

JAARRAPPORT GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT

NAAR EEN EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING VAN KANSENGROEPEN IN DE VLAAMSE OVERHEID

SAMENVATTING ACTIEPLAN 2008

Dienst Emancipatiezaken

Colofon:

Dienst Emancipatiezaken
Boudewijnlaan 30 bus 33 - 1000 Brussel
T 02 553 49 65
F 02 553 51 06
emancipatiezaken@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/emancipatiezaken
Verantwoordelijke uitgever: Ingrid Pelssers
Lay-out: Ingrid Van Rintel, afdeling Communicatie
Wettelijk depotnummer: D/2008/3241/013

INHOUD

Inleiding: waar staat de Vlaamse overheid?.....	5
Beleidsvisie 2005-2010.....	10
De emancipatie-infrastructuur	13
1 Dienst Emancipatiezaken.....	14
2 Emancipatieambtenaren.....	14
3 Overlegorganen	15
4 De gelijkekansen- en diversiteitsplannen	15
Cijferanalyse	19
1 Gender	21
2 Personen van allochtone afkomst.....	22
3 Personen met een arbeidshandicap.....	23
4 Kortgeschoolden.....	24
5 Ervaren werknemers	25
Monitoring en streefcijfers.....	27
1 Monitoringsysteem van vrijwillige registratie	28
2 Uitdagende streefcijfers.....	29
Instroom: Wervend Werven	31
1 Samenwerking met Jobpunt Vlaanderen	32
2 Selor: het testinstrumentarium getest	32
3 Sollicitanten.....	33
4 Promoten van redelijke aanpassingen bij werving en selectie.....	33
5 Infiches over acties rond Wervend Werven.....	34
6 Rendementsondersteuning.....	34
7 Voorbehouden betrekkingen	35
8 Trainingen voor selectoren	35

9 Elders verworven competenties	36
10 Samenwerking met de VDAB	36
11 Stage- en werkervaringsplaatsen	37
12 Startbanen als instrument voor kansengroepen	38
13 Jobstudenten.....	39
14 Nederlands op de werkvloer.....	39
15 Projectontwikkelaars EAD	40
15 Voorrang bij gelijkwaardigheid	40
16 Wervings- en selectieprocedure niveau D.....	40
Doorstroom	43
1 Doorstroom van vrouwen	44
2 Inzetbaarheid van kortgeschoolden.....	45
3 Leeftijdsbewust personeelsbeleid	45
4 Advies bij loopbaanbegeleiding voor personen met een arbeidshandicap.....	46
Combinatiefaciliteiten	49
1 Evaluatierapport over leidinggeven in deeltijd.....	50
2 Loopbaanonderbreking uitgebreid en verbeterd	50
3 ‘Vaderschapsverlof’ voor contractuele meemoeders.....	51
Sensibilisering en cultuurverandering op de werkvloer	53
1 Interculturalisering op de werkvloer.....	54
2 Training interculturele communicatie	55
3 Dialoogdag voor personeelsleden met een arbeidshandicap.....	55
4 Gesprekken bij vakbondsmilitanten.....	56
Toegankelijkheid van de overheid.....	57
1 Toegankelijk Web	58
2 Integraal toegankelijke gebouwen	59
3 Arbeidspostaanpassingen.....	59
4 Huisstijl: lettertype	59

Uitgebreide versie?

Deze brochure bevat een samenvatting van Gelijke kansen en diversiteit – plan 2008. De volledige versie bevat onder meer uitgebreide detailgegevens over de stand van zaken in de diverse beleidsdomeinen en entiteiten, en over de acties die de beleidsdomeinen en entiteiten hebben gepland.

U kunt de volledige versie van het actieplan aanvragen bij de dienst Emancipatiezaken of downloaden op de website: www.vlaanderen.be/emancipatiezaken

5 Dovertolken	60
6 Tegemoetkoming woon-werkverkeer.....	60
Ongewenst gedrag	63
1 Centraal meldpunt	64
2 Klachten over discriminatie en racisme	65
Contactgegevens.....	67

INLEIDING: WAAR STAAT DE VLAAMSE OVERHEID?

Voor u ligt de samenvatting van het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2008 van de Vlaamse overheid – meteen ook het derde jaarrapport van de opdrachthouder Emancipatiezaken, Ingrid Pelssers. Het rapport komt halfweg de mandaattermijn 2005-2010. Een goed moment voor een tussentijdse balans. Waar staat de Vlaamse overheid nu?

De Vlaamse overheid moet een voorbeeld worden voor alle burgers en organisaties op het gebied van gelijke kansen en diversiteit.

Waar staan de kansengroepen?

De Vlaamse overheid legt zichzelf streefcijfers op, om ervoor zorgen dat de diversiteit in de Vlaamse samenleving wordt weerspiegeld in haar personeelsbestand. Zo streeft ze ernaar om het aandeel alloctonen tegen 2015 op te trekken tot 4%, het aandeel personen met een arbeidshandicap tegen 2010 tot 4,5% op te tillen, en het percentage vrouwen in managementfuncties te verhogen: tegen 2015 zouden vrouwen 33% van de topfuncties moeten bekleden, en tegen 2010 zou 33% van het middenkader een vrouw moeten zijn.

Overzicht aanwezigheid kansengroepen in de Vlaamse overheid

	Vlaamse overheid 31 december 2006	Streefcijfer
Vrouwen algemeen	46%	-
Vrouwen in topfuncties	17%	33% tegen 2015
Vrouwen in middenkaderfuncties (MVG, Cognos)	27%	33% tegen 2010
Arbeidshandicap	0,6% (0,7*)	4,5% tegen 2010
Allochtone afkomst	1,1%	4,0% tegen 2015
Ervaren werknemers (45+)	45%	-
Kortgeschoolden	20%	-

De timing van de evaluatie van het plan 2007 loopt van 1 september 2006 t/m 31 augustus 2007. De timing van de voorgestelde actiepunten in het plan 2008 loopt van 1 september 2007 t/m 31 augustus 2008.

* Door de overgang van het oude personeelssysteem in het ministerie naar Vlimpers gingen gegevens verloren. De dienst Emancipatiezaken spoorde ze op en vroeg de departementen in het voorjaar van 2007 ze te corrigeren.

Het aandeel vrouwen is duidelijk gestegen. Het steeg het afgelopen jaar van 11% naar 17% aan de top en van 23% naar 27% in het middenmanagement. Bijna de helft van alle ambtenaren in de overheid is vrouw (46%). Bij een aantal ‘vrouwelijke’ entiteiten zijn genderacties gericht op het aantrekken van meer mannen aanbevolen.

In 2005 telden we 0,4% allochtonen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Eind 2006 steeg dit cijfer al naar 1,1% allochtonen. Die stijging komt voor rekening van een betere telling, maar ook van een effectief hogere instroom. De helft van de allochtone personeelsleden is jonger dan 27 jaar. Bijna driekwart van de allochtonen is vrouw, en driekwart van alle geregistreerde allochtonen is aan de slag in vijf entiteiten van de Vlaamse overheid: de VDAB, De Lijn, Kind en Gezin, UZ Gent en het Agentschap voor Facilitair Management. De andere entiteiten hebben nog een grote groeiomarge.

De situatie van personeelsleden met een arbeidshandicap zit niet goed. Hun aantal blijft onder 1% hangen. Vooral de trend van upgrading speelt deze kansengroep parten. De meeste personen met een arbeidshandicap kunnen enkel op niveau D aan de slag: 81% van de niet werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap heeft geen diploma hoger secundair onderwijs. Op niveau D wordt steeds minder aangeworven: het aantal personeelsleden op niveau D is gezakt van 27% in 2005 naar 20% in 2006. De upgrading is ook nadelig voor allochtonen – maar dan in mindere mate.

Het personeelsbestand van de Vlaamse overheid is duidelijk ouder dan de Vlaamse beroepsbevolking: 45% is ouder dan 45 jaar, tegenover 35% in de beroepsbevolking. De administratie zal verjongen. De grote babyboomgeneratie gaat de komende jaren massaal op pensioen. Maatregelen in het kader van het Leeftijdsbewust Personeelsbeleid moeten de oudere personeelsleden kwaliteitsvol omkaderen en inzetten. Die maatregelen moeten dringend worden uitgevoerd.



cartoon

In de afgelopen twee jaar werd de voorbeeldfunctie ingevuld met belangrijke beleidsmaatregelen en acties.

Streefcijfers. De belangrijkste realisatie van het afgelopen jaar is zeker de verankering van de streefcijfers in de aansturingsinstrumenten van de Vlaamse overheid. Zo zijn ze opgenomen in de beheersovereenkomsten van ongeveer 70 entiteiten. Streefcijfers zijn geen quota: bij de Vlaamse overheid blijven competenties het belangrijkste aanwervingscriterium.

Telling van allochtonen en arbeidshandicap. In het becijferen van het aantal allochtonen en personen met een arbeidshandicap heeft de Vlaamse overheid pionierswerk verricht. Ongeveer 20% van alle entiteiten heeft medio 2007 een telling uitgevoerd op basis van het systeem van vrijwillige registratie. Binnen de huidige wetgeving levert dat systeem de beste resultaten op. De Emancipatieambtenaar hoopt het te kunnen aanvullen met een anonieme koppeling van personeelsbestanden aan de bestaande federale databanken.

Rendementsondersteuning. Een andere belangrijke realisatie is de lancering van de rendementsondersteuning. Dat is een soort loonkostensubsidie voor nieuwe personeelsleden met een zware handicap. Aan de financiële steun is ook inhoudelijke begeleiding op de werkvloer gekoppeld.

Wervend Werven. Op 15 december 2006 keurde de Vlaamse Regering het actieplan Wervend Werven goed. Dat plan bevat ongeveer 30 maatregelen die de instroom van allochtonen en mensen met een arbeidshandicap moeten vergroten. Ze moeten het management ondersteunen om de vooropgezette streefcijfers te halen.

Er liggen nog heel wat grote knelpunten en uitdagingen op tafel.

Sommige streefcijfers nog veraf. De streefcijfers rond vrouwen en allochtonen lijken nog steeds haalbaar. Maar het streefcijfer voor personen met een arbeidshandicap

ligt nog veraf. Bijzonder opvallend is de daling van het aantal kortgeschoolde personeelsleden.

Rekruteringsbeleid moet creatiever. De Vlaamse overheid behoort tot de aantrekkelijkste werkgevers in Vlaanderen. Toch slaagt haar rekruteringsbeleid er niet genoeg in om allochtonen en personen met een arbeidshandicap aan te trekken.

De Emancipatieambtenaar oordeelt dat de Vlaamse overheid in haar rekruteringsbeleid een versnelling hoger moet schakelen. We moeten een creatievere aanpak en nieuwe rekruteringskanalen ontwikkelen, die beter op die kansengroepen zijn toegesneden. Zo pleit de opdrachthouder Emancipatiezaken voor de opheffing van de diplomavereiste, voor functiespecifieke wervingen en voor het actief bekendmaken van jobs op plaatsen waar allochtonen en personen met een arbeidshandicap wonen. Waarom? Omdat het meer diversiteit oplevert in de administratie. En omdat het een antwoord biedt op de War for Talent die steeds tastbaarder wordt.

De Emancipatieambtenaar gelooft in de positieve kracht die kan uitgaan van iedere minister in de Vlaamse regering, door positieve acties en realisaties binnen zijn/haar administratie te belonen.

Hoopgevend is zeker dat het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse overheid steeds sterker structureel verankerd wordt.

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid raakt steeds meer verankerd in de Vlaamse overheid. Steeds meer entiteiten hebben een emancipatieambtenaar aangesteld, al beschikt die niet altijd over de nodige tijd en armslag. Ook het aantal werkgroepen gelijke kansen en diversiteit neemt toe. En vooral: voor 93% van de entiteiten geldt een gelijkekansen- en diversiteitsplan (in 2006 was dat nog 78%), dat ze zelf of in coördinatie met andere entiteiten hebben opgemaakt. De plannen zetten vooral in op de instroom van allochtonen en personen met een arbeidshandicap en het sensibiliseren van personeel op de werkvloer.

De komende jaren moeten we inzetten op kwalitatieve verdieping van de diversiteitsplannen. Daarnaast moet het management de emancipatieambtenaren in hun entiteiten actief ondersteunen door hen de nodige tijd en middelen te bieden.

De Vlaamse overheid moet met volle kracht op de ingeslagen weg inzetten.

Belangrijke instrumenten werden de laatste twee jaar ontwikkeld. Het komt er nu op aan om die uit te rollen op de werkvloer. Daar moeten de streefcijfers immers worden waargemaakt.



Ingrid Pelssers
Opdrachthouder Emancipatiezaken Vlaamse overheid



Foto Ingrid Pelssers

BELEIDSVISIE 2005-2010

Missie

In samenwerking met de minister van Bestuurszaken en de hele ambtelijke en politieke top wil de opdrachthouder Emancipatiezaken de Vlaamse overheid in de komende jaren uitbouwen tot een referentiemodel voor alle burgers en organisaties op het vlak van een duurzaam en geïntegreerd gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.

Strategische richtlijn voor organisatiecultuur

De komende jaren is er vooral nood aan een beïnvloeding van de organisatiecultuur. Daarom plant de opdrachthouder initiatieven rond interculturalisering op de werkvloer, netwerkbijeenkomsten voor mannen en vrouwen met managementambitie, dialoogdagen voor personen met een arbeidshandicap en ook contacten met personeelsleden die niet tot de kansengroepen behoren.

Strategische richtlijn voor structuurverandering

De Vlaamse overheid heeft zich hervormd. Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid moet deel uitmaken van de nieuwe Vlaamse overheid. Maatregelen rond de kansengroepen moeten worden verankerd in de aansturingsinstrumenten (bijvoorbeeld via streefcijfers in de beheersovereenkomsten), in het competentie management, in het wervings- en selectiebeleid. Ook is er een monitoringsysteem nodig om de personeelsevolutie van allochtone en gehandicapte personeelsleden in kaart te brengen.

Iedere kansengroep krijgt in de periode 2005-2010 een eigen benadering

- Op het vlak van het genderbeleid is vooral een cultuurverandering nodig, zeker op managementniveau (keuze voor de vrouwelijke kandidaat bij gelijke kwalificatie, netwerkbijeenkomsten voor vrouwen maar ook mannen met managementambitie, streefcijfer van 33%,...).
- Bij personen met een arbeidshandicap is de open houding van de collega's erg belangrijk, maar de nood ligt nu in de eerste plaats nog bij structurele aanpassingen (rendementsondersteuning, voorbehouden betrekkingen voor mensen met een zware handicap, aanpassingen van selectietesten, ...).

- Bij personen van allochtone afkomst moet vooral op de instroom worden ingezet (doorlichting van het wervingsbeleid, begeleiding van de personeelsdiensten bij het aantrekken van allochtonen voor vacatures, ...).
- Bij kortgeschoolden en ervaren werknemers is een aanpassing van het hele loopbaanbeleid de belangrijkste opdracht. Projecten zoals het erkennen van Elders Verworven Competenties (EVC's), een sensibiliseringscampagne en opleidingsplannen op maat zijn hier nodig.

DE EMANCIPATIE-INFRASTRUCTUUR

DE EMANCIPATIE-INFRASTRUCTUUR

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid wordt steeds meer verankerd in de Vlaamse overheid. Steeds meer entiteiten hebben een emancipatieambtenaar aangesteld. Ook het aantal werkgroepen gelijke kansen en diversiteit neemt toe. En voor 93% van de entiteiten geldt intussen een gelijkekansen- en diversiteitsplan.

1. DIENST EMANCIPATIEZAKEN

De dienst Emancipatiezaken heeft als missie de diversiteit van de Vlaamse samenleving te weerspiegelen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Elk jaar maakt hij een plan op met de stand van zaken en met de acties die de hele Vlaamse overheid heeft gepland.

De kansengroepen waarvoor de dienst Emancipatiezaken werkt zijn:

- vrouwen en mannen;
- personen met een arbeidshandicap;
- personen van allochtone afkomst;
- kortgeschoolden;
- ervaren werknemers (45+).

Voor elk van die kansengroepen zijn strategieën uitgewerkt.

2. EMANCIPATIEAMBTENAREN

Volgens het besluit van 24 december 2004 moet elk beleidsdomein een emancipatieambtenaar aanwijzen die de acties rond gelijke kansen en diversiteit coördineert. In het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid spelen die emancipatieambtenaren een sleutelrol. Zij zijn het eerste aanspreekpunt, zijn contactpersoon voor de dienst Emanci-



cartoon

patiezaken, netwerken met collega's, trekken de opmaak van het diversiteitsplan en zitten de werkgroep gelijke kansen en diversiteit voor.

Knelpunt: tijdgebrek. De emancipatieambtenaren kampen vaak met een chronisch tijdgebrek. Dat is nefast voor de sensibilisering van het management, de kwaliteit van de diversiteitsplannen en de uitvoeringsgraad van de plannen. Daarom dringt de dienst Emancipatiezaken er bij de leidinggevenden op aan de emancipatieambtenaar de nodige tijd en armslag te bieden.

Commissie Emancipatiezaken. De Commissie Emancipatiezaken is een netwerk van emancipatieambtenaren uit de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid. Ze ondersteunt en inspireert het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.

Actiepunt in 2008

- Meer focus op uitwisseling van goede praktijken in de Commissie Emancipatiezaken.

3. OVERLEGORGANEN

In de Vlaamse overheid hebben 10 beleidsdomeinen en 10 entiteiten een werkgroep gelijke kansen en diversiteit.

Daarnaast komt het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid ook ter sprake in andere overlegorganen, zoals managementcomités, de beleidsraden en directieraden. Dat geeft het beleid een stevige basis en zorgt voor het engagement van de leidend ambtenaren. Dat het ook op het vakbondsoverleg ter sprake komt, vergroot dan weer het draagvlak bij het personeel.

4. DE GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSPLANNEN

Gelijkekansen- en diversiteitsplannen zijn een belangrijk beleidsinstrument. Ze helpen de organisatie om de geleverde inspanningen te evalueren en afspraken te maken voor nieuwe acties. De plannen bestaan uit een analytisch deel met de probleemstelling, een evaluatie met de oplossingsstrategie en een plan met meetbare acties.

Actiepunt in 2008

- Ondersteuning bieden aan entiteiten/beleidsdomeinen bij de opmaak van het gelijkekansen- en diversiteitsplan.

4.1 Hoeveel plannen zijn ingediend?

Het besluit van 24 december 2004 bepaalt dat elk van de 13 beleidsdomeinen tegen 1 juni een gelijkekansen- en diversiteitsplan moet indienen. Ook 5 bijkomende entiteiten moeten dat doen. Onder de beleidsdomeinen vallen in totaal 66 entiteiten waarop het besluit van toepassing is. Wanneer een beleidsdomein geen gecoördineerd plan indient, mag worden verwacht dat elke entiteit van dat beleidsdomein zelf een afzonderlijk plan indient.

Afzonderlijk of gecoördineerd. In 2007 dienden 10 van de 13 beleidsdomeinen een gecoördineerd gelijkekansen- en diversiteitsplan in (tegenover 4 in 2006). Dat is positief. De opmaak van een gecoördineerd plan veronderstelt namelijk afstemming tussen de verschillende entiteiten van het beleidsdomein.

Actiepunt in 2008

- Een evaluatienota opmaken onder meer met betrekking tot het toepassingsgebied en de kansengroepen van het besluit van 24 december 2004.

Afzonderlijke plannen. Elf entiteiten dienden hun plan afzonderlijk in. Dat betekent dat voor 93% van de entiteiten een gelijkekansen- en diversiteitsplan geldt. Dat is 14% meer dan in 2006. Van die entiteiten hebben er 5 geen actiepunten geformuleerd, zodat slechts 85% een concreet actieplan heeft.

4.2 Zelfevaluatie

Een belangrijk onderdeel van de plannen is de voortgangsrapportering. Die geeft een evaluatie van het afgelopen werkjaar. De entiteiten en beleidsdomeinen die een gelijkekansen- en diversiteitsplan 2006 hadden ingediend, moesten dat nu evalueren. De meeste plannen bevatten dan ook een systematische en overzichtelijke evaluatie. Die helpt de dienst Emancipatiezaken onder meer om trends op te sporen in het soort acties dat niet werd uitgevoerd.

4.3 Opmaak plannen 2007

Kansengroepen. De dienst Emancipatiezaken vroeg om in het actieplan 2007 in elk geval acties op te nemen voor de kansengroepen mannen/vrouwen, allochtonen en personen met een arbeidshandicap. In 15 plannen werden expliciet acties opgenomen voor die drie kansengroepen (tegenover 10 in 2006). De meeste plannen bevatten echter slechts voor een of twee kansengroepen expliciete acties.

Meetbaar actieplan. De dienst Emancipatiezaken had extra opgeroepen om de beoogde doelstellingen duidelijk aan te geven, en ook de actoren en timing te vermelden. In de meeste actieplannen is dat ook gebeurd. Dit zal de evaluatie volgend jaar zeker vergemakkelijken.

CIJFERANALYSE

CIJFERANALYSE

Als we acties willen opzetten om het aandeel van de kansengroepen in het personeelsbestand te verhogen, moeten we eerst weten hoe groot dat aandeel momenteel is.

Overzicht aanwezigheid kansengroepen in de Vlaamse overheid, in vergelijking met de Vlaamse beroepsbevolking

	Vlaamse overheid (2006)	Beroepsbevolking (2006)
Vrouwen	46%	45%*
Vrouwen in topfuncties	17%	21%***
Vrouwen in middenkaderfuncties	27%**	
Arbeidshandicap	0,6% (0,7%****)	4,5%*****
Allochtone afkomst	1,1%	4,0%
Ervaren werknemers (45+)	45%	35%*
Kortgeschoolden	20%	24%*

* EAK 2006, bewerking Steunpunt Werk en Sociale Economie.

** Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap december 2006 (Cognos).

*** Bron: Trends top 30.000.

**** Door de overgang van het oude personeelssysteem in het ministerie naar Vlimpers gingen gegevens verloren. De dienst Emancipatiezaken spoorde ze op en vroeg de departementen in het voorjaar van 2007 ze te corrigeren.

***** Cijfer 2001 (Gezondheidsenquête).

1. GENDER

Bijna een op twee personeelsleden is een vrouw. In het totale personeelsbestand van de Vlaamse overheid is 46% een vrouw. Het aandeel vrouwen steeg de voorbije jaren stelselmatig.

Ook anno 2006 werken vrouwen verhoudingsgewijs minder vaak op niveau A (universitair niveau) dan mannen. Bij de -35-jarigen is dat anders. Zelfs in absolute aantallen zijn er bij de min-35-jarigen meer vrouwen dan mannen aan de slag op niveau A, niveau B (hogeschooldiploma vereist) en niveau C (diploma van het secundair onderwijs vereist).

Vrouwen zijn nog vaker contractueel in dienst dan mannen. In de Vlaamse ministeries was in 2006 35,8% van de vrouwen contractueel in dienst, tegenover 21,6% van de mannen. Voor beide groepen is dat iets meer dan in 2005. De kloof tussen mannen en vrouwen wordt dus iets kleiner.

Vrouwen stoten nog niet genoeg door naar de top. In het top- en middenmanagement van de Vlaamse overheid is iets meer dan 1 op 5 managers of 22% een vrouw. Een jaar geleden was dat nog precies 1 op 5.

Bij de topmanagers is vandaag 17% vrouw (20 op 120 leidend ambtenaren en adjunct-leidend ambtenaren). In 2005 was dat nog maar 11%. In het voorjaar van 2006 werd een inhaalbeweging gemaakt, toen 32 topfuncties extern vacant werden verklaard. De vervrouwelijking zet zich dus door, zowel in het topkader als in het middenkader. Toch blijft het aandeel vrouwen erg laag.

Generieke selecties: hoopgevende cijfers. De evolutie van het middenkader zal zeker ook worden beïnvloed door de generieke of algemene selecties die in de eerste helft van 2007 hebben plaatsgevonden. Van de 778 ingeschreven kandidaten was 35% vrouw. Van de 701 personen die effectief aan het selectietraject deelnamen, was eveneens 35% vrouw. Uiteindelijk werden 261 kandidaten geschikt bevonden. Van deze groep is 45%



cartoon

Definitie top- en middenkader

Topkader (N-functies)

- managementfuncties van N-niveau (leidend ambtenaren)
- algemeen directeurs
- hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad
- projectleiderfuncties van N-niveau

Middenkader (N-1functies)

- managementfuncties van N-1 niveau (afdelingshoofden)
- projectleiderfuncties van N-1 niveau
- hoofdadviseurs zonder N-1 mandaat

vrouw. Deze cijfers bieden een positief perspectief voor het bereiken van het streefcijfer van 33% vrouwen in middenmanagementfuncties tegen 2010.

2. PERSONEN VAN ALLOCHTONE AFKOMST

Definitie (*) 'Personen van allochtone afkomst': personen met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of personen van wie minstens een ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.

(*) Definitie vastgelegd door de sociale partners en de Vlaamse Regering in het Vlaams economisch en sociaal overlegcomité (Vesoc)

Registratiesysteem op stapel. Cijfers over de aanwezigheid van allochtonen in de Vlaamse overheid zijn niet volledig: niet overal is immers al een meting op basis van vrijwillige registratie uitgevoerd. Bovendien worden soms cijfers opgegeven die niet helemaal aan de Vesoc-definitie beantwoorden. Daarom wordt gewerkt aan een systeem dat het aantal personeelsleden van allochtone afkomst zo nauwkeurig mogelijk registreert. Als leidraad wordt de Vesoc-definitie gebruikt.

Ongeveer 1,1%. Uit de gegevens die de entiteiten aanleverden over 2006, bleek dat 481 personeelsleden op 44.942 van allochtone afkomst waren, ofwel 1,1%. Op basis van de Vesoc-definitie wordt het percentage allochtonen in de Vlaamse beroepsbevolking momenteel geschat op 4%.

Veeleer op lagere niveaus. In de Vlaamse bevolking zijn personen van allochtone afkomst gemiddeld lager geschoold. Bij de personen met een niet-EU15-nationaliteit is 58% laaggeschoold. Bij de personen met een EU15-nationaliteit is dat 35%. Ook bij de Vlaamse overheid treffen we allochtone personeelsleden veeleer op de lagere niveaus aan. Van de personen met een niet-EU-15-nationaliteit werkte in 2006 32% op niveau C werkte en 52% op niveau D.

Vrouw en jong. Van de allochtone personeelsleden is 70% vrouw. Bij de -26-jarigen is het aandeel van de mannelijke allochtonen het grootst, maar zelfs daar zijn 6 op 10 allochtone personeelsleden een vrouw. Eind 2006 was 88% van de allochtone personeelsleden in de ministeries jonger dan 37 jaar, en 46% was jonger dan 27 jaar.

3. PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Bestaande cijfers zijn onvolledig. Het aantal personeelsleden met een arbeidshandicap bij de Vlaamse overheid is moeilijk te schatten. Ook voor deze kansengroep wordt een registratiesysteem verder uitgerold dat stoelt op de Vesoc-definitie. Die is ruimer dan het vroegere registratiecriterium. De cijfers zijn vrijwel zeker een onderschatting van het reële aantal.

Sterk ondervertegenwoordigd bij Vlaamse overheid. Uit de Gezondheidsenquête van 2001 bleek dat 4,5% van de hele Vlaamse beroepsbevolking (werkenden plus werklozen) een officieel erkende handicap heeft. Dat betekent dat personen met een arbeidshandicap bij de Vlaamse overheid (0,7%) sterk ondervertegenwoordigd zijn.

Nood aan een tussentijdse evaluatie. Eind 2003 verbond de Vlaamse overheid zich ertoe om het aandeel van personen met een arbeidshandicap in haar personeelsbestand tegen 2010 op te trekken tot 4,5%. Enkele indicatoren geven aan dat het streefcijfer nog niet binnen bereik komt.

- Einde 2006 had het ministerie 1,07% personen met een arbeidshandicap in dienst: dat is niet meer dan eind 2004.
- Om de kloof met het gestelde streefcijfer te overbruggen, zouden personen met een arbeidshandicap in de periode 2007-2010 meer dan een kwart van de instroom moeten uitmaken.
- Het aandeel in het personeelsbestand van niveau D daalde in 2006 van 27% naar 20%. 81% van de werkzoekenden met een handicap situeren zich echter op dit niveau. De upgrading belemmert dus de instroom.

Die indicatoren zetten de dienst Emancipatiezaken ertoe aan om in 2008 een grondige evaluatie te organiseren en beleidsaanbevelingen te formuleren.

Vooraf op lagere niveaus. De personen met een arbeidshandicap die bij de Vlaamse overheid werken, treffen we vooral aan op de lagere niveaus. In 2005 werkte 62,2% van

Definitie (*) 'Personen met een arbeidshandicap':

personen met een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is. Het gaat om personen uit een van de volgende categorieën:

- a) personen ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- b) personen die hun hoogste getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon secundair onderwijs;
- c) personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een handicap;
- d) personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- e) personen die in het bezit zijn van een attest van minstens 66% arbeidsongeschiktheid van federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een handicap

(*) Definitie vastgelegd door de sociale partners en de Vlaamse Regering in het Vlaams economisch en sociaal overlegcomité (Vesoc)

hen op niveau D. Ook de personen met een arbeidshandicap die zich aanbieden op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn gemiddeld veeleer kortgeschoold.

Profielschets nog niet mogelijk. Een gedetailleerde profielbeschrijving van de personeelsleden met een arbeidshandicap zou erg nuttig zijn, maar daarvoor beschikken we nog niet over genoeg gegevens. In het personeelsregistratiesysteem van de ministeries (Vlimpers) waren eind 2006 onvoldoende personeelsleden met een arbeidshandicap geregistreerd om verdere analyses naar geslacht, leeftijd en niveau te kunnen maken.

4. KORTGESCHOOLDEN

Definitie ‘kortgeschoolden’: personen zonder diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.

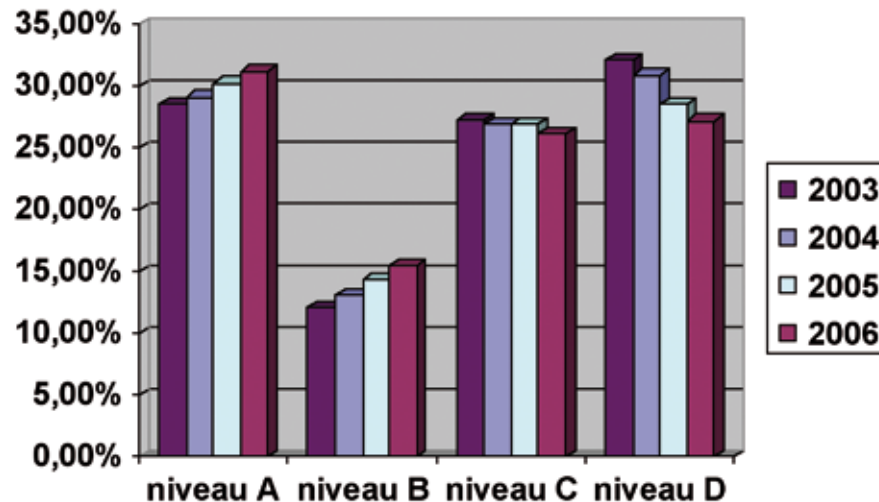
Kortgeschoold = niveau D?

Kortgeschoolden zijn mensen die geen diploma hoger secundair onderwijs hebben. In principe komt dat bij de Vlaamse overheid overeen met de mensen die op niveau D werken. Toch zijn er aanwijzingen dat verschillende personeelsleden op niveau D toch een diploma hoger secundair onderwijs hebben en dus eigenlijk middengeschoold zijn. De dienst Emancipatiezaken hoopt daar een juister beeld van te krijgen, dankzij een betere registratie van de diploma's.

Welke diploma's personeelsleden effectief hebben, is vaak niet bekend. De Vlaamse overheid berekent het aandeel kortgeschoolden op basis van het aandeel personeelsleden op niveau D. Voor dat niveau is geen diploma vereist. In 2004 behoorde 27% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid tot niveau D. In 2006 is dat nog maar 20%.

Upgrading. De trend van upgrading tekent zich duidelijk af: het gemiddelde niveau van de functies stijgt. Dat blijkt ook uit onderstaande grafiek die de evolutie van de niveaus tussen 2003 en 2006 weergeeft.

Evolutie niveaus binnen personeelsbestand Vlaamse ministeries 2004-2006



5. ERVAREN WERKNEMERS

In de Vlaamse overheid was in 2006 45% van de personeelsleden 45 jaar of ouder. Dat is 1% minder dan in 2004.

Effecten van babyboomgeneratie. De Vlaamse beroepsbevolking telt slechts 35% 45-plussers. In het personeelsbestand van de Vlaamse overheid is het sterke overwicht van personeelsleden (vooral mannen) geboren tussen 1945 en 1965 – de babyboomgeneratie – duidelijk merkbaar. Die generatie gaat stilaan met pensioen, zodat het personeelsbestand van de Vlaamse overheid over 10 jaar sterk verjongd zal zijn. Monitoring en streefcijfers

Definitie 'ervaren werknemers': personeelsleden van 45 jaar of ouder.

MONITORING EN STREEFCIJFERS

MONITORING EN STREEFCIJFERS

Om de positie van de diverse kansengroepen in het personeelsbestand te monitoren, hebben we accurate en actuele gegevens nodig. Dat valt niet altijd mee. Gegevens over geslacht, leeftijd en niveau zijn gemakkelijk in alle personeelssystemen op te sporen. Voor gegevens over arbeidshandicap en allochtone herkomst is dat anders: daarvoor gelden strikte privacyregels. Daarom verplicht het besluit van 24 december 2004 de entiteiten om een **monitoringsysteem van vrijwillige registratie** toe te passen voor allochtonen en personen met een arbeidshandicap.

Daarnaast moet het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid zich kunnen oriënteren op **uitdagerende en haalbare streefcijfers**. Die mogen geen dode letter blijven. Daarom moeten ze in alle aansturinginstrumenten van een entiteit worden opgenomen.

1. MONITORINGSYSTEEM VAN VRIJWILLIGE REGISTRATIE

Om het aantal mensen met een arbeidshandicap en het aantal mensen van allochtone afkomst in kaart te brengen, werkte de dienst Emancipatiezaken een bevraginginstrument uit dat gebruikmaakt van e-mail en internet. Dat instrument kan op maat van elke entiteit worden toegesneden.

Leerpunten. In de eerste helft van 2007 hebben enkele entiteiten al een bevraging met dat nieuwe instrument gedaan. Dat heeft alvast enkele interessante leerpunten opgeleverd.

- De vrijwillige registratie spit extra gegevens naar boven. Die kunnen de bestaande gegevens over de nationaliteit en over erkenningen van arbeidshandicap aanvullen.
- De resultaten blijven indicatief en liggen lager dan subjectief was ingeschat. Dat verschil tussen registratie en inschatting is groter voor personen van allochtone afkomst dan voor personen met een arbeidshandicap.
- De groep effectief kortgeschoolden blijkt kleiner te zijn dan het aantal mensen op

Actiepunten in 2008

- Verdere ondersteuning van entiteiten die een systeem van vrijwillige registratie opzetten.
- Voor de ministeries: voorstel om het inlichtingenblad bij indiensttreding aan te passen met garantie voor vrijwilligheid, zodat nieuwe instroom van kansengroepen beter wordt bijgehouden.
- Een handleiding voorzien voor het opzetten van een monitoringsysteem op basis van vrijwillige registratie.
- Uitbrengen van een rondzendbrief met toelichting over het vertrouwelijk beheer van de gegevens.
- Nagaan of en hoe het systeem van vrijwillige registratie aangevuld kan worden met het socio-economische systeem zoals getest door de Vlaamse minister van Werk.

niveau D. Dankzij die nieuwe gegevens kan men voor de doelgroep kortgeschoolden een gericht beleid voeren.

- De bevraging moet goed in het gevoerde gelijkemans- en diversiteitsbeleid worden ingepast. Daarom is het belangrijk dat de vrijwillige registratie op het eigen tempo van de entiteiten gebeurt.

2. UITDAGENDE STREEFCIJFERS

Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige arbeidsmarktdeelname bepaalt dat de Vlaamse overheid als werkgever moet streven naar evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand.

Globale streefcijfers. Het nieuwe personeelsstatuut van de Vlaamse overheid, het raamstatuut dat op 13 januari 2006 is goedgekeurd, bepaalt dat de Vlaamse Regering voor de kansengroepen globale streefcijfers vastlegt.

Vandaag bestaan de volgende **globale streefcijfers voor kansengroepen** bij de Vlaamse overheid:

- voor personen met een arbeidshandicap is een algemeen streefcijfer vastgelegd van 4,5% in de Vlaamse overheid tegen 2010 (beslissing Vlaamse Regering van 12 maart 2004);
- voor vrouwen in topfuncties is op 24 maart 2006 een streefcijfer geformuleerd van 33% vrouwen tegen 2015;
- op 20 juli 2006 werden streefcijfers bepaald voor vrouwen in middenkaderfuncties (33% in 2010) en voor personen van allochtone afkomst (4% in 2015).

Ook in de aansturinginstrumenten. Volgens het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 moet elke minister voor zijn of haar beleidsdomein een eigen streefcijfer bepalen. Vervolgens moeten de streefcijfers ook worden opgenomen in de aansturinginstrumenten van de entiteiten: beheersovereenkomsten, planningsdocumenten, managementcontracten of samenwerkingsovereenkomsten. De streefcijfers van de diverse entiteiten moeten zo zijn uitgebalanceerd dat ze samen de streefcijfers voor het hele beleidsdomein opleveren.

De Vlaamse Regering besliste op 1 september 2006 dat alle beheersovereenkomsten drie streefcijfers moeten vermelden:

1. het percentage vrouwen op N-1 niveau;
2. het percentage personen van allochtone afkomst in het personeelsbestand of in de personeelsinstroom;
3. het percentage personen met een arbeidshandicap in het personeelsbestand of in de instroom.

Actiepunten in 2008

- Ondersteuning bieden aan de entiteiten en beleidsdomeinen bij het bepalen van de streefcijfers.
- Opvolgen en registreren welke streefcijfers de entiteiten en beleidsdomeinen vastleggen. Een rapportagesysteem voor de ken- en stuurgetallen opzetten om de evoluties per entiteit in beeld te brengen en benchmarking te stimuleren.

INSTROOM: WERVEND WERVEN

INSTRROOM: WERVEND WERVEN

Tegen 2015 wil de Vlaamse administratie 4% allochtonen tellen, en tegen 2010 4,5% personen met een arbeidshandicap. Om die streefcijfers te halen, zijn nog heel wat initiatieven nodig. Doeltreffend zijn vooral initiatieven die de instroom proberen te vergroten.

Actieplan Wervend Werven. Op voorstel van minister van Bestuurszaken Bourgeois keurde de Vlaamse Regering op 15 december 2006 het actieplan Wervend Werven goed. In de periode 2007-2009 grijpen in totaal een dertigtal acties in op drie domeinen:

1. creatiever werven om de kansengroepen te bereiken;
2. knelpunten uit de selectieprocedures halen;
3. ondersteuning bieden aan personeelsleden, leidinggevend en personeelsdiensten.

1. SAMENWERKING MET JOBPUNT VLAANDEREN

Jobpunt Vlaanderen engageerde zich om de personeelsdiensten te adviseren bij het verkennend gesprek dat voor elke nieuwe vacature wordt gevoerd. Jobpunt kan vragen dat de VDAB de vacature actief bemiddelt of ervoor zorgen dat ze wordt gepubliceerd op kansengroepensites. Elke week bezorgt Jobpunt een overzicht van haar vacatures aan allochtonen- en gehandicaptenorganisaties en zet sommige interessante vacatures extra in de kijker. Jobpunt Vlaanderen nam ook deel aan de jobbeurs van de interculturele organisatie Kifkif, die specifiek gericht is op allochtone werkzoekenden.

2. SELOR: HET TESTINSTRUMENTARIUM GETEST

Selor, het selectiebureau van de federale overheid, heeft in 2007 groepen personen van allochtone afkomst uitgenodigd om hen te laten kennismaken met de werking en met het diversiteitsbeleid. Selor greep die ontmoetingsdagen ook aan om het Selor-testin-



cartoon

strumentarium wetenschappelijk te screenen. Dat instrumentarium wordt ook gebruikt door de Vlaamse overheid.

3. SOLLICITANTEN

CV's doorsturen. In de Vlaamse overheid bestaat nog geen operationele sollicitantendatabank waarmee men sollicitanten uit de kansengroepen snel en efficiënt kan opsporen. In afwachting heeft de dienst Emancipatiezaken een lijst opgemaakt met de contactgegevens van alle geïnteresseerde personeelsdiensten, zodat die elkaar cv's van sollicitanten kunnen doormailen. De dienst Emancipatiezaken doet dat overigens ook zelf. Jobpunt zal dat voorbeeld volgen.

Vacaturemarkt. De 'Vacaturemarkt' is de onlinetoepassing van de Vlaamse overheid waar vacatures gepubliceerd worden en waar sollicitanten sinds juni 2007 ook cv's kunnen ingeven. Dat gebeurt met een module die gekoppeld is aan het Vlimpers-personeelssysteem. Ook de gegevens over afkomst en handicap (zoals bevraagd in Vlimpers) kunnen worden ingegeven.

4. PROMOTEN VAN REDELIJKE AANPASSINGEN

In de wervingsprocedure horen alle kandidaten gelijk te worden behandeld. Personen met een arbeidshandicap hebben daarom recht op 'redelijke aanpassingen' in de werving: ze kunnen hulpmiddelen of faciliteiten krijgen.

Handleiding. Twee jaar geleden werden daarvoor al een charter en een handleiding ontwikkeld. Het charter bevat een engagementsverklaring om redelijke aanpassingen te verlenen en samen te werken in een kennisdelend netwerk. De VDAB zal dat netwerk realiseren.

Actiepunten in 2008

- Doorgeven van spontane sollicitanten uit de kansengroepen aan personeelsdiensten.
- Afspraken maken over diversiteit in de Vacaturemarkt.
- Onderzoeken of de online-applicatie voor het ingeven van cv's kan worden gekoppeld aan het personeelssysteem Vlimpers (Jobpunt Vlaanderen).

De handleiding redelijke aanpassingen op de website van de dienst Emancipatiezaken bevat aanbevelingen om met die aanpassingen in wervingen om te gaan: www.vlaanderen.be/emancipatiezaken onder de knoppen: arbeidshandicap -> maatregelen en projecten -> aanpassingen in wervingen

Intussen heeft Selor de redelijke aanpassingen structureel in de wervingsprocedures verankerd. Ze biedt die kennis ook extern aan. De dienst Emancipatiezaken brengt sporadisch advies uit aan zowel sollicitanten als selectieverantwoordelijken.

5. INFOFICHES OVER ACTIES ROND WERVEND WERVEN

Op de website van de dienst Emancipatiezaken zijn infofiches beschikbaar over acties rond Wervend Werven. Elke fiche behandelt een afzonderlijk onderwerp en bevat overzichtelijke, concrete en bruikbare informatie. De fiches worden regelmatig aangevuld.

Actiepunt in 2008

- Opmaak van nieuwe infofiches en aanpassen van bestaande infofiches wanneer relevant.

6. RENDEMENTSONDERSTEUNING

Om managers in de Vlaamse overheid ertoe aan te sporen mensen met een arbeids-handicap aan te werven, is een loonkostensubsidie een aantrekkelijk instrument. Die subsidie kan het rendementsverlies van een persoon met een handicap compenseren. In de privésector bestond ze al langer.

Op 9 maart 2007 lanceerde de minister voor Bestuurszaken die subsidie ook in de Vlaamse overheid, waar ze rendementsondersteuning werd gedoopt. Ze bestaat uit een basisbedrag dat varieert volgens het niveau van de functie (A, B, C of D). Dat bedrag komt overeen met 30% van het gemiddelde loon van een bepaald niveau. In het tweede jaar wordt dat 20%, daarna blijft het 15%.

In de eerste jaarhelft van 2007 werd voor 21 mensen een aanvraag ingediend. In het budget waren middelen gereserveerd voor minstens 45 mensen.

Integratieprotocol. Bij de aanwerving van nieuwe werknemers met rendementsondersteuning maakt de dienst Emancipatiezaken een integratieprotocol op. Dat beschrijft de effecten van de handicap op het werk en lijst de maatregelen op die het personeelslid moeten ondersteunen. Uit de eerste ervaringen blijkt het belang van die protocols. Die

Actiepunten in 2008

- Verdere uitbouw van het systeem, zodat de inhoudelijke ondersteuning via het integratieprotocol efficiënt kan verlopen.
- Evaluatie van het eerste werkjaar en waar wenselijk afstemming met de aanpak op de private arbeidsmarkt.

inhoudelijke ondersteuning vergt wel heel wat begeleidingscapaciteit van de dienst Emancipatiezaken. In die begeleiding kunnen ook andere diensten worden ingeschakeld, zoals de jobcoaches en de VDAB.

7. VOORBEHOUDEN BETREKKINGEN

Het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) bepaalt een aandeel voorbehouden betrekkingen voor personen met een zware arbeidshandicap. Zij kunnen worden aangeworven zonder vergelijkend wervingsexamen. Samen met de rendementsondersteuning op de werkvloer moet die maatregel werkgevers stimuleren om werknemers met een zware arbeidshandicap een behoorlijk statuut te geven: een contract van onbepaalde duur of een statutaire aanstelling. De minister van Bestuurszaken zal de maatregel in de tweede jaarhelft van 2007 voorleggen aan de Vlaamse Regering.

Doelgroep. De doelgroep is dezelfde als die voor rendementsondersteuning. Hij omvat ongeveer een vijfde van de totale groep werkzoekenden met een arbeidshandicap die bij de VDAB bekend zijn. De dienst Emancipatiezaken zal de entiteiten die niet onder het VPS vallen aanmoedigen om de maatregel ook in hun personeelsstatuut op te nemen.

Actiepunten in 2008

- Operationaliseren van de bepaling in het raamstatuut.
- Met de verschillende betrokken partijen (VDAB, Selor, Jobpunt en de wervende entiteiten) de maatregel van voorbehouden betrekkingen in de praktijk toepassen.
- Aansporen van de entiteiten buiten het VPS om de maatregel ook op te nemen in hun personeelsstatuut.

8. TRAININGEN VOOR SELECTOREN

Om objectieve selecties te waarborgen, moeten de selectoren en de leidinggevenden deskundig zijn op het gebied van gender en diversiteit. Om die deskundigheid op te bouwen en uit te breiden, zijn trainingen een geschikt instrument.

Selor bouwde in 2006 al een dergelijke opleiding uit. Hun opleiding Diversiteit is bedoeld voor de Selor-selectiedeskundigen, en dus ook voor de deskundigen die vanuit Selor selecties doen voor de Vlaamse overheid. Daarnaast is een opleiding nodig op maat van de Vlaamse overheid. De dienst Emancipatiezaken zal het initiatief nemen om zo'n opleiding uit te werken, eventueel in samenwerking met externen.

Actiepunt in 2008

- Uitbouw van een diversiteitsopleiding specifiek gericht op werving en selectie bij de Vlaamse overheid.

9. ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES

De erkenning van competenties die buiten het reguliere onderwijs verworven zijn – Elders Verworven Competenties (EVC's) – kan de instroom van kansengroepen bevorderen. Het EVC-systeem regelt de erkenning van competenties die mensen bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk of door werkervaring hebben verworven. De Vlaamse administratie besloot om een gefaseerde aanpak te hanteren. Die wordt verder voorbereid door de werkgroep EVC, waarin de dienst Emancipatiezaken is vertegenwoordigd.

Ervaringsbewijzen volstaan niet. De dienst Emancipatiezaken vindt dat certificaten die aantonen dat iemand over de nodige competenties beschikt (de Ervaringsbewijzen), niet volstaan om nieuwe instroom te creëren. In elk geval moet het aantal certificaten worden verhoogd, en moeten ze ook toegang geven tot functies in de niveaus A en B.

10. SAMENWERKING MET DE VDAB

Actieve bemiddeling. De dienst Emancipatiezaken sprak met de VDAB af dat vacatures voor de Vlaamse overheid actief bemiddeld kunnen worden. Dat moet het aantal sollicitanten van allochtone afkomst of met een handicap helpen verhogen. Regionale consultants sporen werkzoekenden uit de kansengroepen extra aan om te solliciteren.

Deeldatabank. Tot nog toe hadden de personeelsdiensten van de Vlaamse overheid alleen toegang tot het KISS-bestand van de VDAB. Daarin kan niet worden nagegaan welke werkzoekenden tot een kansengroep behoren. Daarom maakt de VDAB op vraag van de dienst Emancipatiezaken deeldatabanken operationeel met allochtone werkzoekenden en werkzoekenden met een arbeidshandicap.

Jobcoaching door VDAB. Jobcoaching is begeleiding op de werkvloer door een externe coach. De VDAB biedt de formule gratis aan bij indiensttreding van mensen uit de kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en +50-jarigen). De Vlaamse overheid doet er nauwelijks een beroep. Daarom heeft de dienst Emancipa-

tiezaken in 2007 de personeelsdiensten en emancipatieambtenaren op die formule geattendeerd en er een infofiche over opgemaakt.

Vacatures op kansengroepensites. Sinds eind februari 2007 kunnen werkgevers hun vacatures door de VDAB laten publiceren op kansengroepenwebsites. Daarvoor moeten ze een diversiteitsengagement onderschrijven, zodat de kansengroepen weten dat de werkgever zich voor diversiteit engageert.

Advies bij de invulling van vacatures. De dienst Emancipatiezaken ondersteunt de personeelsdiensten bij concrete vacatures. Die ondersteuning gebeurt op maat van de entiteit en de vacature en put uit de initiatieven in het Actieplan Wervend Werven.

Actiepunten in 2008

- Verder opvolgen van de samenwerking met de VDAB in het kader van Wervend Werven.
- Informeren van de personeelsdiensten en emancipatieambtenaren over nieuwe ontwikkelingen.

Actiepunt in 2008

- Blijven ondersteunen van personeelsdiensten op hun vraag.

11. STAGE- EN WERKERVARINGSPLAATSEN

Onbezoldigde stage- en werkervaringsplaatsen. Het Agentschap voor Overheidspersoneel heeft in het schooljaar 2007-2008 alleen bemiddeld voor stageplaatsen voor leerlingen uit de kansengroepen. Er werden 42 stageplaatsen aangeboden aan kortgeschoolden, waarvan 20 voor allochtonen en 5 voor personen met een arbeidshandicap.

Ook nu bleken stageplaatsen voor personen met een handicap weer moeilijk te vinden. Dat komt onder meer doordat die doelgroep een stageplaats dicht bij huis zoekt: pendelen naar Brussel, Gent, Antwerpen of Brugge ligt niet altijd voor de hand. Bovendien staan veel diensten nog wat onwennig tegenover stagiairs met een handicap, ook al zijn ze achteraf meestal erg tevreden over de stage. Sommige diensten stellen ook wel onrealistische eisen: ze beseffen onvoldoende dat heel wat stagiairs, ook die uit de kansengroepen, nog veel moeten bijleren. Voor een ernstig diversiteitsbeleid is ongetwijfeld een grondige mentaliteitswijziging nodig.

Bezoldigde werkervaringsplaatsen. In het schooljaar 2006-2007 werden 20 bezoldigde werkervaringsplaatsen aangeboden aan de leerlingen uit de centra voor deeltijds onderwijs. Die leerlingen zijn allen kortgeschoold en 8 van hen zijn van allochtone

afkomst. Het Agentschap voor Overheidspersoneel wil er ook in 2007-2008 voor zorgen dat alle beschikbare plaatsen worden ingevuld. Omdat de vraag vanuit de centra groot is, is het raadzaam om het budget voor het schooljaar 2008-2009 te verhogen.

12. STARTBANEN ALS INSTRUMENT VOOR KANSENGROEPEN

Veel entiteiten hanteerden in 2006 de startbanen als een succesvol instrument om mensen uit de kansengroepen aan te werven. Toch is het startbanenbudget lang niet volledig benut: veel entiteiten hadden hun plaats in de nieuwe organisatie nog niet gevonden. Positief is wel dat het aandeel allochtonen en personen met een arbeidshandicap onder de startbaners is verhoogd. Anderzijds werden veel minder kortgeschoolden aangeworven.

Verdeelsleutel. Tot 2006 werd het startbanenbudget beheerd door de startbanencoördinatie van het vroegere Departement Algemene Zaken en Financiën. Vanaf 2006 geldt een nieuwe aanpak, die bedoeld is om de entiteiten te responsabiliseren. De verdeelsleutel is voortaan gebaseerd op het aantal startbaners dat een entiteit in dienst had.

Bevraging. In februari 2007 organiseerde de dienst Emancipatiezaken een bevraging bij de diverse entiteiten van de Vlaamse overheid. Dat deed hij onder meer omdat de gegevens over het aantal startbaners niet systematisch worden opgevraagd in het kader van het jaarlijkse P&O-beleidsrapport.

Aanbevelingen. Om de startbanen blijvend te kunnen inzetten als instrument in het diversiteitsbeleid doet de dienst Emancipatiezaken onder meer volgende aanbevelingen:

- vermijden dat het geld voor de startbanen voor andere doeleinden wordt gebruikt;
- bewust startbaanfuncties op niveau D creëren en daarvoor ook werkelijk kortgeschoolde startbaners aanwerven;
- blijven focussen op aanwerving van – vooral mannelijke – allochtonen en personen met een handicap in de startbanen.



cartoon

Actiepunt in 2008

- Verder opvolgen of de startbanen worden ingezet als instrument in het diversiteitsbeleid.

13. JOBSTUDENTEN

In mei 2007 bracht de minister van Bestuurszaken een nieuwe rondzendbrief uit over de aanwerving van jobstudenten binnen de Vlaamse overheid. Daarin stelt hij dat men ook voor jobstudenten streefcijfers voor allochtonen en personen met een arbeids-handicap moet hanteren. Die moeten dubbel zo hoog liggen als de gewone streefcijfers. Bovendien moeten de personeelsdiensten de vacatures doorgeven aan de dienst Emancipatiezaken.

Acties. De dienst Emancipatiezaken heeft voor de personeelsdiensten een infofiche gemaakt over de rondzendbrief, met suggesties voor de concrete aanpak. Ook heeft hij vacatures bezorgd aan scholen met een hoog gelijke onderwijskansen-percentages. Die vacatures werden doorgegeven aan organisaties voor allochtonen en personen met een arbeidshandicap en aan allochtone studentenverenigingen.

Een minpunt zijn de onoverzichtelijke sollicitatieprocedures. Zo moesten de kandidaten op verschillende plaatsen en op verschillende manieren solliciteren, telkens met andere sollicitatieformulieren. Een centrale en uniforme aanpak dringt zich op.

In het najaar 2007 zal de dienst Emancipatiezaken een evaluatierapport publiceren over vakantiewerk met een cijferanalyse en aanbevelingen.

Actiepunt in 2008

- Een evaluatierapport over jobstudenten met cijferanalyse en aanbevelingen opmaken.

14. NEDERLANDS OP DE WERKVLOER

Opleidingen op de werkvloer kunnen de loopbaankansen van kortgeschoolden verruimen. Ook lessen Nederlands kunnen daartoe bijdragen. Ze kunnen ervoor zorgen dat personeelsleden met meer zelfvertrouwen Nederlands praten. Het Agentschap voor Overheidspersoneel zal het opleidingsaanbod in kaart brengen en de entiteiten erover informeren.

Actiepunt in 2008

- Het Agentschap voor Overheidspersoneel brengt de opleidingsmogelijkheden en het –aanbod in kaart om de kennis van het Nederlands te vervolmaken en zal deze informatie ook verspreiden.

15. PROJECTONTWIKKELAARS EAD

Met de Cel Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) van de afdeling Werkgelegenheidsbeleid werd afgesproken dat ook entiteiten van de Vlaamse overheid een beroep zouden kunnen doen op ondersteuning door de projectontwikkelaars EAD.

16. VOORRANG BIJ GELIJKWAARDIGHEID

Het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 bepaalt dat bij werving en selectie de voorkeurregel moet worden toegepast. De voorkeur gaat dan naar de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep. Die regel blijft gelden zolang de streefcijfers niet worden gehaald.

Geen positieve discriminatie. De voorkeurregel is geen positieve discriminatie. Bij de Vlaamse overheid staan competenties voorop: een minder geschikte persoon mag niet boven een meer geschikte worden verkozen.

De voorkeurregel is een krachtig instrument. Hij beklemtoont dat voldoende aandacht moet gaan naar de competenties van personen uit de kansengroepen. Bij twijfel tussen kandidaten reikt de regel een argument aan om voor de persoon uit de kansengroep te kiezen.

17. WERVINGS- EN SELECTIEPROCEDURE NIVEAU D

De dienst Emancipatiezaken maakte in maart 2006 een korte doorlichting van de wervings- en selectieprocedures op niveau D. Dat gebeurde op vraag van de minister van Bestuurszaken. De minister wilde weten of 'moeilijke taal' een obstakel is in de testen die de Vlaamse overheid gebruikt om personeel in uitvoerende functies te selecteren.

Aanbevelingen. De aanbevelingen die uit de doorlichting voortvloeien, werden opgenomen in het actieplan ‘Wervend werven’ van december 2006. Onder meer bij de ondersteuning die de dienst Emancipatiezaken de personeelsdiensten aanbiedt, wordt stilgestaan bij correcte procedures voor niveau D. Zo mogen alleen taalvereisten worden opgelegd die relevant zijn voor de functie.

DOORSTROOM

DOORSTROOM

Als we ervoor willen zorgen dat alle kansengroepen duurzaam in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid vertegenwoordigd zijn, moeten we ook inzetten op acties die de doorstroommogelijkheden van personeelsleden verbeteren.

1. DOORSTROOM VAN VROUWEN

Vlechtwerk. De dienst Emancipatiezaken organiseert sinds 2005 netwerksessies voor vrouwen en mannen met managementpotentieel. Het project Vlechtwerk richt zich op personeelsleden die willen doorgroeien, hun netwerk willen verbreden en competenties willen versterken. De interesse voor de Vlechtwerksessies is groot. Sinds 2005 hebben 205 vrouwen en mannen deelgenomen aan Vlechtwerk.

Actiepunt in 2008

- Een vijfde reeks van Vlechtwerk organiseren.

De deelnemers aan Vlechtwerk willen graag meer persoonlijke begeleiding. Medewerkers coachen is in principe een taak van de leidinggevenden, maar die beschikken daarvoor niet altijd over genoeg tijd of over de nodige competenties. Vaak is het ook nuttig om een onafhankelijke coach in te schakelen. Vroeger werden daarom wel eens externe coaches ingezet. Voortaan is ook interne coaching mogelijk.

Bevorderingsvoorwaarden aangepast. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 worden op alle niveaus nieuwe leidinggevende (N-2) en expertenfuncties gecreëerd. Dat levert meer bevorderingsmogelijkheden op. In het ontwerp tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut worden voor de bevorderingsvoorwaarden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse. Dat voorkomt dat vrouwen – die vaker deeltijds werken – worden benadeeld.

Actiepunt in 2008

- Voor de bevorderingsvoorwaarden wordt deeltijdse ervaring gelijkgesteld met voltijdse.

Analyse wervings- en selectieprocedure. Het Instituut voor de Overheid (K.U.Leuven) heeft de wervings- en selectieprocedure van de topambtenaren geanalyseerd. Voor de vacante topfuncties in de Vlaamse overheid was 49% van de kandidaten een vrouw, maar

toch benoemde de Vlaamse Regering slechts 6 vrouwen op 30. Vooral de eerste twee stappen in de selectieprocedure – de cv-screening en het verkennend interview – hebben het aandeel van de vrouwelijke kandidaten sterk uitgedund (tot 29%). Drie elementen bleken cruciaal: leeftijd (+40), kabinetservaring en werkervaring bij de Vlaamse overheid. Te weinig vrouwelijke kandidaten bleken over die troeven te beschikken. Bovendien, zo blijkt uit het onderzoek, gaat het benoemen van topambtenaren vaak gepaard met lobbyen en het inschakelen van politieke netwerken. Vrouwen zijn doorgaans minder actief in dergelijke netwerken.

2. INZETBAARHEID VAN KORTGESCHOOLDEN

Overal in Europa stijgt het gemiddelde niveau van de jobs. Die upgradingtrend doet zich ook voor bij de Vlaamse overheid. Dat betekent dat kortgeschoolden veel moeilijker dan vroeger bij de Vlaamse overheid terecht kunnen. Die evolutie is ook problematisch voor personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap: beide kansengroepen hebben immers gemiddeld een lager opleidingsniveau.

3. LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

Ook de Vlaamse overheid wordt geconfronteerd met de vergrijzing. Het personeelsbeleid moet streven naar leeftijdsdiversiteit.

Daarom hebben de Vlaamse overheid en de sociale partners in het sectoraal akkoord 2005-2007 10 concrete maatregelen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid opgenomen. Ze geven de Vlaamse ambtenaren extra kansen op meer flexibiliteit, door werk en privé-leven beter op elkaar af te stemmen, door de kwaliteit van de functie aan het einde van de loopbaan te verhogen, en door beter in te spelen op hun individuele competenties en verwachtingen. Die maatregelen worden de komende 3 jaar gefaseerd ingevoerd, gecommuniceerd en geëvalueerd.

Actiepunt in 2008

- Bij het monitorsysteem de aandacht vestigen op het aandeel naar scholingsgraad.

Actiepunt in 2008

- Begin 2008 wordt de campagne rond duurzaam personeelsbeleid officieel gelanceerd. De leidinggevendenden die zich daarvoor engageren kunnen ondersteund worden door de P&O-verantwoordelijken in hun entiteit.

4. LOOPBAANBELEID VOOR PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Ook mensen met een handicap moeten een loopbaan kunnen ontwikkelen die aansluit op hun eigen ambities en op de noden van de organisatie. Daarvoor zijn al belangrijke stappen gezet.

Inspanningen. Zo kan de rendementsondersteuning ook worden gebruikt wanneer een contract van bepaalde duur wordt omgezet naar een langduriger contract. Ook het systeem van voorbehouden betrekkingen kan langdurige contracten begunstigen. Dankzij redelijke aanpassingen in wervings- en loopbaanexamens krijgen mensen de kans om hun competenties te tonen. Om behoorlijk te kunnen functioneren, hebben mensen met een arbeidshandicap de juiste hulpmiddelen nodig. Het centrale budget arbeidspostaanpassingen voor de ministeries en de aanpak rond redelijke aanpassingen van de werkplek vanuit de VDAB kunnen daarvoor zorgen.

Actiepunt in 2008

- Advies omtrent redelijke aanpassingen inbrengen in lopende processen van andere diensten, zoals Loopbaanontwikkelcentrum (LOC), het herplaatsingsbureau Werkwijzer, enz.

Blinde vlekken. Ondanks die inspanningen blijven er toch nog blinde vlekken. Zo hebben sommige mensen met een arbeidshandicap geen officiële erkenning, zodat ze geen gebruik kunnen maken van ondersteunende maatregelen. En als voor iemand binnen dezelfde entiteit een andere functie wordt gezocht, ontbreken de instrumenten om dat te ondersteunen: Werkwijzer, bijvoorbeeld, of expertise op het gebied van rendementsondersteuning.

COMBINATIEFACILITEITEN

COMBINATIEFACILITEITEN

De Vlaamse overheid spant zich in om een gezinsvriendelijke werkgever te zijn. Kinderopvang tijdens de schoolvakanties, een uitgebreide verlofregeling, ouderschapsfaciliteiten, loopbaanonderbrekingen: al die formules helpen het personeel om werk en gezin beter met elkaar te combineren. De dienst Emancipatiezaken volgt ze op de voet. In 2007 is vooral het stelsel van de loopbaanonderbreking uitgebreid.

Actiepunt in 2008

- Aan de minister van Bestuurszaken een rapport bezorgen over de verbetering van de mogelijkheden voor leidinggeven in deeltijd.

1. EVALUATIERAPPORT LEIDINGGEVEN IN DEELTIJD

De dienst Emancipatiezaken bereidt een evaluatierapport voor met suggesties om leidinggeven in deeltijd gemakkelijker mogelijk te maken.

2. LOOPBAANONDERBREKING UITGEBREID EN VERBETERD

Deeltijdse loopbaanonderbreking. Tot nog toe konden (vastbenoemde) ambtenaren alleen halftijdse loopbaanonderbreking nemen. Op 1 mei 2007 kwamen daar 1/4de en 1/5de loopbaanonderbrekingen bij.

Ouderschapsverlof. Sinds 1 mei 2007 kunnen ambtenaren ook ouderschapsverlof nemen in de vorm van 1/5de loopbaanonderbreking. Dat kan 15 maanden lang. Bovendien kunnen ze het ouderschapsverlof afwisselen met werkhervattingen of andere afwezigheden. Het ouderschapsverlof moet worden aangevat voordat het kind 6 jaar is – vroeger was dat 4 jaar. De regeling geldt ook voor contractuele personeelsleden die met volledige prestaties in dienst zijn.

Verzorging van zwaar ziek gezins- of familielid. Elke ambtenaar had al recht op loopbaanonderbreking om een zwaar ziek gezins- of familielid te verzorgen: 12 maanden bij voltijdse en 24 maanden bij halftijdse loopbaanonderbreking. In sommige gevallen

wordt die maximumduur nu verdubbeld tot respectievelijk 24 of 48 maanden. De nieuwe regeling geldt ook voor contractuele personeelsleden.

Ook voor ambtenaren in proeftijd. Ook ambtenaren op proef mogen sinds 1 mei 2007 deeltijdse loopbaanonderbreking nemen. Ze hebben recht op halftijdse loopbaanonderbreking. Als gunst (of als recht voor 50-plussers) kan hen 1/4de of 1/5de loopbaanonderbreking worden toegekend.

3. 'VADERSCHAPSVERLOF' VOOR CONTRACTUELE MEEMOEDERS

Contractuele personeelsleden die meemoeder zijn (de vrouwelijke partner van een pas bevallen vrouw) krijgen recht op het equivalent van 10 dagen omstandigheids- of vaderschapsverlof. Daarvoor moet dan wel het Vlaams personeelsstatuut worden aangepast. Voor contractuelen geldt dan de regeling die nu al bestaat voor statutairen. Dit actiepunt werd ingebracht in de lijst van voorstellen vanuit de overheid voor het sectoraal akkoord 2008-2009.

SENSIBILISERING EN CULTUURVERANDERING OP DE WERKVLOER

SENSIBILISERING EN CULTUURVERANDERING OP DE WERKVLOER

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid moet in de organisatie op een breed draagvlak kunnen steunen. Sensibilisering op de werkvloer kan een aanzet geven tot cultuurverandering en mentaliteitswijzigingen.

Ontmoetingen en trainingen. De dienst Emancipatiezaken nam verschillende initiatieven om het thema van gelijke kansen en diversiteit ingang te doen vinden op de werkvloer: lunchgesprekken voor allochtone personeelsleden, een dialoogdag voor personeelsleden met een arbeidshandicap, trainingen interculturele communicatie, informatiesessies voor vakbondsmilitanten.

De nieuwe website van de dienst Emancipatiezaken is te vinden op www.vlaanderen.be/emancipatiezaken

Website. Ook lanceerde de dienst Emancipatiezaken een nieuwe brochure en een volledig vernieuwde website.

1. INTERCULTURALISERING OP DE WERKVLOER

Een terugblik. In het werkjaar 2007 hebben er vier lunchgesprekken voor personeelsleden van allochtone afkomst plaatsgevonden. De ervaringen met die gesprekken waren positief. Toch drongen de deelnemers aan op een nieuw concept. Daarom begon de dienst Emancipatiezaken een nieuw project in verband met interculturalisering.

Startdag. Op 16 oktober 2007 vindt de startdag van het nieuwe concept plaats. De deelnemers volgen een training ‘interculturele communicatie op de werkvloer’ en denken na over mogelijke thema’s voor latere projecten. Bij het nieuwe concept worden ook autochtone personeelsleden en emancipatieambtenaren betrokken. Emancipatieambtenaren kunnen in het project ervaren welke thema’s de allochtone personeelsleden boeien en wat hen bezighoudt.

Actiepunten in 2008

- Organiseren van de startdag van het project interculturalisering op de werkvloer.
- Verdere uitbouw van het project interculturalisering op de werkvloer.

2. TRAINING INTERCULTURELE COMMUNICATIE

Op 10 november 2006 vindt een proeftraining interculturele communicatie op de werkvloer plaats met de dienst Emancipatiezaken en enkele emancipatieambtenaren. Tegelijk wordt een programma op maat samengesteld voor eventuele toekomstige trainingen binnen de Vlaamse overheid. Er worden twee soorten trainingen aangeboden: voor teams en voor specifieke doelgroepen.

Voor teams. De training voor teams is vooral bedoeld om de samenwerking tussen collega's te verbeteren. Vooraf worden in een verkennend gesprek de specifieke behoeften van het team besproken. De training kan ook een vorm van teambuilding omvatten.

Voor specifieke doelgroepen. Deze training is bestemd voor P&O-mensen, emancipatieambtenaren en leidinggevenden die niet tot eenzelfde team behoren maar binnen de Vlaamse overheid wel een gelijkaardige functie vervullen. De aanpak kan worden toegesneden op de doelgroep die de training volgt.

De dienst Emancipatiezaken biedt financiële ondersteuning voor het organiseren van trainingen interculturele communicatie op de werkvloer. Het Agentschap Infrastructuur en Syntra Vlaanderen gingen al op het aanbod in.

3. DIALOOGDAG VOOR PERSONEELSLEDEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Jaarlijks organiseert de dienst Emancipatiezaken een dialoogdag voor personeelsleden met een arbeidshandicap en hun leidinggevenden. De derde dialoogdag vond op 19 april 2007 plaats in Gent.

Loopbaanmogelijkheden. Op de dialoogdag werd dieper ingegaan op de loopbaanmogelijkheden van personeelsleden met een arbeidshandicap. De 93 deelnemers kregen informatie van loopbaandeskundigen en konden allerlei vragen stellen. Na de middag

Een training interculturele communicatie op de werkvloer kan personeelsleden en leidinggevenden helpen om een cultuur te creëren die openstaat voor diversiteit en waarin spontaan met verschillen en interculturaliteit wordt omgegaan. De dienst Emancipatiezaken werkte een aanbod uit van trainingen die daar geschikt voor zijn.



sferbeeld dialoogdag

Actiepunt in 2008

- Een vierde dialoogdag organiseren.

De dienst Emancipatiezaken hoopt dat alle vakbonden informatie en ondersteuning rond gelijke kansen en diversiteit vragen, aangezien de vakbonden een erg belangrijk kanaal vormen met de werkvloer.

werden de deelnemers begeleid op de tweejaarlijkse hulpmiddelenbeurs voor personen met een handicap (Reva).

Vragenlijst. De deelnemers met een arbeidshandicap kregen een vragenlijst met specifieke vragen over hun eigen loopbaan. Uit de antwoorden blijkt onder meer dat ze een goede chef en goede collega's het belangrijkste vinden, gevolgd door geschikte hulpmiddelen. Voorts zijn oudere mensen met een handicap minder geneigd om van werk te veranderen en hebben ze meer nood aan ondersteuning.

4. GESPREKKEN BIJ VAKBONDSMILITANTEN

De dienst Emancipatiezaken werd gevraagd om aan ACV-militanten bij de Vlaamse overheid het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid toe te lichten. Dat gebeurde in vier sessies. Daaruit bleek dat men op de werkvloer nog niet zo goed vertrouwd is met het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Ook de emancipatieambtenaren in de entiteiten zijn nog vaak onbekend.

Aandachtspunten. De vakbondsmilitanten vroegen vooral aandacht voor mensen met een niet-erkende arbeidshandicap, kortgeschoolden, een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat effectief wordt uitgevoerd, de upgradingtrend en het gevaar dat de aanpak rond verhoging van de instroom van kansengroepen soms wordt ervaren als 'positieve discriminatie'.

TOEGANKELIJKHEID VAN DE OVERHEID

TOEGANKELIJKHEID VAN DE OVERHEID

Toegankelijkheid heeft niet alleen te maken met de problemen die mensen met een handicap ervaren als ze gebruik willen maken van infrastructuur. Toegankelijkheid betekent ook dat mensen toegang krijgen tot informatie en dat ze die vlot begrijpen.

1. TOEGANKELIJK WEB

In juni 2004 besliste de Vlaamse Regering dat alle websites van de Vlaamse overheid toegankelijk moeten zijn voor iedereen. Voor het internet moest dat tegen eind 2007 gerealiseerd zijn, voor het intranet tegen eind 2010. Om die doelen te halen, werd het project Toegankelijk Web opgezet. Al snel bleek dat het project te traag vorderde. In de organisatie is de ruimte om bestaande sites toegankelijk te maken erg beperkt. Daarom zal aan de Vlaamse Regering worden voorgesteld om het accent te verleggen van alle sites naar nieuwe sites.

Actiepunt in 2008

- Bijsturing Toegankelijk Web naar meer realistische doelstellingen.

De website van Toegankelijk Web is te raadplegen op:
www.vlaanderen.be/toegankelijkweb

Evaluatierapport en bijsturing. De dienst Emancipatiezaken en de afdeling Communicatie bereiden een evaluatierapport voor. Dat moet uitmonden in een geactualiseerde versie van het project Toegankelijk Web. Die versie zal worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

2. INTEGRAAL TOEGANKELIJKE GEBOUWEN

11.1.1 De Vlaamse overheid wil een voorbeeldrol spelen en haar gebouwen integraal toegankelijk maken voor personen met een handicap. Het Agentschap voor Facilitair Management (AFM) zorgt ervoor dat elk nieuw gebouw voldoet aan de toegankelijkheidsbepalingen. Momenteel bereidt het agentschap een kwaliteitslabel voor dat toegankelijke publieke gebouwen extra in de kijker moet zetten.

In 2007 ging veel aandacht naar de toegankelijkheid van publieke vergaderzalen en auditoria. Het AFM kocht een mobiele geluidsset aan om tijdens seminaries en evenementen omgevingsgeluiden te weren, zodat slechthorenden de sprekers beter kunnen horen.

3. ARBEIDSPOSTAANPASSINGEN

Sinds 2002 bestaat er een centraal budget waarmee voor personeelsleden met een arbeidshandicap arbeidspostaanpassingen kunnen worden gerealiseerd. In 2006 heeft de dienst Emancipatiezaken na een evaluatie de procedure bijgestuurd en ze aangepast aan de nieuwe structuur van de Vlaamse overheid. Voortaan behandelt de dienst Emancipatiezaken de individuele dossiers: hij overlegt met de betrokkenen, doet een marktverkenning, maakt de offerteaanvraag op, kiest het product en handelt de aankoop af.

Aantal dossiers. In 2006 behandelde de dienst Emancipatiezaken 36 dossiers over arbeidspostaanpassingen. Daarvan gingen er 19 over mensen met een visuele handicap, 9 over mensen met een motorische handicap en 8 over mensen met een auditieve handicap. In 23 dossiers was er een financiële tegemoetkoming nodig voor de aanpassingen. Die aanpassingen gingen in 13 dossiers over informaticamateriaal, in 4 over bureaumateriaal, in 1 over mobiliteit. Er werd 5 keer een beroep gedaan op een doventolk. De dossiers zonder financiële tegemoetkoming gingen vooral over adviesverlening en ondersteuning en over standaardmateriaal.

4. HUISSTIJL: LETTERTYPE

De Vlaamse Regering heeft besloten om voor de Vlaamse overheid geen uniforme huisstijl op te leggen. Wel is een aantal adviezen geformuleerd in een huisstijlhandboek. Dat wordt alvast in de ministeries frequent gebruikt.

Vlot leesbaar lettertype. Een vlot leesbaar lettertype kan de overheidscommunicatie voor allerlei groepen in de samenleving een stuk toegankelijker maken. De dienst



cartoon

De aanvraagprocedure voor arbeidspostaanpassingen is te vinden op www.vlaanderen.be/emancipatiezaken onder de link 'arbeidspostaanpassingen'

Emancipatiezaken heeft daarover een advies uitgebracht, dat in het huisstijlboek is opgenomen. Voor brieven en faxen is gekozen voor het schreefloze lettertype Arial met lettertype 12.

5. DOVENTOLKEN

Ook in 2006 bestond er een tekort aan doventolken in Vlaanderen. Daardoor kwamen ook tolkopdrachten binnen de Vlaamse overheid in het gedrang.

Tolkopdrachten beter invullen. Daarom besloot de dienst Emancipatiezaken in 2007 samen met het doventolkenbureau CAB te onderzoeken hoe de tolkaanvragen beter kunnen worden ingevuld. De Vlaamse Regering besloot onder meer om een ‘instant-tolk’ in te zetten, het aantal tolkuren te verhogen en de tolken een beter honorarium te betalen.

Verbetering. De dienst Emancipatiezaken heeft geen weet meer van onopgeloste tolkopdrachten binnen de Vlaamse overheid sinds oktober 2006. Het probleem lijkt dus alvast niet meer acuut. Daarom werd besloten om voor tolkaanvragen altijd een beroep te doen op het CAB. Eind 2007 zou de dienst Emancipatiezaken nagaan of toch nog extra maatregelen nodig zijn.

6. TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER

Het ontwerp tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut (VPS) maakt het gemakkelijker voor personen met een arbeidshandicap een tegemoetkoming te krijgen voor het woon-werkverkeer met de wagen, als ze geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. Tot nu toe moesten ze daarvoor 66% arbeidsongeschikt zijn. Na de wijziging van het VPS moet het personeelslid ofwel aantonen dat hij/zij over een parkeerkaart voor mensen met een handicap beschikt, ofwel een attest overleggen waaruit blijkt dat hij/zij aan de criteria voldoet.

Actiepunt in 2008

- Tegemoetkoming woon-werkverkeer voor personen met een arbeidshandicap uitbreiden.

ONGEWENST GEDRAG

ONGEWENST GEDRAG

Discriminatie, racisme, pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk houden ongelijke kansen in stand en zorgen voor een negatieve werksfeer.

1. CENTRAAL MELDPUNT

Bij het externe meldpunt Spreekbuis kunnen personeelsleden terecht met problemen die te maken hebben met pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW). Ze kunnen er ook terecht met specifieke vragen en klachten rond het evaluatiesysteem PLOEG. In 2006 registreerde Spreekbuis 88 oproepen. Daarin werd 95 keer melding gemaakt van problemen.

Meldingen ongewenst seksueel gedrag. Naast meldingen over pesterijen en conflicten kreeg Spreekbuis 8 meldingen over OSGW. 7 meldingen gingen uitsluitend over OSGW, 1 melding ging over een combinatie van pesterijen en OSGW.

Bevindingen en trends. Uit de klachten die bij Spreekbuis worden gemeld, kunnen we enkele vaststellingen afleiden.

- Het aantal meldingen van pestgedrag en conflicten blijft de jongste jaren nagenoeg gelijk. Het aantal OSGW-meldingen is dan weer licht gestegen.
- Er zijn in 2006 iets meer signalen gekomen over algemene wantoestanden (integriteitsproblematiek).
- Er heerst nog altijd veel ongenoegen over leidinggeevenden. Leidinggeevenden vragen zelf meer om advies en ondersteuning.
- Vele klachten houden verband met wederzijds begrip en inlevingsvermogen tussen leidinggeevenden en hun personeelsleden.
- Klagers melden vooral ongewenst verbaal gedrag en taakveranderingen.
- De communicatie over organisatorische veranderingen kan beter.
- Ook het leeftijdsbewust personeelsbeleid kan beter: heel wat meldingen kwamen van oudere personeelsleden (50+).

Meer informatie over Spreekbuis is te vinden op www.vlaanderen.be/spreekbuis of bij:
 Freija De Smet
 Agentschap voor Overheidspersoneel
 Telefoon: 02-553 55 20
 E-mail: freija.desmet@bz.vlaanderen.be

2. KLACHTEN OVER DISCRIMINATIE EN RACISME

Momenteel is niet duidelijk waar personeelsleden terecht kunnen met een formele klacht wegens discriminatie op grond van hun allochtone afkomst, hun handicap of hun gender. Momenteel werkt de Vlaamse minister bevoegd voor Gelijke Kansen aan een Vlaams decreet rond de antidiscriminatiewetgeving. Dat decreet kan meer duidelijkheid scheppen. De dienst Emancipatiezaken volgt de ontwikkelingen op de voet.

CONTACTGEGEVENS

CONTACTGEGEVENS

DIENST EMANCIPATIEZAKEN

Departement Bestuurszaken

Vlaamse overheid

Boudewijnlaan 30 bus 33 - 1000 Brussel

telefoon: 02-553 49 65

telefax: 02-553 51 06

e-mail: emancipatiezaken@vlaanderen.be

website: www.vlaanderen.be/emancipatiezaken

Ingrid Pelssers

opdrachthouder Emancipatiezaken

telefoon: 02-553 49 67

e-mail: ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be

Joke Van Dyck

stafmedewerker gelijkekansenbeleid

telefoon: 02-553 50 79

e-mail: joke.vandyck@bz.vlaanderen.be

Johan Vermeiren

stafmedewerker gelijkekansenbeleid –

personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst

telefoon: 02-553 59 36

e-mail: johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be

Nuray Köse

stafmedewerker gelijkekansen- en diversiteitsbeleid

telefoon: 02-553 49 38

e-mail: nuray.kose@bz.vlaanderen.be

Fatima Tigra
ondersteuning gelijkekansen- en diversiteitsbeleid
telefoon: 02-553 49 70
e-mail: fatima.tigra@bz.vlaanderen.be

Nini Van de Velde
administratieve ondersteuning - secretariaat
telefoon: 02 -553 49 65
e-mail: nini.vandevelde@bz.vlaanderen.be

Marie-Rose Den Haese
administratieve ondersteuning
telefoon: 02-553 58 97
e-mail: marierose.denhaese@bz.vlaanderen.be

