

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2004-2005

18 maart 2005

GEDACHTEWISSELING

**over het positieve-actieplan 2005 ter bevordering van gelijke kansen
en evenredige vertegenwoordiging in de Vlaamse overheidsdiensten**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Binnenlandse Aangelegenheden, Bestuurszaken,
Institutionele en Bestuurlijke Hervorming en Decreetsevaluatie
uitgebracht door mevrouw Joke Schauvliege**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Norbert De Batselier.

Vaste leden:

de dames Katleen Martens, An Michiels, de heren Wim Van Dijk, Joris Van Hauthem, mevrouw Linda Vissers;

de heren Hubert Brouns, Johan Sauwens, mevrouw Joke Schauvliege, de heer Jan Verfaillie;

de heer Marnic De Meulemeester, mevrouw Marleen Vanderpoorten, de heer Francis Vermeiren;

de heren Norbert De Batselier, Jacky Maes, Dany Vandenbossche.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Marie-Rose Morel, de heren Luk Van Nieuwenhuysen, Karim Van Overmeire, mevrouw Gerda Van Steenberge;

mevrouw Cathy Berx, de heren Ludwig Caluwé, Stefaan De Clerck, Luc Van den Brande;

de heer Sven Gatz, mevrouw Vera Van der Borcht, de heer Paul Wille;

de heren Patrick Janssens, Herman Lauwers, Marcel Logist.

Toegevoegde leden:

de heer Jos Stassen;

de heer Jan Peumans;

de heer Christian Van Eyken.

INHOUD

	Blz
1. Inleidende uiteenzetting door de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme.....	4
2. Inleidende uiteenzetting door mevrouw San Eyckmans, opdrachthouder Emancipatiezaken	5
3. Vragen en opmerkingen van de commissieleden met antwoorden van minister Geert Bourgeois en mevrouw San Eyckmans.....	10

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Binnenlandse Aangelegenheden, Bestuurszaken, Institutionele en Bestuurlijke Hervorming en Decreetevaluatie hield op 1 maart 2005 een gedachtewisseling over het positieve-actieplan 2005 ter bevordering van gelijke kansen en evenredige vertegenwoordiging in de Vlaamse overheidsdiensten.

Aan de gedachtewisseling namen deel:

- de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;
- mevrouw San Eyckmans, opdrachthouder Emancipatiezaken.

1. Inleidende uiteenzetting door de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

Minister Geert Bourgeois: De Vlaamse Regering maakt de principiële keuze om een samenleving uit te bouwen waarin iedereen gelijke kansen krijgt en waarin diversiteit als een verrijking wordt beschouwd. Met dat doel heeft het Vlaams Parlement aan de privé-sector een aantal maatregelen opgelegd die de gelijke kansen op de arbeidsmarkt moeten bevorderen. Die maatregelen zijn vastgelegd in het decreet van 8 mei 2002 met betrekking tot de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

De Vlaamse overheid bekleedt een voorbeeldfunctie en moet dus zelf een beleid voeren inzake gelijke kansen en diversiteit. Ze moet trachten een spiegel te zijn van de Vlaamse samenleving. Aan die voorbeeldrol wordt gewerkt. Op 24 december 2004 heeft de Vlaamse Regering een besluit goedgekeurd met maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Dit besluit richt zich op vijf kansengroepen.

De eerste groep is het ondervertegenwoordigde geslacht, de vrouwen. De tweede groep zijn de personen met een handicap. De derde groep zijn de allochtonen. De vierde groep bestaat uit kortgeschoolden. De laatste groep zijn de ervaren werknemers.

Wat de evenredige vertegenwoordiging betreft, werken we met streefcijfers, niet met quota. Quota

kunnen stigmatiserend werken. We leggen per domein streefcijfers op. Per beleidsdomein is er een verantwoordelijke die zorgt voor het voortgangsrapport. Die streefcijfers werken heel beleidsondersteunend omdat de te bereiken doelstellingen op die manier worden gekwantificeerd. Bovendien kunnen de gemaakte vorderingen veel makkelijker in kaart worden gebracht.

Voor 2005 stelt het positieve-actieplan de volgende actiepunten voorop: meetbare engagementen inzake de diversiteit in de beheersovereenkomst met de Vlaamse instellingen, de opmaak van coördinatoren voor de opvolging van de principes in de managementcode, en de uitvoering van het decreet met betrekking tot de evenredige arbeidsmarktparticipatie. Specifiek inzake de twee nieuwe kansengroepen, namelijk de kortgeschoolden en de ervaren werknemers, werd in december 2004 een werkgroep leeftijdsbewust personeelsbeleid opgericht. Daarin zitten vertegenwoordigers van de vakorganisaties, de administratie en mijn kabinet. In die werkgroep wordt het sectoraal akkoord 2005-2006 voorbereid.

Op het vlak van de man-vrouwverhouding moet de Vlaamse overheid zelf mea culpa slaan. Ze hinkt namelijk achterop voor wat de doorstroming van vrouwen naar topfuncties betreft. De Vlaamse overheid telt erg weinig vrouwen in haar lijnmanagement. Uit recente cijfers blijkt dat het huidige topmanagement slecht voor 10 percent uit vrouwen bestaat terwijl het middenveld 25 percent vrouwen telt.

De dienst Emancipatiezaken organiseert in 2005 netwerkbijeenkomsten voor vrouwen met managementtalent en -ambities. Vorige week nam ik zelf als ambassadeur deel aan de eerste vlechtwerkbijeenkomst – wat overigens een schitterend woord is.

Er wordt ook een brochure verspreid over deeltijds werken om personeelsleden vertrouwd te maken met de vlottere mogelijkheid om arbeid en gezin te combineren. In 2005 wordt werk gemaakt van genderneutrale selecties en onderzoek naar genereffecten bij contractuelen versus statutairen.

Via stageplaatsen en startbanen krijgen allochtonen en personen met een handicap extra kansen om in te stromen in de Vlaamse overheidsadministratie. We hebben vastgesteld dat deze mensen vaak

niet deelnemen aan de selecties. Via de startbanen en stages hopen we te mikken op die kansengroepen. We moeten ervoor zorgen dat zij in normale verhoudingen deelnemen aan de selecties en kunnen doorstromen naar de overheidsadministratie. Om deze mensen nog beter te bereiken zullen we een informatiebrochure opstellen en een dialoogdag organiseren. De leidend ambtenaren hebben de opdracht voor hen een groeipad uit te werken.

Er is ook een werkgroep die zich bezighoudt met de studie van buitenlandse voorbeelden inzake de tewerkstelling van allochtonen en personen met een handicap in de overheidsadministratie. Deze studie moet leiden tot concrete beleidsvoorstellen. Verder wordt de website van de Vlaamse overheid maximaal toegankelijk gemaakt voor personen met een handicap.

2. Inleidende uiteenzetting door mevrouw San Eyckmans, opdrachthouder Emancipatiezaken

Mevrouw San Eyckmans: Minister Bourgeois heeft al een aantal aspecten van het positieve-actieplan toegelicht. Ik zal er verder een aantal belangrijke elementen uitlichten. Wanneer er vragen zijn, ben ik graag bereid daarop in te gaan.

Hoe maken we zo'n plan? In juni 2004 zijn we binnen onze dienst begonnen met een brainstorming. De wilde ideeën die bij elkaar worden gesprokkeld, worden voorgelegd aan VOICE/CE. Dat is een commissie van emancipatieambtenaren uit de VOI's en van departementale vertegenwoordigers. Op basis van de feedback wordt duidelijk wat voor hen belangrijk is.

Binnen de dienst zelf gaan we na in hoeverre die ideeën haalbaar zijn. We polsen bij de afdelingen HRM, Vorming, Statutaire Aangelegenheden, Wervingen en Personeelsbewegingen welke aanpassingen er nodig zijn om diversiteit binnen het personeelsbeleid te realiseren. De andere diensten zijn hiervoor nodig. Meestal zijn ze overigens bereid om een aantal concrete engagementen aan te gaan. Die engagementen worden in het positieve-actieplan 2005 (PAP) opgenomen en het jaar nadien geëvalueerd.

Een hele lijst van commissies en groepen moeten zich over het PAP buigen. Eenmaal de tekst helemaal is uitgeschreven, wordt hij door de VOICE/

CE, de PIWP, het college van secretarissen-generaal en de inspectie van Financiën nagekeken. We zorgen ervoor dat het actieplan op 15 oktober bij de minister terechtkomt. De minister stuurt het voor advies naar de SERV. Ten slotte gaat het naar de Vlaamse Regering en komt het uiteindelijk op zijn eindpunt, het Vlaams Parlement, terecht.

Om wat kritische feedback over de inhoud te krijgen, wordt het PAP eveneens aan een groep internen en externen voorgelegd. Zij moeten ons het antwoord op een aantal vragen bezorgen. Zijn we bezig met die dingen waar de mensen van wakker liggen of zien we het helemaal verkeerd? Liggen de redenen waarom minder allochtonen en mensen met een handicap aan de bak komen misschien elders en stellen we dan de verkeerde acties voor? Zij moeten er tevens op toezien dat de tekst begrijpelijk blijft. Aangezien ik hier ook al bijna vijf jaar werk, begint het zogenaamde 'ambtenarees' in mijn taalgebruik binnen te sijpelen. Het is belangrijk dat mensen die niets met het opstellen van het PAP te maken hebben, de kans krijgen om te vertellen wat ze niet begrijpen. Dit biedt ons de gelegenheid de tekst weer in begrijpelijk Nederlands om te zetten.

Het PAP bestaat altijd uit twee delen, een evaluatie van het voorgaande werkjaar en een actieplan voor het komende werkjaar. In de evaluatie van het werkjaar 2004 neemt de publicatie van uitvoeringsbesluiten bij het decreet van 8 mei 2002 een belangrijke plaats in. Voor ons is dit een grote verwezenlijking.

Met betrekking tot het personeelsbeleid is een aantal zaken juridisch vastgelegd. Dit betekent dat we bepaalde discussies niet langer hoeven te voeren en eindelijk kunnen voortwerken.

Verder zijn twee kansengroepen aan het PAP toegevoegd. Ik zal hier straks nog op terugkomen.

In het PAP voor 2005 zijn een aantal definities vastgelegd. Nu beschikken we eindelijk over een duidelijke definitie van een persoon van allochtone afkomst en van een persoon met een handicap. Perfecte definities bestaan niet, maar de in het PAP opgenomen definities bieden ons eindelijk de kans om tot registraties over te gaan. Perfecte definities van deze groepen zijn in het buitenland trouwens ook niet te vinden. We beschikken eindelijk over afspraken die voor heel de organisatie gelden.

Vanaf nu zullen we allemaal dezelfde mensen in onze berekeningen opnemen. Indien alle betrokkenen andere definities hanteren, krijgen we immers onbruikbare cijfergegevens.

De uitvoeringsbesluiten bevatten tevens een systeem van streefcijfers. Zoals de minister al heeft aangehaald, gaat het hier niet om quota. Onze organisatie gaat graag over tot metingen. Indien in de toekomst beheersovereenkomsten met de leidende ambtenaren worden afgesloten, zullen we hun beloftes aan een bestaand registratiesysteem toetsen. De invoering van het registratiesysteem zal worden verplicht. Dit betekent niet dat de registratie wordt verplicht. Het gaat enkel om de verplichting de registratie van personen met een handicap en van personen van allochtone afkomst mogelijk te maken.

De uitvoeringsbesluiten omvatten tevens afspraken over de rapporteringsverplichting en over de verankering van de interne emancipatiestructuur. Voor ons heeft deze verankering drie gevolgen. Na de implementatie van het BBB zal er nog steeds een onafhankelijke opdrachthouder zijn. Tijdens en na de implementatie van het BBB zal er nog steeds een verantwoordelijke per beleidsdomein zijn. Bovendien zullen we over een beleidsoverkoepelend netwerk beschikken. Aangezien we in veel zaken mengen, komen thema's als emancipatie en gelijke kansen op verschillende plaatsen in de managementcode, in het raamstatuut, in het regeerakkoord en bij de sectorale invullingen aan bod. Indien de administratie een bijdrage moet leveren, proberen we steeds een vinger in de pap te krijgen.

Hoewel ik daarnet over de opname van twee nieuwe groepen heb gesproken, bevat het huidige PAP slechts drie kansengroepen. Dit heeft niets met onwil te maken. We hebben het PAP op 15 oktober 2004 aan de minister overgemaakt. Op 24 december 2004 is besloten twee kansengroepen toe te voegen. De minister heeft evenwel besloten dat die twee nieuwe groepen onze huidige acties niet mogen belemmeren of vertragen. Om die reden staan in de evaluatie en in de actiepunten van het voorliggend PAP nog steeds slechts drie kansengroepen vermeld.

Ik zou twee aspecten van het actieplan nader willen toelichten, namelijk de campagne voor een kwaliteitsvolle vergadercultuur en de campagne

voor meer respect voor schoonmaak- en cateringpersoneel. De reden waarom ik twee specifieke campagnes wil toelichten, heeft veel met het door onze organisatie afgelegde traject te maken.

Indien we op juridisch vlak iets vaststellen, trachten we voor de nodige rechtzettingen te zorgen. Momenteel begeven we ons steeds meer op het vlak van de cultuur. Dat is uiteraard moeilijker te vatten. Indien we diversiteit in een organisatie willen realiseren, is dat evenwel van groot belang. We moeten tot een cultuur komen waarin verschillen worden gewaardeerd en waarbij iedereen het gevoel heeft dat de verschillen kunnen worden gemanaged. We beperken ons niet langer tot sensibiliserende campagnes. We trachten tevens voor cultuurveranderingen te zorgen.

De brochure over het deeltijds werken is in eerste instantie niet voor de personeelsleden bestemd. Het is vooral onze bedoeling de afdelingshoofden duidelijk te maken hoe ze dat moeten managen. We willen organisaties ondersteunen. De leidinggevendenden zijn vaak de grootste tegenstanders van het deeltijds werken. Ze vragen zich immers af hoe ze de zaak nog rond zullen krijgen.

Ons project rond vergadercultuur evolueert eigenlijk voortdurend. Het is niet evident dergelijke zaken in plannen te gieten. Ze blijven immers evolueren. Zo hebben we ooit de doorstroming van vrouwen onderzocht. We hebben toen geconstateerd dat de vergaderingen vaak een probleem vormen. Het probleem is niet dat geregeld laat wordt vergaderd. Het probleem is dat veel vrouwen niet zien wanneer ze hun eigenlijke werk nog moeten doen. Inefficiënte vergaderingen verhogen de werkdruk. Een aantal afdelingshoofden heeft ons gesignaleerd dat ze hun eigen bureau nooit meer zien, terwijl het werk zich daar ondertussen wel opstapelt. We hebben een aantal leidinggevendenden naar hun ideeën over en gevoelens bij dit onderwerp gevraagd. Blijkbaar is het niet zo makkelijk de efficiëntie van een vergadering te meten. De meningen over de efficiëntie van een vergadering kunnen immers sterk uiteenlopen.

Deze bevraging heeft in een campagne geresulteerd. De bijbehorende brochure bevat een aantal tips. We hebben eveneens tafelvlagjes met tips en twaalf affiches gemaakt. We hebben tevens een website met vergadertips laten maken. Om de zaak eens vanuit een andere invalshoek te benaderen,

hebben we de kostprijs van bepaalde vergaderingen berekend. Vergaderingen vormen een zeer goed, maar tevens een zeer duur managementinstrument. We hebben uitgerekend hoeveel het kost om twee directeurs-generaal met vier jaar anciënniteit en een paar afdelingshoofden met evenveel anciënniteit te laten vergaderen. Aangezien dat veel geld kost, moet dat instrument op een efficiënte manier worden aangewend.

Deze campagne is een groot succes. We hebben al driemaal brochures moeten bijbestellen. Of we onze doelstelling, de realisatie van een efficiënte vergadercultuur, bereiken, valt natuurlijk moeilijker te meten. We trachten het campagnemateriaal zo veel mogelijk in opleidingen in vergadertechnieken voor leidinggevendenden te integreren. De vraag of we een cultuurverandering tot stand hebben gebracht, blijft moeilijk te beantwoorden.

We trachten ook op andere vlakken tot een cultuurverandering te komen. Het project DAB Schoonmaak en Catering is ons eigenlijk min of meer door de SERV ingefluisterd. De SERV, die het PAP reeds een aantal keren grondig heeft gelezen, heeft ons gevraagd meer aandacht aan laaggeschoolden te besteden.

We hebben gemerkt dat de meeste organisaties weinig of geen acties aan dit thema besteden. Bij het personeelstevredenheidsonderzoek is de respons van de mensen die in de schoonmaak- en in de cateringsector werken bijzonder klein gebleken. Het gaat hier om een gedeelte van de lagere niveaus van een organisatie.

We hebben hen dan in kleine groepen ondervraagd, waarbij er een aantal knelpunten naar voren kwamen. Van een aantal knelpunten dachten we dat we er niet onmiddellijk zelfs iets aan konden doen. Het ging dan bijvoorbeeld over loopbaanperspectieven. Zo waren er mensen die zegden: “We worden ouder en het werk wordt zwaarder.”. Die aspecten moeten we zeker mee opnemen, maar we hebben die ook voor een stuk doorgegeven aan die entiteiten in de organisatie die werken rond loopbaanontwikkeling.

Omdat men vond dat er te weinig respect was voor het werk van de personeelsleden en voor de perso-

neelsleden zelf, hebben we een campagne opgesteld met de titel ‘Doe alsof je thuis bent’. De hoofdlijn van de campagne was de volgende: we komen in een organisatie en we worden niet betaald om daar schoon te maken of om er de catering te doen, maar we kunnen wel allemaal een beetje bijdragen tot het feit dat mensen zich gewaardeerd voelen. We moeten de ruimtes niet achterlaten als een zwijgenstal, dat zouden we thuis ook niet doen, althans de meesten onder ons toch niet.

Het belangrijke van die communicatiecampagne is dat ze gaat over meer dan de aanmaak en de verspreiding van het materiaal alleen. Ook leidinggevendenden moeten hier een stuk commitment opnemen. We hebben daarover ook intensief gecommuniceerd met het college en we merken dat dit in een aantal entiteiten ook effectief gebeurt: mensen worden aangesproken op het feit dat ze te weinig respect betuigen of dat zaken niet gebeuren zoals we in de campagne proberen mee te geven.

Voor 2004 was er een aantal acties voor personen van allochtone afkomst en personen met een handicap. Zo is er onder meer het onderzoek ‘Test de test’ over de aanwervingstests, dat ervoor wil zorgen dat de tests cultuurneutraal zijn en ook neutraal tegenover mensen met een handicap. We zitten daar als overheid altijd een beetje in een moeilijke positie. We willen objectieve testen maken en we willen iedereen gelijke kansen geven. Mogen we dan iemand met dyslexie soms iets meer tijd geven en krijgt die persoon dan gewoon een gelijke kans of is dit een geval van positieve discriminatie? Dat is eigenlijk wat we in dat ‘Test de test’-onderzoek aan het nagaan zijn, en dat is niet zo eenvoudig. Gelukkig kunnen we een beroep doen op experts die daarover nadenken.

Twee zaken die ik hier eventjes naar voren wil halen, zijn de registratie, omdat het mij zo spijt dat deze er nog altijd niet is, en de rondetafelconferentie. Ik weet dat de registratie nog altijd een zeer moeilijk punt is, zowel intern als extern. Toch denk ik dat het heel belangrijk is om te registreren in de organisatie. Dit is aan de ene kant belangrijk om een beleid te ontwikkelen, want als ik hier opmerkingen hoor als “we hebben te weinig allochtonen in die organisatie”, dan is het natuurlijk heel interessant om te weten waar precies de drempel zit.

Misschien ligt het probleem bij het feit dat allochtonen niet solliciteren, zoals de minister daarnet zei. Misschien solliciteren ze wel, maar slagen ze niet voor de wervingsexamens. Dan zou het kunnen dat er moet worden gesleuteld aan die examens, want die kunnen geschreven zijn vanuit een bepaald oogpunt. Misschien komen ze wel door de examens maar niet door de gesprekken, en dan zou het kunnen dat de oorzaak ligt bij de vaardigheden van de sollicitanten, maar misschien ook bij discriminatie door onze leidinggevenden. Een laatste mogelijkheid is dat allochtonen wel binnenkomen in een organisatie, maar er ook onmiddellijk weer buiten gaan. Registratie zou ons een beter zicht kunnen geven op hoe dat allemaal verloopt en zou ons een beeld kunnen geven van de beleidsmatige initiatieven die we moeten nemen om dat probleem op te lossen.

Het is ook belangrijk om de resultaten te meten. Ik weet dat er op het einde van mijn vijf jaar mensen zullen zijn die me vragen hoeveel allochtonen er nu meer werken. Ik vind het zeer frustrerend dat ik dat niet kan zeggen, want de cijfers die we nu hebben zijn cijfers op basis van nationaliteit. We weten zeer goed dat er veel allochtonen zijn met de Belgische nationaliteit, maar dat het verwerven van die Belgische nationaliteit er niet voor gezorgd heeft dat ze niet meer gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt. Onze definitie komt dus niet overeen met de cijfergegevens die we hebben.

Ik wil wel opmerken dat het feit dat er nog geen registratie is, niet wil zeggen dat we er niet aan hebben gewerkt. Het registratiedossier is echter heel problematisch. Ten eerste moesten we een eenduidige definitie hebben. Tot mijn groot plezier hebben we die nu sinds 24 december 2004 dankzij de goedkeuring van het uitvoeringsbesluit. Er bestaat in West-Europa heel wat weerstand tegen een registratie, omdat het ons doet denken aan de akelige ervaringen die er daarmee zijn geweest. Omwille van de privacywetgeving moeten we het houden bij een vrijwillige registratie. Mensen zeggen dus zelf of ze vinden dat ze van allochtone afkomst zijn en ze zeggen ook zelf of ze al dan niet een handicap hebben. Dat zorgt er dan ook weer voor dat een aantal leidinggevenden voorstelt om dat dossier gewoon zo te laten, omdat ze niet overtuigd zijn van de waarde van een vrijwillige registratie en omdat ze vrezen weer geen duidelijke cijfers te krijgen.

Omwille van dat lage-responsrisico, weten we dat het nodig is om een goede communicatie te hebben. Het komt er nu op aan om mensen aan te moedigen om zich te laten registreren. We moeten hen ervan overtuigen dat we die gegevens zullen gebruiken waarvoor ze bedoeld zijn en dat er geen negatieve gevolgen zullen kleven aan die registratie. De communicatiecampagne die hierover moet worden opgezet, is dus een van de volgende stappen die we zullen ondernemen.

Een tweede aspect waarop ik even wil inzoomen, zijn de engagementen van de Vlaamse Regering naar aanleiding van de rondetafelconferentie. De Vlaamse Regering heeft daar gezegd: “Tegen 2010 zullen we 4,5 percent personen met een handicap hebben in ons personeelsbestand.”. Dat is op zich al een uitdagende doelstelling, en wie had durven denken dat er toen ineens een wervingsstop zou worden ingevoerd? Die wervingsstop is wel een beetje een streep door de rekening, maar het doet me wel plezier dat de organisatie dit niet aangrijpt als een reden om de zaken dan maar op hun beloop te laten omdat men er toch niets aan kan doen. We kunnen heel veel doen inzake het kansengroepenbeleid op het moment dat de deur niet open is. De minister heeft daarnet reeds gezegd dat startbanen en stageplaatsen ervoor kunnen zorgen dat de organisaties de kansengroepen leren kennen en de kansengroepen de organisaties. We kunnen hen dus reeds met elkaar in contact brengen, en zodra de deur opengaat, kunnen die mensen daar dus al staan met hun kennis over de organisatie en misschien zelfs met een stuk ervaring, waardoor ze bij sollicitaties als een van de eersten naar voren kunnen komen.

Voor die rondetafelconferentie is er een opdracht geweest voor elke secretaris-generaal om een plan op te maken voor het realiseren van die 4,5 percent. Ik heb veel vertrouwen in de top, maar soms denk ik dat we misschien toch wel een beetje meer moeten laten zien dat we deze kwestie wel degelijk in het oog houden. Ik ben dus bij elke secretaris-generaal op bezoek geweest, onder meer om te vragen om samen te werken, waarbij wij een ondersteuningsfunctie vanuit emancipatiezaken zouden kunnen opnemen en alle mogelijkheden eens naast elkaar kunnen leggen. Tot mijn groot plezier was iedereen het daarmee eens. Ik denk dat de administratie eind maart een document klaar zal hebben over hoe we die 4,5 percent denken te realiseren, ondanks de wervingsstop. Daar zullen

ook een aantal elementen inzitten op het politieke niveau, over wat de ambtenaren nodig hebben om die 4,5 percent te halen. De zaken liggen namelijk nogal moeilijk: er is een wervingsstop en men moet rekening houden met een mogelijk rendementsverlies. Ik denk dat er nog een aantal zaken zijn die we nodig zullen hebben om dit resultaat te bekomen.

Een ander aspect dat ik hier nog graag zou aanhalen, zijn de arbeidspostaanpassingen. Ik herinner me dat ik dat een aantal jaren geleden heb voorgesteld hier in het Vlaams Parlement. Ondertussen is er een budget voor arbeidspostaanpassingen. Dat is zeer succesvol. Mensen vinden de weg naar de diensten en vragen ook naar mogelijkheden om een aantal dingen beter te kunnen doen.

Het project 'Toegankelijkheid van websites' is een van de actiepunten. Momenteel ondergaat het een evaluatie. Het is zo'n schuifpunt. We merken alleszins dat er steeds meer mensen te vinden zijn in de organisatie die bereid zijn om hier hun schouders onder te zetten. Zo zijn er meer dan honderd mensen ingeschreven voor de opleiding voor het toegankelijk maken van websites voor mensen met een visuele handicap en ook voor mensen met een motorische handicap, want dit project richt zich niet enkel op blinden en slechtzienden.

Zoals elk jaar zitten er een aantal engagements in het PAP van de andere afdelingen. Ik vind het heel belangrijk dat ze daar telkens inzitten, want de andere afdelingen moeten het personeelsbeleid mee vormgeven. Zoals u ziet, gaat het ook om zeer concrete engagements. Zo organiseert de afdeling Vorming cursussen voor personeelsleden met een auditieve handicap en gender- en diversiteits-trainingen.

Ik wil even stilstaan bij de afdeling Gebouwen, die een vorming rond integrale toegankelijkheid heeft gedaan. Ik denk dat dit zaken zijn waardoor dat beleid echt begint te leven op de werkvloer. We hebben een onderzoek gedaan naar de gebouwen. Over een aantal gebouwen moesten we eigenlijk zeggen: "Breek ze af als je ze toegankelijk wil maken." Alle kastelen die we hebben, zijn niet op maat gemaakt van minder mobiele mensen.

De samenwerking met de afdeling Gebouwen resulteerde in concrete vorming. Gebouwenverantwoordelijken werden bijeengebracht om samen

na te gaan waarom de regels inzake toegankelijkheid zijn wat ze zijn. Daarbij bleek dat veel mensen willen meewerken aan dit project, en er dagelijks mee bezig willen zijn.

In de beheersovereenkomsten moeten er meetbare engagements komen. De vorige minister heeft de leidende ambtenaren ooit een diversiteitsdoelstelling gegeven, maar is daar al gauw weer mee gestopt. Ik hoop dat dit opnieuw in de doelstellingen of de beheersovereenkomsten wordt opgenomen. Het feit dat er op het hoogste niveau een echte opdracht is op het vlak van diversiteit heeft een sterk effect op alle mensen in de organisatie. Dat maakt dat mensen opleidingen mogen volgen en tijd mogen vrijmaken voor diversiteit.

De minister heeft al gesproken over het opstellen van indicatoren voor de opvolging van de principes van een managementcode en over de verdere uitvoering van het uitvoeringsbesluit. Ook voor 2005 heeft de minister het meeste al vernoemd.

Zelfs zo vroeg op het jaar kan ik toch al meedelen dat er al acties zijn uitgevoerd. De dialoogdag heeft bijvoorbeeld plaatsgevonden op 1 februari jongstleden. We hebben jarenlang geprobeerd mensen met een handicap te betrekken bij ons beleid, maar we merkten dat het begon te slabakken. Nu hebben we een dag georganiseerd waarop alle mensen met een handicap die we kennen, samen met hun leidinggevenden werden uitgenodigd, om uit te leggen wat we doen en om inspiratie te krijgen voor onze actiepunten. Dat was een groot succes. Op deze eerste editie waren meer dan honderd mensen aanwezig.

Ik heb vijf jaar als opdrachthouder gewerkt met het thema gelijke kansen en diversiteit. In die tijd heb ik acht woorden verzameld die de belangrijkste dingen weergeven die ik heb geleerd sinds ik begon. Een daarvan is mensen engageren. Het is belangrijk verantwoordelijkheden te geven. Hoe meer we zeggen dat iedereen het belangrijk vindt en dat we allemaal verantwoordelijk zijn, hoe meer iedereen denkt dat de burens het wel zullen doen. Mensen moeten weten dat ze verantwoordelijk zijn voor dit beleid. De diversiteitsdoelstellingen waren daarvoor een heel goed instrument.

Een ander woord is integreren, waarmee ik bedoel: wees er van in het begin bij. Het is heel frustrerend voor mensen als we pas nadat ze een enquête heb-

ben gedaan, zeggen dat ze geen onderscheid hebben gemaakt tussen mannen en vrouwen, terwijl dat toch nuttig was geweest. Als mensen dat van in het begin weten, dan vinden ze het meestal geen probleem.

Nog zo'n woord is concretiseren. Een vaag beleid met begrippen als de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen zegt niemand iets. Het is heel belangrijk dat het concreet wordt gemaakt op de werkvloer. We hebben op dat vlak een aantal dingen kunnen doen, zoals arbeidspostaanpassingen en het meldpunt voor pesterijen. We moeten duidelijk maken aan de mensen wat dit beleid voor hen betekent en wat ze ermee kunnen doen.

Het volgende begrip is focussen. We doen het niet vaak, maar in dit geval vraag ik toch te beperken. Met focussen bedoel ik leren stappen vooraleer te beginnen lopen. We kunnen nog geen fantastische resultaten voorleggen qua evenredige vertegenwoordiging van allochtonen en personen met een handicap. Ik pleit ervoor daarop te blijven focussen, want het is maatschappelijk heel belangrijk. We mogen onze doelen niet zo hoog stellen dat ze onmogelijk worden en dat mensen het gevoel krijgen dat er niet aan te beginnen valt.

Dan is er het woord win-win. We hebben dit zelf vaak moeten doen, wat zelfs tot ongenoegen heeft geleid in mijn dienst. Als er zich na het opstellen van een fantastisch plan toch nog een nieuwe opportuniteit voordoet, dan is het toch belangrijk daar nog dingen mee te doen.

Ten slotte nog drie begrippen. Luister en betrek alle partijen; vergroot en verspreid de kennis in de organisatie; en oogst: vier ook eens wat er gerealiseerd is en leg de lat niet altijd maar hoger.

3. Vragen en opmerkingen van de commissieleden met antwoorden van minister Geert Bourgeois en mevrouw San Eyckmans

Mevrouw Joke Schauvliege: Mevrouw Eyckmans, ik dank u voor deze zeer interessante toelichting. Het document dat we ontvangen hebben, is een erg nuttig instrument. Wel is het jammer dat er zo weinig belangstelling is. Nochtans waren de leden van de Commissie voor Inburgering en Gelijke Kansen ook uitgenodigd, maar misschien ligt de geringe opkomst aan ons vergaderuur.

Het is jammer dat we het document pas gisteren hebben ontvangen, zodat we niet de kans hebben gehad het grondig voor te bereiden. Nochtans staat er heel wat nuttige informatie in.

Een eerste vaststelling is dat er nog steeds weinig vrouwen met topfuncties zijn. Ik lees ook dat daar in weinig vorderingen worden gemaakt. Wat is het probleem? Komt dit doordat ze meer deeltijds werken, of spelen er andere aspecten mee? Een van de mogelijke oplossingen zou zijn elders verworven competenties te laten opnemen. Dat lijkt me een nuttig idee.

Het ware goed dat er ook in de beheersovereenkomsten elementen van gelijke kansen en diversiteit worden opgenomen. Mijnheer de minister, bent u van plan dit uit te werken? Zullen er streefcijfers in de beheersovereenkomsten komen?

Een andere vraag betreft de relatie van dit actieplan en uw dienst met de organisatiestructuur en het beter bestuurlijk beleid. Het is belangrijk dat daarbij duidelijke engagementen worden genomen en afspraken worden gemaakt. Bent u gevraagd om op dat vlak een inbreng te doen?

Hebt u afspraken gemaakt met vakorganisaties? Het is immers belangrijk dat dit op het terrein wordt gedragen. U richt een soort werkgroep of leergroep op en een kennisnetwerk. Die expertise wordt ook buiten de ambtenarij beschikbaar gesteld, maar kan dat ook verder worden opengetrokken, bijvoorbeeld naar de provincie- en gemeentebesturen? Die willen wel een beleid voeren op dit vlak, maar zitten ook met veel vragen. Is er zo'n doorstroming, of werkt iedereen op zijn eigen terrein? Ik kan me voorstellen dat u samen met de VVSG nuttige campagnes kunt opzetten.

Ook wij als politieke mandatarissen hebben te maken met diversiteit, doelgroepen en gelijke kansen. Er zijn nu afspraken gemaakt, bijvoorbeeld voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2006. Die quota zijn niet dé oplossing. Er is een soort actieplan nodig over vergadercultuur en dergelijke. U beschikt daarvoor over de nodige expertise. Zijn er mogelijkheden voor samenwerking, niet alleen inzake vrouwen, maar ook inzake allochtonen en personen met een handicap, zodat ze de stap naar de politiek kunnen zetten? Als voorbeeldfunctie is dat toch een belangrijk signaal.

Aan de voorzitter van deze commissie, de heer De Batselier, zou ik willen opmerken dat ook de ondersteunende diensten van het parlement een voorbeeldfunctie hebben. Ik zou graag weten of het actieplan ook al is toegepast op het personeel in dit parlement en of daar concrete cijfers over bestaan. Ik zal een brief sturen naar het Bureau om hierop antwoord te krijgen.

Er werden een aantal proefprojecten opgestart over een betere combinatie tussen werk en privé-situatie. De resultaten van die projecten zijn nog niet terug te vinden in het document. Zijn er al resultaten bekend? Zo ja, zijn die positief?

De heer Marnic De Meulemeester: Mevrouw Eyckmans, u zegt dat het de doelstelling is om tegen 2010 de tewerkstelling van personen met een handicap bij de Vlaamse Gemeenschap op 4,5 procent te brengen. Dat is een zeer nobele doelstelling. Ik hoop van harte dat ze wordt gehaald. Zijn er gegevens over de huidige toestand?

Hoe staat de administratie van de Vlaamse Gemeenschap tegenover de mensen met een handicap die werden aangeworven? Staat dat vermeld in het vooruitgangsrapport? Hebt u er zicht op hoe ze zich integreren in de verschillende administraties waarin ze werken? Blijven ze daar werken? Vallen er veel ontslagen?

Mevrouw Helga Stevens: Het is onmogelijk om op alles in detail in te gaan. Toch heb ik een aantal belangrijke vragen. In de pers heb ik gelezen dat het percentage van personen met een handicap die door de federale overheid worden tewerkgesteld slechts 0,8 bedraagt. Op het Vlaamse niveau ligt dat percentage even laag. Dat is belangrijke informatie. Meten is nog steeds weten.

Mevrouw Eyckmans, u zei daarnet dat er geen cijfergegevens zijn over personen met een handicap en personen van allochtone afkomst die bij de Vlaamse overheid werken. Het wordt tijd die informatie in te winnen. Ik begrijp dat er een probleem is in verband met de vrijwillige registratie. Als ze zien dat ze er voordeel bij hebben als ze zich kenbaar maken, zullen ze daar veel sneller op inspelen.

Ik ben blij te horen dat de Vlaamse overheid van plan is om de aanwerving van personen met een handicap aan te moedigen. In verband met de startbanen heeft minister Bourgeois recent gezegd

dat er meer aandacht zal worden geschonken aan personen met een handicap en personen van allochtone afkomst. Dat is heel belangrijk. Op pagina 94 staat dat in 2003 van de in totaal 176 personen met een startbaancontract bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de 27 in de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, slechts de helft afkomstig is van de doelgroepen. Niet een van die 109 werknemers is een persoon met een handicap. Het aantal personen van allochtone afkomst is ook zeer beperkt. Dat is een probleem. Ik hoop dat we de komende periode een beter resultaat neerzetten. Meer personen met een handicap moeten een startbanencontract krijgen. We moeten daar echt aandacht aan besteden. Het werkloosheidscijfer van personen met een handicap ligt heel hoog.

In het verleden lagen de quota voor de niveaus D en E – de allerlaagste niveaus – op 2 procent. Ik begrijp dat men wil afstappen van die regeling. Het gaat om zeer lage niveaus. We weten niet hoeveel mensen er in het verleden werden aangenomen. Het gebeurde in elk geval. Sommigen van hen ken ik persoonlijk. Wat zal er nu met hen gebeuren? Hebben ze nog perspectieven om door te stromen?

Het kan toch niet de bedoeling zijn mensen aan te werven zonder ze de mogelijkheid te bieden op te klimmen. Carrière doorstroming is belangrijk, ook voor mensen met een handicap. Er wordt veel gesproken over vrouwen die niet doorstromen naar het beleidsniveau. Hoeveel personen met een handicap raken echter op het managementniveau? Daar is niet veel over bekend. Als we die cijfers kennen, kunnen we actieplannen opstellen.

Er werd ook gesproken over de compensatie voor rendementsverlies voor personen met een handicap. Dat bestaat reeds in de privé-sector via de Vlaamse inschakelingspremie en cao 26. Zoiets zou ook moeten bestaan voor de Vlaamse overheid, want anders is er geen enkele motivatie om personen met een handicap aan te nemen, omdat er geen 'beloning' mee gepaard gaat.

Wanneer een persoon met een handicap wordt aangeworven, blijft de werkdruk nog steeds bestaan en misschien neemt die zelfs toe. We moeten er dus op letten dat het aanwerven van personen met een handicap niet wordt afgestraft.

In het jaarverslag staat in verband met de medische toegangsvoorwaarden voor statutaire functies dat het medisch onderzoek door de administratieve gezondheidsdienst, die iedereen moet controleren op een goede gezondheid en op geschiktheid voor de job, zou worden afgeschaft. Ik vind dat goed.

De gezondheidscontrole door een arbeidsarts voor de aanwerving gebeurt nu vaker dan vroeger, maar toch is die afgeschaft. Dat vind ik contradictoir.

Het is dan wel interessant te weten wat de gevolgen zijn van het aanwerven van personen met een handicap, dat is evenwel het probleem niet. Er mogen geen verdoken aanwervingscriteria worden gehanteerd. Op basis van welke criteria zal de arbeidsarts komen tot een positieve of negatieve beoordeling? Is er ook een mogelijkheid om tegen die beoordeling in beroep te gaan? Kan er klacht worden ingediend? Ik wil waarschuwen voor willekeur.

Mijnheer de minister, hoe zult u dit probleem aanpakken? In het plan voor 2005 wordt daarover immers niets meer gezegd. De dienst Emancipatiezaken zegt nochtans dat deze kwestie moet worden opgevolgd.

Er is nu een heel uitgebreide lijst beschikbaar rond de definitie van personen met een handicap, maar ik spits me even toe op de beoordeling door de VDAB van iemand als 'beperkt arbeidsongeschikt'. Op basis van welke criteria gebeurt deze beoordeling? Ik wil immers vermijden dat zich discussies ontpinnen zoals in het buitenland al is gebeurd, waar iemand die een vingerkootje mist, als arbeidsongeschikt wordt bestempeld. Personen met een drugsverslaving of een alcoholverslaving zijn misschien niet meer geschikt voor bepaalde arbeid, maar er moet meer aandacht gaan naar personen met een 'echte' handicap. We moeten daarom vermijden dat de definitie van de doelgroep weer heel breed wordt, zodat de 'echte personen met een handicap' niet opnieuw verdrinken in deze definitie.

Wat is beperkte arbeidsongeschiktheid juist? Misschien hanteert de VDAB een aantal eigen criteria en dan zou ik die graag kennen.

Ik heb ook nog enkele opmerkingen in verband met de toegankelijkheid van gebouwen. Het concept moet veel ruimer worden bekeken dan louter fysieke toegankelijkheid. Ook informatie en com-

municatie moeten toegankelijk zijn. Dove mensen hebben bijvoorbeeld nood aan een tolk bij vergaderingen. Websites kunnen toegankelijk worden gemaakt voor blinden en slechtzienden. Personen met een mentale handicap worden echter vaak vergeten. Die hebben nood aan informatie in klare en eenvoudige taal.

Misschien kan de dienst Emancipatiezaken de vakbonden erop wijzen dat ze ook de taak hebben om personen met een handicap te verdedigen. Dat gebeurt veel te weinig. Ik hoor veel personen met een handicap zeggen dat ze lid zijn van een vakbond, maar dat die niets doet voor hen. De vakbonden moeten hun verantwoordelijkheid opnemen.

Minister Geert Bourgeois: De federale overheid stelt 0,8 percent mensen met een handicap te werk. Bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap gaat dat over 1,1 percent of 148 personeelsleden op een totaal van ongeveer 13.800 (cijfers eind december 2004). Aangezien er geen verplichte registratie is, zijn voormelde cijfers gebaseerd op de Vlaams Fonds-nummers en de federale '66%-erkenningen'. Het aantal gehandicapten ligt in werkelijkheid hoger. We willen tegen 2010 naar 4,5 percent groeien.

Mevrouw Stevens, u hebt verwezen naar het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Daarin wordt onder meer de persoon met een arbeidshandicap gedefinieerd en de verschillende categorieën van personen opgesomd die onder de noemer personen met een arbeidshandicap vallen. Daar staan meer criteria in voor personen met een arbeidshandicap. U vroeg wat de erkenning van de VDAB betekent voor personen met een handicap. Ik moet u het antwoord daarop schuldig blijven. U kunt zich daarvoor misschien wenden tot minister Vandenbroucke.

Mevrouw Stevens, 15 percent van de startbanen wordt voorbehouden voor personen met een handicap. Dat is verdrievoudigd in vergelijking met vorig jaar. Toen was het 3,7 percent. We moeten het goede voorbeeld geven.

Volgens het Nationaal Instituut voor de Statistiek zijn er in Vlaanderen meer dan 600.000 men-

sen met een handicap. Daarvan zitten er maar 12.400 in het arbeidscircuit. Die doelgroep hinkt enorm achterop op dit moment. In 2001 werd een akkoord gesloten tussen de regering en de sociale partners, dat de achterstand van de kansengroepen en personen met een handicap zou wegwerken tegen 2010. We moeten daar nu werk van maken. Mevrouw Stevens, uw bezorgdheid is heel terecht.

Personen met een handicap hebben op het vlak van doorstromen hetzelfde perspectief als iedereen. De tussenniveaus zijn in de niveaus B, C en D weggenivelleerd. Dat is ook terecht omdat er vaak kunstmatige indelingen waren. Nu zijn er minder tussenhiërarchieën. Een van de doelstellingen in mijn beleidsnota is het opwaarderen van de expertenloopbanen. Nu kun je een bepaalde expertise opbouwen, maar daar staat geen bijzondere verloning tegenover.

De erkenningsprocedure van de artsen valt buiten mijn bevoegdheidssfeer.

De heer Marnic Demeulemeester: Hoe worden personen met een handicap geïntegreerd in de Vlaamse administratie? Worden ze aanvaard? Worden ze vlug ontslagen?

Minister Geert Bourgeois: U vraagt of die mensen bij de Vlaamse overheid in dienst blijven en er zich thuis voelen. Ik neem aan dat het zo is. Ik kom er heel wat tegen in de overheidsgebouwen en heb niet het gevoel dat ze niet worden aanvaard, maar dat is alleen mijn indruk. Ik beschik terzake niet over tevredenheidscijfers.

Mevrouw San Eyckmans: Als het goed werkt, komen de mensen niet bij ons. We krijgen alleen klachten als het niet goed gaat. Daarom hebben we geen correct beeld. We hebben geen informatie over de plaatsen waar het goed gaat.

De doorstroming gaat niet vanzelf. Dat geldt zeker voor de mensen die via de quotaregeling zijn binnengekomen in de lagere niveaus. In onze organisatie is het al moeilijk. Bij wijze van voorbeeld: de e-post komt meer en meer in de plaats van de interne-postbedeler. Het wordt steeds maar moeilijker om mensen op een lager niveau een zinvolle job te geven.

We kunnen evenwel nog heel wat doen. Denk daarbij aan de loopbaanexamens. Verscheidene

mensen met een handicap hebben daaraan deelgenomen en aanpassingen gevraagd. Examens werden omgezet in braille, anderen kregen extra tijd. Er is al een grote bereidheid bij mensen die in de stuurgroep zitten. Ze zijn het ermee eens dat mensen gelijke kansen moeten krijgen. Mensen die met een vergrotingsscherf werken, hebben soms iets meer tijd nodig. Bepaalde proeven met tabellen kunnen ze niet doen.

Op dat vlak kan de organisatie wel faciliterend werken. Als we mensen echt gelijke kansen willen geven om door te stromen, is dat echt nodig. Dat vraagt wel wat inspanningen. Het kost ook wat geld. Soms wordt een tekst omgezet naar braille voor één deelnemer. Toch is het belangrijk dat mensen kunnen deelnemen aan examens.

Mevrouw Joke Schauvliege: Mijnheer de minister, hoe verhoudt dit alles zich ten opzichte van het beter bestuurlijk beleid? Een andere vraag gaat over de beheersovereenkomsten. Hoe worden de gelijke kansen en de diversiteit daarin opgenomen?

Minister Geert Bourgeois: Uw vraag over BBB is terecht. BBB reikt juist de instrumenten aan om de doelstellingen te bereiken. Er worden een aantal doelstellingen ingeschreven in de beheersovereenkomsten. Daardoor is het makkelijker om een toetsing uit te voeren. We weten dan ook dat er werk van wordt gemaakt. Er wordt gecontroleerd of die doelstelling al dan niet wordt gehaald.

De instrumenten moeten toelaten om werk te maken van het diversiteitsbeleid, zowel inzake de beheers- als de managementovereenkomsten. Als iedere minister per beleidsdomein bepaalde streefcijfers hanteert, dan moet hij er ook voor zorgen dat dit in het licht van het BBB wordt vertaald in de beheers- en managementovereenkomsten.

Mevrouw San Eyckmans: Misschien heb ik niet op alle vragen geantwoord. Het waren er ook zo veel. Er werd gevraagd of de dienst Emancipatiezaken lokale besturen of het Vlaams Parlement kan betrekken bij een aantal zaken. De basis van ons succes is de focus die we leggen. We werken aan personeelsbeleid. Het doet me soms pijn aan het hart als ik zie welke mooie projecten we moeten afwijzen.

We moeten er echter voor zorgen dat we resultaten boeken op de terreinen waarop we ons focussen.

Ik denk daarbij aan arbeidspostaanpassingen. Een van de medewerkers werkt praktisch voltijds aan die aanpassingen. We kunnen het niet opleggen dat bepaalde zaken anders moeten. Mensen luisteren wel naar experts. Als er na een aanpassing iets niet blijkt te werken, moet men bereid zijn terug te gaan en een nieuw voorstel voor te leggen.

Alles wat wij maken, zetten we op internet. We zijn bereid om aan degenen die dat wensen de goede praktijken uit te leggen. We hebben het echter nu al heel druk. Binnenkort wordt het BBB ingevoerd en krijgen we er 13 beleidsdomeinen als ‘klanten’ bij.

Als een minister ons morgen zegt wat de streefcijfers zijn, waarbij later ook echt wordt gecontroleerd of ze werden gehaald, dan zullen we meer vragen om ondersteuning krijgen. Met de mensen en middelen waarover we nu beschikken, lopen we nu al op de toppen van onze tenen. Binnen de dienst willen we de eigen principes ook waarmaken. We hebben een divers team en er is bij ons geen cultuur om overuren te kloppen.

De cel Gelijke Kansen houdt zich ook met deze zaak bezig. Alle zaken die niet onder het personeelsbeleid vallen, worden door die cel opgenomen.

Mevrouw Stevens, voor de cijfers van 2004 ziet het er al iets beter uit voor de startbanen. Ik vond het ook erg dat nog niemand met een handicap was aangeworven. Van de 436 mensen die in 2004 werden aangeworven, zijn er 111 laaggeschoolden, 86 van allochtone afkomst en 16 mensen met een handicap. Het gaat hier om gegevens die ons bekend zijn, om mensen die zich uitdrukkelijk tot een doelgroep hebben bekend. Het is mogelijk dat een aantal mensen dat niet heeft gedaan. Misschien zien ze er geen reden toe.

Er staat geen nieuw actiepunt in het plan over de medische toegangsvoorwaarden. We zetten ook niet alles in het plan. Sommige zaken houden we wel in het oog, maar vinden we te klein om in een actiepunt te formuleren. Het is een terechte opmerking en we zullen er rekening mee houden. Arbeidsartsen keurden in het verleden soms zwaarlijvige mensen af om in dienst te treden als statutair ambtenaar, terwijl de personeelschef geen enkel bezwaar had. Daarom hebben we dat punt opgenomen. Intussen is die regeling afgeschaft,

maar soms groeit zoiets dan weer op een of andere manier. We blijven waakzaam.

Uw bekommernis over de definitie van personen met een handicap is terecht. Die categorie is toegevoegd omdat het bij de VDAB een vaste categorie is waaraan personen met een handicap worden toegevoegd. Ik volg uw redenering. We moeten voorzichtig zijn. We mogen niet alleen mensen met rendementsverlies in de organisatie binnenhalen. Het beeld van mensen met een handicap moet dringend worden bijgestuurd, want soms heerst nog het beeld dat zij sowieso rendementsverlies betekenen. Als ze goed functioneren en er zijn geen problemen, gaan allochtonen en personen met een handicap op in de organisatie. Als ze moeizamer functioneren worden ze wel nog ‘gezien’. Dat is wel een actiepunt in ons plan: de beeldvorming.

Ik ben het helemaal met u eens dat toegankelijkheid niet alleen gebouwen betreft. Dat blijkt ook uit de beleidsnota van de minister. Ook informatie moet toegankelijk zijn voor iedereen. Het project ‘Toegankelijkheid van websites’ zal inderdaad ruimer zijn dan blinden en slechtzienden. Het richt zich ook tot personen met een motorische handicap en doven. Wie er niet in zit, is de categorie mensen met een mentale handicap. Dat is nog niet zo fel ontwikkeld buiten de organisatie. We starten met technische aanpassingen.

Met de vakbonden hebben we informeel contact over het actieplan voor ik het aan de minister bezorg. Ze worden geïnformeerd en we leggen onze ideeën aan elkaar voor.

Mevrouw Joke Schauvliege: Vrouwen in topfuncties zijn nog steeds een zeldzaamheid. Wat wilt u daaraan doen?

Mevrouw San Eyckmans: De keuze in het kader van het BBB voor de herplaatsing van de zittende topambtenaren betekent dat ze bijna ontslag moeten nemen of doodvallen vooraleer er vacante functies komen. Er zullen jammer genoeg weinig vacatures komen met dit systeem. Op korte termijn zullen daar geen vrouwen terechtkomen. Een betere keuze zou een open selectieprocedure zijn. Dat is in de ambtenarij een gevoelig punt. Topambtenaren hebben volgens hun statuut recht op een nieuwe topfunctie. Het ligt zeker niet aan de ambitie en competentie van mensen.

De minister kent dit van Vlechtwerk. We hadden 50 mensen die konden deelnemen, er waren 350 mensen met interesse. Er zit heel veel potentieel, bereidheid en ambitie in de organisatie.

Mevrouw Helga Stevens: Er is een aanwervings- en een bevorderingsexamen. Ik zou graag praten over de specifieke situatie van dove mensen. Zij hebben andere problemen dan mensen met een andere handicap. Horende mensen hebben helemaal geen communicatieproblemen. Een minderheid van de doven heeft een goed ontwikkeld taalvermogen. Ze kunnen goed lezen en schrijven, zoals ikzelf bijvoorbeeld. Maar de overgrote meerderheid is heel slecht in Nederlands, zowel in het lezen als het schrijven. Eigenlijk wordt deze groep al bij voorbaat uitgesloten, want voor een examen moet men behoorlijk kunnen lezen en schrijven. Voor mensen met dyslexie bestaan er aanpassingen. Misschien is het mogelijk om specifieke aanpassingen te doen voor doven. De exameninhoud blijft natuurlijk hetzelfde maar wordt gebracht door een tolk. De dove antwoordt dan in gebarentaal en de tolk zet het antwoord in gesproken taal op band. Misschien is dat een oplossing. Ik weet zeker dat doven in het verleden al jobs gemist hebben door hun gebrekkige kennis van lezen en schrijven.

Omdat ik zelf doof ben, ligt dat aspect mij natuurlijk nauw aan het hart. Ik vraag u daarom om ook aan dat probleem aandacht te besteden.

Ik denk ook aan dove mensen die al in een dienst werken, maar graag willen doorstromen. Dove mensen die op een laag niveau werken, hebben vaak problemen met taal en zitten daardoor vast op dat lage niveau. Er zijn bepaalde cursussen, maar u vertelde dat de respons klein is. Misschien zijn de dove mensen niet op de hoogte van het bestaan van die cursussen. Of misschien weten ze dat de cursussen bestaan, maar mogen ze die niet volgen van hun chef. U zou dus zowel de chefs als de dove personen moeten bereiken.

Mevrouw San Eyckmans: Mevrouw Stevens, in het onderzoek 'test de test' worden een aantal aanpassingen voorgesteld per handicap. In de eindresultaten zullen zeker een aantal suggesties worden opgenomen waardoor het examen objectief kan blijven. We zoeken hoe we hetzelfde kunnen testen zodat we een correct beeld krijgen van wat de persoon met een handicap kan. Het klopt dat voor een aantal jobs wordt geprobeerd om vaardigheden te

meten aan de hand van Nederlandse taalvaardigheid in de zin van zonder fouten schrijven en lezen, terwijl die taalkennis niet echt nodig is voor de job zelf. We zijn ons daarvan bewust.

Het is ook juist dat er een mentaliteitswijziging nodig is bij de leidinggevendenden inzake het werken met mensen met een handicap. Ze moeten beseffen waarom het nodig is dat mensen opleidingen kunnen volgen.

De vraag naar meer cursussen voor dove mensen, komt uit de coördinatiewerkgroep waarin een aantal mensen die doof of slechthorend zijn, samenzitten. Ze wilden graag cursussen over assertiviteit en computer volgen, maar ze wilden vooral dat die trager werden gegeven. Het gewone tempo is ook te snel om te volgen met een doventolk. Toen we de vorming wilden organiseren, waren er inderdaad te weinig mensen. We zullen de cursussen zeker niet afvoeren. Het wordt een kwestie van de mensen meer te betrekken en de lessen meer bekend te maken, want we moeten voldoende mensen bereiken opdat de lessen financieel haalbaar blijven.

Mevrouw Helga Stevens: Misschien bestaat de oplossing eruit dat u zich niet alleen toespitst op mensen die in Brussel werken, maar op mensen die in heel Vlaanderen werken.

De dienst Emancipatiezaken richt zich tot een heel brede doelgroep die blijft uitbreiden. Zal het personeel van uw dienst mee uitbreiden, want met hetzelfde aantal mensen zou de werkdruk wel heel erg toenemen?

Minister Geert Bourgeois: Mevrouw Stevens, we zullen zien. We zijn nu bezig met het meten van de behoeften en we voeren een herplaatsingsbeleid. Als blijkt dat er op bepaalde plaatsen mensen te weinig zijn en er elders in overtal zijn, dan zorgen we voor herplaatsingen.

Mevrouw San Eyckmans: Ik heb nog een leuk voorbeeld. We werken aan het project 'Toegankelijkheid van websites'. Dat kent een veel groter succes dan we ooit hadden gedacht. Iemand met een handicap kwam ons vragen om te mogen meewerken. We hebben toen aan het diensthoofd gevraagd of ze een jaar kon worden gedetacheerd. Het betrof een ervaringsdeskundige met ICT-kennis. We dachten dat dit nooit zou lukken in de administratie, maar

ze kreeg de toestemming om een jaar lang met ons mee te werken. We zijn daar heel blij mee.

Minister Geert Bourgeois: Dit is wellicht het laatste optreden van mevrouw Eyckmans voor dit parlement. Ik wil haar namens ons allen danken voor het goede werk dat ze heeft geleverd. Ze heeft haar job niet alleen goed gedaan, maar ze werkte met een enorme gedrevenheid. Ik wil haar daarom openlijk daarvoor danken. (*Applaus*)

De verslaggever,

Joke
SCHAUVLIEGE

De voorzitter,

Norbert
DE BATSELIER
