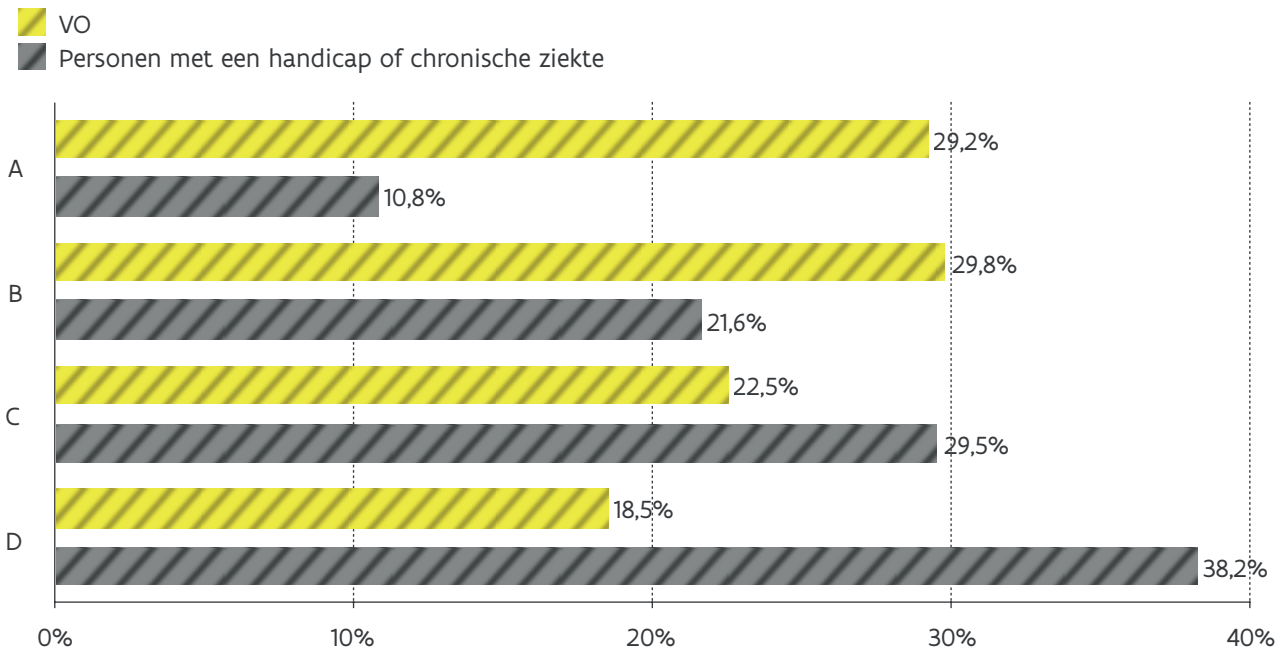


www.waerembosch
 11u15-11u30 Juffenroos – Het concept (Prof. Frans Nijhuis)
 11u30-12u15 Jobbanking in de uitzendsector (Anke Rinkes)
 12u15-12u30 Vlaggeronde
 12u35-14u LUNCHPAUZE
 14u-15u15 4 parallelle workshops
 15u15-16u Panelgesprek: "Tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid en elders"



Op 23 februari 2015 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid de studiedag "Onbeperkt aan de slag" in het Provinciehuis Leuven. De studiedag stond in het teken van de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid en elders. Samen met een 160-tal HR-specialisten, beleidsmedewerkers, middenveldorganisaties en werkgevers gingen we op zoek naar nieuwe wegen om de doelgroep te bereiken, tewerk te stellen en te begeleiden. We sloten de dag af met een panelgesprek dat geleid werd door journalist Guy Tegenbos.

Figuur 16. Percentage personen met een handicap of chronische ziekte en Vlaamse overheid per niveau



1.3.2. INSTRUMENTEN

1.3.2.1. STUDIEDAG 'ONBEPERKT AAN DE SLAG'

Op 23 februari 2015 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid de studiedag "Onbeperkt aan de slag"⁹ in het Provinciehuis Leuven. De studiedag stond in het teken van de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid en elders. Samen met een 160-tal HR-specialisten, beleidsmedewerkers, middenveldorganisaties en werkgevers ging de dienst Diversiteitsbeleid op zoek naar nieuwe wegen om de doelgroep te bereiken, tewerk te stellen en te begeleiden.

1.3.2.2. STRUCTURELE INSTRUMENTEN

Structurele instrumenten in het kader van het beleid ten aanzien van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte komen aan bod in deel 4 van dit rapport 'Diversiteit en welbevinden op de werkvloer'.

9. Zie ook <https://www.bestuurszaken.be/studiedag-onbeperkt-aan-de-slag>

1.4. AANDACHT VOOR GENDER EN SEKSUELE GEAARDHEID OP DE WERKVLOER

1.4.1. CIJFERS

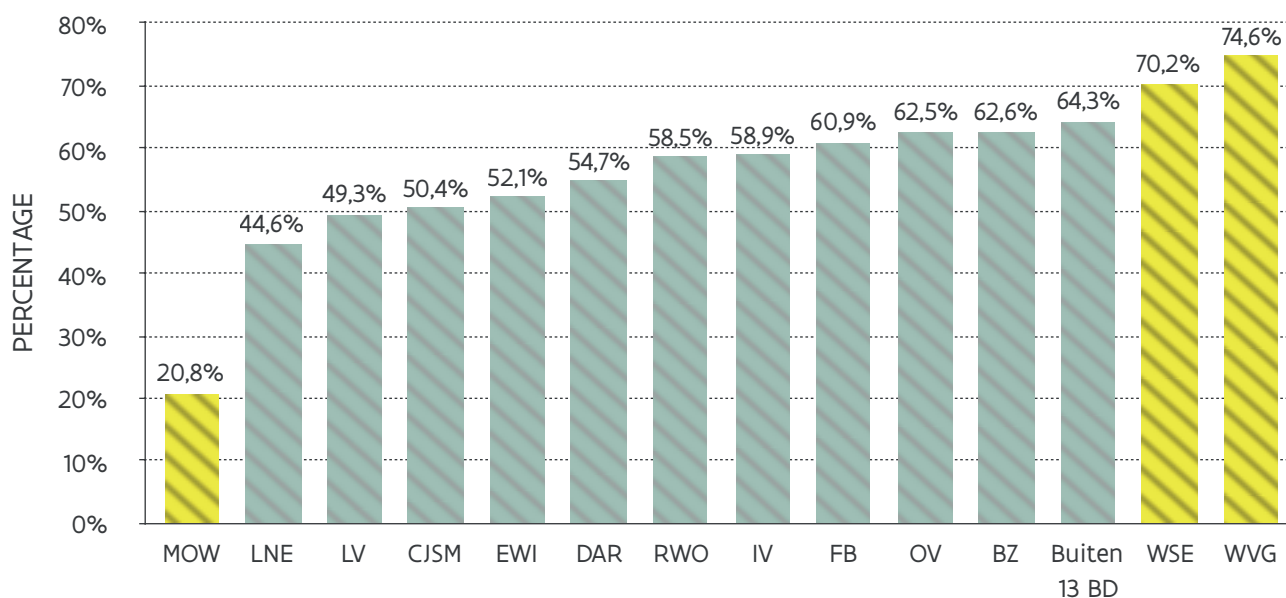
49,6% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zijn vrouwen en 50,4% zijn mannen. Er is dus een goed genderevenwicht op het niveau van de organisatie. Binnen de beleidsdomeinen en entiteiten zijn er grote verschillen wat de verhouding tussen mannen en vrouwen betreft. Dat is op zich niet problematisch, 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 beleidsdomeinen¹⁰ hebben een oververtegenwoordiging van vrouwen in hun personeelsbestand: WSE (70,2%) en WVG (74,6%). Eén beleidsdomein heeft een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen: MOW (20,8%). De andere verhoudingen binnen de beleidsdomeinen liggen allemaal tussen 44,6% en 64,3% (fig. 17).

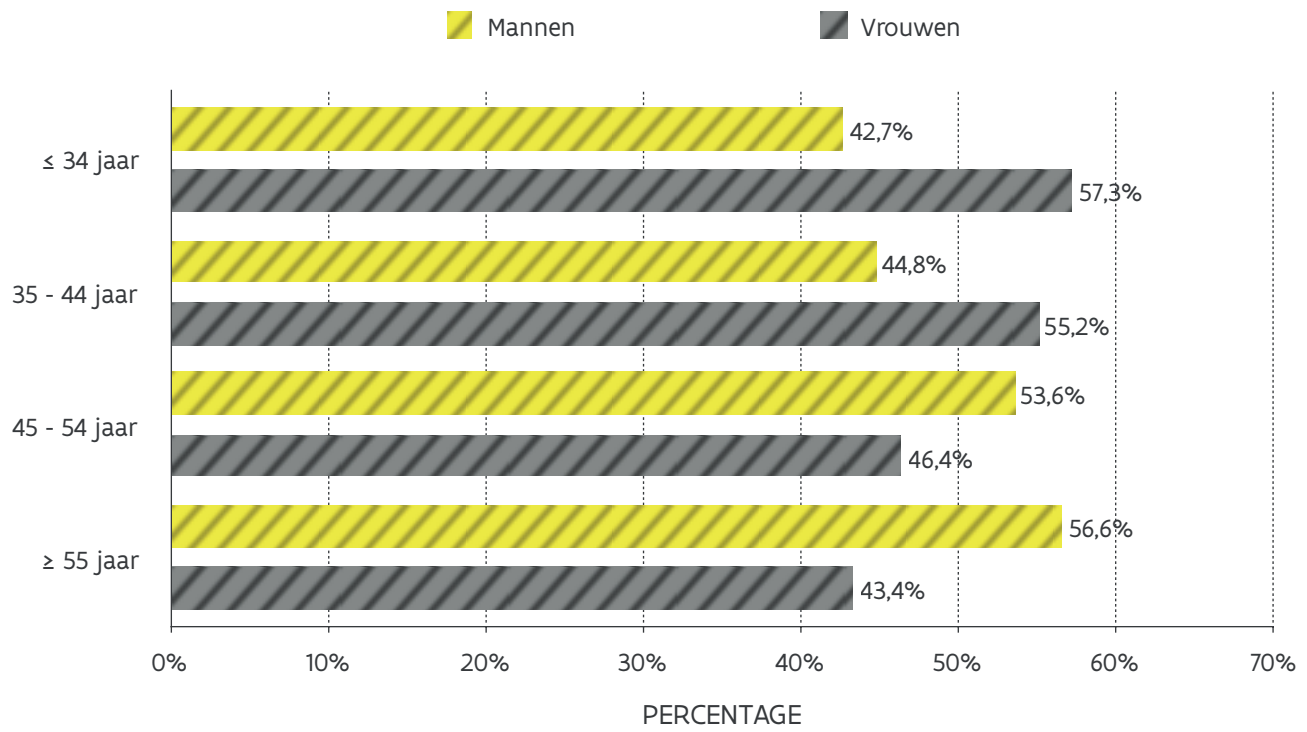
- **Leeftijd:** Algemeen blijken mannen ouder te zijn dan vrouwen. 51,4% van de mannen is ouder dan 45 jaar, tegenover 43,2% van de vrouwen. Bij de vergelijking van de leeftijdscategorieën tussen mannen en vrouwen valt op dat de vrouwen een meerderheid vormen in de leeftijdscategorieën 34 jaar of jonger (57,3%) en 35-44 jaar (55,2%). Mannen vormen een meerderheid in de leeftijdscategorieën 45-54 jaar (53,6%) en 55 jaar of ouder (56,6%). 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 (fig. 18).

10. De Vlaamse overheid telt 13 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 13 beleidsdomeinen'.

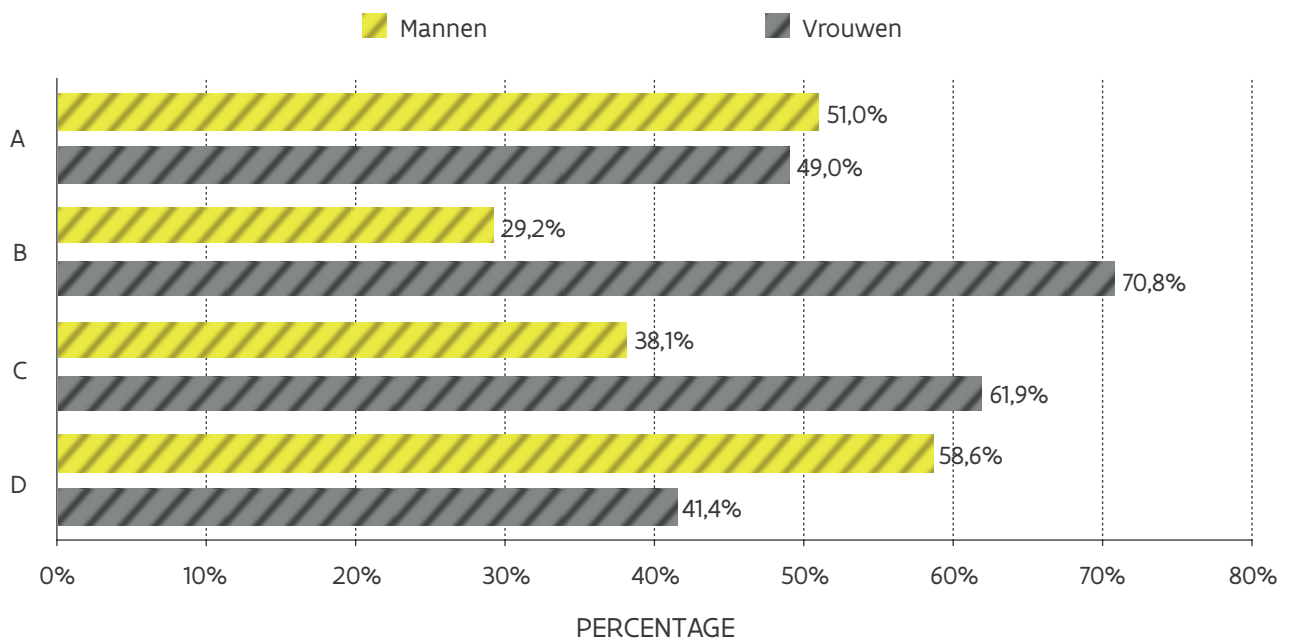
Figuur 17. Percentage vrouwen per beleidsdomein



Figuur 18. Verhouding mannen/vrouwen per leeftijdscategorie



Figuur 19. Verhouding mannen/vrouwen per kwalificatieniveau



- **Kwalificatieniveau:** Mannen zijn meer vertegenwoordigd op de kwalificatieniveaus A (51%) en D (58,6%). Binnen kwalificatieniveau B blijkt de grootste discrepantie te bestaan. Het aantal vrouwen bedraagt er liefst 70,8%. Ook op niveau C werken meer vrouwen (61,9%) dan mannen (fig. 19).
- **Statuut:** Vrouwen zijn vaker statutair (63,2%) in dienst dan mannen (53,6%) (fig. 20).

1.4.2. RAPPORT “HOLEBI’S EN TRANSGENDERS OP DE WERKVLOER”

In 2008 liet de toenmalige dienst Emancipatiezaken een onderzoek uitvoeren naar de situatie van holebi’s en transgenders op de werkvloer. Alle personeelsleden van de Vlaamse overheid kregen de kans om een bevraging in te vullen, 2.126 werknemers deden dit. Het rapport (On)Zichtbaar Holebi bundelt de resultaten van dat onderzoek.

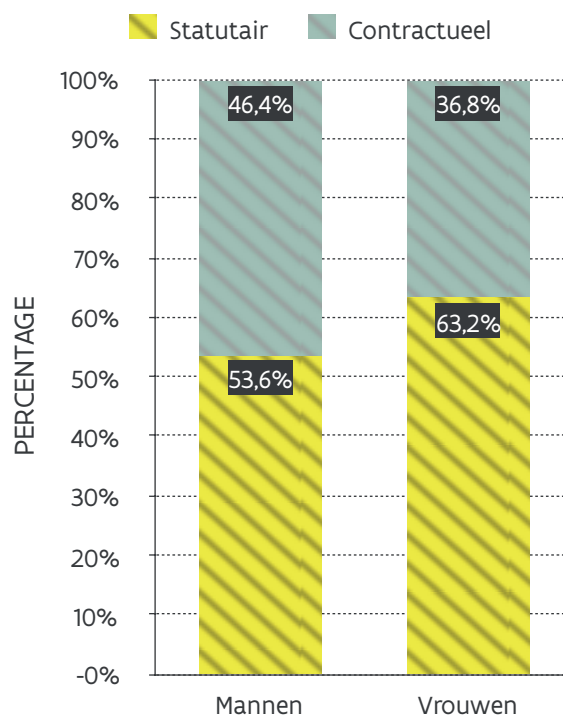
In 2014 voerde de dienst Diversiteitsbeleid dezelfde bevraging opnieuw uit. Nu vulden 4.239 werknemers de vragenlijst in. Holebi’s en transgenders binnen de Vlaamse overheid zijn, op basis van deze enquête, op een gelijkaardige manier vertegenwoordigd als in de Vlaamse populatie. Iets meer dan 8% van de ambtenaren die antwoordden, is holebi. Lesbische ambtenaren vertegenwoordigen 2,8%, homo’s 3,4% en 1,8% is biseksueel. Een zeer beperkte minderheid is transgender.

De resultaten van dit vervolgonderzoek zijn eerder positief. Vlaamse ambtenaren zijn vandaag positiever ten opzichte van holebi-collega’s. Zo kennen ze meer holebi’s op de werkvloer, wordt het ouderschap bij holebi’s meer aanvaard en zijn er minder holebifobe reacties waargenomen op de werkvloer. Bovendien vinden meer Vlaamse ambtenaren (80,6% in 2014, 65% in 2008) dat de Vlaamse overheid als werkgever een gelijkheidskansenbeleid moet voeren voor holebi’s en transgenders.

Toch kennen iets meer dan 2 op 10 werknemers geen holebi’s op het werk of weten ze het niet. Ook de coming-out op de werkvloer is nog niet altijd vanzelfsprekend. Een meerderheid van alle respondenten, 55,9%, bevestigt dat homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers pas na een tijdje op het werk te kennen geven wat hun seksuele voorkeur is. De holebi-werknemers bevestigen dit zelf in nog veel grotere mate (72,6%).

Ondanks de positieve evolutie is er nog werk aan de winkel. Een kwart van de holebi-respondenten geeft bijvoorbeeld aan seksuele insinuaties te hebben ervaren tegenover zichzelf of tegenover een holebi-collega. Twee holebi-werknemers hadden te maken met lichamelijke agressie op het werk omwille van hun geaardheid. Een kwart van de holebi’s geeft aan dat collega’s woorden hanteren zoals ‘flikker’, ‘manwif’, ‘pot’, ‘nicht’, ... in conversaties met of over hen, waarbij 5% aangeeft dat ze kwetsend bedoeld zijn. Ook wat betreft transgenders blijkt niet iedereen bij alle thema’s even positief te zijn. Respondenten vonden het minder vaak een probleem als hun zoon of dochter holebi zou zijn dan als hij of zij transgender zou zijn. Verder blijken werknemers van de Vlaamse overheid bij thema’s zoals het huwelijk en adoptie iets positiever tegenover holebi’s dan tegenover transgenders te staan.

Figuur 20. Verhouding mannen/vrouwen per statuut



De dienst Diversiteitsbeleid blijft investeren in het thema holebi's en transgenders: met het netwerk Overuit of sensibiliseringsacties, maar ook door te werken aan een positieve bedrijfscultuur in het algemeen, en in het bijzonder voor de groep van holebi's en transgenders. Daarnaast zet de dienst Diversiteitsbeleid in op expertise-ontwikkeling voor het thema transgender.

1.4.3. REGENBOOGNETWERK OVERUIT

Overuit is het regenboognetwerk van de Vlaamse overheid. Doelstelling van dit netwerk is om de werkvloer van de Vlaamse overheid meer holebi- en transgendervriendelijk te maken. De dienst Diversiteitsbeleid organiseerde activiteiten van Overuit die openstaan voor alle personeelsleden, ook hetero's. De laatste jaren kon het holebi-netwerk op weinig belangstelling rekenen. Daarom werd in 2014 na consultatie van de kerngroep Overuit beslist om een virtueel yammer-netwerk op te richten. Dit netwerk informeert en consulteert hetero's, holebi's en transgenders over de verschillende thema's¹¹.

1.4.4. GENDERNEUTRALITEIT OP DE WERKVLOER

Over genderneutraliteit op de werkvloer worden heel wat kleine acties ondernomen. Genderneutraliteit beperkt zich immers niet tot de klassieke man/vrouw-verhouding, maar wordt benaderd vanuit genderidentiteit en genderexpressie in zijn geheel. Genderneutraliteit wordt bekeken vanuit een inclusieve benadering en heeft oog voor problematieken over man/vrouwverhouding, holebi's, transgenders, ...

Enkele voorbeelden van deze acties:

- Sensibiliseren en opleiden blijft een belangrijke tool om genderneutraliteit vorm te geven op de werkvloer. Daarom werkt de dienst Diversiteitsbeleid een informatiefiche uit over genderneutraliteit in het selectieproces met als doel om de selectoren te ondersteunen in een genderneutraal selectiegebeuren. Deze praktische fiche behandelt thema's als een genderneutraal vacaturebericht, valkuilen en drempels tijdens het selectieproces en genderneutraliteit in functieprofielen.
- Daarnaast wordt er een informatiefiche ontwikkeld over genderneutraliteit op de werkvloer. Hierin wordt concreet ingegaan op een aantal principes van genderneutraliteit en praktische vraagstukken over genderproblemen op de werkvloer. De fiche heeft als doel het sensibiliseren en het informeren van de collega's over genderneutraliteit, genderidentiteit en genderexpressie. Ze wordt opgesteld in samenwerking met experts. De fiche is raadpleegbaar via de website van de dienst Diversiteitsbeleid: <https://www.bestuurszaken.be/diversiteitsbeleid>.
- De verschillende antidiscriminatie-clausules die gebruikt worden zijn gescreend en aangepast zodat genderneutraliteit een onderdeel is van de clausule. De huidige bewoording in vacatureberichten luidt als volgt: "Jouw talent is belangrijker dan je geslacht, gender, afkomst, leeftijd, geartheid, handicap of



¹¹. Zie ook 4.7.1 Iedereen Overuit

chronische ziekte. Stel je kandidaat en bouw mee aan het diverse Vlaanderen van morgen!”

- Ook de sollicitatieformulieren zijn gescreend en er is een antidiscriminatie-clausule in geïntegreerd: “De Vlaamse overheid wil divers zijn, net als de samenleving. Jouw talent en competenties zijn belangrijker dan je geslacht, gender, afkomst, leeftijd, geaardheid, handicap of chronische ziekte. Stel je kandidaat en bouw mee aan het divers Vlaanderen van morgen! De Vlaamse overheid accepteert geen discriminatie, niet bij de selecties en niet op de werkvloer. Onze teams zijn divers: jong, oud, man, vrouw, holebi, transgender, hooggeschoold, laaggeschoold... Dat maakt onze service beter.”
- Er zijn éénmalige maatregelen die structurele of praktische belemmeringen wegnemen. Zo heeft bijvoorbeeld het dienstencentrum Personeelsadministratie op vraag van de dienst Diversiteitsbeleid alle personeelsformulieren gescreend op een genderneutrale bepaling van een verwijzing naar ouders. Dit wil zeggen dat nu naar ouder 1 en ouder 2 gevraagd wordt, in plaats van moeder en vader.
- Een ander voorbeeld is de problematiek van genderneutraliteit en toiletten. De meeste toiletten zijn niet genderneutraal. Enkel de toiletten die verbreed zijn voor de rolstoelgebruikers zijn toegankelijk voor beide geslachten. Vooral voor transgenders die in een transitietraject zitten en werken bij de Vlaamse overheid betekenen genderneutrale toiletten een meerwaarde in hun transitieproces en hun welbevinden op de werkvloer. De eerste stappen tussen de dienst Diversiteitsbeleid en het Facilitair Bedrijf zijn gezet om hiervoor een haalbare oplossing te vinden.

1.4.5. STUDIEDAG ‘GENDER IN DE BROUWERIJ’

Op 22 januari 2015 heeft de dienst Diversiteitsbeleid de studiedag ‘Gender in de brouwerij’ georganiseerd in de Mechelse brouwerij Lamot. De dienst stelde daar de resultaten voor van de bevraging over holebi’s en transgenders op de werkvloer, en liet enkele getuigen aan het woord.

Willemijn Ahlers is beleidsmedewerker bij de Nederlandse Nationale Politie (Groningen). Als ervaringsdeskundige bracht ze een treffend verhaal over hoe haar organisatie omgaat met transgenders. Ze deed een oproep voor inclusief beleid waar transgenderbeleid een onderdeel van is.

Daarna kwamen drie getuigen aan het woord die hun ervaringen met hun holebi-zijn bij de Vlaamse overheid deelden met het publiek. Uit het gesprek, dat voormalig VRT-anker Kris Smet modereerde, kwam naar voren dat de Vlaamse overheid een open werkgever is, met veel mogelijkheden en kansen voor iedereen. Maar dat betekent niet dat er geen uitdagingen meer zijn. De meeste holebi’s wachten af om uit de kast te komen. Vooral in omgevingen met eerder uitvoerende en technische beroepen is de rol van de leidinggevende cruciaal om mensen die pesten, daarop aan te spreken.

In de namiddag kwam het thema vaders en de flexibele werkvloer aan bod. Elke Valgaeren, onderzoeker bij SEIN, en nu werknemer bij de studiedienst van de Gezinsbond, lichtte een onderzoek toe over wat vaders precies willen.

Gender in de brouwerij

De dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid nodigt u graag uit op haar inspiratiedag 'Gender in de brouwerij'. Onze inspiratiedag omvat twee delen. Een voormiddaglijk 'Holebi's & transgenders op de werkvloer van de Vlaamse overheid', en een namiddaglijk 'Vaders en de flexibele werkvloer van de Vlaamse overheid'.

Voormiddag
Holebi's & transgenders op de werkvloer van de Vlaamse overheid

Hoe ga jij om met een collega die transgender is?
Kunnen grapjes over homo's op het werk?
En hoe kunnen we werknemers die uit de kast willen komen, bijstaan op de werkvloer?

In de oude Mechelse brouwerij Lamot gaan we dieper in op deze en andere vragen. We stellen de resultaten voor van onze holebi- & transgenderenquête, en blikken samen vooruit naar de volgende stappen. Tot slot laten we ons inspireren door enkele getuigenissen van transgenders en holebi-colleegas.

We zorgen sowieso voor een kopje koffie, en voor wie wil, serveren we nadien een lichte lunch.

DORST NAAR MEER?
Ook welkom op ons namiddagprogramma 'Vaders en de flexibele werkvloer van de Vlaamse overheid', van 13u45 tot 16u00.

WAAR & WANNEER?
Congres- en erfgoedcentrum Lamot
2800 Mechelen

Donderdag 22 januari 2015
9u45 - 12u30 Presentaties & getuigenissen
12u35 - 13u35 Lunch

Klik hier voor meer info en reserveer nu alvast je plaatsje!
Hopelijk tot dan!
Met vriendelijke groet,
Dienst Diversiteitsbeleid
www.bestuurszaken.be/diversiteitsbeleid
#DDB

Namiddag
Vaders en de flexibele werkvloer van de Vlaamse overheid

Nemen vaders ook ouderschapsverlof of andere vormen van zorgverlof op? Hoe vinden zij een evenwicht tussen werk en gezin? En hoe kunnen werkgevers en organisaties hier zelf ook wel bij varen?

De dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid nodigt u graag uit op haar inspiratiedag 'Gender in de brouwerij'. In de oude Mechelse brouwerij Lamot buigen we over de mogelijkheden van vaders om tijd vrij te maken voor hun gezin. We geven een overzicht van wat de vaders in onze maatschappij nu weten én doen, en laten enkele vaders zelf vertellen hoe zij het aanpakken.

We zorgen sowieso voor een kopje koffie, en voor wie wil, serveren we vooraf een lichte lunch.

Klik hier voor meer info en reserveer nu alvast je plaatsje!

DIENST
DIVERSITEITSBELEID
Vlaamse
overheid

Papa's hebben dezelfde wensen als mama's: meer tijd spenderen met hun gezin. Vaders die vaker aanwezig zijn, dat is goed voor de kinderen én voor de relatie als koppel. Toch zetten vaders de stap naar verschillende vormen van verlof (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand, ...) veel minder in vergelijking met moeders. Dat is ook het geval bij de Vlaamse overheid, een open werkgever met veel mogelijkheden tot verlof, flexibele uurregelingen en plaats- en tijdsafhankelijk werken. Zo nam 20,6% van de statutaire vrouwelijke personeelsleden in 2014 verlof voor deeltijdse prestaties, tegenover 4,4% bij de mannen (cijfergegevens Vlimpersentiteiten, 2014). Financiële overwegingen zijn één drempel, maar ook de stereotiepe opvattingen over de taakverdeling man-vrouw blijven vandaag nog altijd een rol spelen.

Tijdens de namiddag bevestigden drie vaders van de Vlaamse overheid dat meer tijd voor het gezin een positieve invloed heeft op het eigen welbevinden. De rol van de leidinggevende is belangrijk en een cultuur van flexibiliteit moet overal aanwezig zijn, niet alleen in Brussel: 'Als het beleid in Brussel iets 'uitdoktert', maar de directe chef ziet dat niet zitten, dan heeft de individuele werknemer daar niets aan.' Matthias Roman, expert bij de Afdeling Regelgeving van AgO, gaf een overzicht van de verschillende verlofmogelijkheden bij de Vlaamse overheid.

1.5. STAGES, STARTBANEN, INSTAPSTAGES, BIO'S EN STUDENTENJOBS

Stages, startbanen 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.

Het aantal stagiairs zit in de lift, maar het aantal jobstudenten en startbanen kent een neerwaartse evolutie. In 2014 waren er 1432 stagiairs, 1083 jobstudenten en 43 startbanen (fig. 21).

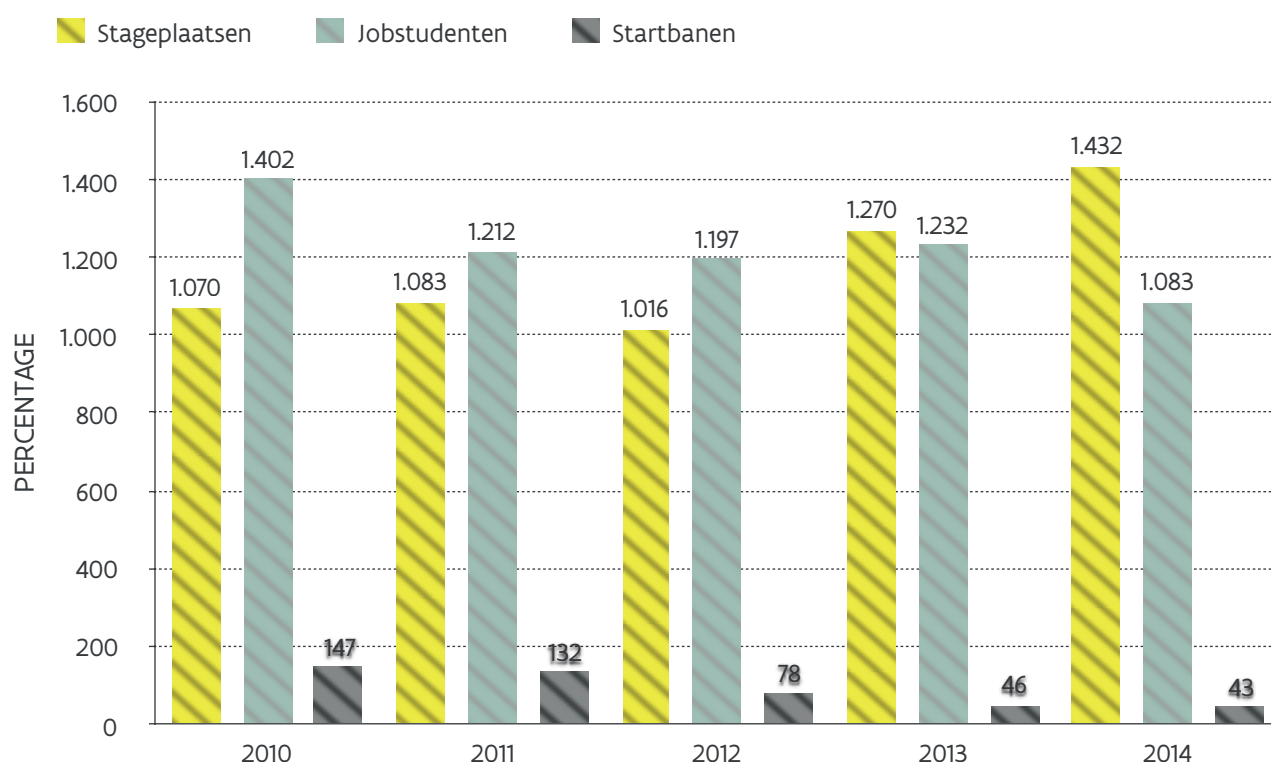
Wat het bereik van kansengroepen met deze instrumenten betreft: in verhouding zijn er meer stagiairs met een migratieachtergrond, dan jobstudenten of startbanen. Personen met een handicap zijn beter vertegenwoordigd bij de startbanen dan in de andere twee maatregelen. 51% van de startbanen zijn functies op niveau D (fig. 22).

1.5.1. STAGES

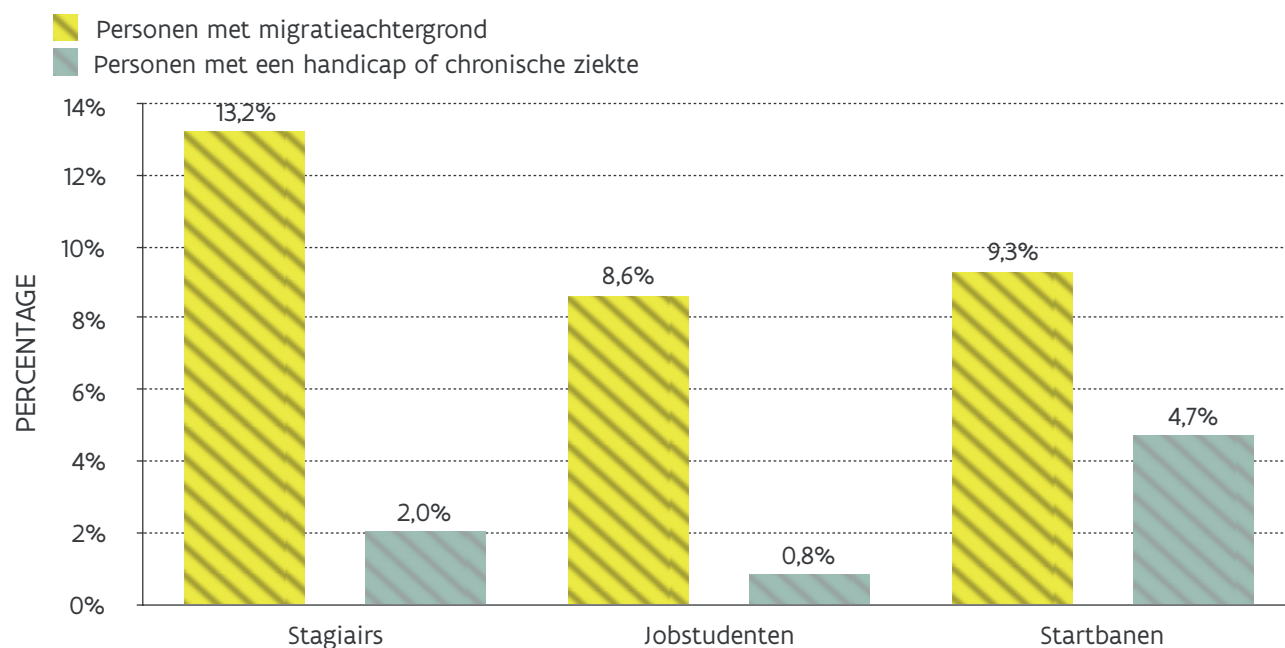
Stages zijn een win-winmaatregel: ze bieden jongeren een kans om werkervaring op te doen en een afdeling of team om flexibel om te gaan met tijdelijke collega's. Het is een maatregel die diversiteit op de werkvloer sterk bevordert. In 2014 waren er in totaal 1.432 stageplaatsen bij de Vlaamse overheid. In vergelijking met 2013 is dat een stijging met 267 (fig. 23).

Bij de stagiairs zijn de kansengroepen beter vertegenwoordigd dan bij de gewone werknemers. Zo heeft 13,2% van de stagiairs een migratieachtergrond en heeft 2% een handicap of chronische ziekte. Het streefcijfer

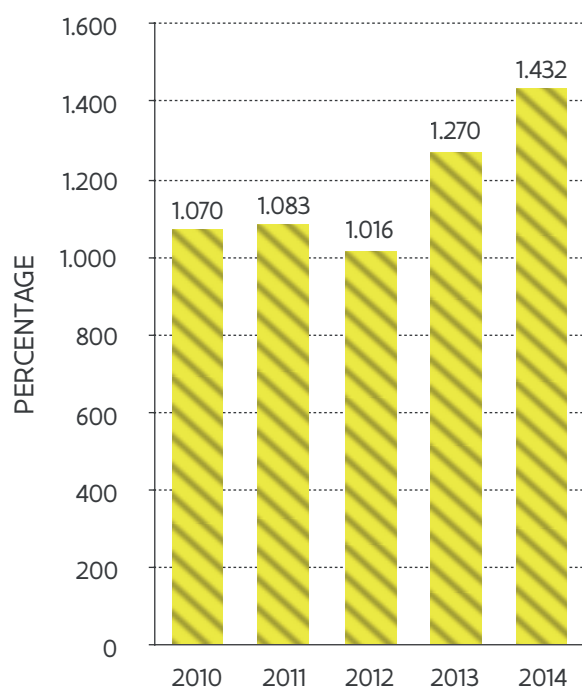
Figuur 21. Aantal stages, jobstudenten en startbaanovereenkomsten 2014



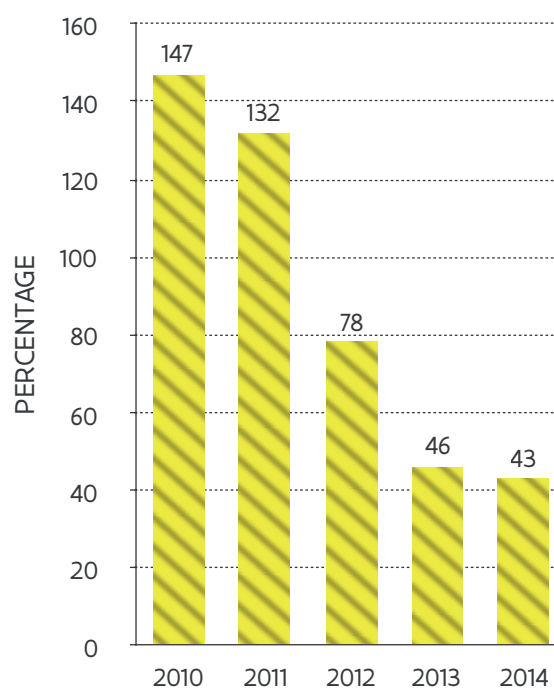
Figuur 22. Percentage kansengroepen bij stagiairs, jobstudenten en startbanen



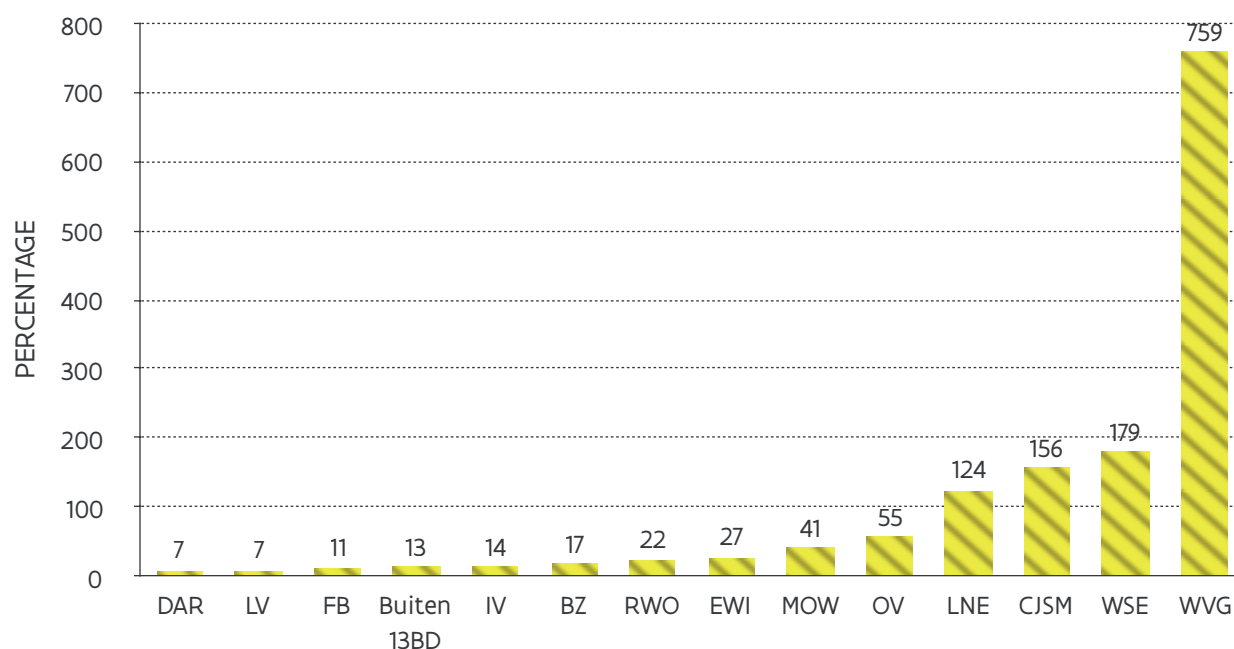
Figuur 23. Evolutie aantal stageplaatsen



Figuur 25. Evolutie aantal startbanen



Figuur 24. Aantal stageplaatsen per beleidsdomein



voor stagiairs met een migratieachtergrond of een handicap of chronische ziekte is het dubbele van het normale streefcijfer. Dit betekent voor stagiairs met een migratieachtergrond 8% en voor stagiairs met een handicap of chronische ziekte 6%. Het streefcijfer voor stagiairs met een migratieachtergrond wordt vlot gehaald. Voor stagiairs met een handicap is er nog een lange weg af te leggen. In vergelijking met 2013 is er voor stagiairs met een migratieachtergrond een stijging van 11,9% naar 13,2%. Voor stagiairs met een handicap daalt het aandeel van 2,9% in 2013 naar 2% in 2014.

Het aantal stageplaatsen per beleidsdomein verschilt sterk. Grote uitschieter is het beleidsdomein WVG met 759 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 100 stageplaatsen zijn VDAB en BLOSO (fig. 24).

Zesentwintig entiteiten hebben minstens één stagiair met een migratieachtergrond. Dertien entiteiten hebben minstens één stagiair met een handicap of chronische ziekte. Twaalf entiteiten hebben zowel één (of meerdere) stagiair(s) met een migratieachtergrond als een stagiair met een handicap.

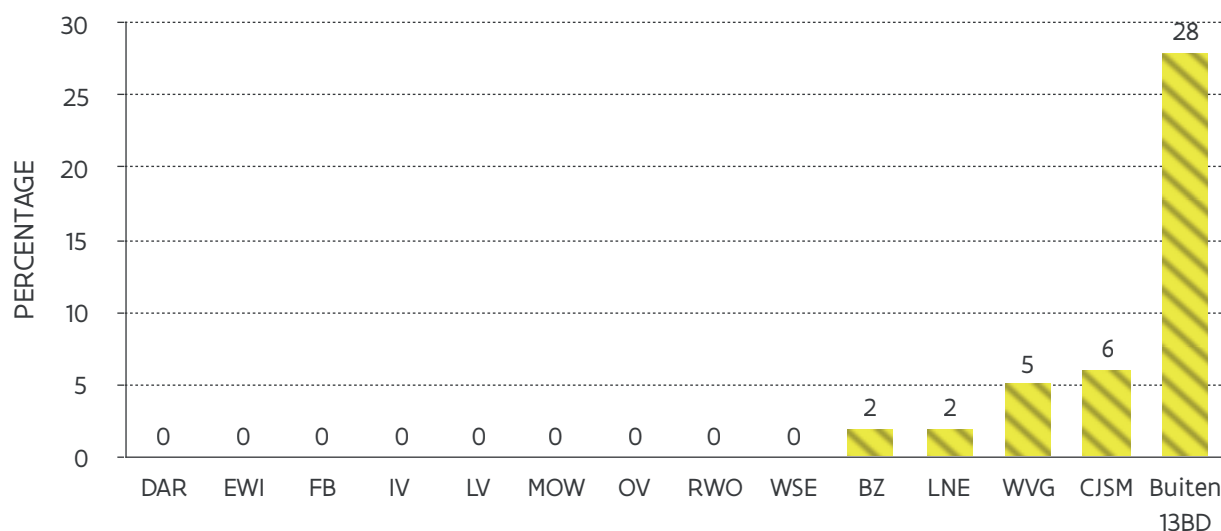
1.5.2. STARTBAANCONTRACTEN

Om jongeren tot 26 jaar een duwtje in de rug te geven, kunnen entiteiten gebruik maken van startbaancontracten. Deze maatregel heeft als doelstelling jongeren zo snel mogelijk na het verlaten van de school in te schakelen op de arbeidsmarkt. Het instrument wordt steeds minder en minder gebruikt. In 2014 waren er slechts 43 startbanen, ten opzichte van 46 in 2013 (fig. 25).

Het merendeel van de startbanen zit bij één entiteit, namelijk de Watergroep (28 startbanen). Daarnaast hebben enkel de beleidsdomeinen BZ, LNE, WVG en CSJM personen met een startbaanovereenkomst in dienst (fig. 26).

Vier jongeren met een startbaan hebben een migratieachtergrond (9,3%), twee jongeren hebben een handicap of chronische ziekte (4,7%).

Figuur 26. Aantal startbanen per beleidsdomein



Waarschijnlijk heeft de dalende evolutie gedeeltelijk te maken met een wijziging in de federale wetgeving in verband met startbaanovereenkomsten. Sinds 1 april 2010 zijn een aantal formaliteiten gewijzigd: niemand moet ingeschreven zijn als werkzoekende om “startbaner” te kunnen zijn en er is geen kaart meer nodig om de tewerkstelling van een jongere de hoedanigheid van een startbaanovereenkomst te geven¹².

1.5.3. INSTAPSTAGES EN BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMSTEN

Een instapstage is een betaalde stage voor jongeren onder de 25 jaar zonder diploma of getuigschrift van het middelbaar onderwijs. Naast bedrijven biedt ook de Vlaamse overheid dit nieuwe instrument aan. De VDAB zoekt samen met de werkgever naar geschikte kandidaten. Kortgeschoolde werkzoekende jongeren maken zo kennis met de Vlaamse overheid en doen werkervaring op.

Een beroepsinlevingsovereenkomst (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.

In 2014 werd er voor het eerst gepeild naar werkstages in entiteiten. BIO's en instapstages kunnen onder dit type stage vallen. Er waren 105 gemelde werkstages. In vergelijking met het aantal schoolstages (1432) is dit verschil enorm en kan er zeker nog meer gebruik gemaakt worden van dit instrument.

Deze stages situeren zich voornamelijk binnen het beleidsdomein WSE, meer bepaald bij de VDAB (46 werkstages) (fig. 27).

1.5.4. JOBSTUDENTEN

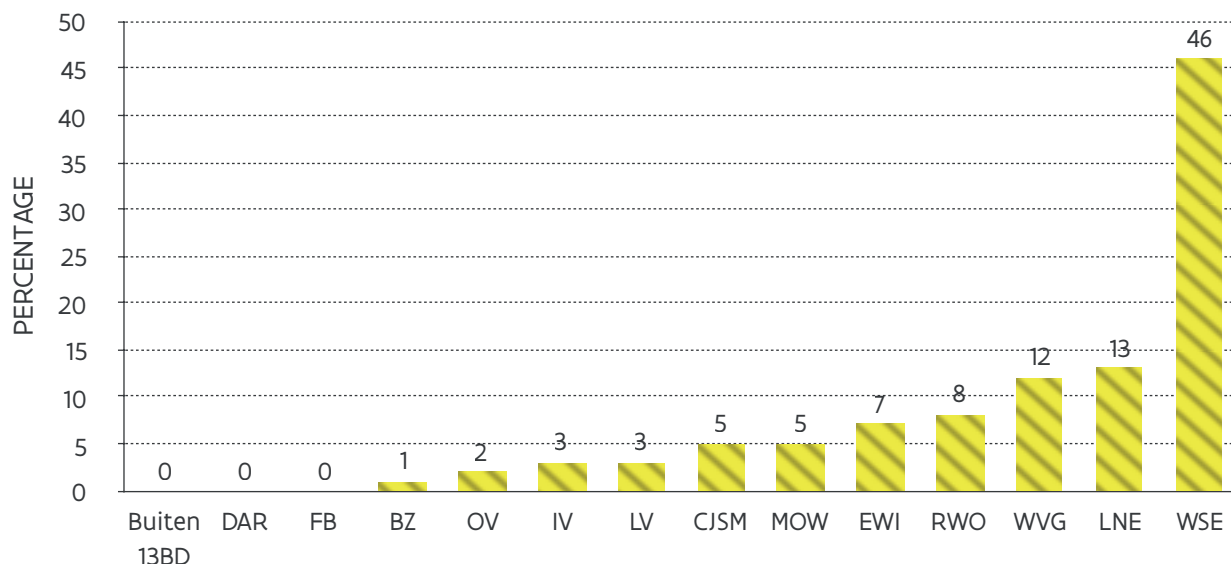
Jobstudenten of personeelsleden met een contract in het kader van vakantietewerkstelling zijn studenten die een korte arbeidsrelatie met de Vlaamse overheid hebben. Ze worden meestal tijdens de zomermaanden ingezet als tijdelijke werkkrachten¹³.

In 2014 waren 1083 jobstudenten werkzaam bij de Vlaamse overheid. Dit is een sterke daling ten opzichte van 2013 van 149 studenten. In vergelijking met 2010 loopt het verschil op tot 319 minder jobstudenten (fig. 28).

12. Startbaanovereenkomst (Fod Waso, http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=1020)

13. Zie ook <https://www.bestuurszaken.be/vakantietewerkstelling>

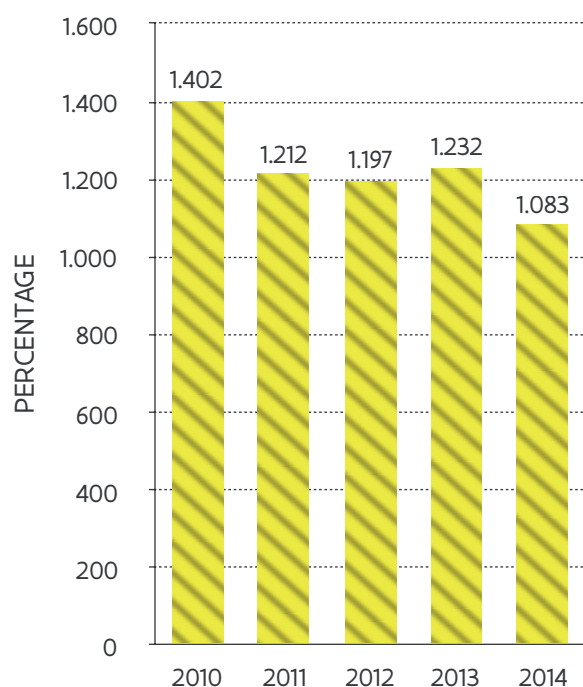
Figuur 27. Aantal werkstages per beleidsdomein



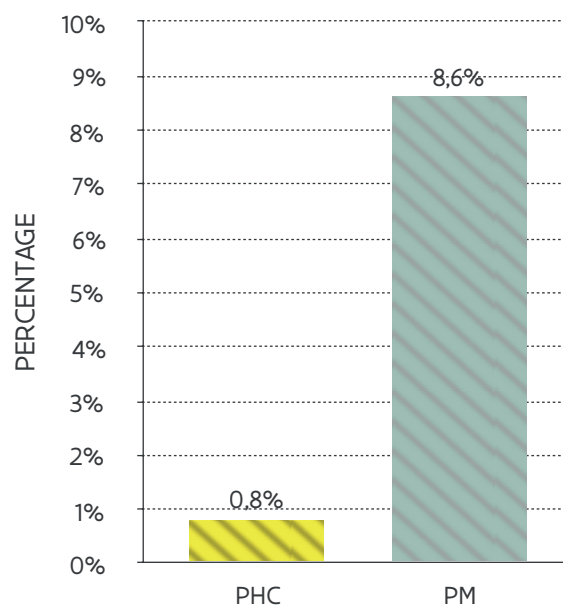
Wat kansengroepen bij jobstudenten betreft, hanteert de Vlaamse overheid de richtlijn van het dubbele van de normale streefcijfers, namelijk 8% jobstudenten met een migratieachtergrond en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte.

In 2014 hadden 93 jobstudenten een migratieachtergrond. In verhouding daalt dit aantal ten opzichte van 2013 van 15% tot 8,6%. Hiermee wordt het streefcijfer net gehaald. Het streefcijfer voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte is nog lang niet in zicht: 9 studentenjobs of 0,83%. Dit is een status quo in vergelijking met 2013 (fig. 29).

Figuur 28. Evolutie aantal jobstudenten



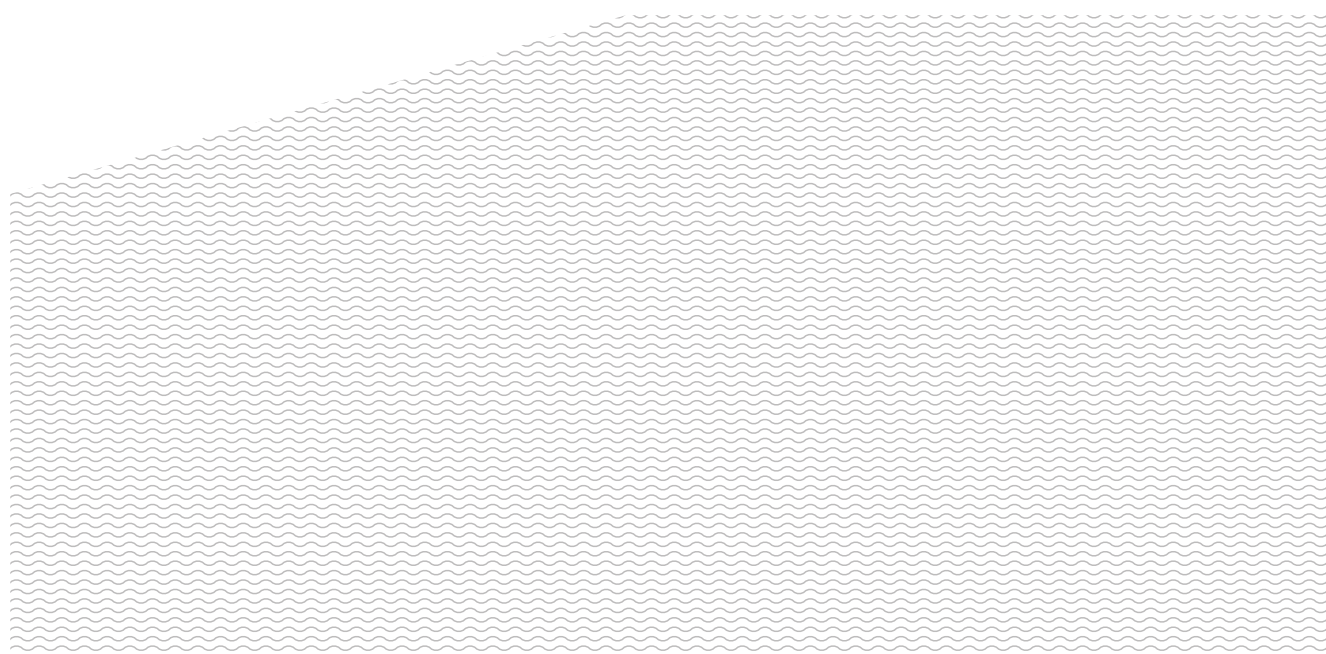
Figuur 29. Verhouding aantal studentenjobs PHC en PM t.o.v. het totaal



Het verschil in aantal studentenjobs tussen 2013 en 2014 blijkt vooral te liggen aan een forse daling binnen het beleidsdomein MOW, meer bepaald bij De Lijn. Andere beleidsdomeinen tekenen een lichtere daling op (o.a. OV: -19, LV: -9) of maakten meer gebruik van jobstudenten (o.a. LNE: +33, RWO: +20).

Beleids-domeinen	Studentenjobs 2013	Studentenjobs 2014	Vershil
DAR	13	14	1
WSE	8	11	3
IV	13	20	7
OV	43	24	-19
RWO	56	76	20
WVG	54	48	-6
LV	11	2	-9
EWI	10	37	27
LNE	70	103	33
Buiten 13 BD	63	67	4
FB	33	51	18
MOW	594	351	-243
CJSM	129	127	-2
BZ	135	152	17

Figuur 30: Verschil in aantal studentenjobs per beleidsdomein voor 2013 en 2014



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.

Entiteiten integreren het gelijkemans- en diversiteitsthema op verschillende manieren. Door de recente wijziging met het ondernemingsplan als centraal managementinstrument ligt de focus van de integratie van de geplande acties nu op het ondernemingsplan.

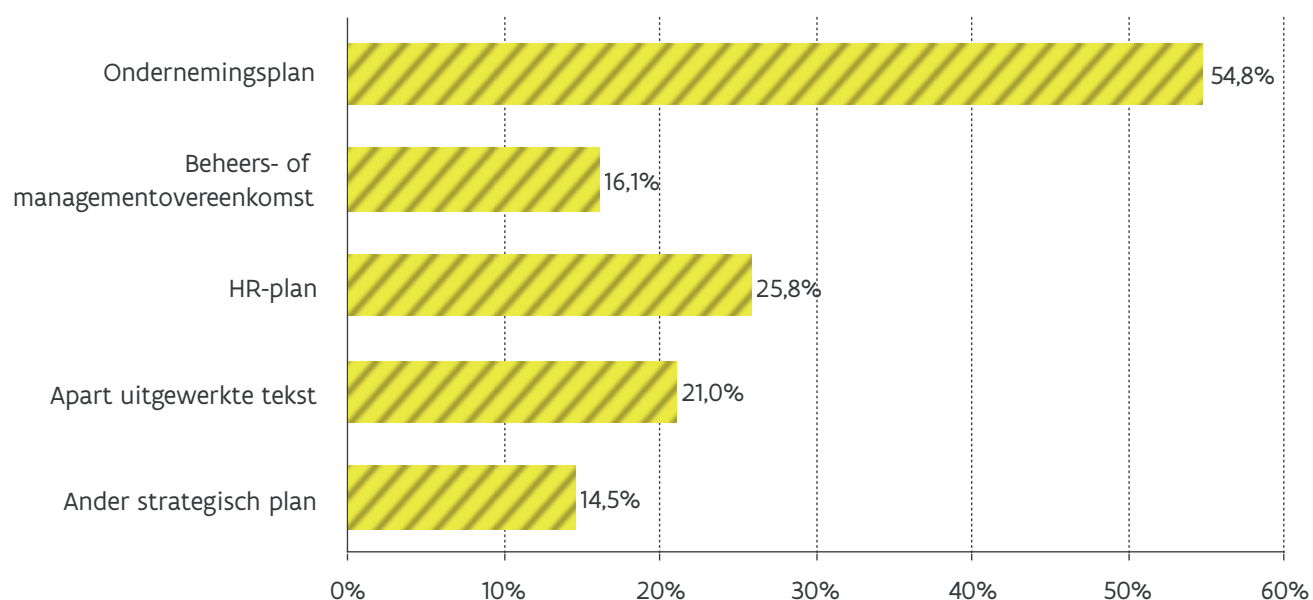
Uit de bevraging bij de entiteiten blijkt dat 83,9% van de entiteiten een strategische visie ontwikkelden met minstens één alinea over diversiteit. Deze visie werd ook goedgekeurd op directieniveau. Een minderheid van de entiteiten heeft nog geen strategische visie over diversiteit.

De plaats van verankering van deze strategische visie varieert van entiteit tot entiteit. Sommige entiteiten namen de visie op in meer dan één document. Een meerderheid van de entiteiten (54,8%) verkoos dit te doen in het ondernemingsplan, 16,1% in de beheers- of managementovereenkomst. Ongeveer een vierde van de entiteiten (25,8%) koos voor een HR-plan of een ander overkoepelend managementplan. Een vijfde van de entiteiten (21%) deden dit in een apart uitgewerkte tekst en de overige entiteiten (14,5%) in een ander strategisch plan.

Het ondernemingsplan blijkt een goed instrument om de diversiteitsvisie te verankeren. Er is echter ruimte binnen de Vlaamse overheid om dit instrument nog meer te gebruiken in het kader van diversiteitsmanagement (fig. 31).

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.

Figuur 31. Integratie strategische visie rond diversiteit



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 een handicap in dienst hebben.

1.7. DIVERSITEITSASPECTEN IN DE EVALUATIE VAN MEDEWERKERS

Een evaluatie is een belangrijke hefboom bij het creëren van een effect. Dit geldt ook voor het personeelsbeleid. Het opnemen van diversiteitsparameters, diversiteitscompetenties en diversiteitsindicatoren in de verwachtingen naar het functioneren van medewerkers zal ervoor zorgen dat diversiteit een dagelijks onderdeel wordt van het functioneren van de HR-medewerkers en leidinggevenden. Daarbij moet de Vlaamse overheid de link leggen met de te verwachten resultaten. Daarnaast is diversiteit een factor in de werkomgeving van elk personeelslid. Het is belangrijk dat dit opgenomen wordt in de periodieke evaluaties van het welbevinden op de werkvloer. De praktijk leert dat de Vlaamse overheid nog een lange weg af te leggen heeft om een diverse en divers samengestelde werkgever te worden.

De inspanningen van de leidend ambtenaren die wel personen uit deze doelgroep tewerkstellen, moeten gehonoreerd worden in de evaluatie van de entiteit en van de leidend ambtenaren. Deze inspanningen worden daarom zichtbaar gemaakt in een diversiteitsrapport, een combinatie van de cijferanalyse en de diversiteitsscan. Dit rapport wordt aan de ministers van de Vlaamse Regering bezorgd en moet gebruikt worden bij de evaluatie van de leidend ambtenaren.

1.8. KWALITEITSVOLLE NEUTRALE DIENSTVERLENING

Samen met de coördinator integriteitszorg van de Vlaamse overheid, het Virtuele Bureau Integriteit, werkt de Vlaamse Diversiteitsambtenaar aan een nota over neutrale dienstverlening en de deontologische code. Deze nota zal in 2016 verder besproken worden door de managementorganen van de administratie.

1.9. COMMISSIE DIVERSITEIT VAN DE VLAAMSE OVERHEID

1.9.1. DIVERSITEITSAMBTENAREN

63 entiteiten (op een totaal van 68 entiteiten en 10 adviesraden) hebben hun eigen diversiteitsambtenaar aangeduid. Drie diversiteitsambtenaren volgen het diversiteitsbeleid op van meerdere entiteiten.

De adviesraden SERV en Vlor duiden eveneens een diversiteitsambtenaar aan. Hoewel de VRT niet onder het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid valt, heeft hij eveneens een diversiteitsambtenaar aangesteld.

De kerntaak van de diversiteitsambtenaren is het vertalen van het overkoepelend gelijkheids- en diversiteitsbeleid op entiteitsniveau. Ze zijn een cruciale partner voor de dienst Diversiteitsbeleid om informatie en aanbevelingen door te geven naar de relevante medewerkers in de entiteiten.

De diversiteitsambtenaren doen dit door jaarlijks gelijkheids- en diversiteitsacties op te stellen en door in te staan voor de uitvoering ervan. Over deze acties en over de voortgang van de diversiteitscijfers van hun entiteit, rapporteren ze aan de dienst Diversiteitsbeleid. Een aantal diversiteitsambtenaren voeren deze taak niet alleen uit, maar zijn op zoek gegaan naar partners in hun entiteit. 27 entiteiten (40%) hebben werkgroepen gelijke kansen en diversiteit. In vier beleidsdomeinen verenigen diversiteitsambtenaren zich in een werkgroep.

De entiteiten zijn zelf bevoegd voor de aanstelling van hun diversiteitsambtenaar. Een gevolg hiervan is dat het gaat om medewerkers met verschillende functies, posities en met een verschillende impact in hun organisatie. Diversiteitsambtenaren krijgen niet altijd inspraak, hoewel deze rol tot hun takenpakket behoort. Daarbij komt dat de meeste diversiteitsambtenaren weinig tijd krijgen voor hun opdracht. Uit de resultaten van de diversiteitsscan blijkt dat een diversiteitsambtenaar gemiddeld 7% van een voltijdse tewerkstelling in 2015 aan diversiteit besteedde. Dit komt neer op ongeveer anderhalve dag per maand.

Heel wat diversiteitsambtenaren geven aan dat ze enkel kunnen investeren in hun rapporteringsfunctie en het bijwonen van de Commissie. De andere acties vallen weg door tijdsgebrek. In de entiteiten waar de diversiteitsambtenaren meer ruimte krijgen voor hun opdracht, is er zichtbaar meer beweging wat het gelijkheids- en diversiteitsthema betreft.

1.9.2. COMMISSIE DIVERSITEIT 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 volgende thema's zijn in 2015 aan bod gekomen:

- de diversiteitsscan en de rondvraag diversiteit
- de nieuwe definities van personen met een migratieachtergrond en personen met een handicap of chronische ziekte
- diversiteit in ondernemingsplannen

- bespreking van de onderzoeken:
 - Holebi's en Transgenders in de Vlaamse overheid
 - Diversiteit in de MOD's
 - Kansengroepen in het selectieproces van DDAR
 - De herkomstmonitor: de arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst
- de werking van de begeleiding en ondersteuning van (hooggeschoolde) werkzoekenden met een migratieachtergrond van het Minderhedenforum, Eminentia, de8 en Provincie Vlaams-Brabant
- de werking van de begeleidingsinstanties voor personen met een handicap of chronische ziekte
- voorbehouden betrekkingen
- stage mogelijkheden
- diversiteit in rekrutering en selectie
- diplomagelijkschakeling
- het Strategisch meerjarenplan van de dienst Diversiteitsbeleid
- het jaarlijks actieplan van de dienst Diversiteitsbeleid

Er zijn gemiddeld 30 à 40 diversiteitsambtenaren aanwezig op de vergadering van de CDVO.

In 2015 voert de dienst Diversiteitsbeleid een klanten- en behoeftebevraging uit bij de diversiteitsambtenaren. Deze bevraging heeft als doel de noden en behoeftes van de entiteiten in de ondersteuning van hun diversiteitsbeleid te kennen. Daarnaast zal deze bevraging de tevredenheid van de diversiteitsambtenaren over de dienst Diversiteitsbeleid bevatten.

De CDVO als overlegorgaan en ter ondersteuning en motivering van de diversiteitsambtenaren, is nodig en zinvol. De dienst Diversiteitsbeleid zet in op het uitwisselen van informatie met de entiteiten, en ook voor het netwerkaspect is er voldoende aandacht. 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.

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.

1.10. TOEPASSINGSGBIED

De Vlaamse overheid hanteert verschillende toepassingsgebieden¹⁴. Op dit moment heeft diversiteitsbeleid een breed toepassingsgebied, waarbij de toepassing van de verschillende maatregelen varieert naargelang de maatregel. De verschillende toepassingsgebieden brengen onduidelijkheid en onrechtvaardigheid met zich mee. Vooral de maatregelen in verband met handicap en chronische ziekte zijn wisselend van toepassingsgebied. Afhankelijk van het toepassingsgebied waarin de entiteit zich bevindt, moet de entiteit een andere procedure volgen of valt ze buiten de maatregel.

Het toepassingsgebied van het diversiteitsbeleid werd in 2015 uitgebreid met het Agentschap Inburgering en Integratie.

1.11. VERSTERKEN VAN NETWERKEN VAN PROFESSIONALS

De Vlaamse Diversiteitsambtenaar en beleidsmedewerkers van de dienst Diversiteitsbeleid hebben in 2015 deelgenomen en bijgedragen tot verschillende netwerken van de Vlaamse overheid, namelijk HR-deelnetwerken over rekrutering en selectie, integriteit, het Zin? Ja!- netwerk. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar heeft toespraken gehouden bij Kind en Gezin, het departement Onderwijs, ESF en verschillende conferenties en studiedagen.

1.12. SENSIBILISEREN

Een belangrijke taak van de dienst Diversiteitsbeleid is het opzetten van sensibiliseringsacties. Hieronder worden de belangrijkste weergegeven. Andere structurele of ad-hoc acties hebben vaak ook een sensibiliserende component.

1.12.1. DE WEBSITE VAN DE DIENST DIVERSITEITSBELEID

De website van de dienst Diversiteitsbeleid is het voornaamste communicatiekanaal om te informeren en sensibiliseren. Ook in 2015 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. Daarnaast beschouwt de dienst ook de diversiteitsambtenaren, HR- en P&O-medewerkers als een belangrijk doelpubliek.

Uit een rondvraag bij de diversiteitsambtenaren blijkt dat de website van de dienst Diversiteitsbeleid vaak wordt geconsulteerd. 88,7% 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 consulenten, arbeidspostaanpassingen, ...



14. Zie ook <https://www.bestuurszaken.be/toepassingsgebieden>

De dienst Diversiteitsbeleid heeft via Google Analytics een zicht op de populariteit van de afzonderlijke webpagina's. Daaruit blijkt dat surfers de webpagina's vooral weten te vinden als dit gekoppeld wordt aan een bredere bekendmaking via bijvoorbeeld de koepelsite, nieuwsbrieven, diversiteitsambtenaren,... Dit toont aan dat een mix van communicatiekanalen steeds de beste manier is om een voldoende groot publiek te bereiken.

De website van de dienst Diversiteitsbeleid blijft dan ook 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://www.bestuurszaken.be/diversiteitsbeleid>.

1.12.2. BROODJE DIVERS

Broodje Divers is een reeks laagdrempelige lunchbijeenkomsten waar medewerkers uit de kansengroepen hun verhaal brengen voor collega's. Zo brengt de dienst Diversiteitsbeleid diversiteit op een toegankelijke manier tot bij collega's van de Vlaamse overheid aan de hand van reële mensen.

In 2015 zijn er opnieuw twee sessies geweest. De eerste sessie van Broodjes Divers had als titel 'Mijn collega verandert van geslacht'. Tijdens deze lunchsessie vertelden twee collega's over hun samenwerken, met als speciaal element dat één van beide vroeger een man was en nu een vrouw. Zowel de inhoud als de formules worden door de deelnemers als uitstekend ervaren (een globale waardering van 9,36/10).

In november vond de tweede sessie plaats. Dit keer was het thema chronische ziektes. Twee collega's 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. Zowel de inhoud als de formules worden door de deelnemers als uitstekend ervaren (een globale waardering van 9,7/10).

De diversiteitsambtenaren zijn een belangrijk doelpubliek van Broodje Divers en andere evenementen. Ongeveer 60% van hen geeft aan evenementen en studiedagen van de dienst Diversiteitsbeleid bij te wonen. Broodje Divers is een vaak aangehaald voorbeeld.

1.12.3. POSTERCAMPAGNE HOLEBI'S EN TRANSGENDERS ALS COLLEGA'S

Eind 2014 voerde de dienst Diversiteitsbeleid een enquête in verband met de houding van de personeelsleden ten aanzien van holebi's en transgenders¹⁵. De resultaten van deze enquête werden, zoals eerder vermeld, gecommuniceerd op de studiedag 'Gender in de brouwerij'¹⁶.

Naast een brochure en een rapport voerde de dienst Diversiteitsbeleid een grote, sensibiliserende poster- en flyercampagne "Mag jouw collega zichzelf zijn?". De posters werden verspreid in alle overheidsgebouwen. De dienst heeft geflyerd in alle VAC's en heeft telkens de kans genomen om de collega's aan te spreken over dit thema. De voornaamste resultaten werden gepresenteerd onder de vorm van een 'infographic'. Deze infographic werd gedrukt op 200 posters die werden opgehangen in alle grote gebouwen van de Vlaamse overheid.

1.12.4. VLAAMSE OVERHEID HANGT REGENBOOGVLAG UIT

Op 17 mei 2015 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.

15. zie 1.4.2

16. zie 1.4.5

1.12.5.VROUWENDAG

Naar aanleiding van de Vrouwendag op 8 maart, kregen alle leidend ambtenaren een brief en een 'talententouw' opgestuurd. Dit touw konden ze geven aan een uitzonderlijke vrouw in hun team. Het touw stond symbool voor de steun aan deze vrouw in haar loopbaan.

1.12.6.DIVERSITEIT IN HET PERSONEELSMAGAZINE 13

Diversiteit wordt regelmatig als thema opgenomen in het personeelsmagazine 13. Dit gebeurt soms naar aanleiding van een event dat werd georganiseerd door de dienst Diversiteitsbeleid.

Een greep uit de artikels die werden gepubliceerd in 2015:

- "Als Vlaanderen superdivers wordt, dan wij ook" een dubbelinterview met Alona Lyubayeva en Eddy Guilliams over een diverse samenleving en een diverse overheid
- "Als je collega van geslacht verandert" een dubbelinterview met twee collega's in het kader van het thema transgender
- "Kijk voorbij ons geloof en onze kleur" een interview met drie collega's met een migratieachtergrond over hun ervaring bij de Vlaamse overheid
- "Re-integratie helpt collega's weer aan het werk" een interview met de re-integratiemedewerkers en een collega over opnieuw aan het werk na een periode van ziekte
- "Mannen die wel zorgverlof opnemen" een interview met drie mannelijke collega's die wel hun recht op ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor medische bijstand opnemen



1.12.7.STUDIEDAGEN

In 2015 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid twee studiedagen, namelijk "Onbeperkt aan de slag"¹⁷ en "Gender in de brouwerij"¹⁸.

1.12.8.SENSIBILISERINGSACTIES VAN ENTITEITEN

De dienst Diversiteitsbeleid moedigt de entiteiten aan om zelf sensibiliseringsactiviteiten te organiseren. Uit een bevraging bij de entiteiten blijkt dat een meerderheid (61,2%) dit doet. Het doel en de vorm van de acties verschilt sterk tussen entiteiten en gaat van zeer specifieke sensibiliseringsacties tot zeer brede, grote campagnes.

Een greep uit deze sensibiliseringsacties:

- DWVG organiseerde een middagevent en een tentoonstelling over sensibilisering over personen met een handicap.

17. zie ook 1.3.2.1

18. zie 1.4.5

- BLOSO creëerde een diversiteitsexpo met als doel een positievere beeldvorming over diversiteit. De tentoonstelling is vrij toegankelijk voor alle personeelsleden.
- VLM organiseerde een inleefsessie in samenwerking met de Brailleliga over sensibilisering over personen met een visuele beperking.
- Sensibilisering van het management van AGIV over het thema arbeidshandicap en chronische ziekten door middel van een informatiesessie.
- In het personeelsblad van UZ Gent werden artikels over diversiteit gepubliceerd.
- Vervoersmaatschappij De Lijn organiseerde de jaarlijkse publiekscampagne 'Respect op De Lijn' in de regio Antwerpen.



Op vrijdag 18 december vierden we de internationale Dag van de Migrant. Mozaiko, het personeelsnetwerk voor personen met een migratieachtergrond binnen de Vlaamse overheid blies die dag haar eerste kaarsje uit..

2. INCLUSIEF TALENTGERICHT HR-BELEID EN CULTUURVERANDERING

2.1. VISIEVORMING VAN ENTITEITEN EN LEIDINGGEVENDEN

Er is nood bij de entiteiten die een fusie ondergaan om te werken aan visievorming. Op vraag van de entiteiten heeft de dienst Diversiteitsbeleid een aanbod uitgewerkt voor de directieraden en personeelsleden dat de ontwikkeling van een visie over diversiteit bevordert.

2.2. UITWISSELEN VAN EXPERTISE OVER DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN MET LOKALE BESTUREN EN ANDERE BELANGRIJKE ACTOREN.

De dienst diversiteitsbeleid heeft in 2015 uitwisselingsmomenten gehad met lokale besturen, het Agentschap Inburgering en Integratie, de federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In het najaar van 2015 wordt onder andere in overleg met Diverscity onderzocht wat een gepaste methode is om aan wisselleraars te doen met andere overheidsinstellingen, meer specifiek lokale besturen en andere relevante partners.

2.3. INCLUSIEF DENKEN EN ASPECTEN VAN DIVERSITEIT BIJ LEIDINGGEVENDEN

In 2015 heeft de dienst Diversiteitsbeleid ingezet op opleidingen voor leidinggevendens over diversiteit en neutraliteit. Dit is in lijn met de afspraken over 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. Hoe het aspect van diversiteit in deze opleidingen vorm zou moeten krijgen, was tot nog toe niet nader bepaald. Om aan dit tekort tegemoet te komen, is er begin 2015 een onderzoek gebeurd over bestaande opleidingen over diversiteit binnen andere organisaties om een lijst te hebben van beste praktijken. Een ander onderzoek betrof een scan over hoe diversiteitselementen geïntegreerd konden worden in bestaande opleidingen. Verder is er in maart 2015 met Mozaïko¹⁹ een brainstormsessie geweest over dit thema waaruit een aantal mogelijke ideeën zijn voortgevloeid. De dienst Diversiteitsbeleid gaat op deze manier AgO beter kunnen ondersteunen bij hun opleidingen, trainingen en trajecten voor leidinggevendens.

19. zie ook 4.7.3

3. GELIJKE KANSEN EN ANTIDISCRIMINATIE

3.1. REKRUTERING EN SELECTIE

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 van selectoren wordt expliciet verwacht dat ze bijgeschoold worden inzake antidiscriminatie en diversiteit, onder andere door het volgen van de eDiv-opleiding.



eDiv

eDiv is een online tool van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Op www.ediv.be 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...

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 1 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 2014 werden er 17 functies opengesteld door middel van een voorbehouden betrekking waarvan er 15 functies ingevuld werden²⁰. Voorbehouden betrekkingen worden zowel gebruikt op niveau A (2), B (3), C (8) en D (2).

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 (fig. 32).

Een bevraging bij de MOD's²¹ leert dat liefst 82% van de managementondersteunende diensten zelden of nooit gebruik maakt van voorbehouden betrekkingen. Dit heeft onder andere te maken met weinig of onjuiste informatie over het instrument. Zo heerst er de idee dat de procedure van een voorbehouden betrekking langer zou zijn. Dit hoeft zeker niet het geval te zijn. Entiteiten en selectiemedewerkers zijn ook bezorgd om geen geschikte kandidaat te vinden. Andere redenen die worden aangegeven door MOD's, selectiemedewerkers en vertegenwoordigers van het middenveld zijn besparingen, onduidelijkheid over het

20. Zie ook Rapport: Kwantitatieve en kwalitatieve gegevens in het kader van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse Overheid 2014 (Dienst Diversiteitsbeleid)

21. Zie ook Rapport: Een analyse van bestaande wervings- en selectieprocedures met het oog op diversiteit (Deloitte, februari 2015)

Figuur 32. Evolutie voorbehouden betrekkingen



rendementsverlies en het indruisen tegen het principe om te werven uit een zo groot mogelijke groep kandidaten.

Uit het onderzoek van het Instituut van de Overheid²² blijkt dat er een aantal optimaliseringen mogelijk zijn. Volgens de selectoren en vertegenwoordigers van het middenveld (de sector personen met een handicap) zou de Vlaamse overheid de maatregel beter moeten kaderen. Waarom maakt men gebruik van voorbehouden betrekkingen? Waarom een aparte maatregel? Er moet een bepaalde visie achter de maatregel zitten die ook verspreid en gecommuniceerd wordt. Het belangrijkste knelpunt is dat de entiteiten op voorhand overtuigd moeten zijn dat ze een kandidaat met een handicap willen aanwerven. Het instrument voorbehouden betrekkingen kan nog steeds ingezet worden, maar moet gekaderd worden in een algemene beleidsaanpak met meer stimulansen om personen met een handicap of chronische ziekte aan te werven.

3.2.2. REDELIJKE AANPASSINGEN BIJ WERVING EN SELECTIE

Personen met een handicap kunnen redelijke aanpassingen vragen bij de sollicitatie. Het niet voorzien van redelijke aanpassingen voor kandidaten met een handicap is een vorm van discriminatie. Voorbeelden van aanpassingen van selectietesten zijn: inzet van een dovertolk, mensen met een visuele handicap meer tijd geven bij een schriftelijk examen, ...

Er zijn momenteel geen exacte gegevens beschikbaar over het aantal aanvragen voor redelijke aanpassingen bij werving en selectie, maar een rondvraag bij Jobpunt²³ en de verschillende MOD's²⁴ leert dat het aantal aanvragen tijdens het selectieproces zeer beperkt is.

Hoewel bijna alle bevraagde MOD's (82%) in het vacaturebericht aangeven dat er aanpassingen gevraagd kunnen worden in de selectieprocedure, geven de respondenten aan in de praktijk zelden geconfronteerd te worden met een expliciete vraag. Wanneer er toch een vraag komt vanuit de sollicitant, komen deze redelijke aanpassingen meestal ad hoc tot stand. Bovendien blijkt dat de selectiespecialisten niet altijd de nodige ervaring of knowhow hebben om redelijke aanpassingen in de praktijk concreet vorm te geven. Er is onvoldoende inzicht in de gevolgen van een bepaalde (arbeids)handicap op de testresultaten en hoe deze gevolgen binnen een concrete selectieprocedure kunnen worden opgevangen. Dit gebrek aan inzicht en knowhow heeft duidelijk nadelige gevolgen voor de kandidaten. Opbouw van expertise dringt zich op.

22. Zie ook Rapport: Een optimale inzet van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte in de Vlaamse Overheid (KU Leuven Instituut voor de Overheid, juli 2014)

23. Zie ook Rapport: Een optimale inzet van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte in de Vlaamse Overheid (KU Leuven Instituut voor de Overheid, juli 2014)

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

3.3. TOEGANKELIJKHEID

3.3.1. TOEGANKELIJKE WEBSITES

In 2015 had 3,8% van de websites van de Vlaamse overheid een Anysurfer-label. De toegankelijkheid waarop AnySurfer zich baseert, wordt berekend volgens de normen van WCAG-2 (Web Content Accessibility Guidelines versie 2). Deze vorm heeft de meest strenge criteria. Iets minder dan één derde van de websites (29,7%) heeft een vorm van basistoegankelijkheid. Hier is het aantal criteria sterk verminderd ten opzichte van het Anysurfer-label.

Ook in 2015 is een dalende trend waarneembaar. Deze trend werd ingezet rond 2012-2013. Zowel de strenge als de minder strenge vorm van toegankelijkheidscheck wordt door minder websites behaald in vergelijking met vorige jaren (fig. 33).

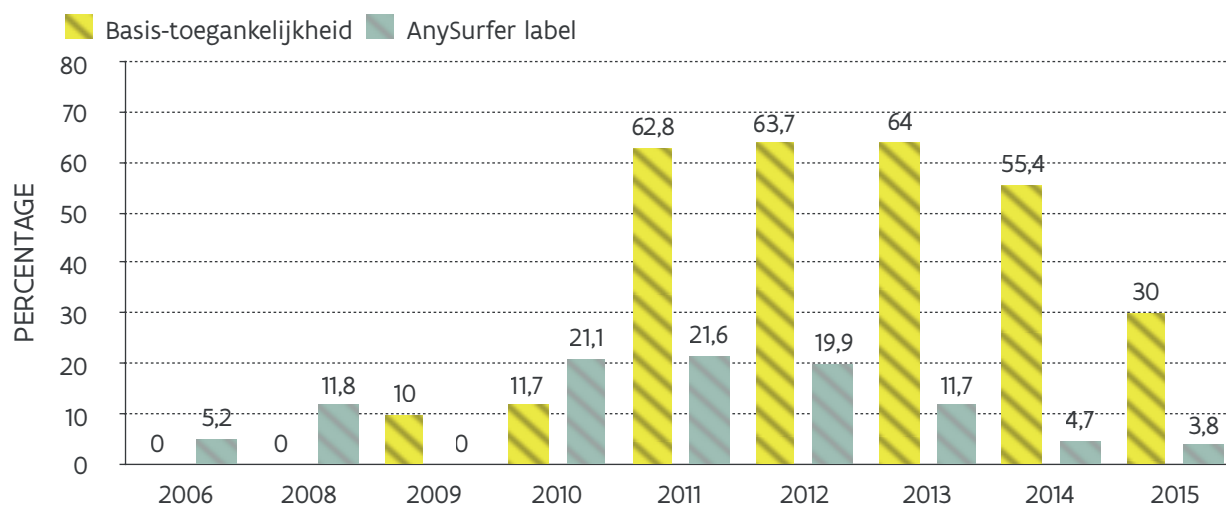
Hoewel een beleidsnota van 2006 over toegankelijkheid van websites stelt dat alle websites van de Vlaamse overheid toegankelijk moeten zijn volgens de normen van AnySurfer, wil dit niet zeggen dat ze noodzakelijkerwijze een label moeten hebben. Ook websites zonder label kunnen toegankelijk zijn. Tegelijkertijd blijkt ook de basistoegankelijkheid sterk te dalen, voor het tweede jaar op rij. Dat impliceert dat de daling een werkelijke weerspiegeling is van de verminderde toegankelijkheid van websites van de Vlaamse overheid.

Begin 2015 werd door de dienst Diversiteitsbeleid een syntheserapport²⁵ opgesteld over de evolutie van toegankelijke websites van het afgelopen decennium. De daling van toegankelijkheid was één belangrijke conclusie. Louter monitoring van toegankelijkheid blijkt niet voldoende te zijn. Hieruit volgde het advies om terug te investeren in toegankelijkheid van websites in de vorm van opleidingen, een helpdesk... Een tweede inzicht was dat er zich een andere methode van monitoring opdringt. Uit de samenwerking met verschillende experts binnen dit veld, volgde het advies om niet star vast te houden aan het AnySurfer-label en op zoek te gaan naar een andere vorm die een betere afspiegeling is van het echte niveau van toegankelijkheid van een website.

Aangezien het niet duidelijk is waar de daling van toegankelijkheid vandaan komt en hoe webmasters en communicatieverantwoordelijken hiermee omgaan en dit ervaren, heeft de dienst beslist om in 2015 een

25. Zie ook Rapport: Toegankelijke sites. Monitoring toegankelijkheid websites Vlaamse overheid 2006-2015. Syntheserapport (Dienst Diversiteitsbeleid)

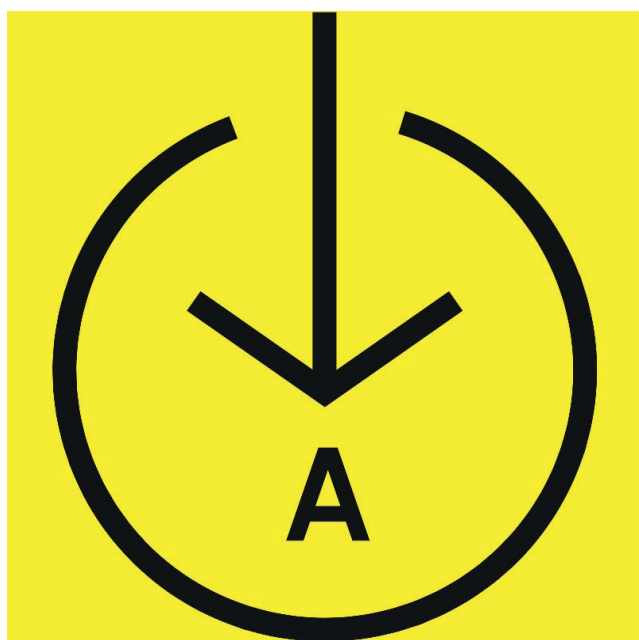
Figuur 33. Micro- en macromonitoring toegankelijkheid websites



survey te doen bij communicatieverantwoordelijken om te weten waar de knelpunten zich precies bevinden. Verder wordt het voorstel gedaan om te werken met toegankelijkheidsverklaringen, als alternatief op de AnySurfer-labels. We verwachten dat zij dit als betere optie zullen ervaren. De resultaten van deze vragenlijst worden eind 2015 verwacht. Een ander belangrijk doel is om een methode van monitoring te vinden die goed wordt bevonden door de verschillende betrokken partijen en consistent gebruikt kan worden op duurzame wijze. Alleen zo kan men resultaten van verschillende jaren met elkaar vergelijken.

3.3.2. TOEGANKELIJKE GEBOUWEN

Het Facilitair Bedrijf voert al jaren een beleid dat focust op een goede toegankelijkheid van gebouwen. Het gaat zowel om nieuwe gebouwen als het oplossen van gesignaleerde problemen in bestaande gebouwen.



In 2014 startte een werkgroep onder leiding van Toegankelijk Vlaanderen om een toegankelijkheidslabel te ontwikkelen, afgestemd op de gebouwen van de Vlaamse overheid. Dit label kadert in het beleidsplan om te komen tot een maximale toegankelijkheid en maximale ontsluiting van informatie voor de gebruikers. Er vonden een aantal focusgroepen plaats met personeelsleden met een handicap, belanghebbenden en experts. Dat leverde een belangrijke bron van informatie op die in de ontwikkeling van het toegankelijkheidslabel verwerkt werd.

Tijdens het ontwikkelingsproces van het label werden een aantal gebouwen gescreend, namelijk het Ellipsgebouw, VAC Leuven, VAC Hasselt en VDAB Wevelgem. Deze screening was een eerste toets aan het kwaliteitslabel. Indien nodig werd de ontwikkeling van het label bijgestuurd. Het label werd in het najaar van 2015 gelanceerd.

In het proces van strategisch ingeplande werken bouwt het Facilitair Bedrijf structurele ingrepen in op vlak van toegankelijkheid. Daarnaast worden startende projecten principieel op integrale toegankelijkheid gescreend en geadviseerd.

4. DIVERSITEIT EN WELBEVINDEN OP DE WERKVLOER

4.1. RE-INTEGRATIE

In de Vlaamse overheid bestaat vanaf 2013 een centrale dienstverlening voor de re-integratie van medewerkers met langdurige gezondheidsproblemen. Sinds 1 juli 2014 ligt de volledige opdracht voor deze dienstverlening bij de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming op het Werk (GDPB). De GDPB behandelt alle operationele aspecten voor individuele dossiers van mensen met een handicap of chronische ziekte, namelijk het realiseren van arbeidspostaanpassingen, de uitvoering van de rendementsondersteuning en het opmaken van integratieprotocollen.

Re-integratie wordt binnen de Vlaamse overheid gedefinieerd als “het opnieuw afstemmen van persoon en organisatie naar aanleiding van gezondheidsproblemen, wat behoud van het werk of terugkeer naar het werk mogelijk maakt”. Re-integratie kan plaatsvinden in dezelfde functie, in een andere functie binnen dezelfde entiteit of hetzelfde beleidsdomein, of in een andere functie binnen een andere entiteit buiten het beleidsdomein²⁶.

In 2014 waren 116 dossiers in behandeling waarvan 91 nieuw opgestart in 2014. In vergelijking met 2013 is er een stijging van 12% in het aantal opgestarte dossiers en 14% in het aantal lopende dossiers.

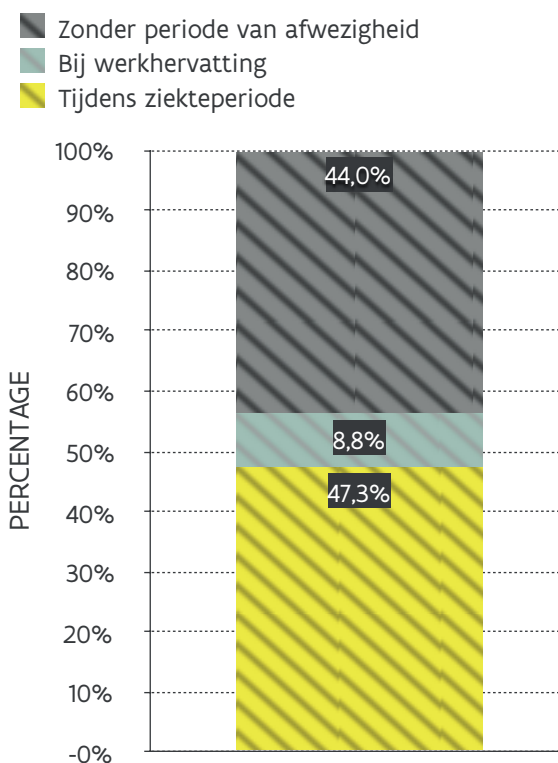
Opmerkelijk is de oververtegenwoordiging van vrouwen: 67,8% van de personeelsleden die in een re-integratietraject zitten zijn vrouwen.

Van de nieuw opgestarte dossiers startten 47,3% tijdens de ziekteperiode, 8,8% net na het hernemen van de functie en in 44% van de trajecten werden de dossiers opgestart zonder voorafgaandelijke afwezigheid (fig. 34).

Het re-integratietraject kan, naargelang de situatie, een andere verantwoordelijke hebben. In de meerderheid van de gevallen is dit de GDPB, maar er zijn ook situaties waar het opportuun is dat de entiteit zelf het voortouw neemt. Zo was de entiteit in 23,1% verantwoordelijk voor de trajecten met ondersteuning van de GDPB. Daarnaast is bij 16,5% van de trajecten de verantwoordelijkheid verschoven van de GDPB naar de entiteit. De GDPB trok 30,8% van de gestarte trajecten. Bij 14,3% van de trajecten verschoof het trekkerschap van de entiteit naar de GDPB. Bij ongeveer dertien procent van de opgestarte trajecten werd door de GDPB enkel een intake gedaan en informatie verstrekt. Bij 2,2% van de dossiers is het onduidelijk wie welke rol opneemt in het dossier en hoe de verhouding van de werklust tussen de GDPB en de entiteit is.

Het kanaal van aanmelding van een re-integratietraject verschilt sterk. Aanmeldingen op vraag van de werknemer komen het vaakst voor (28,4%). Bijna de helft van de aanvragen gebeurt door

Figuur 34. Verdeling van de situatie tijdens van re-integratiedossiers

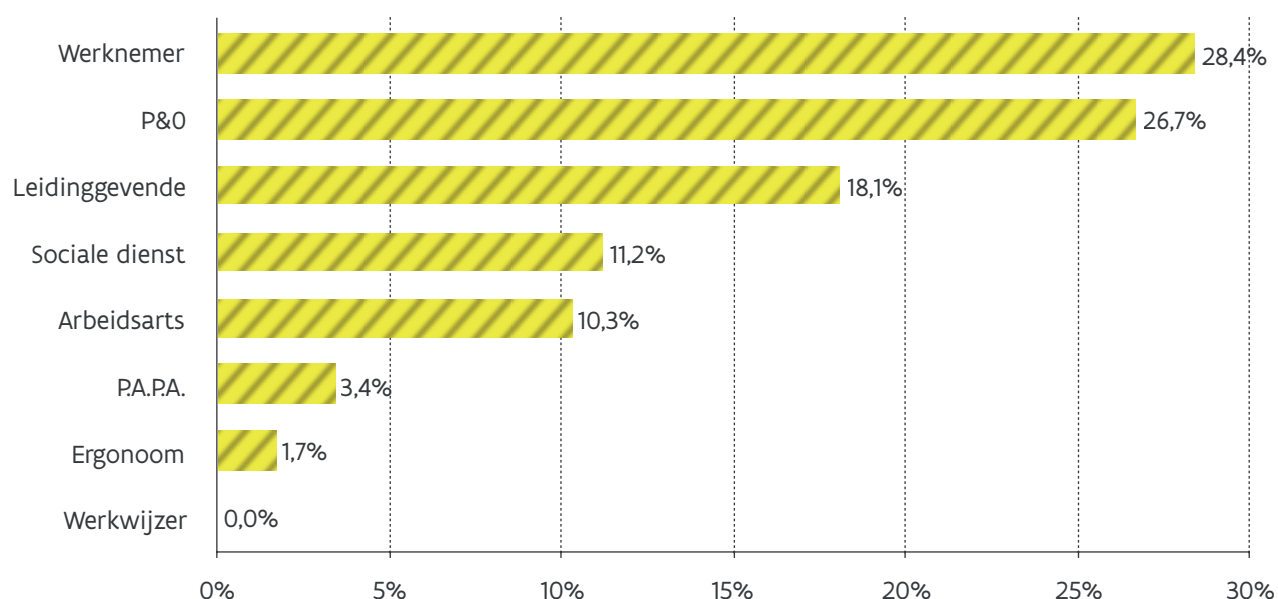


26. Zie ook <https://www.bestuurszaken.be/re-integratie-van-medewerkers-met-een-langdurig-gezondheidsprobleem>

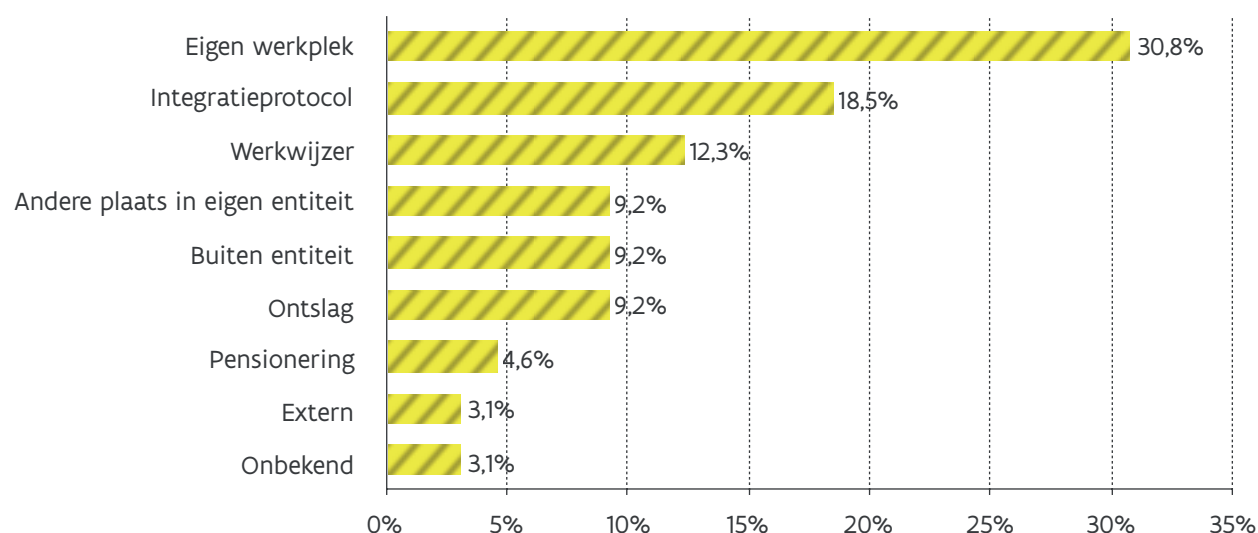
de entiteit. Dit kan door de P&O- of HR-dienst, maar ook door de leidinggevende. 26,7% van de aanmeldingen gebeurt op basis van een vraag van de P&O of HR-dienst, 18,3% van de trajecten worden opgestart naar aanleiding van een vraag van de leidinggevende. De rest van de aanvragen komt van andere diensten: de Sociale dienst, (11,2%), de arbeidsarts (10,3%), de Preventieadviseur Psychosociale Aspecten (P.A.P.A.) (3,4%) en de ergonoom van de werknemer (1,7%). Er zijn voldoende aanmeldingen door andere diensten, wat aansluit bij de opzet van een dienstverlening in tweede lijn. Er waren in 2014 geen aanmeldingen door Werkwijzer (fig. 35).

Van de 116 lopende dossiers werden er 65 (56%) reeds afgesloten. Voor de meerderheid van deze dossiers (58,5%) wordt een oplossing gevonden binnen de eigen entiteit. Dit kan op de eigen werkplek (30,8%), via een integratieprotocol (18,5%) of een andere plaats in de eigen entiteit (9,2%). In 21,5% van de trajecten

Figuur 35. De verhouding van de aanmeldingskanalen van re-integratietrajecten in 2014



Figuur 36. Afsluiting lopende re-integratiedossiers in 2014



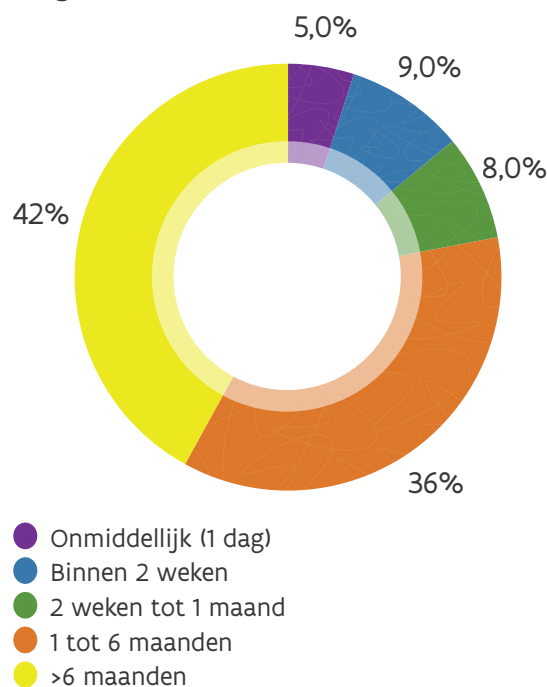
wordt een oplossing gevonden in een andere entiteit. Dit kan door middel van Werkwijzer (12,3%) of een andere oplossing bij een andere entiteit (9,2%). 16,9% van de personeelsleden met een afgesloten re-integratietraject verlaten de organisatie. In 9,2% is dit door ontslag en in 4,6% door pensionering van het personeelslid. 3,1% verlaat vrijwillig de organisatie door buiten de Vlaamse overheid een functie op te nemen. In 3,1% van de afgesloten trajecten is de aard van afsluiting onbekend (fig. 36).

Meer dan de helft van de trajecten (58%) wordt afgesloten binnen het half jaar. Daartegenover zijn 42% eerder langdurige trajecten. Aangezien de dienstverlening hoofdzakelijk tweedelijns is, zijn langdurige projecten niet problematisch en zelfs te verwachten (fig. 37).

Van alle personeelsleden met een re-integratietraject tussen 2012 en 2014, had 11% een erkenning van handicap bij aanvang van het traject. Een beperkte groep personeelsleden (8,4%) kreeg deze erkenning tijdens de looptijd van het traject. Dat betekent dat ongeveer één vijfde van alle personeelsleden met een re-integratiedossier een erkende handicap heeft.

De meerderheid van de personeelsleden die gebruik maken van de faciliteiten voor re-integratie is niet erkend. Dit bevestigt het idee en voorstel van de dienst Diversiteitsbeleid dat er ook monitoring moet zijn van personen die geen erkende handicap hebben, maar wel beroep doen op de dienstverlening.

Figuur 37. Looptijd van trajecten in 2014



4.2. REDELIJKE AANPASSINGEN OP DE WERKVLOER

Net zoals het voorzien van redelijke aanpassingen tijdens het selectieproces (zie 3.2.2 Redelijke aanpassingen bij werving en selectie), is een werkgever ook verplicht om redelijke aanpassingen op de werkvloer te voorzien. Redelijke aanpassingen kunnen van materiële of organisatorische aard zijn. Een aantal van de materiële aanpassingen worden binnen de Vlaamse overheid aangeduid als arbeidspostaanpassingen. Die worden besproken onder punt 4.3. Daarnaast zijn er ook niet-materiële aanpassingen. Voorbeelden hiervan zijn flexibele werkuren, het toestaan van thuiswerk, arbeidsduurvermindering met behoud van loon, aanpassing van taken, specifieke vormingen voor de medewerker, het gebruik van een aparte ruimte in een landschapskantoor,... In de meeste gevallen worden deze aanpassingen opgenomen in een integratieprotocol.

Uit het onderzoek naar de optimale inzet van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte in de Vlaamse overheid²⁷ komen een aantal knelpunten naar voor. Het gaat over knelpunten in verband met communicatie, de rol van de leidinggevende, het reëel rendementsverlies en de bekendheid, de rechten en het beoordelingskader van redelijke aanpassingen.

De hervorming van de rendementsondersteuning probeert tegemoet te komen aan de voornaamste knelpunten (zie punt 4.4).

27. Zie ook Rapport: Een optimale inzet van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte in de Vlaamse Overheid (KU Leuven Instituut voor de Overheid, juli 2014)

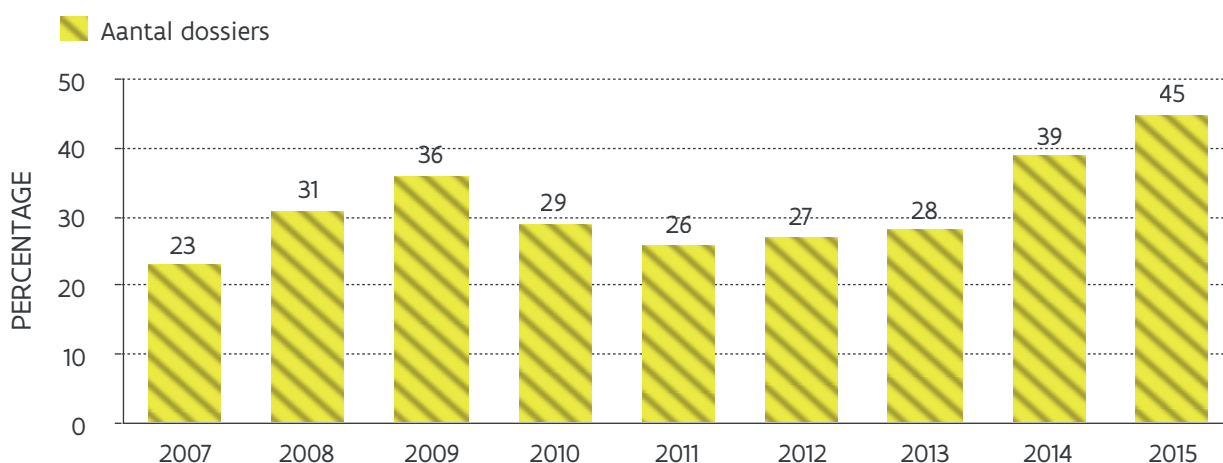
4.3. ARBEIDSPOSTAANPASSINGEN

Personen met een handicap of chronische ziekte krijgen de nodige aanpassingen aan hun werkplek zodat ze in zo goed mogelijke omstandigheden kunnen werken. De dienst Diversiteitsbeleid beheert een centraal budget voor arbeidspostaanpassingen die niet door entiteiten gedragen worden. Alle personeelsleden van de Vlaamse ministeries kunnen hierop beroep doen. Het centrale budget voor arbeidspostaanpassingen en de bijhorende dienstverlening evalueert mee met de nieuwste ontwikkelingen op het vlak van werkorganisatie en technologie (fig. 38).

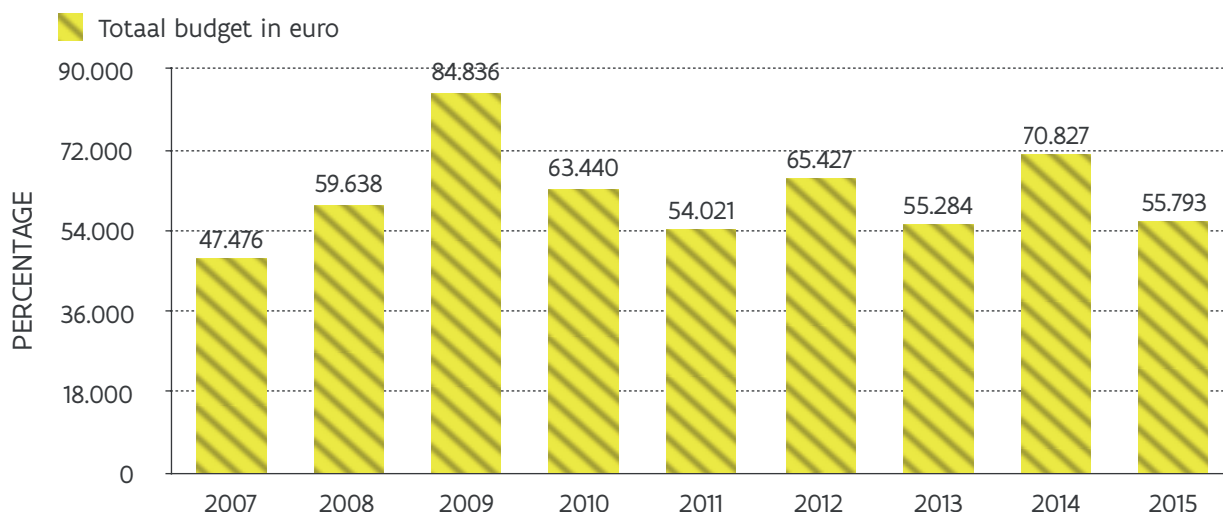
In 2015 bedroeg het totale budget voor arbeidspostaanpassingen 53.792,99 euro. Er waren 45 dossiers, dus een gemiddelde van 1.195,40 euro per dossier (fig. 39).

Het huidige afsprakenkader voor specifieke aankopen omwille van een handicap dateert van 2007, dus dringt een actualisatie zich op. Of die actualisatie een impact zal hebben op het budget, is nog niet duidelijk.

Figuur 38. Evolutie aantal dossiers arbeidspostaanpassingen



Figuur 39. Evolutie gespenseerd budget arbeidspostaanpassingen



4.4. RENDEMENTSONDERSTEUNING

Sinds 2007 past de Vlaamse overheid het systeem van rendementsondersteuning toe voor personen met een handicap of chronische ziekte die in aanmerking komen voor de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). Wie een medewerker aanwerft die voor de VOP in aanmerking komt, krijgt daarvoor een loonkostsubsidie én inhoudelijk ondersteuning via het integratieprotocol. Ook medewerkers die werden aangeworven zonder handicap, maar gehandicapt worden of een aangepaste functie krijgen in het kader van re-integratie, hebben recht op een rendementsondersteuning. Een rendementsondersteuning gaat gepaard met een integratieprotocol ter ondersteuning van de inschakeling van de persoon met een handicap. In de beginfase was twee derde van de dossiers nieuwe instroom en één derde re-integratiedossiers. Door de personeelsbesparingen is deze verhouding omgedraaid²⁸.

Onderzoek²⁹ legt een aantal knelpunten van het instrument bloot: het budget waarop het instrument rendementsondersteuning beroep kan doen, is vastgelegd. Hierdoor kan de dienst Diversiteitsbeleid geen volwaardige rendementsondersteuning garanderen. Het toegewezen budget per dossier wordt door de entiteiten als onvoldoende ervaren. Het budget is meestal niet voldoende om het rendementsverlies te compenseren. Een ander knelpunt is het systeem van besparingen op personeelsaantallen. Men moet niet alleen besparen op personeelsgerelateerde kredieten, maar ook op het aantal personeelsleden in dienst. Het feit dat eventueel rendementsverlies niet opgevangen kan worden door de inschakeling van een extra persoon, kan druk zetten op de personeelsleden, het management en een dienst. Andere knelpunten gaan over de tijdsduur van rendementsondersteuning. Door de beperking in tijd wordt onvoldoende rekening gehouden met materiaal dat na enkele jaren verslijt, met een 'evoluerende handicap' van personen en met de noodzaak aan blijvende ondersteuning.

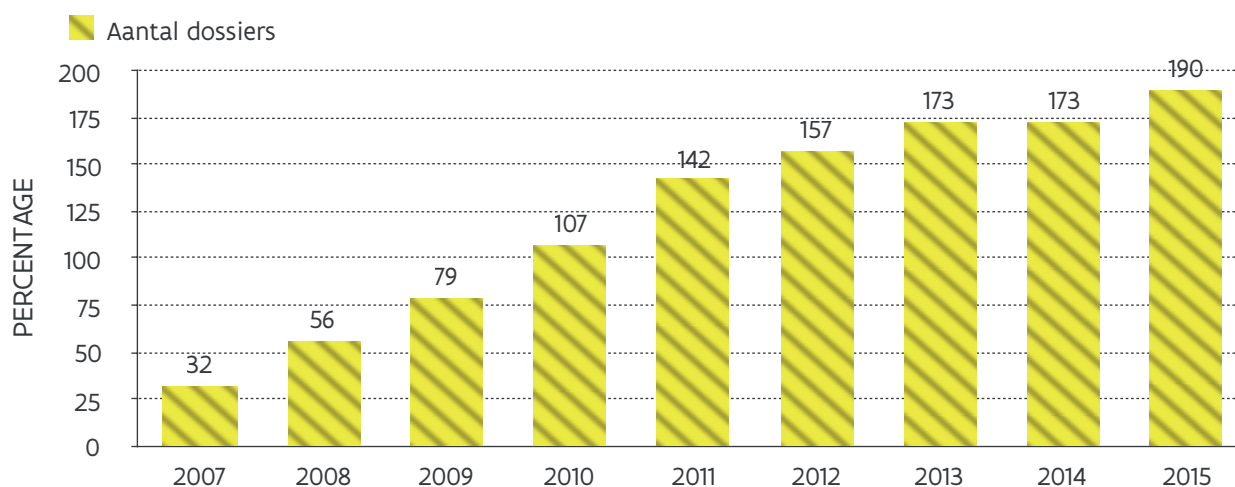
In 2014 is er een beperkt aantal nieuwe dossiers rendementsondersteuning, namelijk 27. De meerderheid van deze nieuwe dossiers (17) zijn re-integratiedossiers. In totaal waren er 190 lopende dossiers (inclusief de nieuwe dossiers) waarvan 99 dossiers re-integratie en 91 dossiers instroom (fig. 40).

Tien dossiers werden stopgezet, waarvan 1 door uitstroom en 9 door re-integratie. Drie van de tien dossiers werden stopgezet na evaluatie door de VDAB (fig. 41, fig. 42).

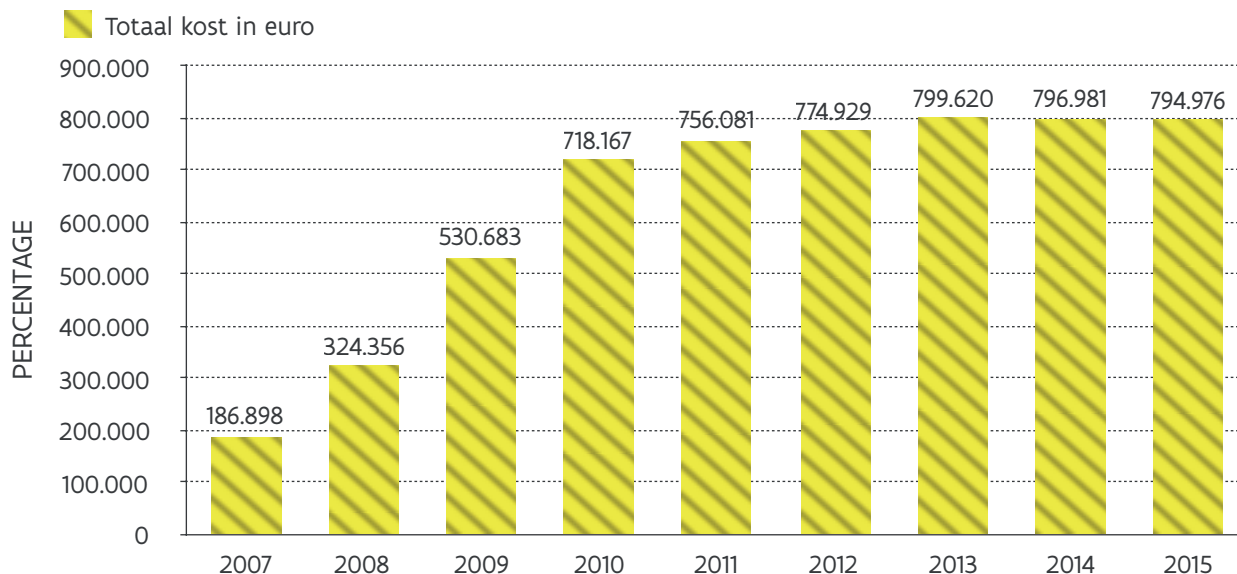
28. Zie HANDICAP EN ARBEID Deel II Beleidsontwikkelingen update 2014, (Samoy, januari 2014) http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/publicaties/Handicap_en_Arbeid_Beleidsontwikkelingen_UPDATE2013.pdf

29. Zie ook Rapport: Een optimale inzet van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte in de Vlaamse Overheid (KU Leuven Instituut voor de Overheid, juli 2014)

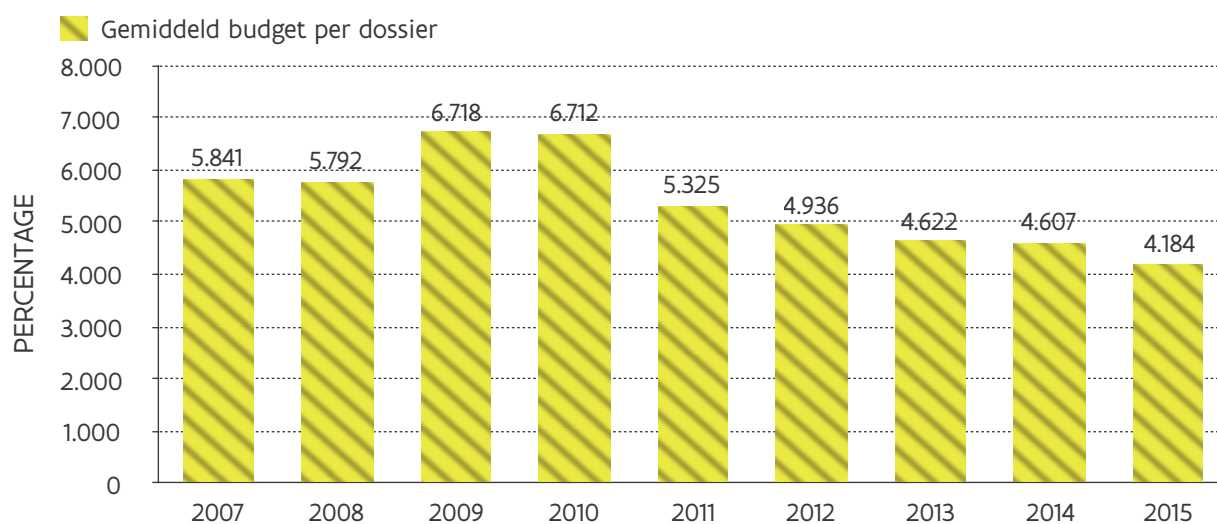
Figuur 40. Evolutie aantal dossiers rendementsondersteuning



Figuur 41. Evolutie totale kost rendementsondersteuning



Figuur 42. Evolutie budget per dossier rendementsondersteuning



Gezien de uitdaging waar we voor staan, is het noodzakelijk om de bestaande maatregelen ter bevordering van instroom en retentie van personen met een handicap of chronische ziekte (PHC) kritisch onder de loep te nemen. Uit een onderzoek van het Instituut voor de Overheid (KU Leuven)³⁰ van 2014 bleek dat een aantal instrumenten aan herziening toe zijn. Dat geldt in het bijzonder voor de maatregel rendementsondersteuning. Dat is een jaarlijkse premie om het rendementsverlies van bepaalde PHC op te vangen. Bij tewerkstelling van PHC die een ticket voor de Vlaamse Inschakelingspremie, cao 26 of Vlaamse Ondersteuningspremie hebben, kan de entiteit een financiële ondersteuning ontvangen. Deze ondersteuning kan de entiteit vrij besteden, bijvoorbeeld om redelijke aanpassingen of vervangende of ondersteunende tewerkstelling te financieren. Bij de start van de maatregel wordt een integratieprotocol opgemaakt, dat onder meer vastlegt welke redelijke

30. Het onderzoek kunt u hier raadplegen: <https://www.bestuurszaken.be/onderzoek-beleidsinstrumenten>

aanpassingen voorzien zullen worden. De grootste knelpunten van deze maatregel vandaag zijn dat het budget te laat herverdeeld wordt, de middelen te beperkt zijn, ze niet toekomen in het team van de PHC en dat door de besparing op koppen vervangende tewerkstelling niet mogelijk is.

De dienst Diversiteitsbeleid heeft in samenwerking met een werkgroep van experts vijf scenario's uitgewerkt voor de hervorming van de maatregel. Deze scenario's werden voorgelegd aan de relevante stakeholders. De betreffende nota kwam tot stand na input van een werkgroep met experts handicap en HR van o.a. VDAB, Departement WSE, Gelijke Kansen Vlaanderen en Departement BZ/AgO die drie keer samenkwam in de eerste helft van 2015. Daarnaast werden de voorgestelde scenario's besproken met geïnteresseerde diversiteitsambtenaren (2 infosessies in oktober 2015), en werden de scenario's voorgelegd aan het directiecomité AgO (5/10/2015), het OKA P&O (14/10/2015) en het middenveld (Gebruikersoverleg handicap en arbeid, 27/10/2015). De gemaakte opmerkingen werden in de mate van het mogelijke opgenomen in deze nota.

Het scenario dat op het meeste draagvlak kan rekenen, is een efficiëntie-oefening waarbij binnen de huidige beleidscontext (geplafonneerd budget, stijgend aantal dossiers, geen vervangende tewerkstelling omwille van besparing op koppen) de beschikbare middelen beter ingezet kunnen worden. De oorspronkelijke doelstelling van het instrument (incentive om een PHC aan te werven) is binnen deze context niet meer waar te maken en wordt verlaten. De huidige doelstelling is om het beschikbare budget maximaal in te zetten om PHC, hun teams en leidinggevenden beter te ondersteunen en zo de instroom en de tewerkstelling van de doelgroep te verduurzamen. Dat scenario zal in 2016 verder uitgewerkt en geoperationaliseerd worden.

4.5. JOB COACHES

Entiteiten kunnen beroep doen op gratis jobcoaches van de VDAB die individuele begeleiding bieden aan nieuwe werknemers uit de kansengroepen. Hierbij wordt gestreefd naar een goede samenwerking tussen het personeelslid, de collega's en de entiteit. Om in aanmerking te komen voor een jobcoach³¹ moet de nieuwe werknemer voldoen aan één van de volgende voorwaarden³²:

- persoon met een migratieachtergrond zijn;
- 50 jaar of ouder zijn;
- een arbeidshandicap hebben;
- kortgeschoold zijn;
- ex-gedetineerd zijn;
- in het Brussels of Waals gewest wonen.

Uit de bevraging bij de MOD's³³ blijkt dat deze maatregel nog onvoldoende bekend is, maar dat entiteiten die er reeds gebruik van maakten, zeer positief zijn. Er zijn momenteel geen cijfers bekend in verband met het aantal begeleidingen van jobcoaches binnen de Vlaamse overheid, maar uit de interviews met de MOD's en HR-medewerkers blijkt dat het instrument niet vaak gebruikt wordt. Nochtans komt dit aanbod tegemoet aan een belangrijk knelpunt, namelijk het gebrek aan kennis over hoe men werknemers uit bepaalde kansengroepen kan inzetten en ondersteunen op de werkvloer. Doordat entiteiten hierover vaak geen specifieke expertise in huis hebben, zijn ze soms terughoudend om personen uit bepaalde kansengroepen aan te werven. De ondersteuning door een jobcoach kan deze onzekerheid wegnemen. HR-medewerkers zijn het er over eens dat deze maatregel veel potentieel heeft³⁴. Een actieve promotie van dit instrument is noodzakelijk.

31. zie ook 4.1

32. http://www.vdab.be/sites/web/files/publiek/hraanbod/jobcoaching_folder.pdf

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

34. Zie ook Rapport: Een optimale inzet van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte in de Vlaamse Overheid (KU Leuven Instituut voor de Overheid, juli 2014)

4.6. TAAL

Het ontwikkelen van taalbeleid en werken aan taalbeheersing in de entiteiten was tot voor heden geen prioriteit van de Vlaamse overheid. De vaststelling van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar is dat er maar drie entiteiten zijn die acties voeren met betrekking tot taalbeleid. De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2015 de doorverwijzing naar het Huis van het Nederlands (HvN) geoptimaliseerd en heeft verschillende nieuwe acties ondernomen. Zo is een proefproject opgestart bij het Facilitair Bedrijf in samenwerking met het Huis van het Nederlands van Brussel, waarbij het HvN een taalbeleid zal ontwikkelen voor deze entiteit. Het Facilitair Bedrijf is het agentschap binnen de Vlaamse overheid dat het meest in aanraking komt met taalproblemen door een groter aantal anderstalige medewerkers en sollicitanten. Dit agentschap is daarom prioritair om een taalbeleid voor te ontwikkelen. In 2016 wil de dienst een uitbreiding van dit proefproject naar andere agentschappen van de Vlaamse overheid.

Naast een proefproject taalbeleid, heeft de dienst geïnvesteerd in de taalscreening van rekrutering. Hierbij werd de nadruk gelegd op vacatures, formulieren voor de sollicitanten en advertenties.

4.7. PERSONEELSNETWERKEN



HET REGENBOOGNETWERK BIJ DE VLAAMSE OVERHEID

4.7.1. IEDEREEN OVERUIT

Overuit is het regenboognetwerk van de Vlaamse overheid. De doelstelling van dit netwerk is om de werkvloer van de Vlaamse overheid meer holebi- en transgendervriendelijk te maken. De dienst Diversiteitsbeleid organiseerde activiteiten van Overuit die openstaan voor alle personeelsleden, ook hetero's. De laatste jaren kon het holebi-netwerk op weinig belangstelling rekenen. Daarom werd in 2014 na consultatie van de kerngroep Overuit een virtueel Yammer-netwerk opgericht. Dat netwerk informeert en consulteert hetero's, holebi's en transgenders over de verschillende thema's in verband met holebi's en transgenders op de werkvloer.

Het virtueel netwerk 'Iedereen Overuit' werd gelanceerd op de studiedag 'Gender in de brouwerij' op 22 januari 2015³⁵. Het netwerk is gericht op personeelsleden van de Vlaamse overheid, maar biedt aan iedereen van binnen en buiten de Vlaamse overheid met interesse voor het thema gender en seksuele geaardheid, zoals ervaringsdeskundigen, HR-professionals, holebi's en transgenders, ... de mogelijkheid om te participeren.

Via de open Yammer-webpagina <https://www.yammer.com/levenindebrouwerij> kunnen geïnteresseerden zich aanmelden. 'Iedereen Overuit' heeft ruim honderd leden. De gevoerde discussies worden gevoed door de dienst Diversiteitsbeleid en gaan onder andere over sensibiliseringsacties, zoals de vlaggenactie in het kader van de Internationale Dag Tegen Homofobie en Transfobie³⁶, actualiteit of toekomstig beleid. Daarnaast biedt het netwerk ook de mogelijkheid om vragen te stellen of ideeën in verband met nieuw beleid te formuleren vanuit het personeel.

35. zie ook 1.12

36. zie ook 1.12



4.7.2. ONBEPERKT

ONbeperkt is het personeelsnetwerk voor alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Het maakt niet uit of de handicap of chronische ziekte officieel geregistreerd is of niet. Zowel collega's met een handicap vanaf de geboorte, als met een recent verworven handicap of ziekte, zijn welkom. Ook medewerkers die professioneel bezig zijn met de ondersteuning van collega's met een handicap of chronische ziekte kunnen deelnemen: P&O-consulenten, HR-medewerkers, vertrouwenspersonen, medewerkers van de Sociale Dienst, re-integratieadviseurs, arbeidsartsen, ...

Het virtueel netwerk ONbeperkt werd op 23 februari 2015 gelanceerd op de studiedag 'ONbeperkt aan de slag'³⁷. Het netwerk heeft twee doelstellingen:

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

Door personeelsleden dichterbij elkaar te brengen in een digitale ruimte kunnen collega's die in hun dagelijkse werk niet in contact komen met elkaar, toch kennis maken, ervaringen uitwisselen en informatie delen. Dat kan gaan over het werk, maar ook over vrije tijd, mobiliteit, persoonlijke interesses, enz. Sociale contacten en netwerken zijn belangrijk voor een goed gevoel op de werkvloer. Het helpt ook om expertise uit te bouwen en op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen.

Dankzij ONbeperkt kan de dienst Diversiteitsbeleid belangrijke signalen verzamelen, maar ook beleidsrelevante reflecties vragen of beleidsvoorstellen toetsen. Het netwerk is een belangrijke bron van inspraak. Omdat het gaat om een virtueel netwerk, komt het tegemoet aan een aantal drempels. Leden moeten geen verplaatsingen doen en kunnen op hun eigen tempo deelnemen.

Het Yammer-netwerk is bereikbaar via <https://www.yammer.com/onbeperkt>, wordt beheerd door de dienst Diversiteitsbeleid en is pas na goedkeuring toegankelijk. Het netwerk heeft op dit moment een honderdvijftigtal leden.



4.7.3. MOZAIKO

Op 18 december 2014 lanceerde de dienst Diversiteitsbeleid samen met een honderdtal aanwezigen het personeelsnetwerk Mozaiko. Dit personeelsnetwerk is toegankelijk voor alle personeelsleden en buigt zich over drie vragen:

- Hoe kan de Vlaamse overheid meer personeelsleden met een migratieachtergrond aantrekken?
- Hoe kan de Vlaamse overheid ervoor zorgen dat personeelsleden met een migratieachtergrond zich goed voelen op de werkvloer?
- Hoe kan dit netwerk hieraan bijdragen?

37. zie ook 1.3.2.1

De Vlaamse overheid engageert zich immers 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 dit personeelsnetwerk 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 2015 vonden vijf bijeenkomsten plaats. Voorbeelden van thema's die besproken werden zijn: het horizontaal integratiebeleid, werken aan beleidsverandering, diplomagelijkwaardigheid, diversiteit in opleidingen, de nieuwe definitie van personen van buitenlandse herkomst, 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 vijftien leden.

4.7.4. NETWERK VROUWEN

Het opstarten van het netwerk voor vrouwen werd uitgesteld in afwachting van de duidelijkheid over het takenpakket van de medewerkers van het HR-expertisecentrum van AgO.



5. MONITORING

5.1. WIJZIGING DEFINITIE PERSONEN MET MIGRATIEACHTERGROND

In 2015 heeft de dienst geïnvesteerd in het creëren van draagvlak en het afstemmen van de aanpassingen van de definitie voor personen met een migratieachtergrond naar personen van buitenlandse herkomst. Hierbij werd overleg gepleegd met de SERV, het Minderhedenforum, de SVR en de Commissie Integratiebeleid. Daarnaast werden er stappen gezet om de monitoring van de nieuwe definitie voor te bereiden en af te toetsen of een proefproject rond monitoring van de nieuwe definitie mogelijk is.

5.2. WIJZIGING DEFINITIE PERSONEN MET EEN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE

Om te komen tot het voorstel van de definitie van personen met handicap of chronische ziekte werd er een werkgroep opgericht van experts van binnen en buiten de Vlaamse overheid. Deze werkgroep heeft een voorstel uitgewerkt van de definitie, operationalisering en monitoring van de definitie. Op basis van dit voorstel werden er consultaties gehouden met diversiteitsambtenaren, het kabinet, het Management Comité, experts handicap en het Voorzitterscollege.

5.3. AUTOMATISCHE TELMETHODE

Om het aantal personeelsleden met een migratieachtergrond te berekenen gebruikt de Vlaamse overheid voor de cijfers vanaf 2014 een nieuwe methode: de anonieme en geautomatiseerde telling. Hierbij wordt door het Rijksregister nagegaan welke nationaliteit het personeelslid, zijn ouders en/of grootouders hebben. De Vlaamse overheid ontvangt deze gegevens anoniem en samengevoegd tot een groot geheel, waardoor geen gegevens over individuele personeelsleden toegankelijk zijn. De dienst Diversiteitsbeleid werkt hiervoor samen met de Coördinatiecel Vlaams e-government (CORVE). De vorige telmethode baseerde zich op vrijwillige registratie, maar de nieuwe methode is objectiever en nauwkeuriger³⁸.

38. zie ook punt 1.2.1

6. BIJLAGEN EN FIGUREN

6.1. BIJLAGEN

Rapport: Kwantitatieve en kwalitatieve gegevens in het kader van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid 2014 (Dienst Diversiteitsbeleid)

6.2. FIGUREN

Figuur 1	Aandeel vrouwen in het leidinggevend topkader	7
Figuur 2	Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader	7
Figuur 3	Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader per beleidsdomein (2014)	8
Figuur 4	Totaal aantal functies (in absolute aantallen) en percentage vrouwen voor het leidinggevend lager kader	8
Figuur 5	Percentage vrouwen in het leidinggevend lager kader per beleidsdomein	9
Figuur 6	% Vrouwen in het midden- en lager kader per beleidsdomein	9
Figuur 7	Personen met een migratieachtergrond in absolute cijfers en verhouding tot totaal VO	13
Figuur 8	Verhouding personen met een migratieachtergrond per beleidsdomein	13
Figuur 9	Verhouding personen met een migratieachtergrond - algemeen VO per leeftijdscategorie	14
Figuur 10	Verhouding personen met een migratieachtergrond - gemiddelde VO per fijnere leeftijdscategorie	15
Figuur 11	Verhouding personen met een migratieachtergrond - VO per niveau	15
Figuur 12	Verhouding personen met een migratieachtergrond – algemeen VO per statuut	16
Figuur 13	Verhouding preciaire en niet-preciaire functies bij personen met een migratieachtergrond – algemeen VO	16
Figuur 14	% Personen met een handicap of chronische ziekte	18
Figuur 15	% Personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein	18
Figuur 16	% Personen met een handicap of chronische ziekte en Vlaamse overheid per niveau	20
Figuur 17	Percentage vrouwen per beleidsdomein	21
Figuur 18	Verhouding mannen - vrouwen per leeftijdscategorie	21
Figuur 19	Verhouding mannen - vrouwen per kwalificatieniveau	22
Figuur 20	Verhouding mannen - vrouwen per statuut	22
Figuur 21	Aantal stages, jobstudenten en startbaanovereenkomsten 2014	27
Figuur 22	% kansengroepen in stagiairs, jobstudenten en startbanen	28

Figuur 23 Evolutie stageplaatsen	28
Figuur 24 Aantal stageplaatsen per beleidsdomein 2014	29
Figuur 25 Evolutie aantal startbanen	28
Figuur 26 Aantal startbanen per beleidsdomein 2014	30
Figuur 27 Aantal werkstages per beleidsdomein	31
Figuur 28 Evolutie aantal jobstudenten	31
Figuur 29 Aantal studentenjobs PHC en PM	31
Figuur 30 Verschil in aantal studentenjobs per beleidsdomein voor 2013 en 2014	32
Figuur 31 Integratie strategische visie diversiteit 2014	33
Figuur 32 Evolutie voorbehouden betrekkingen	43
Figuur 33 Micro- en macromonitoring toegankelijkheid websites	45
Figuur 34 Verdeling van de situatie tijdens opstart van re-integratiedossiers	47
Figuur 35 De verhouding van de aanmeldingskanalen van re-integratietrajecten in 2014	48
Figuur 36 Afsluiting lopende re-integratiedossiers in 2014	48
Figuur 37 Looptijd van trajecten in 2014	49
Figuur 38 Evolutie aantal dossiers arbeidspostaanpassingen	50
Figuur 39 Evolutie gespendeerd budget arbeidspostaanpassingen	50
Figuur 40 Evolutie aantal dossiers rendementsondersteuning	51
Figuur 41 Evolutie totale kost rendementsondersteuning	52
Figuur 42 Evolutie budget per dossier rendementsondersteuning	52

