

Jaarrapport gelijke kansen en diversiteit

Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse overheid

Actieplan 2008



GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT – PLAN 2008

**NAAR EEN EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING VAN KANSENGROEPEN
IN DE VLAAMSE OVERHEID**

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/2007/3241/315

Dienst Emancipatiezaken

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting door de opdrachthouder voor Emancipatiezaken	5
Leeswijzer	10
Beleidsvisie 2005-2010	12
De emancipatie-infrastructuur	15
1 Dienst Emancipatiezaken.....	16
2 Commissie Emancipatiezaken	17
3 Overlegorganen	19
4 De gelijkekansen- en diversiteitsplannen: meetbaarheid en kwaliteit	21
4.1 Hoeveel plannen zijn ingediend?.....	21
4.2 Zelfevaluatie	24
4.3 Opmaak plannen 2007.....	25
4.4 Overzicht: ingediende plannen 2007	
Cijferanalyse	31
1 Gender	33
2 Personen van allochtone afkomst.....	37
3 Personen met een arbeidshandicap.....	40
4 Kortgeschoolden.....	44
5 Ervaren werknemers	46
Monitoring en streefcijfers	49
1 Monitoringsysteem van vrijwillige registratie	50
2 Uitdagende streefcijfers, ook in de aansturingsinstrumenten	54
Instroom: Wervend Werven	57
1 Jobpunt: samenwerking	58
2 Selor: een proefgroep zal het testinstrumentarium testen.....	60
3 Sollicitanten.....	61
4 Promoten van redelijke aanpassingen bij werving en selectie.....	62
5 Infiches over acties rond Wervend Werven.....	63

6 Rendementsondersteuning.....	64
6.1 Het opzet van de maatregel	64
6.2 De eerste ervaringen	66
7 Voorbehouden betrekkingen	67
8 Trainingen voor selectoren	68
9 Elders verworven competenties	68
10 Samenwerking met de VDAB	70
10.1 Actieve bemiddeling	70
10.2 Deeldatabank met werkzoekenden uit de kansengroepen	71
10.3 Jobcoaching door VDAB	71
10.4 Publicatie van vacatures op kansengroepensites.....	72
10.5 Advies bij de invulling van vacatures	73
11 Stage- en werkervaringsplaatsen	74
11.1 Onbezoldigde stage- en werkervaringsplaatsen.....	74
11.2 Bezoldigde werkervaringsplaatsen.....	76
12 Startbanen als instrument voor kansengroepen	77
13 Jobstudenten.....	80
14 Nederlands op de werkvloer.....	82
15 Projectontwikkelaars EAD	83
16 Voorrang bij gelijkwaardigheid: het Vlaams personeelsstatuut	84
17 Wervings- en selectieprocedure niveau D.....	84
18 Hoe zit het in de entiteiten?.....	85
Doorstroom	91
1 Doorstroom van vrouwen	92
1.1 Vlechtwerk	92
1.2 Interne coaching en monitoring.....	93
1.3 Bevorderingsvoorwaarden: deeltijdse werkervaring gelijkgesteld met voltijdse.....	94
1.4 Analyse wervings- en selectieprocedure topambtenaren	94
2 Inzetbaarheid van kortgeschoolden.....	96
3 Maatregelen in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid	97
4 Advies bij loopbaanbegeleiding voor personen met een arbeidshandicap.....	97
5 Hoe zit het in de entiteiten?	99

Combinatiefaciliteiten	103
1 Evaluatierapport over leidinggeven in deeltijd.....	104
2 Loopbaanonderbreking uitgebreid en verbeterd	104
3 ‘Vaderschapsverlof’ voor contractuele meemoeders.....	106
4 Hoe zit het in de entiteiten?	107
Sensibilisering en cultuurverandering op de werkvloer	109
1 Initiatieven rond interculturalisering op de werkvloer	110
2 Training interculturele communicatie op de werkvloer.....	111
3 Dialoogdag voor personeelsleden met een arbeidshandicap.....	112
4 Gesprekken bij ACV-overheidsdiensten	114
5. Hoe zit het in de entiteiten?	115
Toegankelijkheid van de overheid.....	119
1 Toegankelijk Web	120
2 Gebouwen	123
3 Arbeidspostaanpassingen.....	124
4 Huisstijl: lettertype	126
5 Doventolken	127
6 Tegemoetkoming woon-werkverkeer personen met een arbeidshandicap.....	128
7 Hoe zit het in de entiteiten?	128
Ongewenst gedrag	131
1. Centraal meldpunt	132
2. Klachten over discriminatie en racisme	134
Uitwisseling met externe partners	135
Bijlagen.....	137
Vertegenwoordiging van de kansengroepen: overzichtstabellen.....	138
Contactgegevens.....	145
Lijst van afkortingen.....	153

SAMENVATTING DOOR DE OPDRACHTHOUDER VOOR EMANCIPATIEZAKEN

Voor u ligt het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2008 van de Vlaamse overheid. Het is 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 allochtonen 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%	-

* 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%). De administratie zal verder vervrouwelijken, zoals in Scandinavië. 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. Dat zijn bijna allemaal entiteiten die in een directe relatie met de burger staan. De andere entiteiten hebben nog een grote groeimarge.

De situatie van personeelsleden met een arbeidshandicap zit niet goed. Hun aantal blijft onder 1% hangen. Voor een deel komt dat doordat de oude personeelsgegevens nog niet volledig zijn omgezet. Toch is het vooral de trend van upgrading die deze kansengroep parten speelt. 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. Dat blijkt duidelijk uit de cijfers: 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.

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, zoals in de beheersovereenkomsten van ongeveer 70 entiteiten. Streefcijfers zijn geen quota: bij de Vlaamse overheid blijven competenties het belangrijkste aanwervingscriterium.

Telling van allochtonen en handicap. In het becijferen van het aantal allochtonen en personen met een arbeidshandicap in de organisatie 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 dit systeem de beste resultaten op. De Emancipatieambtenaar hoopt op korte termijn de vrijwillige registratie te kunnen aanvullen met een anonieme koppeling van personeelsbestanden aan de bestaande federale databanken. Voor allochtonen zou dat de meest nauwkeurige telling opleveren. Ook voor arbeidsgehandicapten zou die koppeling dan mogelijk moeten worden. De koppeling tussen de gegevens rond allochtone afkomst en arbeidshandicap met andere gegevens uit het personeelssysteem (zoals functieniveau en geslacht) blijven erg belangrijk voor een doeltreffend beleid.

Rendementsondersteuning. Een andere belangrijke realisatie van het afgelopen jaar is de lancering van de rendementsondersteuning. Dat is een soort van loonkostensubsidie voor nieuwe personeelsleden met een zware handicap. Voor werkgevers in de private sector bestond dat systeem al langer. 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 moet vergroten. Het gaat onder meer om vorming, individuele begeleiding van personeelsdiensten, de aanpassing van selectieprocedures, structurele afspraken met de VDAB, Selor en Jobpunt rond de instroom van kansengroepen en het rekruteren van allochtonen en jongeren met een handicap

voor studentenjobs bij de overheid. Deze maatregelen 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.

Veel leidinggevendenden klagen dat ze voor hun vacatures niet genoeg kandidaten uit de kansengroepen aangereikt krijgen van de selectoren van de Vlaamse overheid. De Emancipatieambtenaar oordeelt dat de Vlaamse overheid in haar rekruteringsbeleid een versnelling hoger moet schakelen. We moeten een meer creatieve aanpak en nieuwe rekruteringskanalen ontwikkelen, die beter op die kansengroepen zijn toegesneden. Het is noodzakelijk dat de Vlaamse overheid haar systeem van rekrutering grondig herziet. Zo pleit de opdrachthouder Emancipatiezaken voor de opheffing van de diplomaveerste, het kiezen voor functiespecifieke wervingen en het actief bekendmaken van jobs daar 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 belangrijke maatregelen te doen uitrollen naar de werkvloer. Daar moeten de streefcijfers immers worden waargemaakt.



Ingrid Pelssers
Opdrachthouder Emancipatiezaken Vlaamse overheid



Foto van Ingrid Pelssers

LEESWIJZER

Hoe is dit rapport opgebouwd?

Eerst stellen we de **Emancipatie-infrastructuur** van de Vlaamse overheid voor. Een cruciale voorwaarde voor een duurzaam gelijkekansen- en diversiteitsbeleid is immers de verankering in structuren binnen de Vlaamse overheid. Met die verankering gaat het de goede kant uit. Steeds meer entiteiten hebben een emancipatieambtenaar aangesteld, en voor 93% van de entiteiten geldt een gelijkekansen- en diversiteitsplan, dat ze zelf of in coördinatie met andere entiteiten hebben opgesteld.

Vervolgens analyseren we het aandeel van de diverse kansengroepen – mannen/vrouwen, allochtonen, mensen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden en ervaren werknemers (45-plussers) – in de Vlaamse overheid. Die Cijferanalyse (hoofdstuk 2) moet ons helpen om belangrijke pijnpunten te detecteren: ze leert ons welke kansengroepen ondervertegenwoordigd zijn.

Een deugdelijke cijferanalyse moet op accurate gegevens kunnen steunen. Voor de kansengroepen mensen met een arbeidshandicap en allochtonen valt dat niet mee. Daarom maken steeds meer entiteiten werk van een systeem van vrijwillige registratie. Dat helpt ons om de huidige situatie van de kansengroepen nauwkeuriger in kaart te brengen. Daarnaast moeten we ons ook kunnen oriënteren op streefcijfers, die ons vertellen in welke richting we ons gelijkekansen- en diversiteitsbeleid moeten sturen. **Monitoring en streefcijfers** komen in hoofdstuk 3 aan bod.

De cijferanalyse heeft knelpunten blootgelegd. Om de vooropgezette streefcijfers te halen, zijn nog heel wat initiatieven nodig. Zo moet de instroom van allochtonen en personen met een arbeidshandicap worden aangemoedigd. In hoofdstuk 4, **Instream**: Wervend werven stellen we initiatieven voor die daartoe moeten bijdragen. Daarnaast moeten we ook inzetten op acties die de doorstroommogelijkheden van personeelsleden verbeteren. Dat biedt perspectieven op een duurzame vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand. Hoofdstuk 5 gaat dus over de **Doorstroom**.

Streven naar gelijke kansen betekent ook dat zowel mannen als vrouwen kansen krijgen om werk en gezin evenwichtig op elkaar af te kunnen stemmen. Wie deeltijds wil werken, mag daarmee niet zijn/haar doorstroomkansen verknoeid zien. De Vlaamse overheid biedt zijn personeel daarom **Combinatiefaciliteiten** aan. In hoofdstuk 6 worden ze voorgesteld.

Om te kunnen slagen, moet het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de organisatie op een breed draagvlak kunnen steunen. Sensibilisering op de werkvloer kan een aanzet geven tot cultuurverandering en tot een mentaliteitswijziging, zowel bij personeelsleden als bij leidinggevenden. Acties die daartoe bijdragen komen aan bod in hoofdstuk 7, **Sensibilisering en cultuurverandering op de werkvloer**.

Opdat mensen met een arbeidshandicap zich bij de Vlaamse overheid zouden thuisvoelen, moet de infrastructuur toegankelijk worden gemaakt. Maar toegankelijkheid heeft niet alleen te maken met de problemen die mensen met een handicap ervaren als ze gebruik willen maken van infrastructuur: het betekent ook dat mensen toegang krijgen tot informatie en dat ze die ook vlot begrijpen. In hoofdstuk 8, **Toegankelijkheid**, wordt dat uit de doeken gedaan.

Ongelijke kansen worden bestendigd door discriminatie, racisme, pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer. Personeelsleden van de Vlaamse overheid die te maken krijgen met **Ongewenst gedrag** (hoofdstuk 9) worden daarom aangespoord om dat te melden.

Hoofdstuk 10 ten slotte behandelt de **Samenwerking met externe partners**. Ook buiten de Vlaamse overheid heeft de dienst Emancipatiezaken het afgelopen jaar immers geprobeerd om zijn expertise op het gebied van gelijkekansen- en diversiteitsbeleid te delen, zich te laten inspireren en zijn voorbeeldrol waar te maken.

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 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, dat ze zelf of in coördinatie met andere entiteiten hebben opgemaakt.

1. DIENST EMANCIPATIEZAKEN

De dienst Emancipatiezaken heeft als missie de diversiteit van de Vlaamse samenleving te weerspiegelen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Wat die overheid van de burgers en bedrijven vraagt, moet ze tenslotte in de eerste plaats zelf toepassen. Daarom wil de Vlaamse overheid een referentiemodel zijn voor burgers en organisaties op het gebied van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.

Taken. De dienst Emancipatiezaken volgt het gelijkekansenbeleid op dat de Vlaamse overheid voor het eigen personeel voert. Hij probeert het beleid te verbeteren en al wie bezig is met gelijke kansen te ondersteunen. Daarvoor krijgt hij de ruggensteun van emancipatieambtenaren die in de verschillende entiteiten het beleid uitwerken en opvolgen.

Meldingen discriminatie. Bovendien kunnen alle personeelsleden van de Vlaamse overheid bij de dienst Emancipatiezaken discriminatie op basis van arbeidshandicap, afkomst, geslacht of zogenaamd ras melden.

Kansengroepen. De Vlaamse Regering heeft vastgelegd voor welke kansengroepen de dienst Emancipatiezaken werkt:

- vrouwen en mannen;
- personen met een arbeidshandicap;

- personen van allochtone afkomst;
- kortgeschoolden;
- ervaren werknemers (45+).

2. COMMISSIE EMANCIPATIEZAKEN

Steeds meer emancipatieambtenaren. Volgens het besluit van 24 december 2004, houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, moet elk beleidsdomein een emancipatieambtenaar aanwijzen. De emancipatieambtenaren coördineren de acties rond gelijke kansen en diversiteit in hun beleidsdomein of entiteit. In augustus 2007 hadden alle beleidsdomeinen een emancipatieambtenaar, behalve het beleidsdomein Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (RWO).

Los daarvan moedigt de dienst Emancipatiezaken de verschillende entiteiten aan een eigen emancipatieambtenaar of contactpersoon aan te wijzen die kan deelnemen aan het emancipatienetwerk. Op 20 augustus 2007 hadden alleen de volgende entiteiten nog geen emancipatieambtenaar of contactpersoon:

Beleidsdomein	Entiteit
EWI	VITO
IV	VAIS
LNE	ANB, INBO, VREG
RWO	Inspectie RWO

In vergelijking met 2006 is dat een enorme vooruitgang. Die valt het meest op in het beleidsdomein RWO, waar de dienst Emancipatiezaken vorig jaar alleen een emancipatieambtenaar kende voor de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW): nu kennen we in het beleidsdomein vier bijkomende contactpersonen.

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 in de Vlaamse overheid. De Commissie Emancipatiezaken komt om de twee maanden samen. De opdrachthouder Emancipatiezaken zit de vergaderingen voor. Er wordt gestreefd naar een gevarieerde agenda, waarin informatieverstrekking (vanuit de dienst Emancipatiezaken) wordt afgewisseld met onderlinge ervaringsuitwisseling.

Sinds mei 2007 worden de vergaderdata van de Commissie Emancipatiezaken gepubliceerd op de nieuwe website van de dienst Emancipatiezaken. Daar kan iedereen ook de bijbehorende documenten en verslagen raadplegen.

Knelpunt: tijdgebrek. De emancipatieambtenaren zijn essentieel voor het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Zij zijn immers het eerste aanspreekpunt, en tegelijk zijn ze een doorgeefluik van informatie tussen de dienst Emancipatiezaken en de beleidsdomeinen en entiteiten. Daarnaast netwerken ze met collega's, trekken ze de opmaak van het diversiteitsplan en zitten ze een werkgroep gelijke kansen en diversiteit voor.

Toch merkt de dienst Emancipatiezaken dat de emancipatieambtenaren vaak kampen met een chronisch tijdgebrek. Door reorganisaties, personeelsgebrek en andere prioriteiten kunnen ze vaak slechts een klein percentage van hun tijd besteden aan het diversiteitsbeleid. Dat kan negatieve gevolgen hebben voor het diversiteitsbeleid:

- er wordt geen werkgroep diversiteit opgericht, zodat de emancipatieambtenaar het diversiteitsplan vaak alleen moet opmaken;
- een draagvlak in de entiteit of in het beleidsdomein wordt nauwelijks opgebouwd en het management wordt onvoldoende gesensibiliseerd;
- het diversiteitsplan wordt erg laat ingediend of de beslissingsorganen kunnen het niet meer bekrachtigen;
- soms ontbreekt het diversiteitsbeleid aan diepgang;
- geplande acties worden niet uitgevoerd.

De dienst Emancipatiezaken wenst er dan ook bij de leidend ambtenaren op aan te dringen dat ze

- een emancipatieambtenaar (of contactpersoon) aanwijzen in de entiteiten die er nog geen hebben, en dat ze die een duidelijk mandaat geven;
- de emancipatieambtenaar de nodige tijd en armslag bieden, zodat hij of zij ook effectief een diversiteitsbeleid kan voeren;
- zelf naar de personeelsleden communiceren waarom diversiteit en gelijke kansen belangrijk zijn, om zo een draagvlak te helpen creëren.

3. OVERLEGORGANEN

Werkgroepen. In de Vlaamse overheid hebben 7 beleidsdomeinen en 10 entiteiten een werkgroep gelijke kansen en diversiteit. In totaal zijn het er 17. In 2006 waren het er nog 14. De werkgroep van de VDAB is intussen stopgezet.

Andere overlegorganen. Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid komt ook ter sprake in andere overlegorganen, zoals de managementcomités van 7 beleidsdomeinen, de beleidsraden van 4 beleidsdomeinen en de directieraden van in totaal 27 entiteiten. Dat geeft het beleid een stevige basis en zorgt voor het engagement van de leidend ambtenaren.

Daarnaast wordt het ook besproken in 4 P&O-overlegorganen, in 2 raden van bestuur en op het vakbondsoverleg. Vooral het overleg met de vakbonden kan het draagvlak bij het personeel vergroten. Het een onmisbare schakel om informatie over het gelijkekansenbeleid naar de werkvloer te laten doorstromen.

VDAB bespreekt haar gelijkekansen- en diversiteitsbeleid op het stakeholdersforum met externe organisaties die werken met en voor de kansengroepen.

Geplande werkgroepen niet van start gegaan. Acht entiteiten meldden in hun plannen dat ze in 2006 een werkgroep gelijke kansen en diversiteit wilden oprichten. Het valt

Actiepunt in 2008

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

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck of Nuray Köse

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

E-mail: joke.vandyck@bz.vlaanderen.be of

nuray.kose@bz.vlaanderen.be

op dat die werkgroepen in geen enkele van de betrokken entiteiten of beleidsdomeinen ook effectief van start zijn gegaan. Daarvoor wordt in 3 gevallen geen reden opgegeven. Andere entiteiten verwijzen vooral naar de reorganisatie Beter Bestuurlijk Beleid (BBB), die voor onduidelijkheid zorgde of andere prioriteiten oplegde. Het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (GO!) richtte nog geen werkgroep op omdat het eerst een lange-termijnvisie op het diversiteitsbeleid wilde ontwikkelen.

Geïntegreerd in andere werkgroepen. Het Agentschap MD&K liet het idee van een aparte werkgroep gelijke kansen en diversiteit varen en nam de thema's op in de werkgroep P&O. Ook in het Departement MOW werd de werkgroep gelijke kansen en diversiteit geïntegreerd in de werkgroep Personeel en Logistiek.

Werkgroep in voorbereiding. In het Ministerie Onderwijs en Vorming (OV) is de werkgroep in voorbereiding. In het beleidsdomein Bestuurszaken (BZ) hebben alle entiteiten een emancipatieambtenaar aangeduid. Zij komen vooral samen in het kader van de opmaak van het gelijkekansen- en diversiteitsplan.

Actiepunten van de entiteiten

- In de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid (DAR) en Internationaal Vlaanderen (IV) werden de vertegenwoordigers van de entiteiten aangewezen en stonden de respectievelijke werkgroepen klaar om te starten in september 2007. Nog drie andere entiteiten – het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, het Departement Leefmilieu, Natuur en Energie (LNE) en het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) – willen een werkgroep gelijke kansen en diversiteit oprichten.
- In de Vlaamse Landmaatschappij (VLM) wil men de bestaande overlegorganen nieuw leven inblazen. De beleidsdomeinen Bestuurszaken (BZ), Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) en Landbouw en Visserij (LV) willen hun netwerk van emancipatieambtenaren in het beleidsdomein versterken en meer samenwerken.
- In het beleidsdomein Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (RWO) wil men een emancipatieambtenaar aanstellen en diens rol uitwerken. Men wil de P&O-werkgroep gebruiken als overlegforum voor diversiteit. Ook het Ministerie Onderwijs en Vorming (OV) wil de HRM-werkgroep daarvoor inzetten.

4. DE GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSPANNEN: MEETBAARHEID EN KWALITEIT

Gelijkekansen- en diversiteitsplannen zijn een belangrijk beleidsinstrument. Ze nodigen organisaties uit om de geleverde inspanningen te evalueren en afspraken te maken voor nieuwe acties. De plannen bestaan uit een analytisch deel, een evaluatie en het actieplan zelf. De dienst Emancipatiezaken reikt een stramien aan voor de opmaak.

Stramien opmaak aangepast. In het najaar van 2006 organiseerde de dienst Emancipatiezaken een workshop, samen met de contactpersonen van de diversiteitsplannen 2006. De bedoeling: knelpunten die ze bij de opmaak hadden ervaren inventariseren. Samen met eigen inzichten van de dienst Emancipatiezaken inspireerde die workshop de dienst om het stramien voor de opmaak van de diversiteitsplannen 2007 aan te passen. Ook de bijbehorende toelichting werd herwerkt.

De opvallendste wijzigingen:

- het stramien voor het plan zelf is vereenvoudigd: de vierstappenaanpak werd herleid tot een aanpak in drie stappen;
- de vraag welke streefcijfers of andere doelstellingen in beheersovereenkomsten zijn vastgelegd is toegevoegd;
- ook de vraag welke acties uit het actieplan Wervend Werven men heeft opgenomen is toegevoegd.

De dienst Emancipatiezaken drong ook aan op een systematische opmaak van de plannen. Aan de entiteiten werd gevraagd om ook voldoende aandacht te besteden aan de meetbaarheid van de aangekondigde acties.

4.1 Hoeveel plannen zijn ingediend?

Wie moet een plan indienen? Het besluit van 24 december 2004 bepaalt dat elk beleidsdomein een gelijkekansen- en diversiteitsplan moet indienen tegen 1 juni van elk jaar. Ook de volgende losse entiteiten moeten een plan indienen: VLOR, SERV, VMW, UZ Gent en GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. De EVA's van privaatrecht zijn niet verplicht een gelijkekansen- en diversiteitsplan in te dienen.

Actiepunt in 2008

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

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

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

Aangezien nog niet alle strategische adviesraden operationeel zijn of personeel of een leidend ambtenaar hebben, werd besloten in 2007 alleen van de strategische adviesraden VLOR en SERV een gelijkekansen- en diversiteitsplan te vragen. Eind 2007 zal de dienst Emancipatiezaken de situatie van de strategische adviesraden opnieuw bekijken. Dan zal hij beslissen of hij ook de andere raden zal vragen een plan in te dienen en op welke manier dat zal gebeuren.

Afzonderlijk of gecoördineerd. In totaal betekent dit dat de dienst Emancipatiezaken de plannen inwachtte van dertien beleidsdomeinen en vijf bijkomende entiteiten. Onder de beleidsdomeinen vallen in totaal 66 entiteiten. Wanneer een beleidsdomein geen gecoördineerd plan indient, mag worden verwacht dat elke entiteit van dat beleidsdomein zelf een afzonderlijk plan indient. Samen met de vijf losse entiteiten komt dat neer op een totaal van 72 entiteiten die onder een gelijkekansen- en diversiteitsplan moesten vallen (afzonderlijk of gecoördineerd).

10 gecoördineerde plannen. In 2007 dienden 10 van de 13 beleidsdomeinen een gecoördineerd gelijkekansen- en diversiteitsplan in (tegenover 4 in 2006). Dit is dus een positieve evolutie. Het opstellen van een gecoördineerd plan veronderstelt namelijk afstemming en samenwerking tussen de verschillende entiteiten van het beleidsdomein.

De gecoördineerde plannen werden ingediend door de beleidsdomeinen Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (RWO), Bestuurszaken (BZ), Leefmilieu, Natuur en Energie (LNE), Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG), Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) (weliswaar zonder BLOSO), Landbouw en Visserij (LV), Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid (DAR), Financiën en Begroting (FB) en Internationaal Vlaanderen (IV) en het Ministerie van Onderwijs en Vorming (OV).

Eén beleidsdomein, Mobiliteit en Openbare Werken (MOW), diende de afzonderlijke plannen van de entiteiten gezamenlijk in, zonder verdere coördinatie.

Twee beleidsdomeinen hadden dus geen gecoördineerd plan, en evenmin een plan dat ze gezamenlijk indienden: de beleidsdomeinen Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) en Werk en Sociale Economie (WSE).

Afzonderlijke plannen. Elf entiteiten dienden hun plan afzonderlijk in: de SERV, de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW), het Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGION), het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI),

het Agentschap Economie, de VDAB, Syntra Vlaanderen, het Vlaams Subsidieagentschap (VSA) WSE en het Departement Werk en Sociale Economie (WSE).

93% valt onder een plan. Dat betekent dat voor 93% van de entiteiten (namelijk 66 van de 72) een gelijkekansen- en diversiteitsplan geldt. Dat is meer dan in 2006. In de private sector heeft 6% van de organisaties een diversiteitsplan.

	2005	2006	2007
Aandeel entiteiten met diversiteitsplan	63%	78%	93%

Vijf entiteiten zonder plan. Alles samen hebben 5 van de 72 entiteiten noch een gecoördineerd, noch een afzonderlijk gelijkekansen- en diversiteitsplan gemaakt. Het zijn: BLOSO, het Vlaams Agentschap Ondernemen (VLAO), het Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT), het Vlaams Instituut voor Technologisch Onderzoek (VITO) en het UZ Gent.

Wel een plan, maar geen actiepunten. Daarnaast zijn er 5 entiteiten die officieel wel onder een gelijkekansen- en diversiteitsplan vallen, maar geen actiepunten hebben geformuleerd voor 2007: VLOR, OPZ Rekem, VSA WSE, VAIS en Toerisme Vlaanderen. Als redenen vermelden ze de kleinschaligheid van de organisatie (VAIS), dat ze tot 2010 geen vacatures verwachten (VLOR) of dat men bezig was met de opmaak van een geactualiseerd personeelsplan en een beheersovereenkomst, zodat men niet gewerkt heeft aan gelijke kansen en diversiteit (Toerisme Vlaanderen). OPZ Rekem en VSA WSE geven niet aan waarom ze geen actiepunten voor 2007 hebben opgenomen.

Die 5 entiteiten hebben dus geen ook geen concreet actieplan voor 2007. Dat betekent dat slechts 85% van de entiteiten (61 van de 72) effectief actiepunten voor 2007 heeft gepland.

Het BVR van 24 december 2004 bepaalt dat de gelijkekansen- en diversiteitsplannen ingediend moeten worden tegen 1 juni van elk jaar. De meeste plannen werden na die datum bezorgd, vele pas de tweede helft van juni. Het laatste plan werd zelfs pas op 29 juni ingediend.

Veel beleidsdomeinen en entiteiten bezorgden in juni slechts een voorlopige versie van hun plan in. De betrokken managementorganen moesten het nog goedkeuren, en in sommige gevallen werden nadien nog wijzigingen doorgegeven.

Daardoor is het voor de dienst Emancipatiezaken bijzonder moeilijk om de evaluaties en plannen op tijd verwerkt te krijgen. De dienst roept de entiteiten daarom op om de plannen tijdig in te dienen, conform het uitvoeringsbesluit.

De entiteiten moeten dus ruim op tijd aan de opmaak van de plannen beginnen. Ook moeten ze vroeg genoeg het overleg beginnen te organiseren, zowel binnen de entiteiten als tussen de entiteiten onderling. Dat overleg is overigens ook noodzakelijk om een draagvlak te creëren dat breed genoeg is.

Actiepunt in 2008

- een evaluatienota opmaken onder meer met betrekking tot het toepassingsgebied en de kansgroepen van het besluit van 24 december 2004

4.2 Zelfevaluatie

Audits. Drie plannen vermelden dat een vorm van audit werd uitgevoerd op het gebied van gelijke kansen en diversiteit. Binnen het beleidsdomein Financiën en Begroting organiseerde men een bevraging over diversiteit. Daaruit bleek dat een meerderheid van de leidinggevenden te vinden is voor een diversiteitsbeleid. Ze willen vooral een open cultuur helpen creëren, met respect voor mensen die ‘anders’ zijn en waarin iedereen gelijke kansen krijgt. In de Vlaamse Milieumaatschappij vulden de leden van de interne begeleidingscommissie de Diversiteitsaudit (DIVA) in. De Lijn organiseerde dan weer een onderzoek naar vrouwelijke chauffeurs en kandidaat-chauffeurs.

Evaluaties gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006. 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 dienst Emancipatiezaken wees er nadrukkelijk op dat een systematische evaluatie erg belangrijk is. De meeste plannen hebben dan ook een systematische en overzichtelijke evaluatie bezorgd. Die geeft de dienst Emancipatiezaken een beeld van de uitgevoerde en niet uitgevoerde acties. Bovendien kan hij zo trends opsporen in het soort acties dat niet werd uitgevoerd.

Van 4 entiteiten ontbreekt echter de evaluatie over 2006 volledig, ondanks het feit dat ze een gelijkekansen- en diversiteitsplan 2006 hadden ingediend. Het gaat om het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (MD&K), het Agentschap Jongerenwelzijn (AJW), Vlaams Subsidieagentschap WSE en Toerisme Vlaanderen. Twee entiteiten geven een zeer vage evaluatie van de vorige jaren, zonder specifiek in te gaan op wat in het actieplan 2006 was gepland (Departement WSE en Agentschap Economie).

4.3 Opmaak plannen 2007

Kansengroepen. Zoals de vorige jaren, riep de dienst Emancipatiezaken op om in het actieplan 2007 minstens voor de kansengroepen mannen/vrouwen, allochtonen en personen met een arbeidshandicap actiepunten op te nemen. De dienst vroeg ook om duidelijk aan te geven op welke kansengroepen elk actiepunt mikt.

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. Sommige hebben alleen acties voor ‘alle kansengroepen’ of zonder nadere vermelding. De kansengroepen worden dan impliciet beoogd.

Zestien plannen hebben geen expliciete actiepunten rond gender opgenomen. In 2006 waren dat er ook 16. Omdat het in 2006 bijna uitsluitend om afzonderlijke plannen ging – er waren slechts vier gecoördineerde plannen – is het percentage entiteiten waarvoor in 2007 geen expliciete acties rond gender zijn gepland groter dan in 2006. Zes plannen hebben geen expliciete actiepunten voor personen van allochtone afkomst, 5 hebben er geen voor personen met een arbeidshandicap.

Vijftien plannen hebben actiepunten voor kortgeschoolden (tegenover 10 in 2006) en 11 plannen voor ervaren personeelsleden (tegenover 8 in 2006).

Systematische opbouw. In de vorige jaren werden de actieplannen opgebouwd volgens een vierstappenaanpak. In 2007 werd die aanpak vereenvoudigd tot drie stappen:

- probleemstelling;
- oplossingsstrategie;
- vertaling naar een concreet actieplan.

De meeste plannen volgen de voorgestelde aanpak. Dat zorgt ervoor dat ze overzichtelijk en systematisch zijn. Slechts één plan (dat van MD&K) was niet duidelijk genoeg opgebouwd.

Feedback over de gelijkekansen- en diversiteitsplannen

De dienst Emancipatiezaken maakte voor elk gelijkekansen- en diversiteitsplan een afzonderlijk feedbackdocument. Dat bezorgde hij aan de betrokken entiteit of het betrokken beleidsdomein en ook aan de minister van Bestuurszaken.

Actieplan (doelstellingen, meetfactoren, duidelijke actiepunten, actoren, timing). 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.

Actieplan ontbreekt. Zoals gezegd zijn er 5 entiteiten die officieel wel onder een gelijkekansen- en diversiteitsplan vallen, maar voor 2007 geen actiepunten hebben geformuleerd. Die entiteiten hebben dus ook geen plan voor 2007. Het gaat om de VLOR, het OPZ Rekem, het VSA WSE, het VAIS en Toerisme Vlaanderen).

Ingediende gelijkheids- en diversiteitsplannen 2007 (stand van zaken: 29 juni 2007)

Beleidsdomein	Entiteit	Aard plan	Opmerking
Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid (DAR)	Departement DAR	Gecoördineerd	Interne Audit is een IVA sui generis en is in principe niet verplicht een plan in te dienen.
	Studiedienst van de Vlaamse Regering		
	Interne Audit (IAVA)		
	Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen (AGIV)		
Bestuurszaken (BZ)	Departement BZ	Gecoördineerd	
	Agentschap voor Overheidspersoneel (AgO)		
	Agentschap voor Facilitair Management (AFM)		
	Agentschap voor Binnenlands Bestuur (ABB)		
Financiën en Begroting (FB)	Departement FB	Gecoördineerd	
	Vlaamse Belastingdienst		
	Centrale Accounting		
Internationaal Vlaanderen (IV)	Departement IV	Gecoördineerd	Er zijn geen actiepunten 2007 opgenomen voor VAIS en Toerisme Vlaanderen.
	Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT)		
	Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking (VAIS)		
	Toerisme Vlaanderen		
Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI)	Departement EWI	Afzonderlijk	
	Vlaams Agentschap Ondernemen (VLAO)	Ontbreekt	
	Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT)	Ontbreekt	
	Agentschap Economie	Afzonderlijk	
	Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO)	Ontbreekt	

Onderwijs en Vorming (OV)	Departement OV	Gecoördineerd voor het Ministerie OV	
	Agentschap voor Onderwijscommunicatie (AOC)		
	Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGOD)		
	Agentschap voor Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs (AHOVO)		
	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGION)	Afzonderlijk	
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG)	Departement WVG	Gecoördineerd	Er zijn geen actiepunten 2007 opgenomen voor OPZ Rekem.
	IVA Zorg en Gezondheid		
	Agentschap Jongerenwelzijn (AJW)		
	Inspectie WVG		
	Kind en Gezin (K&G)		
	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)		
	Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel (OPZ Geel)		
	Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem (OPZ Rekem)		
Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM)	Departement CJSM	Gecoördineerd (met uitzondering van BLOSO)	KMSKA valt onder IVA Kunsten en Erfgoed.
	IVA Kunsten en Erfgoed		
	IVA Sociaal-Cultureel Werk		
	Vlaamse Regulator voor de Media (VRM)		
	Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen (KMSKA)		
	BLOSO	Ontbreekt	

Werk en Sociale Economie (WSE)	Departement WSE	Afzonderlijk	Officieel gaat het om een gecoördineerd plan. In de praktijk hebben echter alle entiteiten afzonderlijke plannen ingediend met enkele vage gemeenschappelijke beschouwingen.
	Vlaams Subsidieagentschap WSE	Afzonderlijk	
	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)	Afzonderlijk	
	Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming (Syntra Vlaanderen)	Afzonderlijk	
Landbouw en Visserij (LV)	Departement LV	Gecoördineerd	
	Agentschap voor Landbouw en Visserij (ALV)		
	Instituut voor Landbouw en Visserijonderzoek (ILVO)		
Leefmilieu, Natuur en Energie (LNE)	Departement LNE	Gecoördineerd	
	Vlaams Energieagentschap (VEA)		
	Agentschap voor Natuur en Bos (ANB)		
	Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO)		
	Vlaamse Milieumaatschappij (VMM)		
	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM)		
	Vlaams Landmaatschappij (VLM)		
	Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektrische- en Gasmarkt (VREG)		
Mobiliteit en Openbare Werken (MOW)	Departement MOW	Afzonderlijk	De plannen van het beleidsdomein MOW staan los van elkaar maar werden wel samen ingediend (met uitzondering van IVA MD&K).
	Agentschap Infrastructuur	Afzonderlijk	
	Waterwegen en Zeekanaal (WenZ)	Afzonderlijk	

	De Lijn	Afzonderlijk	
	De Scheepvaart	Afzonderlijk	
	Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (Agentschap MD&K)	Afzonderlijk	
Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (RWO)	Departement RWO	Gecoördineerd	
	RO-Vlaanderen		
	Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE)		
	Inspectie RWO		
	Wonen-Vlaanderen		
	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW)		
	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)	Afzonderlijk	
	Vlaamse Onderwijsraad (VLOR)	Afzonderlijk	
	Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW)	Afzonderlijk	
	GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	Afzonderlijk	
	Universitair Ziekenhuis Gent (UZ Gent)	Ontbreekt	

CIJFERANALYSE

CIJFERANALYSE

Wie doeltreffende acties wil opzetten om het aandeel van de kansengroepen in het personeelsbestand te verhogen, moet eerst weten hoe groot dat aandeel momenteel is. In dit hoofdstuk analyseren we daarom het aandeel van de verschillende kansengroepen in het Vlaamse overheidsperoneel. Achtereenvolgens bekijken we het aandeel van mannen/vrouwen, allochtonen, mensen met een arbeidshandicap, ervaren werknemers (45-plussers) en kortgeschoolden.

Cijfermateriaal. We gebruiken de cijfers die de entiteiten via de rapportering Personeel en Organisatie (P&O) aan het Departement Bestuurszaken hebben aangeleverd. Die cijfers gaan over de toestand eind 2006. In juni 2007 bezorgden de entiteiten hun jaarlijkse gelijkekansen- en diversiteitsplan aan de dienst Emancipatiezaken. Ook in die plannen staan cijfers over de aanwezigheid van kansengroepen in het personeelsbestand eind 2006. Voor sommige entiteiten zijn de cijfers in de P&O-rapportering niet dezelfde als die in de gelijkekansen- en diversiteitsplannen. In dat geval wordt alleen rekening gehouden met de cijfers die via de P&O-rapportering werden aangeleverd.

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).

***Aandeel vrouwen in leidinggevende functies in de Trends top-30.000 bedrijven. Bron: Trends top 30.000 (Berings et al., 2005).

**** 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. Bij de entiteiten die vallen onder het besluit van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid vallen, is 47% een vrouw. Ter vergelijking: in de Nederlandse Rijksoverheid was in 2006 41% vrouw.

Het aandeel vrouwen steeg de voorbije jaren stelselmatig. Ter vergelijking: in de Vlaamse ministeries bedroeg het aandeel vrouwen op 31 december 2005 42,9%, een jaar later al 43,6% (20.690 op 44.942 personeelsleden). Bij de entiteiten buiten de ministeries is het personeelsbestand jonger en vrouwelijker (47,1% is vrouw). Van de Vlaamse beroepsbevolking is 45% een vrouw (Bron: Steunpunt WSE, cijfers 2006).

Ook anno 2006 werken vrouwen verhoudingsgewijs minder vaak op niveau A (universitair niveau) dan mannen. Dat beeld verandert als we de personeelsleden bekijken die jonger zijn dan 35 jaar: daar zijn vrouwen op niveau A niet ondervertegenwoordigd. 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 besluit van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie is niet op alle entiteiten van de Vlaamse overheid van toepassing. Het geldt niet voor:

- Interne Audit van de Vlaamse Administratie (IAVA);
- vzw De Rand;
- Jobpunt Vlaanderen;
- Werkholding;
- VRT;
- Vlaamse Opera;
- Limburgse Reconvertiemaatschappij (LRM);
- Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV);
- Vlaamse Participatiemaatschappij (VPM);
- Vlaams Centrum voor Agro- en Visserijmarketing (VLAM);
- Europees Sociaal Fonds-Agentschap Vlaanderen vzw;
- Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (FWO).

De Vlaamse ministeries zijn de departementen plus de Interne Verzelfstandigde Agentschappen (IVA's) zonder rechtspersoonlijkheid. Dat komt overeen met het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, zoals dat bestond voor de reorganisatieoperatie Beter Bestuurlijk Beleid (BBB).

Buiten de ministeries vallen de Interne Verzelfstandigde Agentschappen met rechtspersoonlijkheid (zoals Toerisme Vlaanderen of Kind en Gezin) en de Extern Verzelfstandigde Agentschappen (EVA's zoals de VDAB of De Lijn).

Mannen en vrouwen zijn niet evenredig verspreid binnen de organisatie

In negen van de dertien beleidsdomeinen is meer dan een op twee van de personeelsleden een vrouw. In het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin is het aandeel vrouwen met 72% verhoudingsgewijs het grootst.

Vier beleidsdomeinen tellen minder dan 50% vrouwen: 49% bij het beleidsdomein Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid, 48% bij Landbouw en Visserij, 41% bij Leefmilieu, Natuur en Energie, 18% bij Mobiliteit en Openbare Werken.

Ook op entiteitsniveau zijn er grote verschillen. De entiteit met het grootste aandeel vrouwen is Kind en Gezin (91%), die met de kleinste aandeel is het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (10%).

het secundair onderwijs vereist). Op niveau D zijn het in die leeftijdsgroep de mannen die oververtegenwoordigd zijn.

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. Dat is voor beide groepen een lichte stijging ten opzichte van 2005 (+ 0,4% voor de vrouwen en + 1,4% voor de mannen). Doordat de stijging bij de mannen groter uitvalt, wordt de kloof tussen mannen en vrouwen iets kleiner.

Ook bij de min-35-jarigen zijn vrouwen vandaag iets vaker contractueel in dienst dan mannen: 48,9% bij de vrouwen versus 43,5% bij de mannen. In vergelijking met 2005 is dat aandeel licht gedaald voor de vrouwen (-1,6%) en licht gestegen voor de mannen (+ 0,9%). Dat wijst erop dat wat het statuut betreft de kloof tussen mannen en vrouwen ook bij de jongere generaties afneemt.

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 (cijfers ministerie van de Vlaamse Gemeenschap). Een jaar geleden was dat nog precies 1 op 5. Zowel in het topmanagement als in het middenmanagement zijn dus iets meer vrouwen naar de top doorgestoten.

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.

In de Vlaamse ministeries steeg voor de topfuncties het aandeel vrouwen van 9% in 2005 naar 13% in 2006. Voor de middenkaderfuncties steeg het van 24% in 2005 naar 27% in 2006. De vervrouwelijking zet zich dus door, zowel in het topkader als in het middenkader, maar hun aandeel blijft erg laag.

Man-vrouwverhouding bij de afdelingshoofden en afdelingshoofden ad interim, evolutie 2004-2006 (telkens toestand december) voor de Vlaamse ministeries (MVG) (Cognos)

M	V	Totaal	% vrouwen	
2004	95	31	126	24,6%
2005	104	32	136	23,5%
2006	80	29	109	26,6%

Man-vrouwverhouding bij het top-en middenkader van de Vlaamse ministeries, december 2006 (Cognos)

	M	V	totaal	% vrouwen
topkader	53	8	61	13,1%
middenkader	80	29	109	26,6%
totaal	133	37	170	21,8%

Aandeel vrouwen in topfuncties en in alle leidinggevende functies in de Trends top-30.000 (%)

	2000	2005
gedelegeerd bestuurder	9,1	9,5
algemeen directeur	5,3	5,7
zaakvoerder	12,7	13,2
totaal alle leidinggevende functies	19,5	20,9

Bron: Trends top 30.000 (Berings et al., 2005)

Aandeel vrouwen in leidinggevende functies in de Trends top-30.000 volgens bedrijfsgrootte (%)

	2000	2005
kleinste 1/3 bedrijven	23,4	23,6
middelste 1/3 bedrijven	22,2	23,1

grootste 1/3 bedrijven	16,7	18,5
totaal alle bedrijven	19,5	20,9

Bron: Trends top 30.000 (Berings et al., 2005)

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. In die selecties werden de managementcapaciteiten van de deelnemers getest door middel van een interne potentieelinschatting en een extern assessment. Van de 778 ingeschreven kandidaten was 35% vrouw. Van de 701 personen die effectief het selectietraject volbrachten, was eveneens 35% vrouw. Uiteindelijk werden 261 kandidaten geschikt bevonden. Van deze groep is 45% vrouw. Deze cijfers bieden een positief perspectief voor het bereiken van het streefcijfer van 33% vrouwen in middenmanagementfuncties tegen 2010. Wie slaagt, krijgt toegang tot de functiespecifieke selecties voor vacante middenkaderfuncties die de komende jaren bij de Vlaamse overheid vrijkomen.

Definities 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

Om uit te zoeken hoeveel vrouwen tot het top- en middenkader zijn doorgestoten, houden we niet alleen rekening met de vaste benoemingen of aanstellingen, maar ook met de waarnemende functies. Dat moet ons helpen om de functionele realiteit zo dicht mogelijk te benaderen.

Kandidaten moesten vastbenoemd zijn, op niveau A werken en minstens zes jaar nuttige professionele ervaring hebben. Op basis van die criteria kunnen we uitzoeken hoeveel vrouwen tot de potentiële kandidaten behoorden. Van alle vastbenoemde ambtenaren in de Vlaamse ministeries van niveau A die 30 jaar of ouder zijn, was eind 2006 31% een vrouw. Voor de vastbenoemde ambtenaren van niveau A tussen 35 en 45 jaar was dat 37%. Die laatste groep komt grosso modo overeen met de reële 'pool' van potentiële kandidaten voor de middenkaderfuncties (35%). Vrouwen zijn dus slechts licht ondervertegenwoordigd, wat erop wijst dat ze wel degelijk de ambitie hebben om door te stoten.

Man-vrouwverdeling op de Vlaamse kabinetten

In juni 2006 was 15% van alle kabinetschefs en adjunct-kabinetschefs een vrouw. Vier jaar eerder (regering Somers) was 11% van de kabinetschefs en adjunct-kabinetschefs een vrouw. Ook hier neemt het aantal vrouwen in leidinggevende functies dus toe, maar de ondervertegenwoordiging blijft groot.

2. PERSONEN VAN ALLOCHTONE AFKOMST

Op 1 april 2003 hebben de sociale partners en de Vlaamse Regering in het Vlaams economisch en sociaal overlegcomité (Vesoc) een definitie van ‘personen van allochtone afkomst’ vastgelegd. Als werkgever heeft de Vlaamse overheid die definitie verankerd in het besluit van 24 december 2004: art. 2 §1, 3°.

Momenteel is het reële percentage allochtonen in de Vlaamse beroepsbevolking, gemeten op basis van deze Vesoc-definitie, niet exact bekend. Berekeningen leveren een indicatief cijfer op van 4% personen van allochtone afkomst (EU 15) voor 2006.

Registratiesysteem op stapel. In de Vlaamse overheid wordt gewerkt aan een systeem dat het aantal personeelsleden van allochtone afkomst zo nauwkeurig mogelijk registreert. Als leidraad wordt de Vesoc-definitie gebruikt. Enkele entiteiten hebben al (een deel van) hun personeel op basis van die definitie geregistreerd. Verschillende andere entiteiten beschikken vandaag slechts over ruw geschatte gegevens, bijvoorbeeld op basis van de nationaliteit van hun personeelsleden.

Uit de gegevens die de entiteiten aanleverden over 2006, bleek dat 481 personeelsleden op 44.942 van allochtone afkomst waren, ofwel 1,1%. Voor de entiteiten die onder het besluit van 24 december 2004 vallen (zie hoger) is dat 469 allochtonen op 41.029 personeelsleden, ofwel 1,1%. Voor de entiteiten die onder het raamstatuut vallen is dit 391 op 28.227 of 1,4%. In veel entiteiten betreft dit cijfer een onderschatting omdat er nog geen nulmeting is gebeurd.

Een vergelijking met 2005 kan enkel gemaakt worden voor de ministeries. Einde 2005 waren er 25 (0,2%) personeelsleden van allochtone afkomst in dienst van de ministeries. Einde 2006 bedraagt dit 80 of 0,6%.

Gemiddeld lagere scholingsgraad. 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%. Het oplei-

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’.

Berekeningen op basis van cijfers van Patrick Deboosere (VUB) en Steunpunt WAV (KU Leuven).

dingsniveau van de genaturaliseerde Belgen ligt tussen dat van de niet-EU-ers en de EU-ers in, maar sluit meer aan bij dat van de niet-EU-ers. Dat neemt niet weg dat er ook een aanzienlijk potentieel bestaat van midden- en hooggeschoolde allochtonen. Zo is 20% van de niet-EU-ers en 21% van de genaturaliseerden hooggeschoold (versus 27% van de EU-ers).

Veeleer op lagere niveaus. Ook bij de Vlaamse overheid treffen we allochtone personeelsleden veeleer op de lagere niveaus aan. Zo weten we dat van de personen die in 2006 bij de Vlaamse ministeries werkten en zelf een niet-EU-15 afkomst hebben, 32% op niveau C werkte en 52% op niveau D.

Vrouwen oververtegenwoordigd. Wat het geslacht van allochtone personeelsleden betreft, merken we dat bij de Vlaamse overheid vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn. 70% van de allochtone personeelsleden is vrouw. Dat overwicht doet zich in alle leeftijdsgroepen voor. In de jongste leeftijdscategorie (maximum 26 jaar in 2006) is het aandeel van de mannelijke allochtonen het grootst, maar zelfs daar zijn 6 op 10 allochtone personeelsleden een vrouw.

Gemiddeld erg jong. In het algemeen geldt dat de allochtone personeelsleden erg jong zijn. Eind 2006 was 88% van de allochtone personeelsleden in de ministeries jonger dan 37 jaar, en 46% was jonger dan 27 jaar.

Op de Vlaamse arbeidsmarkt doet zich een vergelijkbaar fenomeen voor: meer dan 80% van de personen van allochtone afkomst is jonger dan 45 jaar.

Personen van allochtone afkomst (buiten EU 15), Vlaamse ministeries, december 2006 (Cognos-rapportering) (uitgez. jobstudenten en stagiairs, incl. startbaners)

Geboortejaar	Man	Vrouw	Totaal	% vrouw
1980-1989	17	23	40	57,5%
1970-1979	5	25	30	83,3%
1960-1969	3	10	13	77,0%



1950-1959	1	4	5	80,0%
Totaal	26	62	88	70,45%

Allochtone personeelsleden worden stilaan zichtbaar in de cijfers van de entiteiten en beleidsdomeinen. Twee entiteiten scoren hoger dan 4,0%.

Cijfers over de aanwezigheid van allochtonen in de Vlaamse overheid zijn niet volledig: niet alle beleidsdomeinen en entiteiten hebben immers al een meting bij al het personeel op basis van vrijwillige registratie uitgevoerd. De cijfers zijn evenmin volledig betrouwbaar: soms worden cijfers opgegeven die niet helemaal aan de Vesoc-definitie beantwoorden. Op basis van het beschikbare cijfermateriaal over de toestand op 31 december 2006 maken we toch al een eerste stand van zaken op. We vullen deze aan met een aantal entiteiten waar men in het voorjaar van 2007 een gegevensverzameling deed bij het personeel op basis van vrijwillige registratie.

Meer dan 1%. Het beleidsdomein met het hoogste percentage allochtonen is Werk en Sociale Economie (4,0%). Drie entiteiten in dat beleidsdomein scoren hoog: de VDAB (4,3%), het Departement Werk en Sociale Economie (2,0%) en Syntra Vlaanderen (2,0%). Nog twee andere beleidsdomeinen hebben meer dan 1% allochtonen in dienst: het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2,2%) en het beleidsdomein Bestuurszaken (1,9%). Binnen Welzijn, Volksgezondheid en Gezin scoren Kind en Gezin (4,3%), het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (3,4%) en het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem (1,9%) hoog. Binnen Bestuurszaken heeft vooral het Agentschap voor Facilitair Management veel allochtonen in dienst (3,4%).

Op basis van vrijwillige registratie kunnen we daar de entiteiten van het Ministerie Landbouw en Visserij aan toevoegen met 1,2%.

Tussen 0,5% en 1%. Drie beleidsdomeinen rapporteren tussen 0,5% en 1,0% allochtonen: het domein Internationaal Vlaanderen, het domein Economie, Wetenschap en Innovatie en het domein Cultuur, Jeugd, Sport en Media.

De Lijn (beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken) rapporteert 0,7% allochtonen. Dat percentage loopt op tot 2,6% als men een systeem van naamherkenning gebruikt dat namen van Turkse of Maghrebijnse oorsprong detecteert. Wellicht ligt het aandeel allochtonen op basis van de Vesoc-definitie bij de Lijn nog hoger. Maar door gebrek aan registratie is daar vandaag geen zicht op. Dat geldt momenteel nog voor veel andere entiteiten.

Minder dan 0,5%. Voor 2006 werden minder dan 0,5% allochtonen gerapporteerd in de volgende zeven beleidsdomeinen: Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid; Financiën en Begroting; Onderwijs en Vorming; Leefmilieu, Natuur en Energie; Mobiliteit en Openbare Werken, en Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed. Verschillende entiteiten in die beleidsdomeinen rapporteren dat ze geen enkele persoon van allochtone afkomst in dienst hebben.

75% in 5 entiteiten. Op basis van de cijfers van eind 2006 behoren drie op vier (76% ofwel 365 van de 481) allochtone personeelsleden in de Vlaamse overheid tot een van de volgende vijf entiteiten: de VDAB (207), Kind en gezin (56), De Lijn (54), het Agentschap voor Facilitair Management (24) en UZ Gent (24). Die vijf entiteiten vertegenwoordigen samen 48% van het personeel van de Vlaamse overheid (van de entiteiten die onder het Uitvoeringsbesluit van 24 december 2004 vallen). We veronderstellen dat de geleverde inspanningen tot deze resultaten hebben geleid en tegelijkertijd dat deze inspanningen verdere uitbreiding moeten krijgen binnen de Vlaamse overheid.

3. PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Net zoals dat voor personen van allochtone afkomst is gebeurd, hebben de Vlaamse Regering en de sociale partners – die samen in het Vesoc vertegenwoordigd zijn -

een definitie vastgelegd van ‘personen met een arbeidshandicap’. Als werkgever heeft de Vlaamse overheid die definitie geoperationaliseerd in officiële erkenningen en ze verankerd in het besluit van 24 december 2004, art. 2 §1, 4^o.

Aantal geregistreerde personen met een arbeidshandicap (pmah) in de Vlaamse overheid einde december 2005 en 2006

	Ministerie	Entiteiten onder raamstatuut	Entiteiten onder het besluit van 24.12.2004	Vlaamse overheid
Aantal personeelsleden 2005	12.737	25.540	-	43.625
N pmah 2005	127	284	-	304
% pmah	1%	1,1%	-	0,7%
Aantal personeelsleden 2006	13.206	28.227	41.029	44.942
N pmah 2006	68	238	239	258
% pmah	0,52%	0,84%	0,58%	0,57%
Gecorrigeerd cijfer 2006 (*)	141	311	312	330
% pmah (*) gecorrigeerd	1,07%	1,1%	0,76%,	0,73%

(*) 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. Bovenstaande tabel bevat in de onderste twee rijen dan ook de gecorrigeerde cijfers.

Definitie ‘Personen met een arbeidshandicap’:

Persoon met een aantasting van zijn/haar 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;
- f) personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing, of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, van de Administratieve Gezondheidsdienst of van het Fonds voor Beroepsziekten waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66%.

Bestaande cijfers zijn onvolledig. Het is moeilijk in te schatten hoeveel personeelsleden met een arbeidshandicap momenteel bij de Vlaamse overheid aan de slag zijn. Ook voor deze kansengroep wordt gewerkt aan een zo nauwkeurig mogelijk registratiesysteem dat stoelt op de Vesoc-definitie. De dienst Emancipatiezaken heeft vandaag al enig zicht op hun aandeel, maar de bestaande cijfers zijn onvolledig en niet vergelijkbaar met de vorige jaren. De gehanteerde Vesoc-definitie is ruimer dan de vroegere registratie die beperkt was tot ingeschreven in het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie met een Handicap of een attest voor vermindering voor belastingen. De cijfers zijn vrijwel zeker een onderschatting van het reële aantal.

Sterk ondervertegenwoordigd bij Vlaamse overheid. De vraag hoeveel mensen er in de Vlaamse beroepsbevolking een arbeidshandicap hebben, is niet zo gemakkelijk te beantwoorden. Er bestaat geen register waarin alle personen met een arbeidshandicap ingeschreven zijn, evenmin als een register dat opgesteld is volgens de criteria van de Vesoc-definitie. Enkele enquêtes geven ons wel een indicatie. Zo bleek uit de Gezondheidsenquête van 2001 dat 4,5% van de hele Vlaamse beroepsbevolking (werkenden plus werklozen) een officieel erkende handicap heeft.

De conclusie ligt voor de hand: in vergelijking met hun aandeel in de totale beroepsbevolking zijn personen met een arbeidshandicap bij de Vlaamse overheid sterk ondervertegenwoordigd.

Nood aan een tussentijdse evaluatie. Op 2 december 2003 engageerde de Vlaamse overheid zich tot een streefcijfer van 4,5% personen met een arbeidshandicap in haar personeelsbestand tegen 2010. In 2007 zijn er nog maar vier jaar te gaan en een aantal indicatoren geven niet zo'n positief beeld om het gestelde streefcijfer te halen:

- Einde 2004 had het ministerie 1,07% personen met een arbeidshandicap in dienst en einde 2006 is hier nog geen verandering in gekomen.
- Voor de entiteiten die onder het besluit van 24 december 2004 vallen, bedraagt het aandeel nog geen 0,75%.
- Om de kloof te overbruggen tussen de huidige aanwezigheid en het gestelde streefcijfer



fer 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 upgradering naar hogere diploma's hypothekeert een hoge instroom van deze doelgroep.
- Een aantal entiteiten signaleren dat zij mensen met beperkingen op het vlak van arbeid in dienst hebben die nu niet kunnen meegeteld worden omdat zij niet aan de definitie van arbeidshandicap beantwoorden zoals deze wordt geoperationaliseerd in het besluit van 24 december 2004. Deze entiteiten stellen moeilijk extra instroom van personen met een arbeidshandicap te kunnen nastreven zonder dat de situatie van de personen met beperkingen die al in dienst zijn uit te klaren.
- In de definitie 'arbeidshandicap' in het besluit van 24 december 2004 is de categorie opgenomen van mensen met een erkende handicap door de VDAB. In 2008 zou de VDAB met erkenningen starten. Welk effect hiervan uitgaat, is nog niet duidelijk.
- De werkzoekenden met een arbeidshandicap profiteren niet van de dalende werkloosheidsgraad. In juni 2004 bedroeg het aandeel personen met een arbeidshandicap in het werkzoekendenbestand bij de VDAB 11,1% en in juni 2007 is dit gestegen naar 15,7%.

Al deze elementen leiden ertoe dat de dienst Emancipatiezaken in 2008 een grondige evaluatie zal organiseren en beleidsaanbevelingen zal 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 hen op niveau D. Ook de personen met een arbeidshandicap die zich aanbieden op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn gemiddeld veeleer kortgeschoold. Zo hebben 22.542 van de 27.788 niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap geen diploma secundair onderwijs (81%). Weliswaar zijn er in alle onderwijsniveaus arbeidsgehandicapte werkzoekenden: 6% van de middengeschoolde en 2% van de hooggeschoolde niet-werkende werkzoekenden heeft een arbeidshandicap.

Profiel schets nog niet mogelijk. Een gedetailleerde profielbeschrijving van de personeelsleden met een handicap zou erg nuttig zijn, maar daarvoor beschikken we nog niet

Het aandeel personen met een arbeidshandicap varieert van 0% tot bijna 2%. Twee entiteiten scoren hoger dan 4,5%.

Meer dan 1%. Vijf beleidsdomeinen telden eind 2006 1,0% personen met een arbeidshandicap of meer: Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid (1,0%), Werk en Sociale Economie (1,1%), Cultuur, Jeugd, Sport en Media (1,1%), Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (1,3%) en Bestuurszaken (1,9%).

Minder dan 0,5%. Vier beleidsdomeinen telden minder dan 0,5%: Onderwijs en Vorming (0,0%), Mobiliteit en Openbare Werken (0,3%), Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (0,4%). De andere vier beleidsdomeinen zitten tussen 0,5% en 1,0% in.

De entiteiten met het hoogste percentage (geregistreerde) personen met een arbeidshandicap zijn het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (5,6%) en De Scheepvaart (4,5%). Ook het Agentschap voor Binnenlands Bestuur (2,3%), de Studiedienst van de Vlaamse Regering (2,2%), Het Agentschap voor Overheidspersoneel (2,0%) en OVAM (2,1%) halen 2,0% of meer. Op basis van de recente vrijwillige registratie haalt het Ministerie van Landbouw en Visserij een percentage van 2,5%.

Een belangrijke kanttekening: de cijfergegevens over het aantal personen met een arbeidshandicap zijn niet volledig. Slechts in enkele entiteiten (onder meer Kind en Gezin) en in één beleidsdomein (Bestuurszaken) zijn de cijfers van eind 2006 al gebaseerd op een nulmeting via een systeem van zelfregistratie van kansengroepen.

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. De Vlaamse overheid berekent het aandeel kortgeschoolden op basis van het aandeel personeelsleden op niveau D.

Welke diploma's personeelsleden effectief hebben, is vaak niet bekend. Er zijn aanwijzingen dat verschillende personeelsleden op niveau D toch een diploma hoger secundair onderwijs hebben en dus eigenlijk middengeschoold zijn. De dienst Emancipatiezaken hoopt hier in de toekomst meer zicht op te krijgen, dankzij een betere registratie van de diploma's van personeelsleden.

over genoeg gegevens. In het personeelsregistratiesysteem van de ministeries (Vlimpers) waren eind 2006 onvoldoende personeelsleden met een handicap geregistreerd om verdere analyses naar geslacht, leeftijd en niveau te kunnen maken.

4. KORTGESCHOOLDEN

In 2004 behoorde 27% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid tot niveau D (voor de entiteiten die onder het besluit van 24 december 2004 vallen, was dat 21%). In 2006 is dat nog maar 20%. Voor niveau D is geen diploma vereist.

In de Vlaamse ministeries behoorde in 2004 31% tot niveau D. In 2006 is dat percentage gezakt tot 27%.

Ondervertegenwoordigd. In de Vlaamse beroepsbevolking behoort vandaag 23% (Bron: cijfers Steunpunt WSE, 2006) tot de groep van ‘kortgeschoolden’ (mensen zonder diploma van het secundair onderwijs). De Vlaamse overheid heeft momenteel dus minder kortgeschoolden in huis dan er zich op de arbeidsmarkt aanbieden. Die groep is momenteel dus ondervertegenwoordigd. Bij de ministeries is hij nog oververtegenwoordigd (27% niveau D), bij de overige entiteiten is hij al flink ondervertegenwoordigd (17% niveau D).

Beroepsbevolking naar leeftijd en onderwijsniveau (Vlaams Gewest, 2006)

Man	18-64 jaar	18-34 jaar	35-64 jaar
	(%)	(%)	(%)
Laaggeschoold	25,8	16,8	30,3
Middengeschoold	42,0	50,7	37,7
Hooggeschoold (korte type)	15,6	16,2	15,3
Hooggeschoold (lange type)	16,6	16,3	16,7
Totaal	100	100	100

Vrouw	18-64 jaar	18-34 jaar	35-64 jaar
	(%)	(%)	(%)
Laaggeschoold	19,7	10,3	25,2
Middengeschoold	39,5	40,9	38,6
Hooggeschoold (korte type)	27,8	32,0	25,4
Hooggeschoold (lange type)	13,0	16,8	10,8
Totaal	100	100	100

Bron: EAK (Bewerking Steunpunt WSE)

De volgende tabel geeft voor 2006 het aandeel van mannen en vrouwen weer op de verschillende niveaus van de Vlaamse ministeries.

**Personen werkzaam bij de Vlaamse ministeries naar geslacht en niveau
(toestand op 31 december 2006)**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
A	35,13%	26,09%	31,19%
B	13,28%	18,33%	15,48%
C	24,83%	27,91%	26,17%
D	26,76%	27,68%	27,16%
Totaal	100,00%	100,00%	100,00%

Eigen berekeningen op basis van P&O-cijfers voor 31 december 2006.

In vergelijking met 2004 valt op dat het aandeel personeelsleden op niveau A stijgt (+2,0 procentpunt), net als dat op niveau B (+2,4 procentpunt). Op niveau C daalt het (-0,7 procentpunt), net als op niveau D (-3,7 procentpunt). 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.

Bij de entiteiten schommelt het aantal kortgeschoolden tussen 0% en 80%

Kortgeschoolden zijn niet evenredig verspreid binnen de beleidsdomeinen. De beleidsdomeinen met de meeste kortgeschoolden zijn Bestuurszaken (48% kortgeschoolden), Mobiliteit en Openbare Werken (45%) en Cultuur, Jeugd, Sport en Media (44%). In het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken telt De Scheepvaart 79% kortgeschoolden en Waterwegen en Zeekanaal 63%. Ook het Agentschap voor Infrastructuur (36%) en het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (42%) tellen nog meer dan een op drie kortgeschoolden.

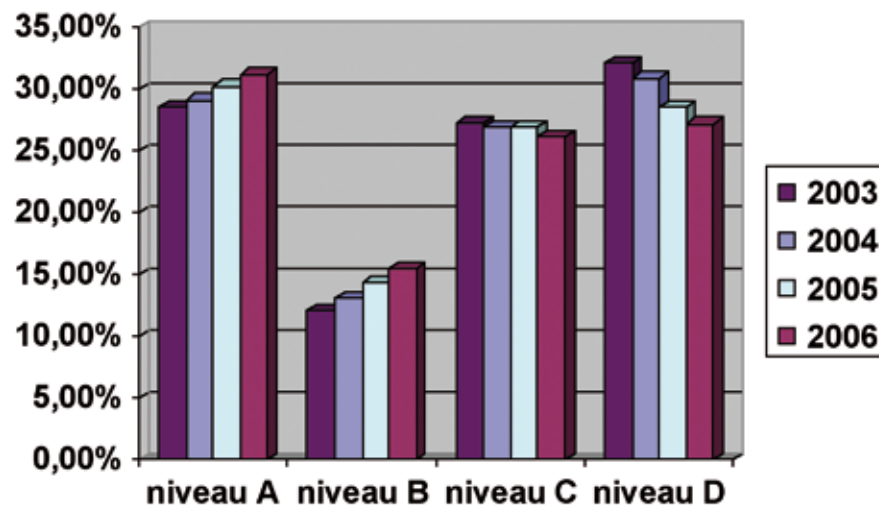
In het beleidsdomein Bestuurszaken komt het hoge aandeel kortgeschoolden vooral voor rekening van het Agentschap voor Facilitair Management, waar maar liefst 80% van de personeelsleden kortgeschoold is. In Cultuur, Jeugd, Sport en Media tellen BLOSO (55%) en Kunsten en Erfgoed (40%) meer dan een op drie kortgeschoolden.

In het beleidsdomein Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid is het percentage kortgeschoolden het kleinst (11%). Zo heeft binnen dat beleidsdomein het Agentschap voor Geografische Informatie geen enkele kortgeschoolde in dienst (op 104 personeelsleden).

Definitie 'ervaren werknemer':

een ervaren werknemer is een personeelslid van 45 jaar of ouder.

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. (Bij de entiteiten die onder het besluit van 24 december 2004 vallen, is dat percentage eveneens 45%). Dat 1% minder dan in 2004.

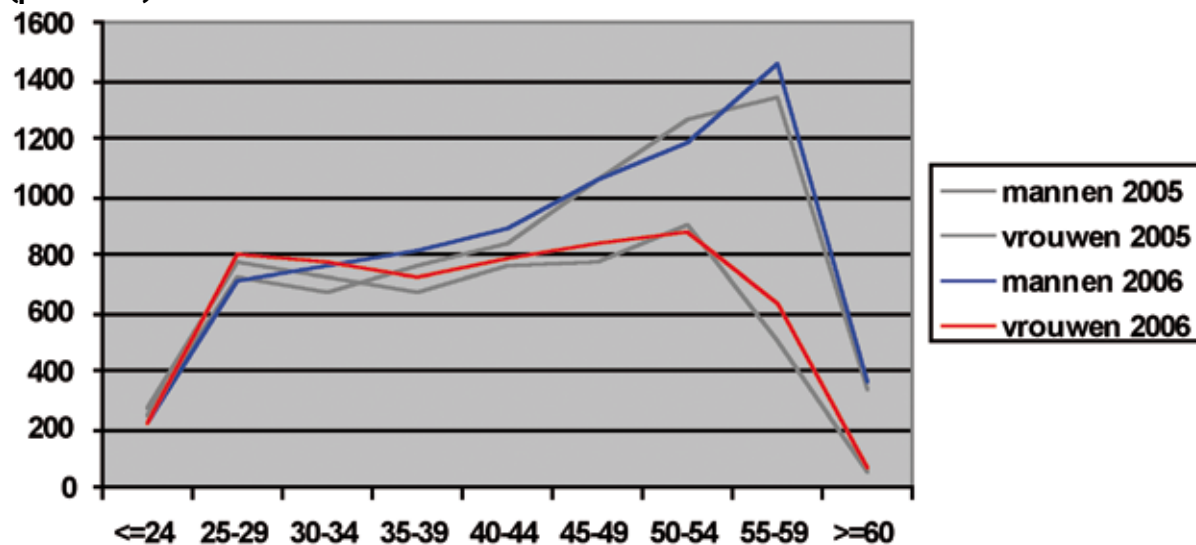
Bij de Vlaamse ministeries was in 2006 49% een 'ervaren werknemer'. In 2005 was dat nog 51%. Het aandeel 45-plussers daalt dus, zowel binnen als buiten de ministeries.

Effecten van babyboomgeneratie. De Vlaamse beroepsbevolking telt slechts 35% 45-plussers (cijfer 2005 Steunpunt WSE). 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.

Vanuit het perspectief ‘evenredige arbeidsdeelname’ is voor de gehele Vlaamse overheid de vertegenwoordiging van ervaren werknemers geen probleem. Dit neemt niet weg dat voor bepaalde entiteiten er op dit terrein wel uitdagingen kunnen liggen. Uiteraard ontstaat dit de Vlaamse overheid niet van de opdracht om een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.

Voorlopig stijgt het aandeel 55-plussers binnen het personeelsbestand van de ministeries nog (van 18% in 2005 tot 19% in 2006). Dat gaat ten koste van de leeftijdsgroep daaronder (van 50 tot 55).

Aantal mannen en vrouwen werkzaam in de Vlaamse ministeries in 2005 en 2006 (personen)



Alle beleidsdomeinen tellen minstens 1 op 3 45-plussers

In de beleidsdomeinen Bestuurszaken en Cultuur, Jeugd, Sport en Media is meer dan een op twee personeelsleden ouder dan 45 jaar (telkens 51%). In het beleidsdomein Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid is het percentage ervaren werknemers het kleinst: 30%.



In dat beleidsdomein heeft het Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen de jongste personeelsleden (slechts 11% is 45-plusser). Alleen de Vlaamse Regulator voor de Media (in het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media) heeft met twee 45-plussers op 22 personeelsleden nog een jonger personeelsbestand (9,1% 45-plussers).

Alle genoemde cijfers slaan op de entiteiten die onder het besluit van 24 december 2004 vallen.

MONITORING EN STREEFCIJFERS

MONITORING EN STREEFCIJFERS

De cijferanalyse uit het vorige hoofdstuk levert essentiële informatie voor het gelijkheids- en diversiteitsbeleid. Om de positie van de diverse kansengroepen in het personeelsbestand te kennen en te monitoren, moeten we natuurlijk kunnen steunen op accurate en actuele gegevens. 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. Het verzamelen van die gegevens en het beheer ervan is aan strikte privacyregels onderworpen. Het besluit van 24 december 2004 verplicht de entiteiten om – uiteraard met respect van de privacyregels – een **monitoringsysteem van vrijwillige registratie** toe te passen voor allochtonen en personen met een arbeidshandicap.

Daarnaast moet het gelijkheids- en diversiteitsbeleid zich kunnen oriënteren op **uitdaginge en haalbare streefcijfers**. Die mogen geen dode letter blijven. Daarom moeten ze in alle aansturingsinstrumenten van een entiteit worden opgenomen - beheersovereenkomsten, planningsdocumenten, managementcontracten, samenwerkingsovereenkomsten, enzovoort.

1. MONITORINGSYSTEEM VAN VRIJWILLIGE REGISTRATIE

In 2006 werd in het beleidsdomein Bestuurszaken een proeftuin opgezet om het aantal mensen met een arbeidshandicap en het aantal mensen van allochtone afkomst in kaart te brengen. Die proeftuin leverde leerpunten op die werden meegenomen in een systeem van vrijwillige registratie in enkele andere entiteiten.

De dienst Emancipatiezaken werkte een bevragsinstrument uit dat gebruikmaakt van e-mail en internet. Dat instrument kan op maat van elke entiteit worden toegesneden.

Eerste ervaringen met vrijwillige registratie. In de eerste helft van 2007 hebben het Ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken, het beleidsdomein Landbouw en Visserij,

het beleidsdomein Financiën en Begroting en de Vlaamse Landmaatschappij al een bevraging met dat nieuwe instrument gedaan. De e-mailbevragingen werden aangevuld met een schriftelijke bevraging van de langdurig afwezigen. Er werd niet alleen gepeild naar erkenningen van arbeidshandicap en naar gegevens over afkomst, maar ook naar het opleidingsniveau. Dat zorgde ervoor dat alle personeelsleden zich aangesproken voelden, en niet alleen de personen van allochtone afkomst of de personen met een arbeidshandicap.

Leerpunten. Die bevragingen hebben alvast enkele interessante leerpunten opgeleverd:

- De vrijwillige registratie spit extra gegevens naar boven die de bestaande gegevens kunnen aanvullen. Die bestaande gegevens gingen over de nationaliteit van het personeel, en over erkenningen van arbeidshandicap door het Vlaams Fonds of via een fiscaal attest.
- Om de percentages behoorlijk te kunnen interpreteren, moeten we ervan uitgaan dat 100% overeenstemt met het totale aantal respondenten, en niet met het totale aantal personeelsleden. De resultaten blijven dus indicatief.
- De resultaten van de registratie 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.
- Tot voor deze bevragingen nam men als parameter voor kortgeschoolden (mensen zonder diploma hoger secundair onderwijs) het aantal personeelsleden op niveau D. De groep effectief kortgeschoolden blijkt echter kleiner te zijn dan de mensen op niveau D. Dankzij die nieuwe gegevens kan men voor de doelgroep kortgeschoolden een gericht beleid voeren.
- Zo'n bevraging moet goed in het gevoerde beleid worden ingepast. Als het draagvlak bij het personeel voor het gevoerde beleid van gelijke kansen en diversiteit niet breed genoeg is, blijft de respons te laag. Daarom is het belangrijk dat de vrijwillige registratie op het eigen tempo van de entiteiten gebeurt.

Begeleidende acties. Daarnaast heeft de dienst Emancipatiezaken enkele aanvullende acties opgezet om monitoring via vrijwillige registratie mogelijk te maken:

- voor de ministeries: het rapporteringsinstrument is aangepast, zodat de registratie-

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, zodat nieuwe instroom van kansengroepen beter wordt bijgehouden met garanties voor vrijwilligheid.
- Het voorzien in een handleiding 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.

Kansengroepen: personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

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

gegevens beter kunnen worden geregistreerd en gerapporteerd in het personeelssysteem Vlimpers;

- de dienst Emancipatiezaken leverde algemeen advies en ondersteuning aan de entiteiten die een personeelsbevraging wilden opzetten;

Resultaten vrijwillige registratie kansengroepen bij het personeel, voorjaar 2007

Entiteit	Respons	Personen van allochtone afkomst	Personen met een arbeidshandicap	Kortgeschoolden
Beleidsdomein Bestuurszaken(*)	Niet gemeten (***)	2%	1,8%	Niet gemeten
Beleidsdomein Landbouw en Visserij (*)	60%	1,2%	2,5%	9,7%
Kind en Gezin(*)	86%	4,5%	2,1%	Niet gemeten
Vlaamse Landmaatschappij(**)	73%	1,3%	1,3%	2,7%
Ministerie Mobiliteit en Openbare Werken(**)	64,6%	0,8%	2,1%	16,2%
Beleidsdomein Financiën en Begroting(**)	69,3%	0,9%	1,7%	8,3%

(*)% van het totale aantal antwoorden: e-mail en aanvullende schriftelijke bevraging

(**) cijfers op basis van de e-mailbevraging zonder de aanvullende schriftelijke bevraging

(***) in de proeffase van dit project bij het beleidsdomein Bestuurszaken werd de respons nog niet gemeten; bij de daaropvolgende metingen gebeurde dit wel.

Hoe zit het in de entiteiten?

In 2006 wilden 10 entiteiten of beleidsdomeinen een monitoringsysteem opzetten en een nulmeting organiseren. In 8 van 10 gevallen werd dat echter uitgesteld. Het beleidsdomein Bestuurszaken (BZ) deed een nulmeting in juni 2006. In het beleidsdomein Landbouw en Visserij (LV), het beleidsdomein Financiën en Begroting (FB), het Ministerie MOW en in de Vlaamse Landmaatschappij (VLM) gebeurde de bevraging in 2007.

De entiteiten en beleidsdomeinen die de monitoring of de nulmeting wilden uitstellen, deden dat omdat de werklast van de personeelsdienst te zwaar was (in 3 gevallen) of omdat ze de discussie over monitoring op nationaal vlak wilden afwachten (zoals bij de VDAB). In de meeste gevallen werd die actie uitgesteld en opgenomen in het actieplan 2007.

Sommige entiteiten maken er werk van om het aandeel van kansengroepen in het personeels- of sollicitantenbestand consequenter bij te houden. Ze houden vooral gegevens bij over de man-vrouwverdeling. De Lijn heeft haar personeelsbestand geanalyseerd met behulp van een naamherkenningsysteem dat mensen van allochtone afkomst kan herkennen.

Enkele entiteiten (onder meer de VDAB, De Lijn en het Ministerie Onderwijs en Vorming) tellen personen uit de kansengroepen op een eigen manier, zonder vrijwillige registratie. Dat doen ze met het naamherkenningsysteem van de VDAB, of ze steunen op de eigen interpretatie van leidinggevenden of de personeelsdienst. Zonder afbreuk te doen aan de vaak waardevolle inspanningen van die entiteiten, ontslaat dat hen niet van de verplichtingen uit het besluit van 24 december 2004. Ze moeten dus een systeem van vrijwillige registratie opzetten, met respect voor de privacywetgeving. Een andere telmethode is trouwens ook in strijd met de Vesoc-afspraken van 1 april 2003 waarin de definities en de manier van meten voor allochtonen werden vastgelegd.

Het Ministerie Onderwijs en Vorming wil het aandeel personen met een arbeidshandicap monitoren volgens een eigen definitie op basis van ‘functionele realiteit’. Dit is positief als voor deze ruimere groep dan ook initiatieven worden genomen. Toch blijft het van

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).

Ter vergelijking: De Nederlandse overheid streeft naar 25 procent vrouwen in topposities van de Algemene Bestuursdienst tegen 2011.

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.

belang om de definitie van personen met een arbeidshandicap zoals die in de schoot van het Vesoc is bepaald te meten, omdat dit een vergelijking met andere entiteiten mogelijk maakt. Het meten op basis van deze Vesoc-definitie wordt bovendien ook gevraagd in het Besluit van 24 december 2004.

Actiepunten van de entiteiten

- In 2007 willen 15 entiteiten of beleidsdomeinen werken aan monitoring en/of een nulmeting. Opvallend daarbij is dat in enkele gevallen ook de scholingsgraad van het personeel wordt gemonitord.
- De Lijn wil haar registratie bij indiensttreding verbeteren.

2. UITDAGENDE STREEFCIJFERS, OOK IN DE AANSTURINGSINSTRUMENTEN

Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige arbeidsmarktdeelnamen 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.

Ook in de aansturingsinstrumenten. 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 aansturingsinstrumenten van de entiteiten. Die aansturingsinstrumenten zijn onder meer beheersovereenkomsten, planningsdocumenten, managementcontracten of samenwerkingsovereenkomsten.

De streefcijfers van de diverse entiteiten in een beleidsdomein moeten zo zijn uitgebalanceerd dat ze gezamenlijk overeenstemmen met de streefcijfers voor het hele beleidsdomein.

Stramien. In april 2007 bezorgde de dienst Emancipatiezaken aan alle leidend ambtenaren een stramien waarmee ze de streefcijfers voor de aansturinginstrumenten op het niveau van de entiteiten kunnen vastleggen. Minister Bourgeois bezorgde dat stramien ook aan zijn collega-ministers, en hij wees hen erop dat ze een belangrijke rol spelen in het bekrachtigen en opvolgen van de streefcijfers op entiteitsniveau.

Streefcijfers in de gelijkheids- en diversiteitsplannen 2007. Als we afgaan op de gelijkheids- en diversiteitsplannen die de entiteiten in juni 2007 aan de dienst Emancipatiezaken hebben bezorgd, zijn de meeste entiteiten nog volop bezig met de opmaak van de aansturinginstrumenten.

Van de entiteiten die wel al streefcijfers hebben vastgelegd, hebben sommige de algemene streefcijfers van de Vlaamse overheid overgenomen, terwijl andere entiteiten streefcijfers op maat van de eigen entiteit hebben geformuleerd. Het is nog niet duidelijk in welke mate ze daarvoor hebben overlegd op het niveau van het beleidsdomein.

Wachten op nulmeting. Verschillende entiteiten melden dat ze met de streefcijfers willen wachten tot ze de resultaten van de nulmeting kennen. Die becijferde het aandeel personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst in het personeelsbestand. Dat is onder meer het geval in het beleidsdomein Leefmilieu, Natuur en Energie en in het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken.

Voorbeelden van streefcijfers die al werden vastgelegd:

- Het beleidsdomein Bestuurszaken (BZ) en de entiteiten daarin (Departement BZ, Agentschap voor Overheidspersoneel, Agentschap voor Facilitair Management, Agentschap voor Binnenlands Bestuur):
 - 33% vrouwen op N-1 niveau (middenkader) tegen 2010;
 - 4,5% personen met een arbeidshandicap tegen 2010;
 - 4,0% personen van allochtone afkomst tegen 2015.
- De VDAB:
 - personen met een arbeidshandicap: 4% van de aanwervingen;
 - personen van allochtone afkomst: 10% van de aanwervingen.

Het stramien voor de berekening van streefcijfers is te vinden op:

www.vlaanderen.be/emancipatiezaken onder de knop 'Wervend Werven'

Actiepunten in 2008

- Ondersteuning bieden aan de entiteiten en beleidsdomeinen bij het bepalen van de streefcijfers.
- Opvolgen en registeren 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.

Kansengroepen: gender, personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

Meer informatie bij:

Ingrid Pelssers

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 67

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

- Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie:
 - maximum twee derde van hetzelfde geslacht bij instroom en bevorderingen;
 - personen met een arbeidshandicap: 4% van de aanwervingen tegen 2010;
 - personen van allochtone afkomst: 10% van de aanwervingen tegen 2010.
- De Lijn:
 - 33% vrouwen bij het kader en 25% bij de afdelingshoofden en directeurs tegen 2010;
 - personen van allochtone afkomst: 10% van bijkomende jobcreatie; 4% aanwezigheid op basis van naamherkenning tegen 2010.
- Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum (OPZ) Geel:
 - 33% vrouwen in het middenkader tegen 2010;
 - 4,5% personen met een arbeidshandicap tegen 2010;
 - 4% personen van allochtone afkomst tegen 2015.

INSTROOM: WERVEND WERVEN

INSTRROOM: WERVEND WERVEN

De cijferanalyse heeft de vinger op enkele acute pijnpunten gelegd. Er zijn nog heel wat initiatieven nodig om de vooropgezette streefcijfers te halen. Zo zijn allochtonen en personen met een arbeidshandicap in de Vlaamse overheid ondervertegenwoordigd. Tegen 2015 wil de Vlaamse administratie 4% allochtonen tellen, en tegen 2010 4,5% personen met een arbeidshandicap. Om dat te realiseren, is de instroom cruciaal.

Actieplan Wervend Werven. Op voorstel van minister van Bestuurszaken Bourgeois keurde de Vlaamse Regering op 15 december 2006 het actieplan Wervend Werven goed. Dat moet leiden tot een grotere instroom van personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst in de Vlaamse overheid. In de periode 2007-2009 grijpen in totaal 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. JOBPUNT VLAANDEREN: SAMENWERKING

Advies verkennend gesprek

Jobpunt Vlaanderen engageerde zich om de personeelsdiensten te adviseren bij het verkennend gesprek voor elke nieuwe vacature:

- hoe de functiebeschrijving neutraal en aantrekkelijk te maken voor mannen en vrouwen en mensen uit de kansengroepen;
- de mogelijkheid actieve bemiddeling te vragen aan de VDAB;
- de mogelijkheid de vacature door de VDAB te laten publiceren op kansengroepensites;
- opnemen in de functiebeschrijvingen van de mogelijkheid tot redelijke aanpassingen voor personen met een arbeidshandicap.



Wanneer de personeelsdienst ermee instemt, vraagt Jobpunt Vlaanderen actieve bemiddeling van de vacature bij de VDAB en/of wordt de vacature gepubliceerd op kansengroepsites.

Jobpunt Vlaanderen bezorgt wekelijks een overzicht van haar vacatures aan allochtonen- en gehandicaptenorganisaties. Met de dienst Emancipatiezaken werd in mei 2007 afgesproken dat in de begeleidende mail enkele van de vele functies extra in de kijker worden gezet. Het gaat dan om functies die vermoedelijk extra relevant of interessant zijn voor mensen uit de kansengroepen. Op die manier wordt vermeden dat deze vacatures te weinig opvallen tussen het geheel van vacatures, die vaak zeer gespecialiseerde en hooggeschoolde functies betreffen.

Arbeidsmarktcommunicatie. Jobpunt Vlaanderen heeft recent een nieuwe brochure gemaakt voor sollicitanten. Hierin werd een paragraaf opgenomen over gelijke kansen bij de Vlaamse overheid en wordt aangegeven dat personen met een arbeidshandicap redelijke aanpassingen kunnen vragen voor de selectie. De brochure zelf is niet specifiek gericht op het bereiken van mensen uit de kansengroepen.

Jobpunt Vlaanderen heeft momenteel geen concrete plannen voor bijkomende of nieuwe arbeidsmarktcommunicatie. Jobpunt zal bij de opmaak van haar nieuwe website de nodige aandacht hebben voor gelijke kansen, diversiteit en toegankelijkheid.

Jobbeurs. Op 27 oktober 2007 organiseert de interculturele organisatie Kifkif voor het eerst een jobbeurs die specifiek gericht is op allochtone werkzoekenden. Het is van belang dat de Vlaamse overheid hier vertegenwoordigd is. Jobpunt zal aanwezig zijn op deze jobbeurs. Jobpunt Vlaanderen biedt de kans aan al haar vennoten om op deze beurs vacatures extra in de kijker te plaatsen.

De dienst Emancipatiezaken zal de entiteiten op de hoogte brengen van de jobbeurs en aangeven dat ze er aanwezig kunnen zijn.

Actiepunten in 2008

- Advies geven bij intake (Jobpunt Vlaanderen).
- Wanneer wenselijk actieve bemiddeling vragen of publicatie op kansengroepsites (Jobpunt Vlaanderen).
- Voortzetten wekelijkse mailing aan kansengroepsorganisatie, met sommige vacatures (Jobpunt Vlaanderen).
- Aandacht voor diversiteit bij opmaak nieuwe website (Jobpunt Vlaanderen).
- Samenwerking voor de Kifkif-jobbeurs (Jobpunt Vlaanderen en vennoten).

Kansengroepen: personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

Meer informatie bij:
 Katty Goyens
 Jobpunt Vlaanderen
 Telefoon: 016-38 10 00
 E-mail: katty.goyens@jobpunt.be
 Website: www.jobpunt.be

2. SELOR: EEN PROEFGROEP ZAL HET TESTINSTRUMENTARIUM TESTEN

In 2007 heeft Selor enkele geselecteerde groepen personen van allochtone afkomst uitgenodigd om hen te laten kennismaken met de werking en het diversiteitsbeleid. Voor Selor was de ontmoetingsdag meteen een gelegenheid om de acties rond doelgroepcommunicatie te combineren met de wetenschappelijke screening van het Selor-testinstrumentarium, dat ook wordt gebruikt door de Vlaamse overheid.

De geïnteresseerden kregen de kans om de Selor-selectietests af te leggen, buiten elke reële selectiesituatie om. De bedoeling daarvan was dubbel: voor de deelnemers werd het selectieproces gedemystificeerd, terwijl Selor de kans kreeg om mogelijke discriminaties of cultuurverschillen in de respons, de items of de tests wetenschappelijk te analyseren.

Die analyse staat voor het najaar van 2007 op het programma. Ze moet Selor in staat stellen het Selor-testinstrumentarium in 2008 aan te passen, zodat het nog cultuurneutraler en professioneler wordt.

‘Test de test’. Een eerste proefsessie ‘test de test’ werd georganiseerd op 11 en 12 april 2007. Tweehonderd proefpersonen namen eraan deel, onder wie 12 nederlands-talige allochtonen en 45 nederlandstalige autochtonen. Zij moesten 4 capaciteitentests afleggen en een taaltest, een acculturatietest en identiteitsfiche invullen. Beide doelgroepen reageerden positief op de sessie.

Omdat de allochtone doelgroep statistisch minder sterk vertegenwoordigd was, werd besloten om in juli 2007 een tweede sessie te organiseren. De gehanteerde diversiteitskanalen werden aan een kwaliteitsanalyse onderworpen. Ook werd telefonisch contact opgenomen met relevante allochtone organisaties of organisaties die gespecialiseerd zijn in de werkgelegenheid van allochtonen. In Vlaanderen zegde een dertigtal organisaties toe om aan de communicatie mee te werken. Er werd een speciale testweek georganiseerd om meer allochtone kandidaten aan te moedigen zich kandidaat te stellen.

Meer informatie bij:
Vincent Van Malderen
Selor, Procesverantwoordelijke Diversiteit
Telefoon: 02-788 66 52
E-mail: vincent.vanmalderen@selor.be
Website: www.selor.be

3. SOLLICITANTEN

CV's doorsturen. In de Vlaamse overheid bestaat nog geen operationele sollicitantendatabank. Met zo'n databank zou men sollicitanten uit de kansengroepen snel en efficiënt kunnen opsporen. In afwachting heeft de dienst Emancipatiezaken een lijst opgemaakt met de contactgegevens van alle geïnteresseerde personeelsdiensten. Dankzij die contactlijst kunnen ze elkaar cv's van sollicitanten doormailen. Ook de dienst Emancipatiezaken mailt spontane sollicitanten uit de kansengroepen naar die personeelsdiensten door. 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. De module die dat mogelijk maakt is gekoppeld aan het Vlimpers-personeelsstelsel. Ook de gegevens over afkomst en handicap (zoals bevraagd in Vlimpers) kunnen worden ingegeven.

Omdat het systeem nog in een proeffase zit, is het nog niet breed gecommuniceerd. De dienst Emancipatiezaken zal met de verantwoordelijken van de Vacaturemarkt bespreken hoe men de toepassing zo geschikt mogelijk kan maken voor een divers publiek. Wanneer de Vacaturemarkt voldoende operationeel is, zal werk worden gemaakt van een doeltreffende communicatie naar de kansengroepen.

De applicatie van Jobpunt wordt misschien ook gekoppeld aan het personeelssysteem Vlimpers.

Aandachtspunten. De dienst Emancipatiezaken wijst wel op enkele aandachtspunten:

- de mogelijkheid om buiten het internet om te solliciteren voor een functie bij de Vlaamse overheid moet gewaarborgd blijven;
- dat er twee onlinetoepassingen bestaan om cv's in te geven (Vacaturemarkt versus Jobpunt) kan bij de gebruikers tot verwarring leiden;
- in de onlinetoepassing moet informatie worden gegeven over het gelijkekansenbeleid van de Vlaamse overheid;
- het systeem moet voor iedereen toegankelijk zijn.

De lijst met contactpersonen in de personeelsdiensten is te vinden in de infofiche: 'Netwerk contactpersonen personeelsdiensten' op de website van de dienst Emancipatiezaken www.vlaanderen.be/emancipatiezaken onder het thema "Wervend Werven".

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 Vlimpers (Jobpunt).

Kansengroepen: personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:
Joke Van Dyck
Dienst Emancipatiezaken
Telefoon:02-553 50 79

Er zullen afspraken nodig zijn om de cv's van spontane sollicitanten die niet via het internet solliciteren toch in Vlimpers in te geven. Op termijn zou dat het rondmailen van de cv's van spontane sollicitanten overbodig kunnen maken.

4. PROMOTEN VAN REDELIJKE AANPASSINGEN BIJ WERVING EN SELECTIE

In de wervingsprocedure probeert de overheid de competenties van kandidaten te beoordelen en de beste kandidaat te selecteren. Ze gaat daarbij uit van het principe dat alle kandidaten gelijk behandeld worden. Personen met een arbeidshandicap hebben daarom recht op 'redelijke aanpassingen' in de werving: ze kunnen hulpmiddelen of faciliteiten krijgen, op maat van hun arbeidshandicap.

Aanpassingen in de wervingsprocedure. Twee jaar geleden werden voor het realiseren van redelijke aanpassingen in de wervingsprocedure een charter en een handleiding ontwikkeld. Het charter bevat een engagementsverklaring om redelijke aanpassingen te verlenen en samen te werken in een kennisdelend netwerk. Dat charter werd echter niet voltooid, omdat de VDAB de opdracht nog niet realiseerde het kennisdelend netwerk uit te werken. De VDAB neemt dat netwerk op in een ruimere aanpak omtrent redelijke aanpassingen in werksituaties.

De handleiding redelijke aanpassingen op de website van de dienst Emancipatiezaken bevat aanbevelingen over hoe men kan omgaan met redelijke aanpassingen in wervingen:
www.vlaanderen.be/emancipatiezaken onder de knoppen: arbeidshandicap -> maatregelen en projecten -> aanpassingen in wervingen

Meer informatie bij:
 Johan Vermeiren
 Dienst Emancipatiezaken
 Telefoon: 02-553 59 36
 E-mail: johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be

De handleiding wordt eind 2007 gepubliceerd op de website van de dienst Emancipatiezaken.

De voorbereidende werkzaamheden hebben op het terrein wel herkenbare resultaten opgeleverd. Selor is de expert geworden in redelijke aanpassingen in wervingstesten en heeft dit element structureel in de procedures verankerd. Selor documenteert al hun ervaringen. Ook bieden zij deze kennis extern aan. Jobpunt neemt ook de vragen omtrent redelijke aanpassingen op. De dienst Emancipatiezaken brengt sporadisch advies uit aan zowel sollicitanten als selectieverantwoordelijken.

Voor 2008 plant Selor een grondige handleiding rond redelijke aanpassingen. De dienst Emancipatiezaken zelf plant daarover geen verdere acties.

Aanpassingen in de functie. Vaak volstaat het niet de wervingstesten aan te passen maar is het na de rekrutering ook nodig om in de functie redelijke aanpassingen door te voeren. Die liggen vaak moeilijker dan de aanpassingen in de wervingsprocedure. De wervende entiteit heeft de taak om te onderzoeken in welke mate zij de functie kan en wil aanpassen. (zie hoofdstuk 8, titel 3: Arbeidspostaanpassingen)

5. INFOFICHES OVER ACTIES ROND WERVEND WERVEN

Elke fiche behandelt een afzonderlijk onderwerp en bevat overzichtelijke, concrete en bruikbare informatie, zodat de gebruikers de nodige informatie snel en efficiënt kunnen opzoeken.

Op de website. De infofiches zijn bestemd voor emancipatieambtenaren, selectiedeskundigen, personeelsmedewerkers en leidinggevenden. Alle fiches zijn beschikbaar op de website van de dienst Emancipatiezaken. Ze worden regelmatig aangevuld.

Aangepaste of nieuwe fiches worden ook altijd ter informatie bezorgd aan de leden van de Commissie Emancipatiezaken en aan het netwerk van contactpersonen in de personeelsdiensten.

Momenteel bestaan volgende infofiches:

- opmaak van een neutrale functiebeschrijving;
- wervingskanalen om kansengroepen te bereiken;
- mailinglijst organisaties allochtonen en personen met een arbeidshandicap;
- publicatie van vacatures op kansengroepsites;
- ondersteuning van de personeelsdiensten bij vacatures;
- netwerk contactpersonen personeelsdiensten;

Actiepunt in 2008

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

Kansengroepen: personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

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

- actieve bemiddeling door de VDAB;
- jobcoaching door de VDAB;
- training interculturele communicatie op de werkvloer;
- berekening streefcijfers voor de kansengroepen in de aansturingsinstrumenten;
- rendementsondersteuning voor personeelsleden met een arbeidshandicap;
- vakantiewerk: aantrekken van mensen uit de kansengroepen;
- ondersteuning door projectontwikkelaars Evenredige Arbeidsdeelname (EAD).

De fiches zijn te vinden op www.vlaanderen.be/emancipatiezaken onder de knop 'Wervend Werven'.

6. RENDEMENTSONDERSTEUNING

Om managers in de Vlaamse overheid ertoe aan te sporen mensen met een arbeidshandicap aan te werven, is een loonkostensubsidie een aantrekkelijk instrument. Omdat die subsidie het rendementsverlies van een persoon met een handicap kan compenseren, kan ze managers over de streep trekken. In de privésector bestond die loonkostensubsidie al langer. Ze bestaat nu ook in de Vlaamse overheid, waar ze rendementsondersteuning werd gedoopt.

6.1. Het opzet van de maatregel

Op 9 maart 2007 lanceerde de minister voor Bestuurszaken in een mededeling aan de Vlaamse Regering een systeem van rendementsondersteuning. Het systeem omvat inhoudelijke ondersteuning en een loonkostensubsidie voor de werkgever die personen met een arbeidshandicap aanwerft.

Voor welke personeelsleden? De maatregel is bestemd voor personen met een handicap die in aanmerking komen voor een Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) of CAO 26.

Hij is alleen van toepassing voor personeelsleden die nieuw bij de Vlaamse overheid in dienst komen of van wie het contract van bepaalde duur wordt omgezet naar onbepaalde duur of statutaire aanstelling. Ook mensen die via herplaatsing door Werkwijzer een nieuwe baan krijgen, komen in aanmerking.

Welke entiteiten? De entiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het uitvoeringsbesluit van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, kunnen een beroep doen op de rendementsondersteuning. Die entiteiten zijn:

- de departementen;
- de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
- de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
- de strategische adviesraden;
- het Universitair Ziekenhuis Gent;
- de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;
- de administratie van het Gemeenschapsonderwijs.

De ondersteuning geldt dus niet voor de volledige Vlaamse overheid: zo vallen onder meer de EVA's van privaatsrecht, enkele EVA's van publiek recht en vzw's niet onder het besluit. De EVA's van privaatsrecht en vzw's kunnen wel een beroep doen op de maatregelen voor de private sector.

Bedrag van de ondersteuning. De rendementsondersteuning 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% en daarna blijft het 15%. Een jaar loopt vanaf de datum van indiensttreding tot 12 maanden later. De rendementsondersteuning wordt opgeschort bij voltijdse afwezigheid met loonverlies van meer dan drie maanden.

Basisbedrag rendementsondersteuning in 2007 en volgende jaren per niveau voor een voltijdse tewerkstelling

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 en volgende
Niveau D	€ 8.704	€ 5.803	€ 4.352
Niveau C	€ 10.841	€ 7.227	€ 5.421
Niveau B	€ 12.186	€ 8.124	€ 6.093
Niveau A	€ 16.949	€ 11.299	€ 8.475

De indexering van de bedragen loopt gelijk met de indexering van de lonen. De rendementsondersteuning wordt binnen de ministeries ter beschikking gesteld via een kredietverdeling en buiten de ministeries via betaling van een schuldvordering.

Meer dan een financiële maatregel. Bij de aanwerving van nieuwe werknemers met rendementsondersteuning maakt de dienst Emancipatiezaken een integratieprotocol op. Dat beschrijft de effecten van de handicap van het personeelslid op het werk en geeft een overzicht van de maatregelen die zullen genomen worden om hem of haar te ondersteunen. Pas nadat het integratieprotocol is opgemaakt, kunnen de middelen worden toegekend.

6.2. De eerste ervaringen

In de eerste jaarmidde van 2007 werd voor 21 mensen een aanvraag ingediend. In het budget waren middelen gereserveerd voor minstens 45 mensen. Opvallend is dat het in de meeste aanvragen om tijdelijke contracten gaat, die later mogelijk worden omgezet naar een contract van onbepaalde duur. Echter een werving voor een functie van onbepaalde duur kan enkel vergelijkend gebeuren. De werkgevers vragen daarom faciliteiten om die mensen in dienst te kunnen houden zonder vergelijkende werving. Dat onderstreept het belang van een systeem ‘voorbehouden betrekkingen’ dat voor een beperkte groep niet vergelijkende werving mogelijk maakt. In dat systeem kan men tot een bepaald aandeel van het personeelsbestand rekruteren zonder vergelijkende selectie. Zie daarvoor de rubriek ‘7. Voorbehouden betrekkingen’.

Integratieprotocollen erg belangrijk. Uit de eerste ervaringen blijkt het belang van de integratieprotocollen. Die inhoudelijke ondersteuning vergt heel wat begeleidingscapaciteit van de dienst Emancipatiezaken. In die begeleiding kunnen ook andere diensten worden ingeschakeld, zoals de jobcoaches en de verantwoordelijke redelijke aanpassingen voor de interne werking van de VDAB.

Opportunities uit hervormingen meenemen. Het loonkostsubsidiestelsel voor de private arbeidsmarkt wordt momenteel hervormd. Tegelijk stuurt de VDAB zijn aanpak

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.

Kansengroep: personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

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

van de groep personen met een arbeidshandicap bij. De rendementsondersteuning van de Vlaamse overheid heeft daar niet op gewacht. Toch is het wenselijk om in de evaluatie na het eerste werkjaar ook de opportuniteiten mee te nemen die het hervormde algemene beleid kan bieden. Dat kan misschien tot bijstellingen leiden.

Ook voor personeel dat al in dienst is? De rendementsondersteuning geldt alleen voor nieuwe instroom of omzetting van een contract van bepaalde naar onbepaalde duur. Deze afbakening heeft te maken met het beperkte budget, maar ook met de ambitie om het percentage personen met een arbeidshandicap in het personeelsbestand te verhogen. Om probleemsituaties van al eerder aangeworven personeelsleden op te vangen en uitstroom te voorkomen, moet worden onderzocht hoe de maatregel ook kan gelden voor bepaalde groepen personeelsleden met een arbeidshandicap die al in dienst zijn.

7. VOORBEHOUDEN BETREKKINGEN

Het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) bepaalt dat er een aandeel voorbehouden betrekkingen komt voor personen met een zware arbeidshandicap. Zij kunnen worden aangeworven zonder vergelijkend wervingsexamen. Samen met de rendementsondersteuning op de werkvloer moet die maatregel werkgevers in staat stellen 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 in de tweede jaarhelft van 2007 het systeem van de voorbehouden betrekkingen 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.

In het raamstatuut werd in art. 1.5. §4 volgende bepaling opgenomen:

‘De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, het aantal betrekkingen dat wordt voorbehouden voor personen met een zware arbeidshandicap die ingeschreven zijn bij de VDAB.

In afwijking van artikel III 2, 2° worden deze personen met een zware arbeidshandicap vrijgesteld van het vergelijkend wervingsexamen.

De lijnmanager van de functioneel bevoegde entiteit beslist in overleg met de VDAB en de selector welke personen met een zware arbeidshandicap in aanmerking komen voor een vacature. Als de selector zijn standpunt niet binnen 30 kalenderdagen heeft meegedeeld, mag de procedure worden voortgezet.’

Actiepunten in 2008

- Operationaliseren van de principe-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.

Kansengroep: personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

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

De maatregel geldt voor de entiteiten onder het VPS. De entiteiten die niet onder het VPS vallen, zullen aangemoedigd worden om deze maatregel ook in hun personeelsstatuut op te nemen.

8. TRAININGEN VOOR SELECTOREN

Om te garanderen dat de selecties objectief gebeuren, moeten de selectoren deskundig zijn op het gebied van gender en diversiteit. Dat geldt ook voor leidinggevenden en andere personen die betrokken zijn bij wervingen en selecties of deel uitmaken van de jury's. Om mensen uit kansengroepen niet (onbewust) te benadelen moeten ze mogelijke valkuilen kunnen herkennen en oog krijgen voor aandachtspunten. Vandaag is die deskundigheid binnen de Vlaamse overheid nog onvoldoende aanwezig. Om ze op te bouwen en uit te breiden, zijn trainingen voor selectoren een geschikt instrument.

Actiepunt in 2008

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

Kansengroep: gender, personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden, ervaren werknemers.

Meer informatie bij:

Ingrid Pelssers

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 67

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

Selor. Selor bouwde in 2006 al een dergelijke opleiding uit. Hun opleiding Diversiteit is bedoeld voor de Selor-selectiedeskundigen. Ook de deskundigen die vanuit Selor selecties doen voor de Vlaamse overheid krijgen deze opleiding.

Opleiding op maat van de Vlaamse overheid. Daarnaast is een opleiding nodig die specifiek op maat van de Vlaamse overheid is gemaakt en die het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid als uitgangspunt neemt. Daarom zal de dienst Emancipatiezaken in 2008 het initiatief nemen om zo'n opleiding uit te werken, eventueel in samenwerking met externen. Ook Jobpunt Vlaanderen gaat het engagement aan om de relatiebeheerders en de consultants van de selectiekantoren waarmee Jobpunt voor de Vlaamse overheid samenwerkt, aan te sporen een vorming rond diversiteit bij werving en selectie te volgen.

9. ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES

De erkenning van competenties die buiten het reguliere en formele

onderwijssysteem 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.

Gefaseerde aanpak. Het aantrekken van personeel op basis van EVC's werd afgelopen jaar besproken op verschillende fora in de Vlaamse overheid: in het Strategisch Overleg-orgaan P&O (SOPO) en in het College van ambtenaren-generaal (CAG). Ook naar aanleiding van het actieplan Wervend Werven werd dit punt besproken op verschillende fora. De Vlaamse administratie besloot om een gefaseerde aanpak te hanteren.

1. Er zullen pilootprojecten geselecteerd worden binnen het huidige juridische kader. De beleidsdomeinen brengen de knelpunctfuncties in kaart die in aanmerking komen voor erkenning van EVC.
2. Daarnaast is een soepeler juridisch kader nodig: in het APKB (Algemene Principes Koninklijk Besluit) moet de diplomavereiste als uitsluitende aanwervingsvoorwaarde worden geschrapt.
3. Ook moet de EVC- problematiek bekeken worden in een ruimere context. Zo moeten bijvoorbeeld de selectiemechanismen worden onderzocht.

De aanpak wordt verder voorbereid door de werkgroep EVC, waarin de dienst Emancipatiezaken is vertegenwoordigd.

Opheffen diplomavoorwaarde. De dienst Emancipatiezaken pleit resoluut voor het opheffen van de diplomavoorwaarde. Een diploma geeft een goede indicatie van de mate waarin iemand iets kan en kent. Het moet dus bij de selectie kunnen meespelen. Nu geldt het echter als uitsluitende voorwaarde die bepaalt of iemand voor niveau A, B, C of D mag solliciteren. Redelijk is dat niet: iemand die niet het juiste diploma heeft, kan wel over de gevraagde competenties beschikken. Wie voor een functie over de juiste competenties beschikt, moet ook effectief voor die functie kunnen solliciteren. Werkzoekenden die hun diploma in het buitenland hebben behaald, hebben vaak problemen om het in Vlaanderen erkend of gelijkgeschakeld te zien. Deze procedure verloopt veelal traag en complex.

Om competenties echt te laten spelen in het wervingsbeleid moet de diplomavereiste opgeheven worden. EVC's erkennen via Ervaringsbewijzen is nuttig, maar het lost het probleem van het diplomafetisjisme maar gedeeltelijk op. De dienst Emancipatiezaken beveelt de Vlaamse overheid aan om de federale overheid te vragen om het federale APKB in die zin te wijzigen.

Meer informatie bij:
Ingrid Pelssers
Dienst Emancipatiezaken
Telefoon: 02-553 49 67
E-mail: ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be

Meer informatie is te vinden in de infofiche 'Actieve bemiddeling door VDAB' op de website van de dienst Emancipatiezaken www.vlaanderen.be/emancipatiezaken

Flexibiliseringsdecreet. Sinds 30/4/2004 is er een flexibiliseringsdecreet voor het hoger onderwijs. Wie eerder verworven competenties in een bekwaamheidsonderzoek kan aantonen, kan aanspraak maken op een verkort studietraject. Als iemand al over alle gevraagde competenties beschikt, kan een diploma zelfs zonder een bijkomend studietraject worden uitgereikt.

Het valt nog te bezien in welke mate het flexibiliseringsdecreet tegemoetkomt aan de problemen van hogergeschoolde personen uit kansengroepen.

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. De weinige titels van beroepsbekwaamheid die nu voor certificering in aanmerking komen, horen thuis op niveau D of C. Voor niveau D geldt overigens geen enkele diplomavereiste, zodat men er ook zonder certificaat aan de slag kan. De dienst Emancipatiezaken vindt in elk geval dat het aantal titels van beroepsbekwaamheid moet worden verhoogd, en dat er ook titels moeten komen die toegang geven tot functies in de niveaus A en B.

10. SAMENWERKING MET DE VDAB

10.1 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 consulenten. Binnen de VDAB werden regionale consulenten aangewezen om de vacatures van de Vlaamse overheid te behandelen. Wanneer actieve bemiddeling wordt aangevraagd, gaan zij op zoek naar werkzoekenden uit de kansengroepen die voor de vacatures in aanmerking komen. Ze brengen hen op de hoogte van de vacature. Soms vindt er ook nog een motivatiegesprek plaats.

Vlot aan te vragen. Het voordeel van deze werkwijze is dat de vacature gewoon op de website en de job-computer van de VDAB verschijnt zoals anders, maar dat daarnaast mensen uit de kansengroepen extra worden aangespoord om te solliciteren.

Wie de actieve bemiddeling wil aanvragen, kruist bij het ingeven van de vacature via de VDAB-website de juiste vakjes aan.

10.2 Deeldatabank met werkzoekenden uit de kansengroepen

De dienst Emancipatiezaken besprak met de VDAB de mogelijkheid de personeelsdiensten van de Vlaamse overheid toegang te geven tot een databank met werkzoekenden uit de kansengroepen. Tot nog toe hadden de personeelsdiensten alleen toegang tot het KISS-bestand van de VDAB. Daarin kan echter niet worden nagegaan welke werkzoekenden tot een kansengroep behoren.

Deeldatabank KISS. Vanaf september 2007 zullen deeldatabanken van het KISS-bestand met werkzoekenden uit de kansengroepen operationeel zijn. De personeelsdiensten van de Vlaamse overheid zullen die kunnen raadplegen, zodat ze zelf op zoek kunnen gaan naar mogelijke werkzoekenden uit de kansengroepen.

Zodra de deeldatabanken effectief operationeel zijn, zal de dienst Emancipatiezaken de personeelsdiensten en de emancipatieambtenaren daarvan op de hoogte brengen.

10.3 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).

Informatie. Ook de Vlaamse overheid kan een beroep doen op jobcoaching, maar doet dat nauwelijks. Daarom heeft de dienst Emancipatiezaken in 2007 de personeelsdiensten en emancipatieambtenaren over die mogelijkheid geïnformeerd. Daarnaast maakte de



dienst ook een infofiche op, met concrete informatie over jobcoaching, de voorwaarden en werkwijze.

Meerwaarde jobcoaching

Voor het nieuwe personeelslid:

- inzicht krijgen in de eigen competenties, interesses en vaardigheden;
- ontwikkelen van grotere werktevredenheid en zelfvertrouwen;
- integratie in de organisatie;
- een externe coach bij wie het personeelslid terecht kan met vragen en problemen;
- inzicht in de organisatie waar men werkt.

Voor de werkgever:

- begeleiding tijdens het onthaal van het nieuwe personeelslid;
- ondersteuning bij het inwerken van de werknemer;
- ondersteuning bij het verwerven en het uitbouwen van vaardigheden, kennis en attitudes;
- aanspreekpunt voor de verschillende betrokkenen.

Deze jobcoaching is nog niet van toepassing op wie in het Brussels Gewest werkt.

Meer informatie over jobcoaching is te vinden in de infofiche 'Jobcoaching door de VDAB' op de website van de dienst Emancipatiezaken en op www.vdab.be/jobcoaching.

Meer informatie is te vinden in de infofiche 'Publicatie van vacatures op kansengroepensites' op de website van de dienst Emancipatiezaken: www.vlaanderen.be/emancipatiezaken.

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.

Kansengroepen: personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap.

10.4 Publicatie van vacatures op kansengroepensites

Sinds eind februari 2007 kunnen werkgevers hun vacatures door de VDAB laten publiceren op kansengroepenwebsites. Daarvoor moeten ze bij ingave van de vacature via Mijn VDAB een engagement inzake diversiteit onderschrijven. Behalve op de website en in de job-computer van de VDAB plaatst de VDAB de vacatures dan ook op websites die veel mensen uit de kansengroepen bereiken. De kansengroepen weten dan ook dat de werkgever zich engageert inzake diversiteit.

Momenteel worden de vacatures gepubliceerd op de volgende sites:

- Kifkif (www.kifkif.be)
- Minderhedenforum (www.minderhedenforum.be)

- Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (www.samv.be)
- Vlaams Patiëntenplatform (www.vlaamspatienentplatform.be)
- Naar de toekomst toe kan dit lijstje nog worden uitgebreid.

10.5 Advies bij de invulling van vacatures

De dienst Emancipatiezaken paste het ondersteuningsaanbod aan de personeelsdiensten bij concrete vacatures enigszins aan.

Ondersteuning op maat. De ondersteuning gebeurt op maat van de betrokken entiteit en de concrete vacature. Ze put uit de initiatieven uit het Actieplan Wervend Werven:

- revisie van het vacaturebericht en functieprofiel en het formuleren in begrijpbare taal;
- de mogelijkheid tot redelijke aanpassingen integreren in het wervings- en selectieproces;
- gebruikmaken van doelgroepsites om vacatures te verspreiden onder mensen uit de kansengroepen;
- samenwerken met VDAB voor actieve bemiddeling;
- de mogelijkheden onderzoeken mensen uit de kansengroepen die al intern bekend zijn in dienst te nemen of te houden (bijvoorbeeld uit interne databank of via het netwerk van de personeelsdiensten);
- contacten met toeleiders uit zelforganisaties;
- initiatieven om hooggeschoolden uit de kansengroepen te bereiken;
- samen met de personeelsdienst onderzoeken of extra werkgelegenheidskansen kunnen worden gecreëerd voor mensen uit de kansengroepen (startbanen, opleidingsmogelijkheden, enzovoort);
- ondersteuning wanneer de personeelsdienst bij indiensttreding van iemand uit de kansengroepen jobcoaching bij de VDAB aanvraagt;
- maximale afstemming met de ingeschakelde projectontwikkelaar EAD;
- onthaal van nieuwe werknemers.

Het ondersteuningsaanbod werd aan de contactpersonen van de personeelsdiensten gecommuniceerd tijdens een informatiesessie op 29 januari 2007.

Meer informatie is te vinden in de infofiche 'Ondersteuning van de personeelsdiensten bij vacatures' op de website van de dienst Emancipatiezaken.

Actiepunt in 2008

- Blijven ondersteunen van personeelsdiensten op hun vraag.

Kansengroepen: personen met een arbeidshandicap, personen van allochtone afkomst.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

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

Ondersteuning tijdig aanvragen. Regelmatig krijgt de dienst Emancipatiezaken een vraag om ondersteuning bij concrete vacatures. Meestal wordt die te laat ingeroepen, bijvoorbeeld wanneer nauwelijks reacties zijn gekomen op een vacature of zeer kort voor de uiterste sollicitatiedatum. Ook worden nog vaak vacatures doorgegeven die al gepubliceerd zijn, zodat het moeilijk wordt om de functiebeschrijvingen nog aan te passen.

De dienst Emancipatiezaken wil die ondersteuning blijven aanbieden. Ook Jobpunt zal met de dienst Emancipatiezaken relevante wervingsacties bekijken om zoveel mogelijk mensen uit de kansengroepen te bereiken.

11. STAGE- EN WERKERVARINGSPLAATSEN

11.1 Onbezoldigde stage- en werkervaringsplaatsen schooljaar 2006-2007

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. Voor de overige stageaanvragen werd verwezen naar de stagedatabank (www.wordwatjewil.be). Het Agentschap voor Overheidspersoneel bemiddelt voor de hele Vlaamse overheid, behalve voor de VDAB Brussel en De Lijn. VDAB Brussel zorgt voor een eigen bemiddelingskanaal.

Aantal stagiairs uit de kansengroepen tijdens het schooljaar 2006-2007 – onbezoldigde stageplaatsen

Beleidsdomein	Aantal stagiairs
Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid	0
Bestuurszaken	1
Financiën en Begroting	1
Internationaal Vlaanderen	0
Economie, Wetenschap en Innovatie	1

Onderwijs en Vorming	12
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	9
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	0
Werk en Sociale Economie*	14
Landbouw en Visserij	2
Leefmilieu, Natuur en Energie	1
Mobiliteit en Openbare werken**	0
Ruimtelijke Ordening, Wonen en Onroerend erfgoed	1

*Cijfers zonder VDAB Brussel

** Cijfers zonder De Lijn

De reorganisatie Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) en het project Anders Werken heeft het opnemen van stagiairs bemoeilijkt. Dikwijls wordt plaatsgebrek genoemd als reden om geen stagiairs op te nemen.

Aanvragen voor stageplaatsen die in het ministerie niet konden ingevuld worden, werden doorgegeven aan de provincies (provincie West-Vlaanderen en provincie Oost-Vlaanderen) en aan de Lijn. Ook werden enkele aanvragen doorgegeven aan de VDAB.

Knelpunt: personen met een handicap. Net zoals in de vorige schooljaren bleken stageplaatsen voor personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid moeilijk te vinden. Dat komt onder meer doordat kandidaat-stagiairs met een handicap een stageplaats dicht bij huis zoeken: pendelen naar Brussel, Gent, Antwerpen of Brugge ligt vaak moeilijk. Bovendien staan veel diensten binnen de Vlaamse overheid onwennig tegenover stagiairs met een handicap. Die onwennigheid is overigens ongegrond: als de stagiair er eenmaal is, verloopt de stage meestal zeer goed.

Onrealistische eisen. Soms stellen diensten ook wel onrealistische eisen aan kandidaat-stagiairs: ze moeten zeer goed Nederlands spreken, goed met de pc overweg kunnen, enz. De diensten moeten beseffen dat heel wat stagiairs, ook die uit de kansengroepen,



nog veel moeten bijleren. Voor een ernstig diversiteitsbeleid is ongetwijfeld een grondige mentaliteitswijziging nodig.

Voor het schooljaar 2007-2008 wordt geprobeerd meer personen met een arbeidshandicap een stageplaats te bezorgen.

11.2 Bezoldigde werkervaringsplaatsen

In het schooljaar 2006-2007 werden 20 bezoldigde werkervaringsplaatsen aangeboden aan de leerlingen uit de centra voor deeltijds onderwijs. Deze leerlingen zijn allen kortgeschoold. Van de 20 leerlingen zijn er 8 van allochtone afkomst.

De verdeling over de beleidsdomeinen ziet eruit als volgt.

Aantal stagiairs tijdens het schooljaar 2006-2007 – bezoldigde werkervaringsplaatsen

Beleidsdomein	Aantal stagiairs
Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid	0
Bestuurszaken	1
Financiën en Begroting	0
Internationaal Vlaanderen	0
Economie, Wetenschap en Innovatie	0
Onderwijs en Vorming	3
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	0
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	0
Werk en Sociale Economie	9
Landbouw en Visserij	0
Leefmilieu, Natuur en Energie	6
Mobiliteit en Openbare Werken*	1
Ruimtelijke Ordening, Wonen en Onroerend erfgoed	0

* Cijfers zonder De Lijn

Een begrotingsvoorstel om 120.000 euro centraal te reserveren ter betaling van de 20 bezoldigde werkervaringsplaatsen in het schooljaar 2007-2008 is ter goedkeuring voorgelegd.

Vraag is groot. Het Agentschap voor Overheidspersoneel zal contact opnemen met de centra voor deeltijds onderwijs en ervoor zorgen dat de beschikbare werkervaringsplaatsen ook in het schooljaar 2007-2008 worden ingevuld.

Aangezien de vraag vanuit de centra groot is, zou het nuttig zijn mocht het budget voor het schooljaar 2008-2009 worden uitgebreid. Het Agentschap voor overheidspersoneel is bereid om binnen de Vlaamse overheid op zoek te gaan naar werkervaringsplaatsen en ervoor te zorgen dat die ook ingevuld worden.

Meer informatie bij:
Greta Gryson
Agentschap voor Overheidspersoneel
Telefoon: 02-553 49 46
E-mail: greta.gryson@bz.vlaanderen.be

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 werden veel minder kortgeschoolde startbaners in dienst genomen. Positief is wel dat het aandeel allochtonen en personen met een handicap onder de startbaners is verhoogd. In vergelijking met de vorige jaren is het aantal startbaners in de vroegere Vlaamse openbare instellingen gevoelig gedaald. Het startbanenbudget is lang niet volledig benut. Vermoedelijk hebben de entiteiten in 2007 hun plaats in de nieuwe organisatie gevonden, zodat ze weer wat meer startbaners zullen kunnen aanwerven.

Tot 2006 werd het startbanenbudget beheerd door de startbanencoördinatie van het Departement Algemene Zaken en Financiën. Die beoordeelde de ingediende projectaanvragen en verdeelde het budget onder de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid. Een belangrijk beoordelingscriterium was de aandacht voor diversiteit, en met name voor de kansengroepen kortgeschoolden, personen met een handicap en personen van allochtone afkomst.

2006: overgangsjaar. 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.

De ministeries (het vroegere ‘ministerie van de Vlaamse Gemeenschap’) wisten al begin 2006 welk budget zij voor startbanen ter beschikking hadden. De IVA’s met rechtspersoonlijkheid en de EVA’s (de vroegere VOI’s) kregen pas in augustus 2006 te horen welk budget voor startbanen ze bij hun dotatie toegewezen zouden krijgen.

Daardoor werd 2006 een overgangsjaar: doordat de VOI’s geen helder beeld hadden van hun budget, waren ze minder geneigd om startbanen aan te werven.

Bevraging. In februari 2007 organiseerde de dienst Emancipatiezaken een bevraging bij de diverse entiteiten van de Vlaamse overheid. Die moest gegevens opleveren over het aantal personeelsleden met een startbaanovereenkomst dat in 2006 bij de Vlaamse overheid in dienst was. De dienst Emancipatiezaken heeft die bevraging om drie redenen opgezet:

- Van het totale budget voor startbanen (9.943.000 euro) werd in 2006 ongeveer een derde (3.742.420 euro) niet opgebruikt.
- De Vlaamse overheid heeft momenteel geen verplichting meer om startbanen aan te werven: ze moet alleen 1,5% jongeren onder 26 jaar in dienst nemen, ongeacht hun statuut.
- De startbanen zijn momenteel moeilijk te monitoren, aangezien de gegevens over het aantal startbanen niet systematisch worden opgevraagd in het kader van het jaarlijkse P&O-beleidsrapport.

De resultaten van de bevraging vindt u in onderstaande tabel.

Resultaten

Personeelsleden met een startbaanovereenkomst binnen de Vlaamse overheid in 2006

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
Algemeen totaal	145		169		314	
Kortgeschoolden	64	44,1%	44	26,0%	108	34,4%
Alloctonen	21	14,5%	50	29,6%	71	22,6%
Personen met een handicap	8	5,5%	17	10,1%	25	8,0%
	46,2%		53,8%			

Personeelsleden met een startbaanovereenkomst binnen de ministeries in 2006

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
Algemeen totaal	113		96		209	
Kortgeschoolden	48	42,5%	20	20,8%	68	32,5%
Allochtonen	13	11,5%	26	27,1%	39	18,7%
Personeel met een handicap	3	4,4%	9	9,4%	12	5,7%
	45,9%		54,1%			

* Kansengroepen kunnen elkaar overlappen, bijvoorbeeld een kortgeschoolde kan zowel allochtoon en/of persoon met een handicap zijn

Personeelsleden met een startbaanovereenkomst binnen de vroegere VOI's in 2006

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
Algemeen totaal	32		73		105	
Kortgeschoolden	16	50%	24	32,9%	40	38,1%
Allochtonen	8	25%	24	32,9%	32	30,5%
Personeel met een handicap	5	15,6%	8	10,6%	13	12,4%
	69,5%		30,5%			

Opsplitsing in niveaus

	A	B	C	D	Totaal
Ministeries	3	14	80	112	209
Vroegere VOI's	0	7	40	58	105
Vlaamse overheid	3	21	120	170	314
Ministeries	1,4%	6,7%	38,3%	53,6%	100,0%
Vroegere VOI's	0,0%	6,7%	38,1%	55,2%	100,0%
Vlaamse overheid	1,0%	6,7%	38,2%	54,1%	100,0%



Ter vergelijking de gegevens over het aantal startbaners in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (MVG) in 2004

Personeelsleden met een startbaanovereenkomst binnen het MVG in 2004

	Mannen	Vrouwen	Totaal	
Algemeen totaal	120	102	222	
Kortgeschoolden	74	42	116	52,25%
Niet-Belgen	7	8	15	6,75%
Personen met een handicap	1	2	3	1,35%
	54,05%	45,94%		

Actiepunt in 2008

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

Kansengroepen: personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

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

Veel startbaners op niveau D zijn niet kortgeschoold. In de bevraging werd zowel het niveau van de startbaners gevraagd als het aandeel kortgeschoolden. In 2006 werkte 54,1% van de startbaners op niveau D. Sommige entiteiten gaven op basis van de gegevens over de scholingsgraad van de startbaners door of ze kortgeschoold waren. Entiteiten die niet over die gegevens beschikten, gaven bij de vraag naar kortgeschoolden hun startbaners op niveau D door. Op die manier werd 34,4% kortgeschoolde startbaners gerapporteerd. Daarbij bevindt zich dus ook een aantal startbaners op niveau D die wel een diploma hoger secundair onderwijs hebben. dat betekent dat maximum tweederde van de startbaners op niveau D echt kortgeschoold was.

Aanbevelingen. De dienst Emancipatiezaken doet volgende aanbevelingen om de startbanen blijvend te kunnen inzetten als instrument in het diversiteitsbeleid:

- 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, in plaats van mensen die toch wel een diploma hoger secundair onderwijs hebben;
- blijven focussen op aanwerving van allochtonen en personen met een handicap in de startbanen;
- extra aandacht besteden aan de aanwerving van mannelijke allochtone startbaners en startbaners met een arbeidshandicap;
- de gegevens over de startbanen opvragen samen met de andere gegevens voor het P&O-beleidsrapport.

13. JOBSTUDENTEN

In mei 2007 bracht de minister van Bestuurszaken een nieuwe rondzendbrief uit over de aanwerving van jobstudenten binnen de Vlaamse overheid. Die rondzendbrief bevat zeer belangrijke elementen voor het gelijkheidsbeleid. Hij stelt dat:

- men voor jobstudenten streefcijfers voor allochtonen en personen met een handicap moet hanteren die dubbel zo hoog liggen als de gewone streefcijfers;
- de personeelsdiensten de vacatures aan de dienst Emancipatiezaken moeten doorge-

ven om kandidaten uit de kansengroepen (allochtonen en personen met een handicap) te bereiken.

Kansen. De nieuwe rondzendbrief creëert belangrijke kansen voor jongeren uit de kansengroepen:

- ze kunnen de Vlaamse overheid van dichtbij leren kennen;
- ze kunnen een eerste werkervaring opdoen;
- ze zullen meer geneigd zijn om werken bij de Vlaamse overheid als een reële optie te beschouwen: de drempel om bij de overheid te solliciteren wordt verlaagd.

Acties. De dienst Emancipatiezaken heeft volgende acties ondernomen:

- voor de personeelsdiensten een infofiche gemaakt over de rondzendbrief en de invloed ervan op het diversiteitsbeleid, met suggesties voor de concrete aanpak;
- contacten gelegd met scholen met een hoog gelijke onderwijskansen-percentages en hen vacatures bezorgd. De gegevens van die scholen kreeg de dienst van het Departement Onderwijs en Vorming;
- vacatures doorgegeven aan organisaties voor allochtonen en personen met een handicap, aan allochtone studentenverenigingen en aan leden van het netwerk van allochtone personeelsleden van de Vlaamse overheid;
- de vacatures gepubliceerd op de website van Emancipatiezaken.

Positieve contacten met allochtone studentenverenigingen en scholen. Wat de studentenverenigingen betreft, kunnen die contacten ongetwijfeld nog worden verbeterd. Via die verenigingen en scholen kan eventueel ook andere informatie van de Vlaamse overheid verspreid worden, bijvoorbeeld over werken bij de Vlaamse overheid.

Vacatures. De dienst Emancipatiezaken heeft tussen de maanden mei en september van 9 beleidsdomeinen vacatures gekregen en ze verder verspreid bij de kansengroepen. De grote meerderheid van vacatures waren administratieve functies (administratieve ondersteuning).

De vacatures die de dienst Emancipatiezaken ontving van verscheidene personeelsdiensten, voor verspreiding bij de kansengroepen: verdeling naar de verschillende beleidsdomeinen (toestand op 24 augustus 2007)

Beleidsdomein	Aantal vacatures
Landbouw en Visserij	44
Mobiliteit en Openbare werken	38
Cultuur Jeugd Sport en Media	21
Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed	2
Bestuurszaken	22
Werk en Sociale Economie	16
Onderwijs en Vorming	11
Financiën en Begroting	12
Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid	2
*GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	12
Totaal	180

*GO! valt niet onder een beleidsdomein

Actiepunt in 2008

- Een evaluatierapport over jobstudenten met cijferanalyse en aanbevelingen opmaken.

Kansengroepen: personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Nuray Köse

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 38

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

Een minpunt was het gebrek aan overzichtelijkheid van de 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 over vakantiewerk met een cijferanalyse en aanbevelingen publiceren.

14. NEDERLANDS OP DE WERKVLOER

Opleidingen op de werkvloer aanbieden voor een aantal categorieën kortgeschoolden, waaronder kortgeschoolde personen van allochtone afkomst en kortgeschoolde personen

met een arbeidshandicap, betekent betere loopbaankansen scheppen. Ook opleidingen om de kennis van het Nederlands (lessen Nederlands op (of buiten) de werkvloer) te vervolmaken kunnen hiertoe bijdragen. Dergelijke opleidingen kunnen onder meer nuttig zijn voor mensen die een stage volgen, in een startbaan werken of tijdens een proefperiode hun competenties qua taal willen versterken.

Het in kaart brengen van opleidingsmogelijkheden en – aanbod om de kennis van het Nederlands te vervolmaken zal door het Agentschap voor Overheidspersoneel gebeuren. Deze informatie zal aan alle entiteiten worden verspreid.

De afdeling Catering en Schoonmaak organiseerde een praktische dertigjarige taal cursus voor personeel met een andere moedertaal. De lessen werden door de VDAB gegeven. Bij deze opleiding Nederlands op de werkvloer lag de nadruk op enerzijds doorweekse woorden en uitdrukkingen en anderzijds op uitspraak. Negen collega's uit Kongo, Marokko, Burundi, Tunesië en Ghana volgden ze. Allen zijn tevreden dat ze deze lessen hebben gekregen, omdat ze nu met 'meer' zelfvertrouwen Nederlands praten.

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. De dienst Emancipatiezaken heeft daarover binnen de Vlaamse overheid geïnformeerd.

Zeer snel kwam een eerste aanvraag tot ondersteuning binnen (Departement MOW). De dienst Emancipatiezaken gaf die aanvraag door aan de Cel EAD in februari 2007. Tot eind zomer 2007 kon op deze vraag niet worden ingegaan.

Vanaf het najaar 2007 zal de cel EAD een achttal projectontwikkelaars ter beschikking hebben om ondersteuning te bieden aan de entiteiten van de Vlaamse overheid.

Actiepunt in 2008

- Het in kaart brengen van opleidingsmogelijkheden en – aanbod om de kennis van het Nederlands te vervolmaken zal door het Agentschap voor Overheidspersoneel gebeuren. Deze informatie zal aan alle entiteiten worden verspreid.

Meer informatie bij:

Nuray Köse

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 38

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

16. VOORRANG BIJ GELIJKWAARDIGHEID: HET VLAAMS PERSONEELSSTATUUT

Het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 bepaalt dat, zolang de streefcijfers niet worden gehaald, bij werving en selectie de voorkeurregel moet worden toegepast: ‘Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep.’

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

Algemene richtlijn. Na overleg met interne en externe betrokkenen, werd beslist de voorkeurregel niet verder uit te werken in concrete, uniforme toepassingsregels. Dat zou immers tot juridische discussies kunnen leiden. Wel geldt als algemene richtlijn dat de voorkeurregel wordt toegepast in de eindselectie.

Krachtig instrument. Dat algemene principe is een krachtig instrument. Het kan personen sensibiliseren die betrokken zijn bij wervingen en selecties, door te beklemtonen dat ze voldoende aandacht moeten besteden aan de competenties van personen uit de kansengroepen. Daarnaast biedt de voorkeurregel extra ondersteuning wanneer men effectief voor een persoon uit een kansengroep kiest. 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 (jobs voor kortgeschoolden waarvoor geen diploma is vereist). Dat gebeurde op vraag van minister Bourgeois, als opvolging van het colloquium van 14 februari 2006.

Aanbevelingen. 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. De aanbevelingen die uit de doorlichting voortvloeien, moeten worden toegepast bij concrete wervingen en selecties. Daarom werden ze 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. Bijvoorbeeld: alleen taalvereisten opleggen die relevant zijn voor de functie, en zoveel mogelijk praktisch en functiespecifiek testen. Ook in de training voor selectoren die in 2008 zal worden uitgebouwd, zal aandacht worden besteed aan correcte wervings- en selectieprocedures voor uitvoerende functies.

18. HOE ZIT HET IN DE ENTITEITEN?

Stage- of werkervaringsplaatsen. In tien plannen waren in 2006 stage- of werkervaringsplaatsen of beroepsinlevingsovereenkomsten opgenomen voor mensen uit de kansengroepen. In 7 gevallen zijn de entiteiten daarin geslaagd. Beleidsdomein Financiën en Begroting (FB) slaagde er ondanks contacten met organisaties van visueel gehandicapten niet in de geplande stageplaats in te vullen. Twee entiteiten evalueerden dit actiepunt niet.

Startbanen. Zeven plannen wilden mensen uit de kansengroepen extra kansen geven via de startbanen. In het Ministerie Onderwijs en Vorming (OV) en de VDAB kwamen heel wat startbanen uit de kansengroepen in dienst. Het managementcomité van het beleidsdomein Landbouw en Visserij (LV) besliste dat startbanen voorbehouden moeten worden voor mensen uit de kansengroepen.

Neutrale functiebeschrijvingen. Zeven plannen gaven aan hun functiebeschrijvingen neutraal te willen opmaken. In hun evaluatie vermeldden ze dat het ook daadwerkelijk is gebeurd.

Clausule in vacatures. Zeven plannen hadden als actiepunt dat een clausule over gelijke kansen en diversiteit zou worden opgenomen in de vacatureberichten. Ook die acties werden uitgevoerd.

Specifieke wervingskanalen. Zes plannen voorzagen in het gebruik van specifieke wervingskanalen om meer mensen uit de kansengroepen te bereiken. In 4 van de 6 gevallen gebeurde dit ook. Bij het Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGION) had men echter geen externe vacatures. Het beleidsdomein Landbouw en Visserij schreef ook spontane sollicitanten aan en deed een beroep op actieve bemiddeling door de VDAB.

Instroom kansengroepen bevorderen. Drie plannen hadden aangegeven bij wijze van proefproject de instroom van kansengroepen te willen bevorderen, met ondersteuning van de dienst Emancipatiezaken. Geen enkele van de drie entiteiten heeft daar werk van gemaakt. Enkele andere entiteiten hebben dat wel gedaan, ook al was het niet in hun plan voorzien.

Jury's. Het Ministerie Werk en Sociale Economie (WSE) en het Agentschap Economie streven naar een evenwichtige samenstelling van jury's.

Campusrekrutering. De Management Ondersteunende Diensten (MOD) van Mobiliteit Openbare Werken (MOW) startte de campusrekrutering opnieuw op.

Exitgesprekken. K&G onderzocht de mogelijkheden en instrumenten om exitgesprekken te voeren met mensen die uitstromen.

De Lijn vrouwvriendelijker

De Lijn wil meer vrouwen aantrekken in technische functies en als chauffeur. Specifiek voor de functie van chauffeur is in 2006 onderzocht wat de functie voor vrouwen aantrekkelijker kan maken. Dat leverde enkele maatregelen op die op termijn alle personeelsleden ten goede zullen komen.

De wisselende werktijden en onmogelijkheid om deeltijds als chauffeur te starten, bleken een belangrijke drempel te zijn voor vrouwen. Een proefproject moest daarom

voor meer creativiteit zorgen in de werktijden en nagaan wat de mogelijkheden zijn om toch deeltijdse contracten aan te bieden.

Daarnaast is er behoefte aan meer sanitaire voorzieningen op de bus- en tramtrajecten. Ook dat wordt momenteel onderzocht. Een oplossing zal uiteindelijk alle chauffeurs ten goede komen.

Om meer vrouwen aan te trekken biedt de Lijn vrouwen IBO-banen (Individuele Beroepsopleiding op de Werkvloer) aan voor technische functies.

Are you waterproof?

De maritieme wereld is een gesloten wereld. Het wordt steeds moeilijker om vacante maritieme functies in te vullen. Daarom wil het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust meer mensen warm maken voor maritieme opleidingen. Het agentschap werkt daarom aan een fiche maritieme knowhow. Die moet onder meer beroepsprofielen uitstralen naar de buitenwereld. Scholen en de bedrijfswereld worden bij het project betrokken. Het project 'Are you waterproof' loopt al enkele jaren en probeert jonge mensen, ook uit kansengroepen, naar maritieme opleidingen te leiden. Tegelijk wil het vrouwen en allochtonen extra sensibiliseren voor operationele varende functies.

Daarnaast zal het agentschap de mogelijkheid onderzoeken om zelf mensen op te leiden, zodat ze over de certificaten en brevetten beschikken die nodig zijn om hen operationeel te kunnen inzetten.

Bouw mee aan Vlaanderen

Binnen het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken (MOW) werd de website www.bouwmeeaanvlaanderen.be in het leven geroepen. Die geeft informatie over alle entiteiten van het beleidsdomein. Bezoekers treffen er ook alle vacatures van het Ministerie MOW aan. Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via de website en krijgen elke vrijdag per e-mail een overzicht van alle MOW-vacatures die beantwoorden aan hun opleidingsniveau.

MOW promoot deze website onder andere via jobbeurzen. Daar kunnen geïnteresseerden hun gegevens doorgeven via interessekaartjes. Die gegevens worden dan ingegeven in het systeem. Ook spontane sollicitanten (al dan niet uit de kansengroepen) komen in het systeem terecht en krijgen dan elke week vacatures.

MOW wil in 2007 de website meer bekendheid geven bij mensen uit de kansengroepen, onder andere via allochtone studentenverenigingen en familieleden van allochtone personeelsleden.

Actiepunten van de entiteiten

Wervend werven

- Twintig plannen geven aan gebruik te zullen maken van de mailinglijst van de dienst Emancipatiezaken of andere specifieke wervingskanalen voor de verspreiding van vacatures.
- Achttien plannen willen stage- of werkervaringsplaatsen, vakantiejobs en startbanen inzetten om mensen uit de kansengroepen aan te trekken. De VDAB wil de kwaliteit van de stages monitoren.
- Tien plannen willen neutrale functiebeschrijvingen opmaken.
- Acht plannen willen actieve bemiddeling aanvragen bij de VDAB.
- Zeven plannen geven algemeen aan bij wervingen aandacht te besteden aan diversiteit, om de instroom van mensen uit de kansengroepen te verhogen, zonder daarbij echter meer specifieke details te geven.
- Vijf plannen geven aan de voorkeurregel te zullen hanteren.
- Het Departement Mobiliteit en Openbare Werken en het Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE) willen een beroep doen op jobcoaching.
- De Scheepvaart en beleidsdomein Landbouw en Visserij willen een beroep doen op de ondersteuning van de dienst Emancipatiezaken om de instroom van mensen uit de kansengroepen te verhogen.
- Vier entiteiten willen spontane sollicitanten meer kansen bieden door hen in een databank op te nemen, hen door te geven aan andere personeelsdiensten of hen

systematisch de vacatures te bezorgen.

- Het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin gaat het personeelsplan screenen op voorbehouden betrekkingen voor personen met een zware handicap.

Andere acties instroom

- De Lijn plant 4 acties om de instroom van mensen uit de kansengroepen en vrouwelijke chauffeurs en technici te verhogen. Ze plannen een speciale wervingscampagne gericht op vrouwen en personen van allochtone afkomst. Er worden ook IBO-banen gepland voor vrouwen in technische functies. Daarnaast willen ze de huidige taalproeven analyseren en aanpassen en de mogelijkheid onderzoeken om kandidaten die faalden in de taalproef taallessen aan te bieden.
- Vier entiteiten plannen acties om zichzelf als werkgever meer bekendheid te geven bij de kansengroepen. De SERV wil daarvoor organisaties uitnodigen, de VDAB wil communicatieacties opzetten voor kansengroepen, het beleidsdomein Financiën en Begroting wil jobbeurzen organiseren en het Departement Mobiliteit en Openbare Werken wil allochtone laatstejaarsstudenten en familieleden van allochtone personeelsleden sensibiliseren om te ‘Werken bij MOW’ en wil spontane sollicitanten van vacatures op de hoogte houden met een systeem van direct mailing.
- Drie plannen willen nagaan wat het aandeel is van mensen uit de kansengroepen bij de sollicitanten.
- Het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) en het Agentschap Economie willen Jobkanaal inzetten om meer mensen uit de kansengroepen te bereiken.
- Het Vlaamse Energieagentschap (VEA) wil werken aan genderevenwicht in de selectiejury.
- Het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel (OPZ Geel) wil meer allochtonen aantrekken. Hiervoor wordt in de vacatureberichten van een aantal reguliere functies (verpleegkundige, therapeut...) de vraag opgenomen naar kennis van een vreemde taal (zoals Arabisch of Russisch). Hierdoor wenst men in te spelen op de behoefte die ontstaat door de aanwezigheid van allochtone patiënten die het Nederlands niet voldoende machtig zijn.
- Het VEA en Kind & Gezin willen exitgesprekken houden om te onderzoeken of de motieven tot ontslag samenhangen met het thema gelijke kansen en diversiteit.

DOORSTROOM

DOORSTROOM

Als we ervoor willen zorgen dat de samenstelling van het personeelsbestand van de Vlaamse overheid de samenstelling van de Vlaamse beroepsbevolking weerspiegelt, mogen we ons niet beperken tot acties om de instroom van kansengroepen te verhogen. We moeten ook inzetten op acties die de doorstroommogelijkheden van personeelsleden verbeteren. Dat biedt perspectieven op een duurzame vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand.

1. DOORSTROOM VAN VROUWEN

1.1 Vlechtwerk



Sfeerbeeld Vlechtwerk

De dienst Emancipatiezaken organiseert sinds 2005 netwerksessies voor vrouwen en mannen met managementpotentieel. Dit project werd Vlechtwerk gedoopt. Vlechtwerk richt zich op mannen en vrouwen die willen doorgroeien, hun netwerk willen verbreden, competenties willen versterken en interesse hebben in leiderschap en gender.

De netwerkbijeenkomsten bestaan uit een reeks van vier trainingssessies en een panelgesprek tussen leidend ambtenaren. De groepen worden zo geselecteerd dat ze telkens 1/3 mannen, 2/3 vrouwen, 1/3 leidinggevenden en 2/3 personeelsleden met managementambities omvatten.

Doelstellingen. De doelstellingen van Vlechtwerk zijn:

- op managementniveau een cultuurverandering bereiken;
- personeelsleden – en dan vooral vrouwen – met leidinggevend potentieel zichtbaar maken en ondersteunen;
- persoonlijke netwerken en ervaringsuitwisseling stimuleren en informele contacten meer slagkracht geven;
- streven naar competentieontwikkeling: professionele inzichten bieden over loopbaan, gender en leiderschap.

Veel respons. In 2006 is er een reeks in Brussel en een reeks in Antwerpen opgestart. Voor de reeks in Brussel werden de mensen aangesproken die op de reservelijst van 2005 stonden. Opnieuw hebben zich meer mensen ingeschreven dan er plaatsen beschikbaar waren. Daarom besloot de dienst Emancipatiezaken om begin 2007 nog een extra reeks in Brussel op te starten.

Aantal deelnemers in Brussel en Antwerpen (2005-2007)

Jaar	Aantal deelnemers Brussel		Aantal deelnemers Antwerpen	
	M	V	M	V
2005	17	33	-	-
2006	17	33	19	33
2007	17	36	-	-
Totaal	51	102	19	33
Totaal M/V	153		52	

Actiepunt in 2008

- Een vijfde reeks van Vlechtwerk organiseren.

Kansengroep: gender

Meer informatie bij:

Fatima Tigra

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 70

E-mail: fatima.tigra@bz.vlaanderen.be

1.2 Interne coaching en monitoring

Op de verschillende netwerksessies van Vlechtwerk hebben de deelnemers aangegeven dat ze nood hebben aan meer persoonlijke begeleiding bij het uitbouwen van hun loopbaan. De voornaamste vragen van de deelnemers:

- nog meer ervaringsuitwisseling/interactie tijdens de sessies
- vraag naar intervisiebijeenkomsten
- vraag naar coaching op maat, door een interne of externe coach
- vraag naar een opleiding 'coachend leidinggeven'

Extern en intern. Medewerkers begeleiden (coachen) is in principe een taak van de leidinggevendenden. De ervaring leert dat ze daarvoor niet altijd over genoeg tijd of over de nodige competenties beschikken. Bovendien is het in veel gevallen nuttig om een onafhankelijke coach in te schakelen.

Meer informatie over het coachingsaanbod bij:
 Mieke Stappaerts
 Directeur-generaal
 Coach
 Agentschap voor Overheidspersoneel
 Telefoon: 02-553 44 27
 E-mail: mieke.stappaerts@bz.vlaanderen.be
 Website: <http://www2.vlaanderen.be/personeels-beleid/ago/coaching.htm>

Actiepunt in 2008

- Voor de bevorderingsvoorwaarden wordt deeltijdse ervaring gelijkgesteld met voltijdse.

Kansengroep: gender.

Meer informatie bij:
 Frieda Van Roost
 Personeelsregelgeving
 Telefoon: 02-553 50 17
 E-mail: frieda.vanroost@bz.vlaanderen.be

In het verleden werd al in beperkte mate een beroep gedaan op externe coaches. Nu is ook interne coaching mogelijk. Een coach die vertrouwd is met leidinggeven en vergroeid is met de organisatie, heeft het voordeel dat hij of zij zich snel kan inleven in de situatie van de medewerkers die om coaching vragen.

1.3 Bevorderingsvoorwaarden: deeltijdse werkervaring gelijkgesteld met voltijdse

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 worden in alle niveaus nieuwe directeurs- en expertenfuncties gecreëerd. Dat levert meer bevorderingsmogelijkheden op. In het ontwerp tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wordt als bevorderingsvoorwaarde een aantal jaren beroepservaring vereist, waarbij deeltijdse prestaties gelijkgesteld worden met voltijdse. Die gelijkstelling voorkomt dat vrouwen – die meer deeltijds werken – worden benadeeld. Het gaat o.a. over de functies op niveaus N-2, A2, B2, C2, D2.

1.4 Analyse wervings- en selectieprocedure topambtenaren

Het Instituut voor de Overheid (K.U.Leuven) heeft de wervings- en selectieprocedure in de derde ronde geanalyseerd vanuit een genderperspectief. Het onderzoek omvatte een kwantitatief en een kwalitatief deel. Het kwantitatieve deel bestond uit een analyse van de man-vrouwverhouding in de verschillende fasen van het selectieproces. In het kwalitatieve deel werden de gedetecteerde knelpunten grondiger geanalyseerd.

Streefcijfer niet gehaald. Een opvallende vaststelling: veel vrouwen stelden zich kandidaat voor de vacante topfuncties in de Vlaamse overheid. Op een totaal van 679 kandidaten werd 49% vrouwen geteld. Toch benoemde de Vlaamse Regering slechts 6 vrouwen op 30, terwijl het streefcijfer een derde bedraagt.

Vooraf 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%).

Verschillend profiel. Uit het onderzoek blijkt dat kandidaten met een leeftijd ouder dan 40, het hebben van kabinetservaring en het hebben van werkervaring in de Vlaamse overheid beter scoorden. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat uit het profiel van de benoemde topambtenaren bleek dat 87% van hen ouder is dan 40. Bovendien had 57% kabinetservaring opgedaan tijdens zijn of haar loopbaan. En 97% was tijdens hun laatste functie aan de slag in de Vlaamse overheid of op een ministerieel kabinet.

De onderzoeksresultaten tonen dat mannen en vrouwen op die cruciale variabelen vaak een verschillend profiel vertonen. Hoewel de realiteit complexer en genuanceerder is, kunnen we de grote uitval van vrouwen verklaren doordat te weinig vrouwelijke kandidaten aan die vereisten voldeden.

Campagne niet vergeefs. De Vlaamse overheid heeft geprobeerd vrouwen te motiveren om zich kandidaat te stellen voor de vacante topfuncties. Die inspanningen hebben hun vruchten afgeworpen. Dat blijkt uit het grote aantal vrouwen dat zich kandidaat stelde voor de topfuncties. Toch toont het onderzoek aan dat de campagne vooral het vrouw-vriendelijke imago van de Vlaamse overheid heeft versterkt.

Competente vrouwen moeten gemotiveerd blijven om zich kandidaat te stellen voor topfuncties. Daar dragen ook andere initiatieven toe bij, die aansluiten bij bestaande projecten rond coaching en begeleiding van vrouwelijke ambtenaren.

Belang van netwerken. Het benoemen van topambtenaren in de Vlaamse overheid, zo blijkt uit het onderzoek, gaat vaak gepaard met lobbyen en het inschakelen van politieke netwerken. Vanuit het genderonderzoek kunnen we aanbevelen dat vrouwen nog meer doordrongen moeten worden van het belang van dergelijke netwerken.

Daarnaast zouden vrouwen moeten worden aangemoedigd om hun kandidaatstelling tijdig bekend te maken. Ze kunnen dan worden opgenomen in de zoektocht naar politieke evenwichten. Een ander – en blijvend – aandachtspunt is de bewustmaking van politici voor de genderproblematiek.



2. INZETBAARHEID VAN KORTGESCHOOLDEN

In het actieplan 2007 werd door het Agentschap voor Overheidspersoneel de volgende actiepunten geformuleerd:

- het aantal personeelsleden op niveau D dat deelneemt aan ontwikkelactiviteiten verhogen;
- pilootprojecten opstarten rond geïntegreerde leertrajecten op de werkplek;
- een instrumentarium ontwikkelen om lijnmanagers te ondersteunen;
- communicatie voeren over dat instrumentarium;
- speciale aandacht besteden aan kortgeschoolden bij geplande projecten en activiteiten, waaronder loopbaanexamens en regularisatie-examens, leeftijdsbewust personeelsbeleid en open aanbod.

Alleen het laatste actiepunt werd in 2007 uitgevoerd. De overige actiepunten zal AgO niet meer uitvoeren.

Trend van upgradering verder in kaart brengen

Het gemiddelde niveau van de jobs stijgt. Die upgradingtrend tekent zich op de hele Vlaamse en Europese arbeidsmarkt af en doet zich ook voor bij de Vlaamse overheid. Daardoor wordt een evenredige vertegenwoordiging niet meer gehaald.

Dat betekent dat kortgeschoolden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, veel moeilijker dan vroeger bij de Vlaamse overheid terecht kunnen. Die evolutie is ook problematisch voor het werven van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap: beide kansengroepen hebben immers gemiddeld een lager opleidingsniveau.

Bovendien zijn er aanwijzingen dat personen die vandaag bij de Vlaamse overheid op niveau D werken (waarvoor geen diploma is vereist), vaak toch over een diploma van het hoger secundair onderwijs (of hoger) beschikken. Dat zou betekenen dat het huidige aandeel werkelijk kortgeschoolden bij de Vlaamse overheid nog lager ligt dan het aandeel personeelsleden op niveau D (20%).

Actiepunt in 2008

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

Kansengroepen: kortgeschoolden.

Meer informatie bij:

Ingrid Pelssers

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 67

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

3. MAATREGELEN IN HET KADER VAN HET LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

In de nabije toekomst staat de Vlaamse overheid voor een aantal belangrijke personeelsuitdagingen die de performantie en zelfs de legitimiteit van haar dienstverlening zullen bepalen (cfr. het OESO-rapport). Het probleem van de vergrijzing dient zich aan, en het personeelsbeleid staat voor de uitdaging om ook rekening te houden met leeftijdsdiversiteit.

Sectoraal akkoord. Daarom hebben de Vlaamse overheid en de verschillende sociale partners hun engagement voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid opgenomen in het sectoraal akkoord 2005-2007. Dat bevat 10 concrete maatregelen die een antwoord bieden op de uitdagingen van een langere loopbaan. 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.

Toekomstgericht project. De verschillende stappen in dit sectoraal akkoord worden momenteel verder uitgewerkt. Ze worden geïntegreerd in het globale personeelsbeleid van de Vlaamse overheid. De komende 3 jaar worden ze gefaseerd ingevoerd, gecommuniceerd en geëvalueerd, in een toekomstgericht project dat officieel wordt gelanceerd begin 2008.

Het project loopt in partnerschap met de verschillende P&O-diensten, en wordt ruim gecommuniceerd naar alle medewerkers en naar de leidinggevenden. Zij kunnen zich ertoe verbinden om de komende jaren een deel van de voorgestelde maatregelen over te nemen en zo te bouwen aan een efficiënt en flexibel personeelsbeleid op maat van hun eigen entiteit. Ze krijgen ook een forum aangeboden om met goede voorbeelden uit te pakken.

4. ADVIES BIJ LOOPBAANBEGELEIDING VOOR PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Als mensen met handicap een loopbaan kunnen ontwikkelen die aansluit op hun eigen ambities en op de noden van de organisatie, dan is dat het resultaat van vele factoren.

Actiepunt in 2008

- Begin 2008 wordt de campagne rond duurzaam personeelsbeleid officieel gelanceerd. De leidinggevenden worden uitgenodigd om zich hiervoor te engageren. Ze kunnen hierbij ondersteund worden door de P&O-verantwoordelijken in hun entiteit.

Kansengroep: ervaren werknemers.

Meer informatie bij:
Gerda Serbruyns
Agentschap voor Overheidspersoneel
Telefoon: 02-553 49 87
e-mail: gerda.serbruyns@bz.vlaanderen.be

Wat die factoren zijn en welke knelpunten ze kunnen opleveren, werd behandeld op de dialoogdag 2007 voor personen met een arbeidshandicap.

Stappen vooruit. Op enkele punten heeft de organisatie al een loopbaanbeleid opgezet voor personen met een arbeidshandicap:

- De maatregel rendementsondersteuning omvat ook inhoudelijk advies om toch tot een goede aanwerving te komen.
- Die rendementsondersteuning kan ook worden gebruikt wanneer een contract van bepaalde duur wordt omgezet naar een langduriger contract. Ook personen met een handicap in herplaatsing kunnen daar gebruik van maken.
- Het systeem van voorbehouden betrekkingen zal langdurige contracten in de hand werken.
- Dankzij redelijke aanpassingen in wervings- en loopbaanexamens krijgen mensen de kans om hun competenties te tonen.
- Het Agentschap voor Overheidspersoneel (AgO) heeft het initiatief genomen om verschillende actoren die bezig zijn met de curatieve aanpak van probleemsituaties op elkaar af te stemmen.
- Personen met een arbeidshandicap geven zelf aan dat ze de relatie met de leidinggevende en de collega's een belangrijke randvoorwaarde vinden.
- Bovenaan op het verlanglijstje staat ook het kunnen beschikken over de gepaste hulpmiddelen. Het centrale budget arbeidspostaanpassingen voor de ministeries en de aanpak rond redelijke aanpassingen bij de VDAB kunnen dat helpen realiseren.

Actiepunt in 2008

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

Kansengroep: personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

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

Blinde vlekken. Ondanks die inspanningen blijven er toch nog blinde vlekken:

- Sommige mensen met een arbeidshandicap hebben geen officiële erkenning en kunnen daarom geen gebruik maken van een aantal ondersteunende maatregelen.
- Als iemand in de huidige functie niet meer afdoende functioneert en er binnen dezelfde entiteit een oplossing wordt gezocht, ontbreken de instrumenten om dat te ondersteunen: Werkwijzer, bijvoorbeeld, of expertise op het gebied van rendementsondersteuning.

5. HOE ZIT HET IN DE ENTITEITEN

Doorstroom van vrouwen

Actiepunten van de entiteiten

- Vijf entiteiten willen in 2007 vrouwen aanmoedigen om te kandideren voor leidinggevende functies. Het beleidsdomein Financiën en Begroting (FB) wil vrouwen (en mannen) laten proeven van leidinggeven door hen projecten te laten trekken. Dat moet hen warm maken om voor leidinggevende functies te kandideren.
- Waterwegen en Zeekanaal (WenZ) wil meer aandacht hebben voor de ontwikkeling van toekomstig (vrouwelijk) middenkader.

Inzetbaarheid van kortgeschoolden

Het Ministerie Onderwijs en Vorming (OV) had vormingen gepland voor de personeelsleden op niveau D, vooral over ICT en taalvaardigheden. Een vormingsparticipatie van 52% op niveau D werd gehaald.

Vier entiteiten planden vormingen of begeleidingstrajecten voor (kortgeschoolde) personeelsleden. Die werden echter niet geëvalueerd, behalve door VDAB. Die had een projectvoorstel opgemaakt rond opleiding op maat voor kortgeschoolde personeelsleden. Het wordt in 2007 uitgevoerd.

Drie entiteiten gaven in hun plannen aan dat ze in 2006 mensen uit de kansengroepen in dienst wilden houden na afloop van hun startbaan of hun tijdelijk contract. Dat is in de mate van het mogelijke ook effectief gebeurd. Die mensen werden bovendien aangemoedigd om deel te nemen aan statutaire examens.

Actiepunten van de entiteiten

- Voor kortgeschoolden worden extra opleidingsinitiatieven voorzien in 6 entiteiten. VDAB en het Ministerie OV willen kortgeschoolde personeelsleden informatica-opleidingen laten volgen. Het Ministerie OV plant daarnaast specifieke acties voor niveau D in het vormingsplan en streeft naar een participatiegraad van minstens 50% op niveau D. Het Agentschap Jongerenwelzijn (AJW) wil opleidingen op maat voor niveaus D. Ook

Project geletterdheid

Het Ministerie van Onderwijs en Vorming wil een voorbeeldrol spelen in de geletterdheid van haar kortgeschoolde personeelsleden. Het 'plan geletterdheid' moest vanaf 2006 de vormingsdeelname van de personeelsleden op niveau D verhogen tot minstens 40% (tegenover 30% in 2005).

In 2006 werd uiteindelijk een vormingsdeelname van 52% behaald op niveau D. Er werd gefocust op taal- en ICT-vaardigheden. Personeelsleden die nauwelijks met de pc hadden gewerkt, kregen een introductie in Windows en Vlimpers. Ook volgden heel wat mensen op niveau D de vorming die moest voorbereiden op de omschakeling van Netscape naar Outlook.

Binnen het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) vonden taalopleidingen plaats met aandacht voor zinsbouw en spellingsregels. Daarnaast was er een opleiding klantvriendelijk telefoneren.

Ook in 2007 zijn specifieke vormingsacties voor niveau D voorzien. Er wordt gestreefd naar een vormingsdeelname van 50% op niveau D. Bijzondere aandacht zal gaan naar personeelsleden die nog geen of weinig vorming hebben gevolgd.

De personeelsleden op niveau D die nog niet over voldoende PC-vaardigheden beschikken, zullen een introductie in ICT-vaardigheden krijgen. Daarbovenop komt er een vervolgopleiding om enkele items uit te diepen. Ook wordt eraan gedacht de algemene taalopleiding en de opleiding klantvriendelijk telefoneren opnieuw aan te bieden.

Wie een diploma secundair onderwijs wil halen, kan extra ondersteund worden met vormingsverlof.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen beleidsdomein Landbouw en Visserij

In 2006 doorliep het beleidsdomein Landbouw en Visserij het volledige traject van het project 'Indicatoren voor kwaliteitsvol werkplekieren'. Daarbij kwam een zestal keren een expertengroep samen, bestaande uit 50-plussers, hun leidinggevendenden en de HRM-verantwoordelijken. De groepen bespraken wat ervaren werknemers nodig hebben om goed te werken. Naast de groepsbegeleiding was er ook ruimte voor individuele coaching. Er ging specifieke aandacht naar wat ervaren werknemers motiveert of demotiveert.

Dit aandachtspunt van motivatie werd ook meegenomen in de personeelsbevraging binnen Landbouw en Visserij, met name in een toegevoegde 'belevings- en motivatiebarometer'.

Naar aanleiding van deze bevraging werden voor 2007 drie acties voorzien: de opstart van een preventief ziekteverzuimbeleid met extra aandacht voor ervaren personeelsleden, de organisatie van drie focusgroepen met onder andere aandacht voor wat ervaren werknemers aanbelangt en het organiseren van bevorderingsrondes, wat ook als stimulerend en waardeerend wordt beleefd door ervaren personeelsleden.

Vlaamse Landmaatschappij (VLM) en SERV willen de vorming van personeelsleden op niveau D bevorderen.

- Het Departement MOW ten slotte plant een project rond 'operationeel leidinggeven' op niveau C en D, en zal vrouwen en ervaren personeelsleden extra aansporen om deel te nemen.
- Over het algemeen worden acties gepland om mensen op alle niveaus te vormen en zo hun (horizontale en verticale) doorstroommogelijkheden te verbeteren, al dan niet ter voorbereiding van bevorderingsexamens.

Actiepunten van de entiteiten

- Vier entiteiten willen ervaren werknemers inzetten als coach voor jongere personeelsleden. De VDAB heeft een proefproject lopen in Gent om de ervaring van ervaren collega's efficiënter te benutten.
- Drie entiteiten plannen motiverende perspectiefgesprekken met ervaren collega's.
- Het beleidsdomein Financiën en Begroting wil concrete acties uitwerken rond leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Acht actieplannen hadden acties rond leeftijdsbewust personeelsbeleid opgenomen. Het ging vooral om verkennende acties zoals bevragingen, onderzoeken of proeftuinen. In 5 van de 8 gevallen werd daarover in de evaluaties echter niets meer gezegd. De VDAB wilde de mogelijkheden onderzoeken om jongeren door ervaren collega's te laten coachen en startte een proefproject in Gent. Zodra dat geëvalueerd is, zal de VDAB een beleidsvisie formuleren.

Het Ministerie van Onderwijs en Vorming (OV) nam de commentaren rond 'leeftijd en werken' uit de personeelspeiling 2006 mee in het natraject rond personeelstevredenheid.

In het beleidsdomein Landbouw en Visserij (LV) kwam een expertengroep van 50-plussers 6 keer samen. Daarnaast werd een specifieke bevraging georganiseerd, de 'belevings- en motivatiebarometer'.

Loopbaanbegeleiding voor personen met een arbeidshandicap

Het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust wil een integraal loopbaanbeleid uitzetten, zodat mensen die in hun functie arbeidsongeschikt worden een andere functie kunnen krijgen.

COMBINATIEFACILITEITEN

COMBINATIEFACILITEITEN

De Vlaamse overheid levert ernstige inspanningen om een gezinsvriendelijke werkgever te zijn. Zowel mannen als vrouwen willen werk en gezin evenwichtig op elkaar kunnen afstemmen. Bij de Vlaamse overheid dragen onder meer volgende formules bij tot goede combinatiemogelijkheden: kinderopvang tijdens de schoolvakanties, een uitgebreide verlofregeling, ouderschapsfaciliteiten, mogelijkheden om de arbeidsduur (tijdelijk) aan te passen en mogelijkheden om het werk gezinsvriendelijk te plannen. Die formules kunnen zeker nog worden verbeterd of aangepast. De dienst Emancipatiezaken volgt de evolutie op de voet.

Actiepunt in 2008

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

Kansengroep: gender.

1. EVALUATIERAPPORT OVER LEIDINGGEVEN IN DEELTIJD

Vorig jaar werd als actiepunt opgenomen dat de dienst Emancipatiezaken de Vlaamse minister voor Bestuurszaken een evaluatierapport zou bezorgen met suggesties om leidinggeven in deeltijd gemakkelijker mogelijk te maken. Dat actiepunt werd wegens tijdgebrek niet uitgevoerd. Het staat wel op het programma van het komende werkingsjaar.

2. LOOPBAANONDERBREKING UITGEBREID EN VERBETERD

Wat de loopbaanonderbreking betreft, werden in 2007 verschillende verbeteringen aangebracht (zie daarvoor de Rondzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/10 van 20 april 2007 en de wijzigingen aangebracht aan deel X van het VPS van 13 januari 2006)

Algemeen stelsel: nu ook 1/4de en 1/5de loopbaanonderbreking. Tot nog toe konden (vastbenoemde) ambtenaren slechts één vorm van deeltijdse loopbaanonderbreking nemen: de halftijdse. Op 1 mei 2007 kwamen daar 1/4de en 1/5de loopbaanonderbrekingen bij. Dat verandert overigens niets aan de maximale duur van de deeltijdse loopbaanonderbreking: die blijft 72 maanden.

De halftijdse loopbaanonderbreking is een recht voor de ambtenaren. De 1/4de en 1/5de loopbaanonderbreking worden alleen toegekend als een gunst, tenzij het gaat om ambtenaren van 50 jaar en ouder: voor hen is het een recht.

Ouderschapsverlof. Sinds 1 mei 2007 kunnen ambtenaren ook ouderschapsverlof nemen in de vorm van 1/5de loopbaanonderbreking gedurende 15 maanden.

Bovendien kunnen ze het ouderschapsverlof ook opsplitsen of fractioneren. Dat betekent dat ze het kunnen afwisselen met werkhervattingen of andere afwezigheden. Als zij dat doen, moet elke periode wel overeenstemmen met 1 maand of een veelvoud ervan bij voltijdse loopbaanonderbreking, met 2 maand of een veelvoud ervan bij halftijdse loopbaanonderbreking of met 5 maand of een veelvoud ervan bij 1/5de loopbaanonderbreking. Daarnaast kunnen ze overstappen van de ene vorm van ouderschapsverlof (voltijds, halftijds of 1/5de) naar een andere. Of ze het ouderschapsverlof ononderbroken opnemen of het in verschillende periodes opsplitsen speelt voor de wijziging van opnamevorm geen rol als elke periode maar overeenstemt met 1 maand voltijdse loopbaanonderbreking, 2 maanden halftijdse onderbreking en 5 maanden 1/5de onderbreking.

Tot nu toe moest het ouderschapsverlof worden aangevat voordat het kind 4 jaar was. Die leeftijdsgrens wordt nu opgetrokken tot 6 jaar: elke periode van ouderschapsverlof moet zijn aangevat voordat het kind 6 jaar is geworden.

Contractuele personeelsleden. Tot nu toe hadden contractuele personeelsleden recht op ouderschapsverlof in de vorm van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking. Daarvoor gold dezelfde regeling als voor de ambtenaren. Voor ouderschapsverlof in de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking moet het contractuele personeelslid wel minstens met 3/4de prestaties aan de slag zijn.

Contractuele personeelsleden die met volledige prestaties in dienst zijn, kunnen voortaan ook 1/5de loopbaanonderbreking nemen, volgens de regeling die ook geldt voor de

Meer informatie bij:
Dirk Laerte
Personeelsregelgeving
Telefoon: 02-553 50 49
E-mail: dirk.laerte@bz.vlaanderen.be

Contractuele meemoeders (de vrouwelijke partners van een pas bevallen vrouw) krijgen recht op het equivalent van 10 dagen omstandigheids- of vaderschapsverlof.

ambtenaar. Ook voor het contractuele personeelslid wordt de leeftijdsgrens bij ouderschapsverlof dus opgetrokken van 4 tot 6 jaar.

Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Elke ambtenaar had al recht op loopbaanonderbreking om een zwaar ziek gezins- of familielid te verzorgen. Die kon maximaal oplopen tot 12 maanden bij voltijdse loopbaanonderbreking en tot 24 maanden bij halftijdse loopbaanonderbreking.

Voor de ambtenaar die uitsluitend samenwoont met minstens 1 kind en het medisch bijstandsverlof aanvraagt voor een zwaar ziek kind jonger dan 16 jaar, wordt die maximumduur vanaf 1 mei 2007 verdubbeld tot 24 maanden (bij voltijdse loopbaanonderbreking) of tot 48 maanden (bij halftijdse loopbaanonderbreking).

Op die nieuwe regeling hebben ook contractuele personeelsleden recht. Om halftijds medisch bijstandsverlof te kunnen krijgen, moeten ze minstens met 3/4de prestaties in dienst zijn.

Loopbaanonderbreking: nu ook voor ambtenaren in proeftijd. Ook ambtenaren op proef mogen sinds 1 mei 2007 deeltijdse loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) nemen. Tijdens de proeftijd hebben ze 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

Als de partner van een lesbische vrouw bevalt en statutair is, is er geen probleem. Art. X 61, 2° VPS stelt dat bij bevalling van de echtgenote of samenwonende partner 10 dagen doorbetaald omstandigheidsverlof wordt toegekend. Voor het contractuele personeelslid echter wordt dat verlof toegekend volgens de regeling van het arbeidsrecht (3 dagen doorbetaald, 7 dagen ziekteuitkering). In het arbeidsrecht is de afstamming van vaderszijde vereist. Voor mannelijke contractuele personeelsleden is dat geen probleem, maar lesbische vrouwen kunnen de afstamming van vaderszijde nooit bewijzen.

Oplossing: Vlaams personeelsstatuut (VPS) aanpassen. Een oplossing voor deze situatie zou zijn dat het VPS voor contractuelen de regeling invoert die nu al bestaat voor

statutairen. Tegelijk kunnen de situaties die nu al voor contractuelen geregeld zijn (wel afstamming, maar niet gehuwd of samenwonend) ook voor statutairen recht geven op 10 dagen omstandigheidsverlof.

Dit actiepunt werd ingebracht in de lijst van voorstellen vanuit de overheid voor het sectoraal akkoord 2008-2009.

4. HOE ZIT HET IN DE ENTITEITEN?

Het beleidsdomein Landbouw en Visserij (LV) begon stapsgewijs telewerk in te voeren. Het Agentschap Economie begon met enkele proefprojecten rond thuiswerk. In de VDAB is occasioneel thuiswerk mogelijk, maar structureel thuiswerk is alleen toegestaan in specifieke diensten. Het plan om telewerken in te zetten in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid ging niet door.

In de beleidsdomeinen Landbouw en Visserij (LV) en Financiën en Begroting (FB) en in het Agentschap Economie werd met affiches en tafelvlagjes gesensibiliseerd voor een optimale vergadercultuur.

Actiepunten van de entiteiten

In 2007 bevatten de gelijkekansen- en diversiteitsplannen minder acties dan een jaar eerder om de combinatie werk-privéleven te vergemakkelijken.

- Drie entiteiten zetten in 2007 acties rond telewerk op. De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW) en VDAB wil die mogelijkheid creëren. Het Vlaams Energieagentschap (VEA) wil daar meer over communiceren.
- De Lijn doet een onderzoek naar de aanpassing van de werktijden (werken in deeltijd en alternatieve uurroosters), wat zeker ook de vrouwelijke chauffeurs ten goede zou kunnen komen. Daarnaast komt er noodopvang voor zieke kinderen van personeelsleden.
- De VDAB plant een pilootproject rond kinderopvang van kinderen van personeelsleden.
- De Inspectie Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG) wil werken aan een betere vergadercultuur.

Meer informatie bij:

Frieda Van Roost

Personeelsregelgeving

Telefoon: 02-553 50 17

E-mail: frieda.vanroost@bz.vlaanderen.be

SENSIBILISERING EN CULTUURVERANDERING OP DE WERKVLOER

SENSIBILISERING EN CULTUURVERANDERING OP DE WERKVLOER

Om te kunnen slagen, moet het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de organisatie op een breed draagvlak kunnen steunen. In de Vlaamse overheid heerst vaak nog onwennigheid tegenover mensen met een handicap en allochtonen. Sensibilisering op de werkvloer kan een aanzet geven tot cultuurverandering en tot een mentaliteitswijziging, zowel bij personeelsleden als bij leidinggevendenden.

Ontmoetingen en trainingen. De dienst Emancipatiezaken nam verschillende initiatieven om het thema van gelijke kansen en diversiteit ingang te doen vinden op de werkvloer, er vonden bijvoorbeeld verschillende ontmoetingen plaats met personeelsleden van allochtone afkomst. Voor de derde keer werd een dialoogdag georganiseerd voor personeelsleden met een handicap in de Vlaamse overheid. Het nieuwe trainingsaanbod omvat onder meer trainingen op de werkplek rond het thema interculturele communicatie. De dienst werkte mee aan diversiteitsdagen georganiseerd door het Agentschap van Waterwegen en Zeekanaal. Ook nam de dienst Emancipatiezaken op vraag van het ACV deel aan verschillende diversiteitsdagen georganiseerd door en voor de militanten van de ACV-Overheidsdiensten.

Website. Ook lanceerde de dienst Emancipatiezaken een nieuwe brochure en een volledig vernieuwde website. Die zet de dienstverlening in de kijker en geeft een overzicht van de stand van zaken rond gelijke kansen en diversiteit.

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

1. INITIATIEVEN ROND INTERCULTURALISERING OP DE WERKVLOER

Een terugblik. In het werkjaar 2007 hebben er vier lunchgesprekken voor personeelsleden van allochtone afkomst plaatsgevonden.

Tijdens de bijeenkomsten werden de volgende thema's besproken:

- actiepunten uit het plan Wervend Werven, gericht op instroom van allochtonen;
- het imago van de Vlaamse overheid bij allochtonen en personen met een arbeidshandicap;

- monitoring: vrijwillige zelfregistratie van personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

De ervaringen met de gesprekken waren zowel bij de deelnemers als bij de dienst Emancipatiezaken positief. Toch bleek er een behoefte aan een verruiming van het concept: de deelnemers wilden enerzijds autochtone personeelsleden betrekken en anderzijds een grotere groep personeelsleden aantrekken. Ook hadden ze graag gezien dat de dienst Emancipatiezaken andere mogelijkheden zou verkennen, zoals een vorming of iets ludieks. Om aan die behoeften tegemoet te komen, begon de dienst Emancipatiezaken een nieuw project inzake interculturalisering.

Dit project wil bijdragen aan een goede sfeer op de werkvloer, dat op zijn beurt een positief effect heeft op de dienstverlening.

Startdag van het project interculturalisering op de werkvloer. Op 16 oktober 2007 zal de startdag van het nieuwe concept plaatsvinden. In de voormiddag volgen de deelnemers een training ‘interculturele communicatie op de werkvloer’. Na de middag kunnen zij nadenken over mogelijke thema’s voor latere projecten die zich richten op de werkvloer. Rond die thema’s kunnen dan werkgroepen ontstaan.

In het nieuwe concept worden ook autochtone personeelsleden en emancipatieambtenaren betrokken. Autochtone en allochtone personeelsleden met interesse voor interculturele thema’s worden aangespoord om deel te nemen aan dit project. Emancipatieambtenaren kunnen nieuwe inzichten verwerven, doordat ze ervaren welke thema’s de allochtone personeelsleden boeien en wat hen bezighoudt.

2. TRAINING INTERCULTURELE COMMUNICATIE OP DE WERKVLOER

Op 10 november 2006 vond een proeftraining interculturele communicatie op de werkvloer plaats met de dienst Emancipatiezaken en een aantal emancipatieambtenaren. Op die bijeenkomst werd een training interculturele communicatie gegeven, met onderdelen zoals:

- waarden en benutten van kwaliteiten van diverse culturele groepen in onze maatschappij;

Actiepunten in 2008

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

Kansengroep: personen van allochtone afkomst.

Meer informatie bij:
Nuray Köse
Dienst Emancipatiezaken
Telefoon: 02-553 49 38
E-mail: nuray.kose@bz.vlaanderen.be

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

De dienst Emancipatiezaken biedt financiële ondersteuning voor het organiseren van trainingen interculturele communicatie op de werkvloer. De volgende entiteiten gingen al op het aanbod in:

Agentschap Infrastructuur

Er werden twee vormen georganiseerd: een halve dag voor de leden van de directieraad en twee dagen voor de mensen die verantwoordelijk zijn voor personeel en logistiek. De opleiding werd ook gevolgd door de leden van het Team Gelijke Kansen en Diversiteit.

Syntra Vlaanderen

Syntra organiseerde een dag vorming voor de leden van de werkgroep diversiteit in de Syntra centra en voor de doelgroepadviseurs.

Meer informatie bij:

Nuray Köse

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 38

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

- zoeken naar de meerwaarde van het verschil;
- de betekenis van cultuur, waarden en normen in verschillende culturen en de invloed ervan op de beeldvorming;
- de gevolgen daarvan voor de samenwerking tussen diverse personeelsleden op de werkvloer en voor de samenwerking met een divers cliënteel.

Tegelijk werd een programma op maat samengesteld voor eventuele toekomstige trainingen binnen de Vlaamse overheid.

Er worden twee soorten trainingen interculturele communicatie op de werkvloer aangeboden: voor teams en voor specifieke doelgroepen.

Voor teams. Deze training op maat van het team is vooral gericht op de samenwerking tussen de collega's. Vooraf worden in een verkennend gesprek met de trainer de noden en eigenheden van het team besproken. Eventueel kan de training ook worden toegespitst op omgang met andere kansengroepen (bijvoorbeeld man/vrouw of personen met een arbeidshandicap). Ze kan ook een vorm van teambuilding omvatten.

Voor specifieke doelgroepen. Deze training is bestemd voor P&O-mensen, emancipatie-ambtenaren en leidinggevendenden die niet tot eenzelfde team horen maar wel een gelijkwaardige functie vervullen binnen de Vlaamse overheid. In overleg met de trainer kan de aanpak worden toegesneden op de doelgroep die de training volgt.

3. DIALOOGDAG VOOR PERSONEELSLEDEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Jaarlijks organiseert de dienst Emancipatiezaken een dialoogdag voor personeelsleden met een handicap en hun leidinggevendenden. De derde dialoogdag vond op 19 april 2007 plaats in Flanders Expo Gent, tegelijk met de hulpmiddelenbeurs Reva.

Dialoogdag over loopbaanmogelijkheden. Op de dialoogdag werd dieper ingegaan op de loopbaanmogelijkheden van personeelsleden met een handicap binnen de Vlaamse

overheid. In de voormiddag kregen deelnemers informatie van loopbaandeskundigen. Tijdens de werkgroepen konden ze hun vragen kwijt over thema's zoals:

- het ondersteuningsaanbod van de VDAB;
- mogelijke aanpassingen aan Selor-testen;
- 45-plussers en handicap;
- praktijkervaringen met loopbaanplanning.

In de namiddag werden de deelnemers begeleid op de tweejaarlijkse hulpmiddelenbeurs voor personen met een handicap (Reva). De deelnemers waren zeer tevreden over het programma.

In totaal waren er 93 aanwezigen, waarvan 42 personeelsleden met een handicap. De anderen waren arbeidstrajectbegeleiders, direct leidinggevenden en personeelsverantwoordelijken.

Vragenlijst. De deelnemers met een handicap 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 zien oudere mensen met een handicap het minder zitten om van werk te veranderen en hebben ze meer nood aan ondersteuning.

Uit de vragenlijst: maatregelen die personen met een arbeidshandicap bij de uitbouw van hun loopbaan kunnen ondersteunen.

Maatregel	Totaal
Goede chef	26
Goede collega's	25
Geschikte hulpmiddelen	22
Een job op maat van handicap	12
Rendementsondersteuning	9
Goede vorming bij loopbaanexamens	9



Actiepunt in 2008

- Een vierde dialoogdag organiseren.

Kansengroep: personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Fatima Tigra

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 70

E-mail: fatima.tigra@bz.vlaanderen.be

Loopbaanbegeleiding	8
Jobs voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap	6
Redelijke aanpassingen in de gewone testen	3
Aangepaste werktijdregelingen	-

4. GESPREKKEN BIJ ACV-OVERHEIDSDIENSTEN

De dienst Emancipatiezaken werd gevraagd om aan ACV-militanten van de Vlaamse overheid het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid toe te lichten. Verspreid over Vlaanderen vonden vier sessies plaats. Ze waren bedoeld om een draagvlak te creëren bij het personeel en om het thema te integreren in de vakbondsbenadering van het personeelsbeleid.

Uit de sessies 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. Er werd door de ACV-militanten vooral aandacht gevraagd voor mensen met een niet-erkende arbeidshandicap, kortgeschoolden, een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat effectief wordt uitgevoerd, het fenomeen dat men steeds hogere diploma's vraagt en het gevaar dat de aanpak rond verhoging van de instroom van kansengroepen soms wordt ervaren als 'positieve discriminatie'.

De ACV-militanten waren bereid om mee te werken aan de gelijkenkansen- en diversiteitsplannen van de entiteiten en om die te bespreken op de Entiteit Overleg Comit es (EOC). Omdat op de werkvloer racisme wordt gesignaleerd, was er vraag naar vorming om met racistische collega's om te leren gaan.

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.

5. HOE ZIT HET IN DE ENTITEITEN?

Meer communiceren. Elf entiteiten wilden in hun plannen meer communiceren over gelijke kansen en diversiteit. Slechts in drie gevallen is daar werk van gemaakt (beleidsdomein Landbouw en Visserij (LV), Departement Mobiliteit en Openbare Werken (MOW) en Agentschap Infrastructuur). Vier plannen melden dat die actie niet is uitgevoerd zoals gepland. De aangehaalde redenen zijn: andere prioriteiten als gevolg van Beter Bestuurlijk Beleid, het ontbreken van een emancipatieambtenaar of nood aan ‘verdere interne afstemming’. In 4 gevallen werd dit actiepoint niet geëvalueerd, zodat we mogen aannemen dat het ook niet is uitgevoerd.

Non-discriminatieclausule. Drie entiteiten wilden een non-discriminatieclausule opnemen in het arbeidsreglement of de beheersovereenkomst. Syntra en De Scheepvaart hebben dat ook effectief gedaan. Kind & Gezin nam de waarde ‘respect voor diversiteit’ op in de gedragscompetenties van de functieprofielen. VDAB zette een project op om de competenties ‘omgaan met diversiteit’ en ‘integer handelen’ concreet te vertolken naar de functiegroepen.

Waterwegen en Zeekanaal (WenZ) ontstond uit een fusie van NV Zeekanaal met een deel van de administratie Waterwegen en Zeewezen. Na de fusie wilde de nieuwe entiteit vooral een aangename organisatiecultuur creëren en leren omgaan met de aanwezige verschillen tussen personeelsleden. WenZ deed een cultuurmeting en zette acties op om bij de personeelsleden een wij-gevoel te creëren. Het project ‘Gluren bij de burens’ stimuleerde uitwisselingen tussen verschillende afdelingen. De ervaringen daarmee waren zeer positief.

Vormingen rond diversiteit. Verschillende entiteiten namen deel aan vormingen rond diversiteit of organiseerden ze zelf. De VDAB organiseerde een opleiding ‘integratie van personen met een handicap’ voor leidinggevenden en HRM-experts. Met consultants die langdurig werkzoekenden begeleiden werd een project gestart om waarden en competenties op het gebied van diversiteit en integriteit in te bedden in het kennis- en methodiekenaanbod.

Uit de evaluaties van 2006 blijkt dat plannen inzake communicatie en sensibilisering rond diversiteit vaak het slachtoffer worden van tijdgebrek of andere prioriteiten. Daarom hoopt de dienst Emancipatiezaken dat de vele belangrijke geplande acties rond communicatie en sensibilisering in 2007 ook effectief uitgevoerd zullen worden. De dienst wil de entiteiten daarbij ondersteunen.

Bij de SERV werd de vorming ‘diversiteit bij het schrijven’ zeer positief gewaardeerd. Bij het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen (KMSKA) kon de opleiding ‘persoonscontrole voor suppoosten met aandacht voor diversiteit’ niet doorgaan door veranderingen in de wetgeving op privé-bewakingsfirma’s. Syntra organiseerde een training interculturele communicatie voor de doelgroepadviseurs van Syntra Vlaanderen en de diversiteitsconsulenten van de Syntra-centra.

De leden van de interne begeleidingscommissie van VLM kregen een vorming over gender en diversiteit. In het beleidsdomein Financiën en Begroting (FB) namen personeelsleden deel aan vormingen over personen met een handicap, leeftijdsbewust personeelsbeleid en diversiteit. Het Agentschap Infrastructuur plande een vorming diversiteit voor de leden van de directieraad (halve dag) en voor de personeelsverantwoordelijken (2 dagen).

Actiepunten van de entiteiten

Zoals vorig jaar bevatten de gelijkekansen- en diversiteitsplannen veel acties op het gebied van sensibilisering en communicatie. Dat is een goede zaak: het is immers een van de pijnpunten van het diversiteitsbeleid. In de hele Vlaamse overheid zijn veel mensen intensief met diversiteit bezig, maar hun inspanningen worden door de personeelsleden niet altijd gezien of begrepen. Communicatie en sensibilisering zijn essentieel om in de organisatie een breed draagvlak te creëren.

Communiceren over gelijke kansen en diversiteit naar de werkvloer:

- Negen plannen geven aan meer te willen communiceren over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.
- Eind 2005 en gedurende heel het jaar 2006 hield het Agentschap Infrastructuur een diversiteitsronde waarbij alle leidinggevend en andere personeelsleden werden gesensibiliseerd inzake diversiteit. Die diversiteitsronde deed alle provincies aan. Volgend jaar wil het Agentschap Infrastructuur nagaan wat de impact van het initiatief is geweest en wil het de geleverde inspanningen verankeren.
- Het Departement Mobiliteit en Openbare Werken (MOW) wil op de onthaaldag voor

nieuwe personeelsleden diversiteit meer in de kijker zetten.

- Het Departement Bestuurszaken (BZ) wil de leidinggevenden informeren over de mogelijkheden op het gebied van diversiteit, zoals jobcoaching en rendementsondersteuning.
- Het Agentschap Jongerenwelzijn (AJW) wil een diversiteitsforum oprichten met mensen uit de kansengroepen, leidinggevenden, andere personeelsleden en externe experts. Het doel: sensibiliseren.

Vormingen over gelijke kansen en diversiteit

- Het Agentschap Jongerenwelzijn (AJW) wil extra communiceren over het vormingsaanbod rond diversiteit. Het Departement BZ wil de leidinggevenden aansporen een opleiding diversiteit of interculturele communicatie te volgen.
- Het departement MOW en het Agentschap Infrastructuur willen opleiding en sensibilisering voor de directieraad en de leden van de werkgroep P&O of het team gelijke kansen en diversiteit. De Lijn plant opleidingen voor de medewerkers van de rijsscholen en de leidinggevenden.
- Het KMSKA en Syntra plannen een training interculturele communicatie. Het KMSKA plant daarnaast ook een opleiding ‘Cultuurinzicht en omgaan met diversiteit’ voor de erfgoedbewakers.
- De VDAB wil de inzichtelijke kennis en het professioneel handelen van de medewerkers verbeteren door diversiteitsgerichte opleidingen (bijvoorbeeld een opleiding ‘Kennis van de Chinese cultuur’). Daarnaast wil de VDAB een diversiteitsopleiding voor de externe juryleden bij werving en selectie.

Organisatiecultuur

- Drie entiteiten willen via concrete, kleinschalige acties werken aan cultuurverandering bij de personeelsleden.
- De SERV zal een diversiteitsverklaring opmaken en die via allerlei kanalen communiceren. Het doel: de diversiteitsgedachte meer ingang doen vinden.
- De Lijn zal een gedragscode opstellen en communiceren.
- Het Departement WSE wil het diversiteitsplan integreren in de plannings- en evaluatiedocumenten.

- De VDAB wil de basiscompetenties ‘omgaan met personen met een handicap’ en ‘omgaan met diversiteit/integriteit’ bijbrengen aan elk nieuw personeelslid.
- De VDAB plant ook een onderzoek naar de bedrijfscultuur en een eventuele veranderingsstrategie.

Andere

- De SERV wil de blik van haar personeel verruimen door een (kijk)stage van het personeel buitenshuis en een bezoek aan een moskee.
- Het Departement MOW plant een fototentoonstelling ‘Land van herkomst’.
- De VDAB wil mensen uit de kansengroepen informeren en sensibiliseren door middel van een dialoogdag voor personen met een arbeidshandicap en een focusgroep voor personen van allochtone afkomst.

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 ook vlot begrijpen. En dat is voor brede groepen van belang. Korte teksten zonder moeilijke woorden, bijvoorbeeld, zijn niet alleen een goede zaak voor mensen met een verstandelijke handicap en mensen met dyslexie, maar ook voor laaggeletterden en mensen die problemen onderkennen met de Nederlandse taal.

1. TOEGANKELIJK WEB

In juni 2004 besliste de Vlaamse Regering dat alle websites van de Vlaamse overheid toegankelijk moeten zijn voor iedereen, ook voor personen met een handicap. 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.

Knelpunten. In het actieplan 2007 werd bij de evaluatie vermeld dat de vorderingen te langzaam gingen en dat een tussentijdse evaluatie wellicht tot bijstellingen zou leiden. In augustus 2007 is het aantal sites met een toegankelijkheidslabel gestegen van 37 naar 49. Een echte verbetering is dat niet. Bijkomend verloren een aantal sites het label omdat men de toegankelijkheid niet onderhield.

Eén van de knelpunten is dat een behoorlijk overzicht ontbreekt van alle bestaande websites. De operatie BBB heeft dat zeker niet veranderd. Uit een bevraging van de leidend ambtenaren begin 2007 blijkt dat de overgangssituatie voor veel onduidelijkheid zorgt. Er wordt zeer moeizaam en gebrekkig gerapporteerd. Doordat in veel entiteiten nieuwe verantwoordelijken zijn aangesteld, is het erg moeilijk om juiste informatie op te sporen. Nieuwe websites in opbouw en oude websites die worden opgedoekt zorgen voor dubbeltellingen. Van een aantal sites is de beheerder onbekend. Op basis van de bevraging bij leidend ambtenaren zouden er 693 sites bestaan.

Voortaan mikken op nieuwe sites. 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, vooral ook omdat blijkt dat de meeste nieuwe sites nog onvoldoende toegankelijk zijn.

CMS. De omschakeling van het intranet van de ministeries naar een extranet voor de hele Vlaamse overheid gebeurt met een contentmanagement-systeem (CMS). Dat biedt webredacteurs een vast stramien om inhoud toe te voegen. Het CMS is wel een grote stap op de weg naar een toegankelijke website, maar het volstaat niet: voorlopig moet de webredacteur erop blijven toezien dat hij of zij de gepubliceerde informatie toegankelijk maakt.

Tegen oktober 2007 moet het CMS zo zijn aangepast dat het tegemoetkomt aan alle toegankelijkheidseisen. Dat betekent dat alle inhoud die met het CMS wordt ingebracht meteen zelf ook toegankelijk is. De ministeries maken gebruik van het CMS. Naarmate andere entiteiten dat voorbeeld volgen, wordt het toepassingsgebied uiteraard groter.

Vormingspakket. In de zomer van 2007 werd een nieuw vormingspakket Toegankelijk Web gelanceerd. Dat pc-zelfstudiepakket is toegesneden op maat van de individuele webmasters, die vaak niet over dezelfde voorkennis beschikken en verschillende technologieën gebruiken.

Extra middelen. Eind 2006 stelde de minister van Bestuurszaken extra middelen ter beschikking van het project Toegankelijk Web. Dat geld wordt besteed aan enkele ondersteunende acties.

- Er werd een tijdelijke externe deeltijdse medewerker ingeschakeld die de database van websites vernieuwt. Daarnaast neemt hij met de webmasters proactief en persoonlijk contact opneemt om hen hulp aan te bieden. Dat is een tijdsintensieve maar efficiënte aanpak: fouten in de database worden gecorrigeerd, webmasters worden geactiveerd, en problemen worden bovengespit en aangepakt.
- Er werd vorming georganiseerd om webmasters te leren hoe ze pdf-documenten toegankelijk kunnen maken. Met de vorming werden ongeveer honderd mensen bereikt.

- Aan een aantal entiteiten werd software ter beschikking gesteld om geavanceerde pdf's toegankelijk te maken.
- Een extern bureau heeft een adviesrapport opgemaakt dat leemtes in de aanpak aan het licht bracht. Dat heeft onder meer te maken met de sterk gedecentraliseerde organisatie van de websites. Het rapport adviseert ook om de beoogde doelstellingen bij te stellen tot op een realistischer niveau.

Evaluatierapport en bijgestuurde aanpak. De dienst Emancipatiezaken en de afdeling Communicatie bereiden een evaluatierapport voor, samen met een voorstel van bijgestuurde aanpak. Dat bezorgen ze aan de leidend ambtenaren en aan de minister van Bestuurszaken. In het najaar van 2007 moet dat uitmonden in een geactualiseerde versie van het project Toegankelijk Web. Die versie zal dan worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

Overzicht aantal sites met het toegankelijkheidslabel per beleidsdomein op 30.06.2007

Beleidsdomeinen	Aantal (*)	Sites met label	%
DAR	98	4	4.1%
BZ	64	10	15.6%
FB	17	1	5.9%
IV	20	0	0%
EWI	57	3	5.3%
OV	140	9	6.4%
WVG	62	9	14.5%
CJSM	58	6	10.3%
WSE	11	1	9.1%
LV	21	0	0%
LNE	35	0	0%
MOW	84	4	4.8%

Actiepunt in 2008

- Bijsturing Toegankelijk Web naar meer realistische doelstellingen.

Kansengroep: personen met een arbeidshandicap.

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

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren en Tonia In den Kleef

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 53 95

E-mail: toeweb@vlaanderen.be

RWO	21	2	9.5%
Geen beleidsdomein	5	0	0%
totaal	693	49	7.1%

(*) Totaal aantal bekende sites. Dat aantal omvat ook dubbelstellingen en oude sites die niet meer beheerd worden maar nog wel online zijn.

2. GEBOUWEN

Integrale toegankelijkheid van gebouwen voor personen met een handicap. Ook inzake toegankelijkheid van gebouwen voor personen met een handicap wenst de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie uit te dragen.

In de loop van 2007 werd dan ook bijzondere aandacht besteed aan de toegankelijkheid van publieke vergaderzalen en auditoria; en dit via audits en de bijhorende aanpassingen. Zo werd bijvoorbeeld in de auditoria van zowel het Conscience- als het Ellipsgebouw een hellend vlak voorzien teneinde het podium toegankelijk te maken voor rolstoelgebruikers.

Het Agentschap voor Facilitair Management (AFM) nam het voorbije jaar ook een voortrekkersrol waar door de aankoop van een mobiele geluidsset om seminaries en evenementen met sprekers in gebouwen van de Vlaamse administratie voortaan meer toegankelijk te maken voor slechthorenden.

Door middel van deze mobiele geluidsset kan men in auditoria of grote vergaderzalen het signaal van de microfoons versterkt uitzenden op een frequentie die enkel opgevangen kan worden door personen met een gehoorapparaat; waardoor slechthorenden merkbaar minder last ondervinden van omgevingsgeluiden. Deze toepassing kende een dermate succes dat ook de VRT deze reeds herhaaldelijk ontleende bij het AFM om in te zetten bij debatten en evenementen.

Het AFM treedt ook op als gangmaker en verzekert dat elk nieuw te betreden gebouw voldoet aan de bepalingen inzake toegankelijkheid, geadviseerd en opgevolgd vanuit een toegankelijkheidsbureau.

Op vlak van renovatie zorgt het AFM eveneens voor een maximale toegankelijkheid voor personen met een handicap, rekening houdend met de eventuele beperkingen eigen aan de aard of structuur van een gebouw.

De Vlaamse overheid heeft echter ook de continue doelstelling om de kwaliteit en toegankelijkheid van haar diensten en instellingen zoveel mogelijk objectiveerbaar en zichtbaar te maken naar de burger en de maatschappij toe.

In het licht van deze doelstelling heeft het Agentschap voor Facilitair Management dan ook het initiatief genomen om, in samenwerking met het departement Welzijn, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden en gespecialiseerde toegankelijkheidsbureaus en de dienst Emancipatiezaken, te trachten eenvormige criteria voor een kwaliteitslabel inzake toegankelijkheid van publieke gebouwen uit te werken.

3. ARBEIDSPOSTAANPASSINGEN

Sinds 2002 bestaat er een centraal budget waarmee arbeidspostaanpassingen kunnen worden gerealiseerd voor personeelsleden met een handicap. In 2006 heeft de dienst Emancipatiezaken na een evaluatie de procedure bijgestuurd en ze aangepast aan nieuwe structuur van de Vlaamse overheid na BBB. De gewijzigde procedure werd in het voorjaar van 2007 meegedeeld aan de personeelsleden met een handicap, de personeelsdiensten en aan leidend ambtenaren.

Aanpassingen. In de procedure zijn enkele belangrijke aanpassingen gebeurd.

- De dienst Emancipatiezaken behandelt integraal de individuele dossiers: hij overlegt met de betrokkenen, doet een marktverkenning, maakt de offerteaanvraag op, kiest het product en handelt de aankoop af. Gaat het om informaticamateriaal, dan verloopt de aankoop of de werkaanvraag via de informaticoördinator.
- De aanvrager moet voldoen aan de definitie van arbeidshandicap, die in het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 is opgenomen.
- Soms is het niet duidelijk of iemand met een beperking een arbeidshandicap heeft

volgens de categorieën uit de definitie. De dienst Emancipatiezaken wil die personeelsleden zo vlug mogelijk helpen, zonder de lange inschrijvingsprocedure bij een externe instantie af te wachten. Daarom verleent hij eenmalig een tegemoetkoming in een arbeidspostaanpassing, enkel en alleen op basis van een attest van de arbeidsarts. Als die personeelsleden een nieuwe aanvraag willen indienen, wordt dan wel verwacht dat ze een erkenning aanvragen bij een externe instantie.

- Het budget geldt voor de personeelsleden van de 13 ministeries. De personeelsleden van de IVA's met rechtspersoonlijkheid en de EVA's kunnen een arbeidspostaanpassing aanvragen bij de VDAB.
- Voor personeelsleden met een contract van minder dan een jaar is de aankoop van hulpmiddelen niet altijd lonend. Ze kunnen arbeidsgereedschap aanvragen bij de VDAB, zodat ze achteraf het hulpmiddel kunnen meenemen naar hun volgende werkplek. Aangepast informaticamateriaal dat de dienst Emancipatiezaken in reserve heeft, kan in bruikleen worden gegeven in afwachting van de aanvraagprocedure bij de VDAB.

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, ondersteuning en over standaardmateriaal.



Dossiers met financiële tussenkomst, 1 januari 2006 - 31 december 2006

Beleidsdomein	Aantal dossiers	Aard financiële tussenkomsten
Beleidsdomein Bestuurszaken	6	Bureaumateriaal (2) Mobiliteit (1) Informaticamateriaal (3)
Beleidsdomein Landbouw en Visserij	3	Bureaumateriaal (1) Informaticamateriaal (2)
Beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	1	Informaticamateriaal
Beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media	2	Informaticamateriaal
Beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie	2	Doventolk
Beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken	3	Informaticamateriaal (2) Bureaumateriaal (1)
Entiteit overschrijdend	6	Informaticamateriaal (4) Doventolk (3)
Totaal	23	dossiers met financiële tussenkomst

Meer informatie bij:

Fatima Tigra of Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 70

E-mail: fatima.tigra@bz.vlaanderen.be of johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be

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

4. HUISSTIJL: LETTERTYPE

Bij het opmaken van een nieuwe huisstijl voor de Vlaamse overheid heeft de Vlaamse Regering ervoor gekozen om geen huisstijl op te leggen. Wel is een aantal adviezen geformuleerd in een huisstijlhandboek. Dat wordt in de ministeries frequent gebruikt, maar in de andere entiteiten veel minder.

Vlot leesbaar lettertype. Een huisstijl met een vlot leesbaar lettertype kan de overheidscommunicatie voor allerlei groepen in de samenleving een stuk toegankelijker maken. De dienst Emancipatiezaken heeft daarover een advies uitgebracht, dat in de nieuwe

huisstijl is gevolgd. Om de informatie voor zo ruim mogelijke groepen gemakkelijk leesbaar te houden, is gekozen voor het schreefloze lettertype Arial voor brieven en faxen. Voor een briefhoofd wordt Arial 11 aanbevolen, voor de brief zelf Arial 12.

5. DOVENTOLKEN

In 2006 bestond er – net als in de vorige jaren – 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.

Om de hoeveelheid onopgeloste tolkdata op Vlaams niveau te verminderen, werden ondertussen door het doventolkenbureau CAB en de Vlaamse Regering enkele maatregelen genomen:

- Sinds 1 september 2006 werkte bij wijze van proefproject gedurende 9 maanden een ‘instant-tolk’ voor het CAB. Die werd ingeschakeld in de zones West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en (uitzonderlijk) Brussel. Wanneer geen enkele zelfstandige tolk vrij was, sprong deze tolk in waar nodig. Op deze manier hoopte het CAB de 8,5% onopgeloste tolkdata te verlagen en op deze manier meer gebruikers te kunnen helpen. De instant-tolk werkte enkel voor de sectoren Welzijn en Werk. Het inschakelen van die instant-tolk was een experiment, dat in juli 2007 geëvalueerd werd. De resultaten waren positief. Naar aanleiding van de evaluatie zal het project vanaf september 2007 uitgebreid worden.
- Eind 2006 besliste de Vlaamse Regering om het aantal tolkuren te verhogen.
- Eveneens eind 2006 besliste de Vlaamse Regering om het honorarium van de tolken te verhogen. Dat maakt het werken als tolk interessanter, zodat meer tolken zich kandidaat zullen stellen.
- Sinds maart 2007 kunnen alle zelfstandige tolken inloggen op de website van het CAB en daar zien of er nog onopgeloste tolkopdrachten zijn. Als zij zich dan alsnog kunnen vrijmaken voor de opdracht, kunnen ze die dan aannemen.

Actiepunt in 2008

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

Kansengroep: personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Frieda Van Roost

Personeelsregelgeving

Telefoon: 02-553 50 17

E-mail: frieda.vanroost@bz.vlaanderen.be

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 zal de dienst Emancipatiezaken nagaan of de vastgestelde verbeteringen permanent zijn en of er nog maatregelen nodig zijn om de inzet van doventolken binnen de Vlaamse overheid te garanderen.

6. TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER VOOR PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

In het ontwerp tot wijziging van het VPS kunnen personen met een arbeidshandicap die niet het openbaar vervoer kunnen gebruiken voortaan gemakkelijker een tegemoetkoming krijgen voor het woon-werkverkeer met de wagen.

Tot nu toe moesten ze daarvoor 66% arbeidsongeschikt zijn. Dat strookte niet met het doel van de bepaling – voorzien in een tegemoetkoming voor personen met een arbeidshandicap die voor de woon-werkverplaatsing het openbaar vervoer niet kunnen gebruiken. Na deze wijziging 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.

7. HOE ZIT HET IN DE ENTITEITEN?

Toegankelijk web

Zes entiteiten hadden aangegeven in 2006 te willen werken aan de toegankelijkheid van de websites. In 3 van de 6 gevallen is dat gelukt. Bij Syntra is een van hun 3 websites klaar voor het toegankelijkheidslabel. Bij het KMSKA heeft dit actiepunt vertraging opgelopen.

Actiepunten van de entiteiten

- Voor 2007 willen 11 entiteiten volgens hun plannen werken aan de toegankelijkheid van websites.

- Kind & Gezin wil in de opleiding ‘Schrijven voor intranet’ een gedeelte opnemen over toegankelijk schrijven.

Gebouwen

Twee entiteiten melden dat ze hebben gewerkt aan de toegankelijkheid van het Ellipsgebouw voor personen met een handicap. De andere voor 2006 geplande acties rond toegankelijkheid werden jammer genoeg niet geëvalueerd (4 plannen).

Actiepunten van de entiteiten

- De Lijn plant een onderzoek naar sanitaire voorzieningen op de bus- en tramtrajecten (vooral om ze toegankelijker te maken voor vrouwelijke chauffeurs).
- Het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) wil zijn communicatie en zijn klantencontacten onderwerpen aan een diversiteitstoets.

Huisstijl

Een agentschap liet weten dat de huisstijl toegankelijk zal worden gemaakt voor personen met een handicap.

Actiepunt van de entiteiten

- Het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) wil de huisstijl toegankelijk maken en zijn klanten op een duidelijke en begrijpbare manier informeren.

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. Personeelsleden van de Vlaamse overheid die te maken krijgen met een van die vormen van ongewenst gedrag worden daarom aangespoord om dat te melden. Een formele klachtenregeling over discriminatie en racisme staat op stapel.

1. CENTRAAL MELDPUNT

Bij het externe meldpunt Spreekbuis kunnen personeelsleden terecht met problemen die te maken hebben met pesten, ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) en geweld op het werk. Ze krijgen er een onafhankelijke expert aan de lijn die kan luisteren, advies geven, bemiddelen of doorverwijzen. Bij Spreekbuis kunnen personeelsleden ook terecht met specifieke vragen en klachten rond het evaluatiesysteem PLOEG. Naast Spreekbuis, kunnen personeelsleden ook terecht bij de interne preventieadviseur psychosociale aspecten of de interne vertrouwenspersonen. Deze meldingen worden voorlopig nog niet geregistreerd. Niet alle entiteiten zijn aangesloten bij Spreekbuis.

88 oproepen in 2006. In 2006 registreerde het centraal meldpunt Spreekbuis alles samen 88 oproepen. Daarin werd 95 keer melding gemaakt van problemen. Dat betekent dat personeelsleden soms meer dan een klacht hebben gesignaleerd.

Sekse van klager en aangeklaagde bij meldingen pesterijen/OSGW/PLOEG (Bron: Jaarrapport 2006 Spreekbuis)		
Sekse	Klaagster/klager	Aangeklaagde
Vrouw	30	15
Man	20	33
Groep	5	8

Opmerking: in een melding kunnen meerdere personen worden aangeklaagd. In enkele klachten ging het om dezelfde aangeklaagde.

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. Alle meldingen werden gesignaleerd door de klaagster/klager zelf. 7 vrouwen en 1 man voelden zich slachtoffer van OSGW. In 3 gevallen stelde een collega van de klaagster het ongewenst gedrag, in 3 gevallen ging het om een personeelslid van een andere afdeling of departement. Eén aangeklaagde was de ex-partner van een klaagster en 1 klacht ging over een lesgever.

Bevindingen en trends. Uit de aard en het aantal van de klachten die bij Spreekbuis worden gemeld, kunnen we enkele vaststellingen en tendensen afleiden.

- Het aantal meldingen van pestgedrag en conflicten – onder meer ook in verband met PLOEG – blijft de jongste jaren nagenoeg gelijk. Dat betekent dat ongeveer de helft van de oproepen bij Spreekbuis daarmee te maken hebben.
- Het aantal meldingen en vragen dat specifiek over PLOEG gaat, is in 2006 afgenomen.
- Er zijn in 2006 iets meer signalen gekomen over algemene wantoestanden (integriteitsproblematiek).
- Het aantal OSGW-meldingen is licht gestegen.
- Leidinggevenden vragen zelf meer om advies en ondersteuning.
- Er heerst nog steeds veel ongenoegen over leidinggevenden.
- Klagers melden vooral ongewenst verbaal gedrag en taakveranderingen.
- De communicatie over organisatorische veranderingen kan beter.
- Vele klachten houden verband met wederzijds begrip en inlevingsvermogen tussen leidinggevenden en hun personeelsleden.
- Van de klagers waren er 17 in ziekteverlof (13 van de 17 waren langdurig ziek).
- 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

Hoe zit het in de entiteiten?

De VDAB heeft het meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag geïntegreerd in het meldpunt Pesten. Daarnaast is het thema grensoverschrijdend gedrag opgenomen in de nieuwe gedragscode van VDAB.

2. KLACHTEN OVER DISCRIMINATIE EN RACISME

Momenteel is niet duidelijk waar personeelsleden die bij de Vlaamse overheid werken, terecht kunnen voor een formele klacht wegens discriminatie op grond van hun allochtone afkomst, hun handicap of hun gender. Ook de Europese Commissie heeft intussen al aangegeven dat hier duidelijkheid rond moet komen.

Decreet in de maak. Momenteel werkt de Vlaamse minister bevoegd voor Gelijke Kansen aan een Vlaams decreet rond de antidiscriminatie wetgeving. Dat decreet kan meer duidelijkheid scheppen. Het federale Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding zou mogelijk worden omgevormd tot een interfederaal orgaan. Dat zou ook personeelsleden van de Vlaamse overheid in staat stellen om bij het Centrum een formele klacht wegens discriminatie in te dienen. De dienst Emancipatiezaken volgt de ontwikkelingen op de voet.

UITWISSELING MET EXTERNE PARTNERS

UITWISSELING MET EXTERNE PARTNERS

Ook buiten de Vlaamse overheid heeft de dienst Emancipatiezaken geprobeerd om zijn expertise op het gebied van gelijkheids- en diversiteitsbeleid te delen en zijn voorbeeldrol waar te maken.

Studiedag Gendermix. Samen met IBM, Jansen Pharmaceutica, KU Leuven en Fortis organiseerde de dienst Emancipatiezaken een geslaagde studiedag ‘Gendermix’. Beleidsmensen wisselden ideeën en ervaringen uit om vrouwen vlotter naar een leidinggevende functie te laten doorstromen.

Netwerken. De dienst Emancipatiezaken gaf een presentatie tijdens een activiteit van de PMClub (Personeels Managers Club) en trad op als panellid bij de werkwinkel ‘part-time of loopbaanonderbreking: rechten of risico’s’ (JUMP-evenement). Hij had ontmoetingen met diverse organisaties uit het middenveld (zoals GRIP of het MinderhedenForum) en met de Commissie Diversiteit van de SERV.

Collega-overheden. De dienst Emancipatiezaken onderhield ook contacten met collega-overheden zoals de cel Diversiteit van de Federale Overheidsdienst P&O en de VVSG. Hij lichtte zijn beleid toe voor personeelsleden van de provincie Antwerpen. Dat deed hij ook op een hoorzitting in het Europees Parlement, naar aanleiding van het uittekenen van het Europees genderbeleid voor de komende jaren. Hij wisselde ervaringen uit over het genderbeleid met een netwerk van een 20-tal vrouwen die actief zijn in de Zuid-Afrikaanse overheidsdiensten. In het kader van het project SAMDI – gefinancierd door de Vlaamse overheid en operationeel vorm gegeven door de International Labor Organisation (ILO) – kreeg deze groep van een 20-tal vrouwen training over de methodiek van genderauditing.

Academische wereld. Daarnaast werkte de dienst Emancipatiezaken samen met de academische wereld. Zo gaf de dienst een toelichting over zijn beleid omtrent personen met een arbeidhandicap tijdens een opleiding van het Instituut voor de Overheid (KU Leuven) en tijdens een studiedag van de VUB rond management van diversiteit.

BIJLAGEN

VERTEGENWOORDIGING VAN DE KANSENGROEPEN IN DE ENTITEITEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID OP WIE HET UITVOERINGSBESLUIT VAN 24/12/04 VAN TOEPASSING IS (TOESTAND OP 31/12/2006)

organisatie	aantal perso- neels- leden	aantal vrouwen	% vrouwen	aantal personen met arbeids- handicap	% personen met een handicap	aantal personen	% personen	aantal ervaren	% ervaren	aantal kort	% kort
Beleidsdomein Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid (DAR)	383	186	48,56%	2	0,52%	1	0,26%	116	30,29%	42	10,97%
Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid	209	116	55,50%	1	0,48%	1	0,48%	84	40,19%	36	17,22%
Interne Audit van de Vlaamse Administratie	25	8	32,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	12,00%	2	8,00%
Studiedienst van de Vlaamse Regering	45	18	40,00%	1	2,22%	0	0,00%	18	40,00%	4	8,89%
Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen	104	44	42,31%	0	0,00%	0	0,00%	11	10,58%	0	0,00%
Beleidsdomein Bestuurszaken (BZ)	1.576	1.003	63,64%	30	1,90%	30	1,90%	798	50,63%	749	47,53%
Departement Bestuurszaken	294	150	51,02%	4	1,36%	3	1,02%	120	40,82%	51	17,35%
Agentschap voor Overheidspersoneel	98	60	61,22%	2	2,04%	1	1,02%	42	42,86%	14	14,29%
Agentschap voor Facilitair Management	708	518	73,16%	13	1,84%	24	3,39%	365	51,55%	566	79,94%
Agentschap voor Binnenlands Bestuur	476	275	57,77%	11	2,31%	2	0,42%	271	56,93%	118	24,79%

Beleidsdomein Financiën en Begroting (FB)	248	137	55,24%	2	0,81%	0	0,00%	91	36,69%	44	17,74%
Departement Financiën en Begroting	108	57	52,78%	0	0,00%	0	0,00%	46	42,59%	22	20,37%
Centrale Accounting	56	29	51,79%	1	1,79%	0	0,00%	22	39,29%	6	10,71%
Vlaamse Belastingdienst	84	51	60,71%	1	1,19%	0	0,00%	23	27,38%	16	19,05%
Beleidsdomein Internationaal Vlaanderen (IV)	531	275	51,79%	3	0,56%	5	0,94%	200	37,66%	64	12,05%
Departement internationaal Vlaanderen	94	37	39,36%	0	0,00%	0	0,00%	33	35,11%	8	8,51%
Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking	20	14	70,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	25,00%	2	10,00%
Toerisme Vlaanderen	172	100	58,14%	3	1,74%	5	2,91%	46	26,74%	15	8,72%
Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen	245	124	50,61%	0	0,00%	0	0,00%	116	47,35%	39	15,92%
Beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI)	1.039	471	45,33%	6	0,58%	38	3,66%	218	20,98%	79	7,60%
Departement Economie, Wetenschap en Innovatie	131	72	54,96%	1	0,76%	1	0,76%	65	49,62%	27	20,61%
Agentschap Economie	109	60	55,05%	1	0,92%	1	0,92%	44	40,37%	23	21,10%
Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie	131	59	45,04%	0	0,00%	1	0,76%	43	32,82%	14	10,69%
Vlaams Agentschap Ondernemen	169	96	56,80%	0	0,00%	1	0,59%	63	37,28%	14	8,28%
Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek	490	177	1	4	177	34					
Strategische Adviesraad voor Wetenschap en Innovatie	9	7	77,78%	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	1	11,11%

Beleidsdomein Onderwijs en Vorming (OV)	1.213	727	59,93%	0	0,00%	5	0,41%	628	51,77%	186	15,33%
Departement Onderwijs en Vorming	332	192	57,83%	0	0,00%	1	0,30%	149	44,88%	65	19,58%
Agentschap voor Onderwijsdiensten	478	285	59,62%	0	0,00%	1	0,21%	277	57,95%	66	13,81%
Agentschap Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs	240	156	65,00%	0	0,00%	0	0,00%	132	55,00%	27	11,25%
Agentschap voor Onderwijscommunicatie	58	30	51,72%	0	0,00%	0	0,00%	27	46,55%	10	17,24%
Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs	77	45	58,44%	0	0,00%	1	1,30%	34	44,16%	13	16,88%
Vlaamse Onderwijsraad	28	19	67,86%	0	0,00%	2	7,14%	9	32,14%	5	17,86%
Beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG)	4.391	3.142	71,56%	59	1,34%	97	2,21%	1.759	40,06%	751	17,10%
Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	189	106	56,08%	2	1,06%	1	0,53%	96	50,79%	30	15,87%
Jongerenwelzijn	1.122	617	54,99%	9	0,80%	17	1,52%	449	40,02%	137	12,21%
Zorg en Gezondheid	230	150	65,22%	2	0,87%	2	0,87%	108	46,96%	35	15,22%
Inspectie Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	111	75	67,57%	1	0,90%	0	0,00%	55	49,55%	9	8,11%
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap	322	209	64,91%	18	5,59%	11	3,42%	162	50,31%	51	15,84%
Kind en Gezin	1.302	1.188	91,24%	25	1,92%	56	4,30%	557	42,78%	191	14,67%
Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel	596	434	72,82%	1	0,17%	0	0,00%	193	32,38%	147	24,66%
Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem	519	363	69,94%	1	0,19%	10	1,93%	139	26,78%	151	29,09%

Beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM)	1.176	627	53,32%	13	1,11%	9	0,77%	597	50,77%	520	44,22%
Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media	147	82	55,78%	1	0,68%	3	2,04%	66	44,90%	30	20,41%
Sociaal Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen	98	67	68,37%	0	0,00%	0	0,00%	56	57,14%	23	23,47%
Kunsten en Erfgoed	260	144	55,38%	0	0,00%	4	1,54%	139	53,46%	104	40,00%
Agentschap ter Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openlucht recreatie	660	329	49,85%	12	1,82%	2	0,30%	332	50,30%	363	55,00%
Vlaamse Regulator voor de Media	11	5	45,45%	0	0,00%	0	0,00%	4	36,36%	0	0,00%
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE)	5.273	3.512	66,60%	56	1,06%	212	4,02%	2.351	44,59%	840	15,93%
Departement Werk en Sociale Economie	98	52	53,06%	1	1,02%	2	2,04%	34	34,69%	2	2,04%
Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie	108	68	62,96%	1	0,93%	0	0,00%	65	60,19%	18	16,67%
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	4.843	3.256	67,23%	53	1,09%	207	4,27%	2.154	44,48%	802	16,56%
Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen	151	93	61,59%	0	0,00%	3	1,99%	68	45,03%	13	8,61%
Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	73	43	58,90%	1	1,37%	0	0,00%	30	41,10%	5	6,85%

Beleidsdomein Landbouw en Visserij (LV)	942	446	47,35%	6	0,64%	4	0,42%	422	44,80%	163	17,30%
Departement Landbouw en Visserij	341	161	47,21%	4	1,17%	0	0,00%	165	48,39%	52	15,25%
Agentschap voor Landbouw en Visserij	339	167	49,26%	1	0,29%	2	0,59%	120	35,40%	37	10,91%
Instituut voor Landbouw en Visserijonderzoek	262	118	45,04%	1	0,38%	2	0,76%	137	52,29%	74	28,24%
Beleidsdomein Leefmilieu, Natuur en Energie (LNE)	3.716	1.524	41,01%	20	0,54%	10	0,27%	1.311	35,28%	927	24,95%
Departement Leefmilieu, Natuur en Energie	579	297	51,30%	1	0,17%	0	0,00%	232	40,07%	81	13,99%
Instituut voor Natuur en Bosonderzoek	217	65	29,95%	0	0,00%	1	0,46%	52	23,96%	26	11,98%
Agentschap voor Natuur en Bos	784	147	18,75%	1	0,13%	1	0,13%	324	41,33%	345	44,01%
Vlaams Energieagentschap	35	14	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	11	31,43%	4	11,43%
Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij	386	230	59,59%	8	2,07%	0	0,00%	94	24,35%	38	9,84%
Vlaamse Milieumaatschappij	1.034	424	41,01%	9	0,87%	5	0,48%	436	42,17%	361	34,91%
Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Electriciteits- en Gasmarkt	22	12	54,55%	1	4,55%	0	0,00%	2	9,09%	0	0,00%
Vlaamse Landmaatschappij	646	329	50,93%	0	0,00%	3	0,46%	154	23,84%	72	11,15%
Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen	13	6	46,15%	0	0,00%	0	0,00%	6	46,15%	0	0,00%

Beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken (MOW)	12.774	2.331	18,25%	32	0,25%	62	0,49%	6.260	49,01%	2.383	45,43%
Departement Mobiliteit en Openbare Werken	917	317	34,57%	0	0,00%	4	0,44%	456	49,73%	269	29,33%
Agentschap Infrastructuur	1.588	343	21,60%	4	0,25%	3	0,19%	1.029	64,80%	566	35,64%
Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust	1.267	132	10,42%	1	0,08%	1	0,08%	728	57,46%	526	41,52%
Waterwegen en Zeekanaal	878	199	22,67%	0	0,00%	0	0,00%	531	60,48%	553	62,98%
De Scheepvaart	596	69	11,58%	27	4,53%	0	0,00%	318	53,36%	469	78,69%
Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn	7.528	1.271	16,88%	0	0,00%	54	0,72%	3.198	42,48%	nb	nb
Beleidsdomein Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (RWO)	1.242	662	53,30%	5	0,40%	4	0,32%	573	46,14%	232	18,68%
Departement Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed	197	111	56,35%	0	0,00%	0	0,00%	65	32,99%	11	5,58%
Agentschap Ruimtelijke Ordening - Onroerend Erfgoed Vlaanderen	371	206	55,53%	1	0,27%	1	0,27%	196	52,83%	61	16,44%
Agentschap Wonen-Vlaanderen	145	89	61,38%	1	0,69%	1	0,69%	95	65,52%	25	17,24%
Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed	156	57	36,54%	0	0,00%	0	0,00%	63	40,38%	55	35,26%
Inspectie Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed	111	57	51,35%	0	0,00%	1	0,90%	42	37,84%	17	15,32%
Vlaamse maatschappij voor Sociaal Wonen	262	142	54,20%	3	1,15%	1	0,38%	112	42,75%	63	24,05%

Entiteiten buiten BBB	7.015	4.328	61,70%	9	0,13%	26	0,37%	3.228	46,02%	1.746	24,89%
GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	308	162	52,60%	5	1,62%	0	0,00%	192	62,34%	72	23,38%
UZ-Gent	5.201	3.831	73,66%	0	0,00%	24	0,46%	2.230	42,88%	792	15,23%
Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening	1.506	335	22,24%	4	0,27%	2	0,13%	806	53,52%	882	58,57%
TOTAAL VLAAMSE OVERHEID	41.519	19.371	46,66%	243	0,59%	503	1,21%	18.552	44,68%	8.726	21,02%

bron : Departement Bestuurszaken (COGNOS + eigen bevraging)

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

ADRESSENLIJST COMMISSIE EMANCIPATIEZAKEN (CE) (Versie 20 augustus 2007)

Beleidsdomein	Entiteit	Naam	Adres	Telefoon	E-mail
Voorzitter					
Bestuurszaken	Dienst Emancipatiezaken	Voorzitter: Ingrid Pelssers Stafmedewerker: Joke Van Dyck	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 49 67 02 553 50 79	ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be joke.vandyck@bz.vlaanderen.be
Leden					
Bestuurszaken (BZ)	Departement	Vicky Van den Berge	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 60 18	vicky.vandenberge@bz.vlaanderen.be
	Agentschap Facilitair Management (AFM)	Nancy Herwegh	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 74 84	nancy.herwegh@bz.vlaanderen.be
	Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB)	Eva Wuyts	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 39 63	eva.wuyts@bz.vlaanderen.be
	Agentschap voor Overheidspersoneel (AgO)	Greta Gryson	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 49 46	greta.gryson@bz.vlaanderen.be

Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM)	Departement IVA Kunsten en Erfgoed	Martin Decuyper	Arenbergstraat 9 1000 Brussel	02 553 69 33	martin.decuyper@cjsm.vlaanderen.be
	IVA Sociaal-Cultureel Werk	Els Caes (contactpersoon)	Arenbergstraat 9 1000 Brussel	02 553 32 31	els.caes@cjsm.vlaanderen.be
	BLOSO	Ann Colpaert	Zandstraat 3 1000 Brussel	02 209 45 10	ann.colpaert@bloso.be
	VRT	Marie-Paule Provost	A. Reyerslaan 52 1043 Brussel	02 741 35 82	marie-paule.provost@vrt.be
	Vlaamse Regulator voor de Media (VRM)	Marijke Dejonghe (contactpersoon)	Koning Albert II-laan 20, bus 21, 1000 Brussel	02 553 75 41	marijke.dejonghe@cjsm.vlaanderen.be
	KMSKA	Griet Claerhout	Plaatsnijdersstraat 2 2200 Antwerpen	03 238 78 09	griet.claerhout@kmska.be
		Inez Bourgeois	Plaatsnijdersstraat 2 2200 Antwerpen	03 242 04 33	inez.bourgeois@kmska.be
Diensten Algemeen Regeringsbeleid (DAR)	Departement	Annemie Morren Ann Vandecasteele (contactpersoon)	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 58 31	annemie.morren@dar.vlaanderen.be
	Interne Audit			02 553 01 49	ann.vandecasteele@dar.vlaanderen.be
	Studiedienst van de Vlaamse Regering				
	Agentschap voor Geografische Informatie				
Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI)	Departement	Eric Min	Koning Albert II-laan 35 1030 Brussel	02 553 44 40	eric.min@ewi.vlaanderen.be
	Agentschap Economie				
	Vlaams Agentschap Ondernemen (VLAO)				
	IWT	Magali Parent	Bischoffsheimlaan 25 1000 Brussel	02 209 09 60	mpa@iwt.be
		Ria Bruynseels	Bischoffsheimlaan 25 1000 Brussel	02 209 09 95	mbr@iwt.be
VITO					

Financiën en Begroting (FB)	Departement	Maggy Heeren Erik Moniquet (contactpersoon)	Koning Albert II-laan 19 1210 Brussel	02 553 55 13 02 553 17 95	maggy.heeren@fb.vlaanderen.be erik.moniquet@fb.vlaanderen.be
	Vlaamse Belastingdienst				
	Centrale Accounting				
Internationaal Vlaanderen (IV)	Departement	Annemie Morren	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 58 31	annemie.morren@dar.vlaanderen.be
	Flanders Investment and Trade (FIT)	Charlene Vanopbroeke	Seminariestraat 2 9000 Gent	09 267 40 80	charlene.vanopbroeke@fitagency.be
	Vlaams Agentschap Internationale Samenwerking (VAIS)				
	Toerisme Vlaanderen	An Pieters (contactpersoon)	Grasmarkt 61 1000 Brussel	02 504 04 65	an.pieters@toerismevlaanderen.be
Leefmilieu, Natuur en Energie (LNE)	Departement	Nathalie Moonens (contactpersoon)	Koning Albert II-laan 20 bus 8, 1000 Brussel	02 553 80 02	nathalie.moonens@lne.vlaanderen.be
	Vlaamse Milieumaatschappij (VMM)	Christ'l Van Iseghem	A. Van de Maelestraat 96, 9320 Aalst	053 72 67 65	c.vaniseghem@vmm.be
	OVAM	Sandra Lauf	Stationsstraat 110 2800 Mechelen	015 28 42 51	sandra.lauf@ovam.be
	Vlaams Energieagentschap	Caroline Vermeulen	Koning Albert II - laan 20 bus 17, 1000 Brussel	02 553 46 26	caroline.vermeulen@vea.be
	Agentschap voor Natuur en Bos				
	Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek				
	VREG				
Vlaamse Landmaatschappij (VLM)	Kim Croes	Gulden-Vlieslaan 72 1060 Brussel	02 543 72 14	kim.croes@vlm.be	

Landbouw en Visserij (LV)	Departement	Nicole De Boeck	Ellipsgebouw, 5e verd. Koning Albert II-laan 35 bus 40, 1030 Brussel	02 552 77 73	nicole.deboeck@lv.vlaanderen.be
		Tom Geys		02 552 77 79	tom.geys@lv.vlaanderen.be
		Sofie Clauw		02 552 77 08	sofie.clauw@lv.vlaanderen.be
	Instituut voor Landbouw- en Visserij-onderzoek (ILVO)	Gerard Meganck	B. Van Gansberghelaan 96, 9820 Merelbeke	09 272 25 06	gerard.meganck@ilvo.vlaanderen.be
	ALV	Koen Meert	Ellipsgebouw, 4e verd. Koning Albert II-laan 35 bus 40, 1030 Brussel	02 552 74 16	koen.meert@lv.vlaanderen.be
Mobiliteit en Openbare Werken (MOW)	Departement	Karliën Declercq	Koning Albert II-laan 20 Bus 2, 1000 Brussel	02 553 72 10	karlien.declercq@mow.vlaanderen.be
	De Lijn	Sofie Saelaert	Motstraat 20 2800 Mechelen	015 44 08 91	sofie.saelaert@delijn.be
	De Scheepvaart	Inge Kinnaer	Havenstraat 44 3500 Hasselt	011 22 59 12	i.kinnaer@descheepvaart.be
	Agentschap Infrastructuur	Ria Claessens	Koning Albert II-laan 20, 1000 Brussel	02 553 79 26	mariaef.claessens@mow.vlaanderen.be
	Maritieme Dienstverlening en Kust	Maarten Van Onckelen	Koning Albert II-laan 20, 1000 Brussel	02 553 76 89	maarten.vanonckelen@mow.vlaanderen.be
	Waterwegen en Zeekanaal	Moyra Matthys	Nederkouter 28 9000 Gent	09 268 02 05	moyra.matthys@lin.vlaanderen.be

Onderwijs en Vorming (OV)	Departement	Annie Hofman	Koning Albert II-laan 15 1210 Brussel	02 553 87 88	annie.hofman@ ond.vlaanderen.be
	Agentschap voor Onderwijsdiensten				
	Onderwijsdien- stencentrum voor Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs				
	Agentschap voor Onderwijscommunicatie				
	AGION	Gerda Vaes	Koningsstraat 94 1000 Brussel	02 221 05 80	gerda.vaes@agion.be
Ruimtelijke Ordening, Woon- beleid en Onroerend Erfgoed (RWO)	Departement	Dany Vissers (contactpersoon)	Koning Albert II laan 19 1210 Brussel	02 553 72 29	dany.vissers@ rwo.vlaanderen.be
	RO Vlaanderen	Dirk Van Oost (contactpersoon)	Koning Albert II-laan 19 bus 3, 1210 Brussel	02 553 16 46	dirk.vanoost@ rwo.vlaanderen.be
	Wonen Vlaanderen	Sandra Decanter (contactpersoon)	Koning Albert II-laan 20 bus 7, 1000 Brussel	02 553 14 99	sandra.decanter@ rwo.vlaanderen.be
	Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE)	Wendy Coremans (contactpersoon)	Koning Albert II-laan 19 bus 5, 1210 Brussel	02 553 18 34	wendy.coremans@ rwo.vlaanderen.be
	Inspectie RWO				
	VMSW	Ann Gebruers	Koloniënstraat 40 1000 Brussel	02 505 43 98	ann.gebruers@vmsw.be

Werk en Sociale Economie (WSE)	Departement	Eric Min	Koning Albert II-laan 35 1030 Brussel	02 553 44 40	eric.min@ewi.vlaanderen.be
		Sabien Verhulst (contactpersoon)	Koning Albert II-laan 35 bus 2, 1030 Brussel	02 553 09 36	sabien.verhulst@ wse.vlaanderen.be
	VDAB	Anne-Marie Vriens	H. Consciencestraat 5-7 2800 Mechelen	015 28 15 39	avriens@vdab.be
		Ida Dequeecker (contactpersoon)	Keizerslaan 11 1000 Brussel	02 506 12 05	Ida.Dequeecker@vdab.be
	Syntra Vlaanderen	Jessy Van Dousselaere	Kanselarijstraat 19 1000 Brussel	02 227 49 26	jessy.vandousselaere@ syntravlaanderen.be
	VSAWSE	Denise De Baerdemaeker	Koning Albert II-laan 35 Bus 21 1030 Brussel	02 553 06 22	denise.debaerdemaeker@ wse.vlaanderen.be
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG)	Departement	Tina Van Assche	Koning Albert II-laan 35 1030 Brussel	02 553 32 72	tina.vanassche@ wvg.vlaanderen.be
	Jongerenwelzijn				
	Kind & Gezin	Sigrid Cox	Hallepoortlaan 27 1060 Brussel	02 533 12 68	sigrid.cox@kindengezin.be
	Vlaamse Agentschap voor Personen met een handicap (VAPH)	Karolien Corten	Sterrekundelaan 30 1210 Brussel	02 225 84 45	karolien.corten@vlafo.be
	Zorg en Gezondheid	Maurits Meyers (contactpersoon)		02 553 36 49	maurits.meyers@wvg.vlaanderen.be
	Inspectie Welzijn en Volksgezondheid	Chantal Masselus			chantal.masselus@ wvg.vlaanderen.be
	Psychiatrisch Zorgcentrum Geel	Marc Godemont	Dr. Sanodreef 4 2440 Geel	014 57 90 12	marc.godemont@opzgeel.be
	Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem	Rita Schaekers	Daalbroekstraat 106 3621 Rekem	089 71 08 12	rita.schaekers@opzrekem.be
GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	Ann Goeman	E. Jacquainlaan 20 1000 Brussel	02 790 93 61	ann.goeman@g-o.be	

Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV)	Mieke Valcke	Wetstraat 34-36 1040 Brussel	02 209 01 17	mvalcke@serv.be	
Universitair Ziekenhuis Gent (UZ-Gent)	Mario Naeye	De Pintelaan 185-11 K12, 9000 Gent	09 240 21 11	mario.naeye@uzgent.be	
Vlaamse Onderwijsraad (VLOR)	Sandra Schokkaert	Leuvenseplein 4 1000 Brussel	02 219 42 99	sandra.schokkaert@vlor.be	
VMW	Nadia De Clercq	Belliardstraat 73 1040 Brussel	02 238 96 40	nadia.de.clercq@vmw.be	
Deskundigen					
Bestuurszaken (BZ)	Regelgeving	Sophie Steyaert	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 50 33	sophie.steyaert@bz.vlaanderen.be
	Agentschap voor Overheidspersoneel (AgO)	Veerle Deconinck	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 49 85	veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be
Diensten Algemeen Regeringsbeleid (DAR)	Cel Gelijke Kansen	Heidi Vander Poorten	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 57 30	heidi.vanderpoorten@dar.vlaanderen.be
		Agna Smisdom	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02 553 55 71	agna.smisdom@dar.vlaanderen.be
	Kabinet Bestuurszaken	Wim Van Beeck	E. Jacquainlaan 20 7de verdieping 1000 Brussel	02 552 70 00	wim.vanbeeck@vlaanderen.be

LIJST VAN AFKORTINGEN

AGION	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs
AgO	Agentschap voor Overheidspersoneel
AJW	Agentschap Jongerenwelzijn
ANB	Agentschap voor Natuur en Bos
APKB	Algemene Principes Koninklijk Besluit
BBB	Beter Bestuurlijk Beleid
BLOSO	agentschap voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie
BZ	Bestuurszaken
CAG	College van Ambtenaren-Generaal
CJSM	Cultuur, Jeugd, Sport en Media
CMS	contentmanagement-systeem
DAR	Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid
EAD	Evenredige Arbeidsdeelname
ESF	Europees Sociaal Fonds - Agentschap Vlaanderen vzw
EVA	Extern Verzelfstandigd Agentschap
EVC	Elders Verworven Competenties
EWI	Economie, Wetenschap en Innovatie
FB	Financiën en Begroting
FWO	Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek
IAVA	Interne Audit van de Vlaamse Administratie
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
INBO	Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek
IV	Internationaal Vlaanderen
IVA	Intern Verzelfstandigd Agentschap

IVO	Instituut voor de Overheid
IWT	Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie
KMSKA	Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen
LN	Leefmilieu, Natuur en Energie
LOC	Loopbaanontwikkelcentrum
LRM	Limburgse Reconvertiemaatschappij
LV	Landbouw en Visserij
MD&K	Maritieme Dienstverlening en Kust
MOW	Mobiliteit en Openbare Werken
OPZ	Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum
OSGW	ongewenst seksueel gedrag op het werk
OV	Onderwijs en Vorming
P&o	Personeel en Organisatie
PLOEG	plannen, leidinggeven, opvolgen, evalueren en gewaardeerd worden
PMV	Participatiemaatschappij Vlaanderen
RWO	Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SOPD	Strategisch Overlegorgaan Personeel & Organisatie
VAIS	Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking
VDAB	Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling
VEA	Vlaams Energieagentschap
Vesoc	Vlaams economisch en sociaal overlegcomité
VIP	Vlaamse Inschakelingspremie
VITO	Vlaams Instituut voor Technologisch Onderzoek
VLAM	Vlaams Centrum voor Agro- en Visserijmarketing
VLM	Vlaamse Landmaatschappij

VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
VMW	Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening
VOI	Vlaamse Openbare Instelling
VPM	Vlaamse Participatiemaatschappij
VPS	Vlaams Personeelsstatuut
VREG	Vlaamse reguleringsinstantie voor de elektriciteits- en gasmarkt
VRT	Vlaamse Radio en Televisie
VSA WSE	Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
VTO	vorming, training en opleiding
WenZ	Waterwegen en Zeekanaal
WSE	Werk en Sociale Economie
WVG	Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

NOTITIE

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

