



Vlaams
Parlement

stuk **1481** (2011-2012) – Nr. 1
ingediend op 8 februari 2012 (2011-2012)

Gedachtewisseling

over het actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit 2012
van de dienst Emancipatiezaken

Verslag

namens de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Decreetsevaluatie, Inburgering en Toerisme
uitgebracht door mevrouw Fatma Pehlivan

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Annick De Ridder.

Vaste leden:

mevrouw Karin Brouwers, de heren Jan Durnez, Ward Kennes, Jan Verfaillie;
de heren Stefaan Sintobin, Joris Van Hauthem, mevrouw Linda Vissers;
de heer Marnic De Meulemeester, mevrouw Annick De Ridder;
de heer Kurt De Loor, mevrouw Els Robeyns;
de heren Lieven Dehandschutter, Willy Segers;
mevrouw Patricia De Waele;
de heer Bart Caron

Plaatsvervangers:

mevrouw Vera Jans, de heer Jan Laurys, mevrouw Valerie Taeldeman, de heer Johan Verstreken;
de dames Katleen Martens, Marleen Van den Eynde, de heer Wim Wienen;
de heer Marc Vanden Bussche, mevrouw Khadija Zamouri;
mevrouw Fatma Pehlivan, de heer Jurgen Vanlerberghe;
mevrouw Lies Jans, de heer Karim Van Overmeire;
de heer Peter Reekmans;
mevrouw Mieke Vogels.

Toegevoegde leden:

de heer Christian Van Eyken.

INHOUD

1. Toelichting door de heer Geert Bourgeois, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand	4
2. Toelichting door mevrouw Ingrid Pelssers, emancipatieambtenaar	5
2.1. Situering van de dienst emancipatiezaken	5
2.2. Belangrijke acties van de afgelopen jaren	6
2.3. Strategisch plan 2011-2015	7
3. Vragen en opmerkingen van de commissieleden	8
3.1. Tussenkomenst van mevrouw Fatma Pehlivan	8
3.2. Tussenkomenst van mevrouw Ann Brusseel	9
3.3. Tussenkomenst van de heer Ward Kennes	10
3.4. Tussenkomenst van mevrouw Helga Stevens	11
3.5. Tussenkomenst van de heer Bart Caron	12
3.6. Tussenkomenst van mevrouw Vera Jans	13
4. Antwoorden van minister Geert Bourgeois en mevrouw Ingrid Pelssers	13
Gebruikte afkortingen	19
Bijlagen	
Bijlage 1: Trends diversiteitscijfers voor de verschillende kansengroepen	21
Bijlage 2: Diversiteitscijfers voor de verschillende kansengroepen, algemeen en per entiteit en beleidsdomein van de Vlaamse overheid	25

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Decreetsevaluatie, Inburgering en Toerisme besprak op 24 januari 2012 het actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit 2012 van de dienst Emancipatiezaken.

Aan de gedachtewisseling werd deelgenomen door mevrouw Ingrid Pelssers, Vlaams Emancipatieambtenaar, en de heer Geert Bourgeois, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand.

1. Toelichting door de heer Geert Bourgeois, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

Minister *Geert Bourgeois* gaat aan de hand van enkele grafieken (zie bijlage) in op de evolutie van de tewerkstellingscijfers van diverse doelgroepen bij de Vlaamse overheid in de periode 2005-2010.

Voor de N-functies, de topfuncties bij de Vlaamse overheid, bedraagt het streefcijfer voor vrouwen in topfuncties 33 percent. Op dit ogenblik zit men aan 24 percent. Sinds 2006 is er een forse stijging geweest. Bij eenzelfde groei kan het streefcijfer worden gehaald in 2015. De federale overheid heeft 8 percent vrouwen in het topmanagement, de privésector 10 percent. De Vlaamse overheid doet het dus beter dan de andere grote werkgevers. Uiteraard moet de Vlaamse overheid in de eerste plaats de eigen doelstellingen nastreven en een voorbeeldfunctie opnemen.

Ook voor de N-1-functies, afdelingshoofden en projectleiders, dus het middenkader, bedraagt het streefcijfer 33 percent. In het middenkader is er een sterke stijging van het aantal vrouwen. In 2001 schommelde het aandeel van de vrouwen rond de 25 percent, nu bedraagt het 29 percent. Bij aangehouden groei zal het streefcijfer gehaald worden tegen eind 2015. De dienst Emancipatiezaken start met een gericht genderprogramma voor de beoogde doorstroom naar het middenkader.

Voor mensen van allochtone afkomst die tewerkgesteld zijn binnen de Vlaamse overheid, bedraagt het streefcijfer 4 percent. Een werknemer van allochtone afkomst is ofwel zelf van vreemde nationaliteit, dat wil zeggen van buiten de EU15, ofwel heeft hij of zij een ouder of twee grootouders van vreemde nationaliteit. Eind 2010 waren er 1187 geregistreerde allochtone personeelsleden. Dat cijfer is goed voor 2,7 percent van het personeelsbestand. In werkelijkheid ligt het cijfer wellicht hoger, want de registratie is niet verplicht. In 2010 was er een stijging met 36 percent. Die toename heeft deels te maken met een betere registratie, maar is ook het resultaat van het gelijkekansenbeleid. Uit een analyse van het personeelssysteem Vlimpers blijkt dat slechts 1 percent van de allochtone medewerkers gestart is vóór 2000. Ongeveer 60 percent van deze medewerkers is ingestroomd sinds 2005. Bij eenzelfde groei wordt het streefcijfer gehaald tegen eind 2015. De minister merkt nog op dat er ongeveer 43.000 mensen tewerkgesteld zijn bij de Vlaamse overheid. Vlimpers is niet van toepassing op de totaliteit van dat personeelsbestand.

In 2010 groeide het aantal medewerkers met een handicap of een chronische ziekte bij de Vlaamse overheid met 86 eenheden. In totaal waren er eind 2010 545 geregistreerd. Dat is 1,2 percent van het personeelsbestand. Ook hier is de registratie niet verplicht. Ondanks tal van specifieke maatregelen is er geen substantiële instroom van mensen met een handicap of een chronische ziekte.

Voor drie van de vier doelgroepen zit men dus op schema. Dat geldt echter niet voor de doelgroep van de mensen met een handicap of een chronische ziekte. Daarom moet aan die groep prioritaire aandacht worden gegeven in de komende jaren. In 2004 werd nog een streefcijfer van 4,5 percent vooropgesteld, maar er werd toen geen enkele maatregel genomen om dat streefcijfer ook te halen. De minister heeft intussen wel een aantal maatregelen genomen, maar omwille van een aantal redenen kan het aanvankelijke streefcijfer niet worden gehaald.

Het merendeel van de medewerkers van de Vlaamse overheid werkt in Brussel. Een dergelijke verplaatsing is echter vaak een probleem voor mensen met een handicap of een chronische ziekte, ook al zijn er aanpassingen. Bovendien gaat het bij de nieuwe aanwervingen meer en meer om medewerkers van niveau A en B. Binnen de doelgroep van de mensen met een arbeidshandicap zijn er echter slechts 3,9 percent hooggeschoolden. In Vlaanderen werken er 24.000 mensen met een arbeidshandicap in beschutte werkplaatsen. De Vlaamse overheid mag in haar organisatie echter geen beschutte werkplaatsen creëren. Ze moet de mensen met een arbeidshandicap dus inschakelen in het reguliere arbeidscircuit. Ten slotte speelt ook de daling van het aantal aanwervingen een rol. Tegen 2014 zal het aantal personeelsleden met 5 percent verminderd zijn.

Het zou demotiverend zijn om een streefcijfer te blijven vooropstellen waarvan iedereen weet dat het niet haalbaar is. Daarom werd beslist om te werken met een meer realistisch tussentijds streefcijfer, namelijk 3 percent. Dat streefcijfer wordt ook gehanteerd door de federale overheid. De lokale overheden hanteren een streefcijfer van 2 percent.

Er werd een aantal maatregelen in lijn gebracht om vorm te geven aan dat beleid. Er zijn voorbehouden betrekkingen. Die zijn bedoeld voor mensen met een arbeidshandicap die hen toelaat om deel te nemen aan toegangsexamens zonder dat ze in concurrentie treden met mensen zonder beperkingen. Bij de leidend ambtenaren hebben die maatregelen echter een afnemend succes. In 2009 waren er 22 voorbehouden betrekkingen, in 2010 nog 11 en in 2011 nog slechts 8. Het gaat dus om een onderbenut instrument. Er werd een budget van 54.000 euro vrijgemaakt voor arbeidspostaanpassingen. Het aantal arbeidspostaanpassingen steeg van 23 naar 26. De minister geeft ook rendementsondersteuning. In 2007 waren er 32 ondersteuning, in 2008 56, in 2009 79 en in 2010 107. Het budget voor deze maatregel is verhoogd tot 719.000 euro en dit ondanks de besparingen bij de Vlaamse overheid.

Er werden dus heel wat structurele maatregelen genomen. Bovendien krijgt elke entiteit de keuze tussen de generieke norm van 3 percent of het formuleren van eigen streefcijfers. De minister meent dat 3 percent een realistisch streefcijfer is. Het gemiddelde van de geformuleerde streefcijfers bedraagt 2,91 percent. Binnen sommige entiteiten is het duidelijk dat er de eerste paar jaar nauwelijks aanwervingen zullen zijn. Per beleidsdomein moeten de algemene normen worden gehaald. De leidend ambtenaren worden daarvoor geresponsabiliseerd. Een en ander past binnen de jaarlijkse opvolging van de beheers- en managementovereenkomsten. Dat is een taak van de functioneel bevoegde minister.

2. Toelichting door mevrouw Ingrid Pelssers, emancipatieambtenaar

2.1. Situering van de dienst Emancipatiezaken

Mevrouw *Ingrid Pelssers* staat als Vlaams Emancipatieambtenaar in voor de leiding van de dienst Emancipatiezaken. Ook bij verschillende administraties, zoals VDAB, Kind en Gezin en VRT, zijn er emancipatieambtenaren. Zij vormen samen het Netwerk van Emancipatieambtenaren. Jaarlijks is er een rapportage vanuit die entiteiten en vanuit de volledige Vlaamse overheid. Uiteraard is er ook permanente afstemming met diversiteits-

actoren in andere beleidsdomeinen, bijvoorbeeld de cel Gelijke Kansen Vlaanderen of WSE (Werk en Sociale Economie). Het gaat dus om een complex samenspel met veel verantwoordelijken. Emancipatiezaken staat in relatie tot heel wat actoren: de minister bevoegd voor Bestuurszaken, de topambtenaren, het middenmanagement, de emancipatieambtenaren, de personeelsverantwoordelijken en de kansengroepen zelf. Daarnaast zijn er nog de entiteiten die een horizontale impact hebben op dit beleid.

2.2. Belangrijke acties van de afgelopen jaren

Mevrouw Pelssers geeft een overzicht van de acties van de voorbije jaren sinds 2005. Het systeem voor monitoring van diversiteit bevat de jaarlijkse actieplannen van de entiteiten en van de dienst Emancipatiezaken, het formuleren van streefcijfers en een telling op basis van een methode van vrijwillige registratie. Voor mensen met een handicap of een chronische ziekte waren er al streefcijfers, maar vanaf 2005 werden ook streefcijfers geformuleerd voor vrouwen in topfuncties en in het middenkader en voor werknemers van allochtone afkomst.

Ze somt een aantal nieuwe maatregelen op die sinds 2005 werden genomen voor mensen met een handicap of chronische ziekte: rendementsondersteuning, voorbehouden betrekkingen, integratieprotocols, arbeidspostaanpassingen, dialoogdagen en de affichecampagne. Op het ogenblik van indiensttreding wordt een integratieprotocol afgesloten met afspraken op maat van de betrokken persoon. Dat gebeurt in overleg met de leidinggevende personeelsverantwoordelijke en de expert van Emancipatiezaken. De private sector zal dat nu overnemen. De dialoogdagen zijn een jaarlijkse samenkomst van mensen met een handicap of een chronische ziekte met hun leidinggevende collega's. Er worden ook affichecampagnes opgezet. Met die affiches, die in nagenoeg alle gebouwen van de Vlaamse overheid hangen, wil men aantonen hoe men competentiegericht kan werken en tegelijkertijd diversiteit kan toelaten op de werkvloer.

Voor het aantrekken van kansengroepen werd het systeem van de deeldatabanken van de VDAB omgevormd naar een systeem van toegewezen VDAB-consulenten. Wanneer er een vacature is, dan kan de personeelsverantwoordelijke bellen naar de consultant van de VDAB om te vragen of er geschikte kandidaten zijn uit de kansengroepen. Men maakt er dus geen absolute voorwaarde van dat het iemand is uit de kansengroepen. Maar er wordt wel extra uitgekeken naar dergelijke kandidaten. Er is ook een focus op stageplaatsen, startbanen en jobstudenten. Dat zijn vooral werkervaringsmogelijkheden voor jongeren uit kansengroepen. Een nieuw initiatief zijn de maatwerkbijeenkomsten met de gespecialiseerde dienst voor trajectbegeleiding (GTB) en met personeelsverantwoordelijken van de Vlaamse overheid. In november 2011 is er in Brussel een dergelijke bijeenkomst geweest.

Voor de vrouwen in managementfuncties is er het project Vlechtwerk dat in 2005 werd gestart. Dat is nog altijd heel succesvol. Deze week werd begonnen met de uitnodigingen voor een nieuwe reeks van Vlechtwerk. Het gaat om sessies voor mensen met managementpotentieel. De groep moet minstens voor twee derden uit vrouwen bestaan. In 2006, toen er dertig vacatures waren op topniveau, kon men 20 percent van de vacatures invullen met een vrouwelijke topambtenaar. Onlangs werd aan de Universiteit Hasselt een onderzoek afgerond rond knelpunten en mogelijke oplossingen voor vrouwen in het middenmanagement. Daarom zal men dit jaar starten met een mentoringproject. Het is echter nog niet duidelijk hoe dat er concreet zal uitzien. In het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) werd ook opgenomen dat de leidinggevende bij gelijke kwalificatie van twee kandidaten voorrang moet geven aan de vertegenwoordiger uit de kansengroep zolang deze groep cijfermatig ondervertegenwoordigd is binnen de organisatie.

Enige tijd geleden ging ook het regenboognetwerk Overuit van start. Dat wil op de werkvloer een open sfeer creëren tegenover collega's die holebi of transgender zijn. Dit netwerk organiseert activiteiten binnen- en buitenshuis. De deelname blijft niet beperkt tot collega's die holebi of transgender zijn.

2.3. Strategisch plan 2011-2015

Het Instituut voor de Overheid kwam tot de bevinding dat alle acties uit het vorige beleidsplan 2005-2010 werden uitgevoerd en dat er zelfs meer gebeurd is. In juni 2011 werd het strategisch plan voor de periode 2011-2015 goedgekeurd.

De strategische visie blijft de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen. Het personeelsbestand van de Vlaamse overheid moet een spiegel zijn van de maatschappij. Om dit te realiseren zal er in de eerste plaats gewerkt worden aan het versterken van het draagvlak. De leidinggevende personeelsverantwoordelijken moeten goed op de hoogte zijn van de nieuwe instrumenten, en moeten ze ook gebruiken. Dat kan door van onderuit te informeren. In dat verband is het positief dat de regering gaat werken met streefcijfers op maat van de entiteiten. Op dat vlak moet men top down kunnen werken. In maart van dit jaar zal de Emancipatieambtenaar beginnen met een ronde van de directiecomités van ongeveer tachtig entiteiten. Ze gelooft sterk in de kracht van persoonlijk contact en het persoonlijk overtuigen om oplossingen te vinden op maat van de entiteit. Dat moet eveneens leiden tot een versterking van het draagvlak.

Een tweede strategische lijn is de integratie van de gelijkekansen- en diversiteitsplannen in de managementcyclus. De doelen worden niet losgelaten, maar de aparte planlast wordt verminderd, zodat er meer tijd overblijft om te werken rond het eigenlijke diversiteitsbeleid. Tegelijkertijd wordt de verantwoordelijkheid dichterbij het management gelegd. Vooral dat laatste is een belangrijk argument.

De derde strategische lijn is de maatgerichte aanpak per groep of per thema. Iedere doelgroep heeft immers andere noden. Die aanpak past binnen het programma rond de vernieuwing van het interne personeels- en organisatiebeleid dat momenteel loopt binnen de Vlaamse overheid.

Mevrouw Pelssers geeft enkele voorbeelden van toekomstige acties. De gelijkekansen- en diversiteitsplannen worden geïntegreerd in de aansturingsinstrumenten. Alle leidende ambtenaren moeten entiteitsspecifieke streefcijfers formuleren. Dat vormt ook een onderdeel van hun evaluatie. Sinds de operatie Beter Bestuurlijk Beleid in 2006 is er een decentralisatiebeweging op gang gekomen waardoor dat nu de verantwoordelijkheid is van iedere functioneel bevoegde minister. Vanuit Bestuurszaken kan wel een kader worden aangereikt.

Een benchmarkonderzoek zal nagaan of er vernieuwende strategieën, acties en programma's zijn bij vergelijkbare organisaties. Het zal ook nagaan hoe de Vlaamse overheid het cijfermatig doet in vergelijking met soortgelijke overheden in de omringende landen. Het probleem daarbij is dat de definities en de meetmethodes vaak verschillen. De federale overheid doet bijvoorbeeld geen telling van het aantal werknemers van allochtone afkomst. Daardoor wordt een vergelijking onmogelijk, behalve dan voor werknemers met een chronische ziekte of een handicap, maar ook daar is de telmethode verschillend. Inzake het aantal vrouwen in topfuncties heeft de Vlaamse overheid een duidelijke stap vooruit gezet in vergelijking met andere organisaties.

Er komt een diversiteitsplan voor Jobpunt Vlaanderen. Dat is positief, want het gaat om een belangrijke instroom. Het dossier van de eerder verworven competenties (EVC) heeft

een groot potentieel voor mensen die in het buitenland een diploma hebben gehaald. Voor het middenkader gaat er een genderprogramma van start, met onder meer een mentoringprogramma. Het is de bedoeling om nog meer op maat te gaan werken. Vlechtwerk is een meer generiek programma. Tijdens Vlechtwerk zullen opnieuw middagsessies worden georganiseerd over leiderschap en over het belang van authentieke communicatie. Er zal een koppeling worden gemaakt tussen een mentor, een manager uit het middenkader of het topkader, en een mentee, een man of vrouw die zal begeleid worden rond een bepaald tekort.

De komende jaren zal de klemtoon worden gelegd op personen met een handicap of een chronische ziekte. Dat zal onder meer gebeuren aan de hand van een re-integratiebeleid voor mensen die langdurig afwezig waren wegens ziekte. Dat is voordelig voor de persoon in kwestie en voor de organisatie zelf. Rond het re-integratiebeleid werd al een beleidskader uitgewerkt, maar de toepassing kan nog beter. Er zijn eigenlijk al heel wat instrumenten rond de instroom, maar het gebruik ervan moet nog worden verbeterd.

3. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

3.1. *Tussenkomst van mevrouw Fatma Pehlivan*

Mevrouw *Fatma Pehlivan* is tevreden met het beleid dat tot nog toe werd gevoerd. Het Instituut voor de Overheid heeft gezegd dat men op de goede weg is. Het diversiteitsplan dat werd opgesteld voor de Vlaamse overheid in haar geheel en voor de verschillende entiteiten heeft tot resultaten geleid. Voor de vrouwen en de allochtonen is men duidelijk op de goede weg. Er werden ook maatregelen aangehaald waar men in de toekomst werk van wil maken. Ze staat positief tegenover een aanpak op maat voor de verschillende groepen en thema's. Uiteindelijk moet het personeelsbestand van de Vlaamse overheid een afspiegeling worden van de hele Vlaamse samenleving. Diversiteit kan een verrijking zijn.

Voor de allochtonen hecht ze veel belang aan het creëren van rolmodellen, bijvoorbeeld op jobbeurzen, zowel van de Vlaamse overheid als op lokaal vlak. Zo heeft de stad Gent een aantal jobbeurzen georganiseerd waarbij geprobeerd werd om allochtonen ervan bewust te maken dat ook zij bij de overheid kunnen werken. Ze wil weten welke acties men wil ondernemen om de jobbeurzen dichterbij de kansengroepen te brengen.

Mevrouw Pehlivan betreurt dat de streefcijfers voor de werknemers met een chronische ziekte of een handicap werden verlaagd. Ze begrijpt wel waarom de streefcijfers van de Vlaamse overheid moeilijk kunnen worden gehaald. Ze denkt echter dat er meer inspanningen zullen worden geleverd als de streefcijfers behouden blijven. Blijkbaar vinden steeds meer studenten met een handicap hun weg naar de universiteiten en behalen ze daar behoorlijke resultaten. Die groep moet ook bij de overheid een kans krijgen.

22 percent van de startbanen bij de Vlaamse overheid is bestemd voor allochtone jongeren. De startbanen zijn een goed instrument om kansen te geven aan jongeren uit de kansengroepen. De entiteiten maken daar echter steeds minder gebruik van. Hoe wil de minister de startbanen promoten bij de entiteiten? Hooggeschoolde allochtonen moeten vaak veel te lang wachten eer hun buitenlandse diploma's gelijkwaardig worden verklaard. Als voor dit probleem een oplossing wordt gevonden, zal het misschien makkelijker worden om de streefcijfers te halen.

Hoe ver staat de minister intussen met de erkenning van EVC's? De vakbonden zouden op dat vlak een weigerachtige houding aannemen.

3.2. *Tussenkost van mevrouw Ann Brusseel*

Mevrouw *Ann Brusseel* vindt het positief dat de minister vasthoudt aan de voorbeeldfunctie van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Ze begrijpt dat bepaalde doelstellingen moeilijker te realiseren zijn binnen een context van verminderde aanwervingen. Ze betreurt wel dat er nog altijd managers zijn die gesensibiliseerd moeten worden. Dat betekent dat sommigen nog altijd niet inzien dat een divers personeelsbestand een meerwaarde biedt voor de organisatie en dat het beantwoordt aan de noden van de samenleving.

De diversiteitsplannen zullen worden geïntegreerd in de jaarlijkse ondernemingsplannen. Dit zal ook deel uitmaken van de evaluatie van de topambtenaren. Hopelijk zal men dit thema ook werkelijk durven benadrukken bij de evaluaties. Helaas is de automatische reflex om te streven naar gelijke kansen nog niet overal doorgedrongen.

Mevrouw Brusseel is blij met de stijging van het aantal vrouwen in het middenkader. Er zijn wel nog acht entiteiten zonder een enkele vrouw in het middenkader. Werd er gepolst naar de redenen waarom de vrouwen geen belangstelling toonden voor deze functies? Ze hoopt dat de streefcijfers ook daar een effect zullen hebben.

Op 21 juni 2011 stelde de spreker al een vraag om uitleg aan de minister over het aantal vrouwen in het top- en middenkader van de Vlaamse overheid. De minister haalde toen een aantal mogelijke maatregelen aan met het oog op een vlottere doorstroming van vrouwen in het middenmanagement. De rapportage van de potentieelinschattingsstandaard zou ter beschikking worden gesteld van elke kandidaat om de perceptie van de aanwervingsprocedure te verbeteren. Er zou ook een managementtrainingsprogramma worden opgezet, met inbegrip van een mentoringsprogramma. In de voorbereidingsprogramma's voor beginnende N-1's zou men de vrouwelijke rolmodellen zichtbaarder maken. In welke mate zijn die maatregelen in werking getreden?

De actiematrix die werd uitgewerkt voor de periode 2011-2014 zou worden geïntegreerd in de lopende projecten van de Vlaamse Regering. Wat is de stand van zaken?

Het streefcijfer van 4 percent voor medewerkers van allochtone origine wordt behouden. Het aandeel van de allochtone medewerkers stijgt, maar in sommige entiteiten zijn er heel weinig mensen van allochtone afkomst tewerkgesteld. Het is dan ook positief dat men werk wil maken van stageplaatsen en dat men het taalbeleid onder de loep wil nemen. Er zullen ook maatwerkbijeenkomsten worden georganiseerd en de erkende EVC's zullen geoperationaliseerd worden. De spreker merkt op dat niet alle mensen van allochtone origine een taalprobleem hebben. Zijn er met Selor al afspraken gemaakt over de taaltesten? Voor bepaalde functies kan een minder grondige taalkennis misschien voldoende zijn. De betrokken personeelsleden kunnen hun taalkennis wellicht gaandeweg verbeteren wanneer ze binnen de Vlaamse overheid aan de slag zijn. De SERV suggereert dat men binnen de entiteiten gebruik zou maken van het systeem van taalimeters en taalpeters. Deze maatregel is niet duur en is elders al efficiënt gebleken.

Jobpunt Vlaanderen zou zich moeten toelagen op het verwerven van een grotere kennis over de allochtone gemeenschap. Men dient na te gaan waarom weinig mensen binnen die doelgroep kiezen voor de overheid. Zijn er te weinig kandidaten of slagen de kandidaten niet voor de selectieprocedure? Is er iets mis met hun profiel? Dat is belangrijker dan het hanteren van rolmodellen. Die kunnen misschien wel een aantal jonge mensen stimuleren, maar voor oudere mensen zijn die minder belangrijk.

Mevrouw Brusseel stelt vast dat er voor medewerkers met een handicap, ondanks de geleverde inspanningen, slechts een kleine stijging was sinds 2006. Ze begrijpt wel dat het niet

evident is. Door een verlaging van het streefcijfer geeft men echter een weinig bemoedigend signaal aan de mensen uit deze kansengroep. Is het werkelijk zo dat er binnen deze groep te weinig mensen zijn die in aanmerking komen voor een job in een A- of B-functie? Wat de mobiliteitsproblemen betreft, is er overleg nodig tussen de verschillende betrokken ministers in dit land. De Lijn levert behoorlijke inspanningen om mensen met een fysiek probleem te helpen, maar bij de NMBS is er nog heel wat werk aan de winkel. Wanneer een rolstoelgebruiker de trein wil nemen, moet hij dat daags tevoren melden. Het dagelijkse gebruik van het openbaar vervoer is nog altijd geen evidentie voor iemand met een fysieke beperking. Telewerken is ook een mogelijkheid voor wie minder mobiel is of voor wie zich terug moet integreren na langdurige ziekte. Is er daarover al nagedacht?

De specifieke acties – rendementsondersteuning, voorbehouden betrekkingen, arbeidspost-aanpassingen, maatwerkbijeenkomsten, toegewezen VDAB-consulenten – hebben geen kentering gebracht. Worden er nieuwe acties opgezet om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen? Hoe is het te verklaren dat het streefcijfer van 1 percent voorbehouden betrekkingen niet ingevuld geraakt?

3.3. *Tussenkomst van de heer Ward Kennes*

De heer *Ward Kennes* volgt de sector Inburgering op en heeft daarom bijzondere aandacht voor de allochtone personeelsleden. In sommige entiteiten is er op dat vlak grote vooruitgang geboekt, maar in andere minder. Hij staat positief tegenover de entiteitsgerichte aanpak. Zo kan er worden gestreefd naar maatwerk. Is er al iets meer bekend over de alternatieve telmethode voor personeelsleden van allochtone afkomst?

Jobpunt Vlaanderen kan een bijdrage leveren om de streefcijfers te halen. Hoe zijn de onderhandelingen met Jobpunt intussen geëvolueerd?

De erkenning van de diploma's en van de EVC's komt geregeld aan bod. Door een wijziging van het personeelsstatuut zou het mogelijk geworden zijn om personeelsleden aan te werven op basis van niveaugelijkwaardigheid. Werpt die aanpak vruchten af?

De stagiairs van allochtone afkomst maken 14,28 percent uit van het totaal. Het blijkt echter vrij moeilijk om mensen met een arbeidshandicap of een chronische ziekte daarbij te betrekken. Het aandeel van deze groep bedraagt slechts 2,36 percent. Ook voor jobstudenten is het verschil groot. Bijna 6 percent van de jobstudenten is van allochtone afkomst, maar het aandeel van de mensen met een arbeidshandicap bedraagt slechts 0,21 percent. Het ging om slechts drie jobstudenten. Daarvoor zijn heel wat redenen. Studenten met een functiebeperking hebben vaak gespreide examens waardoor ze minder vakantie hebben. De vakantie is voor hen een noodzakelijke recuperatieperiode. Vakantiewerk kan verder een impact hebben op hun uitkeringen. Ook de wachttijd voor de werkloosheidsuitkering wordt opgeschoven. Bovendien worden de vacatures voor vakantiewerk soms laat bekendgemaakt. Er zijn ook een aantal problemen die samenhangen met de functiebeperking. Aan bepaalde factoren kan de minister niet veel veranderen. Het zou wel goed zijn indien de minister een bijkomende inspanning zou doen voor stageplaatsen voor die doelgroep.

De slaagcijfers voor taalexamens verschillen sterk van het ene niveau tot het andere. In het D-niveau lag het slaagcijfer vrij hoog, namelijk op 21 percent. In het C-niveau bedroeg het echter slechts 3 percent. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat er een realistische en functiespecifieke test zou worden ontwikkeld. Wat zijn de mogelijkheden op dat vlak?

Het is goed dat Vlaanderen een actief re-integratiebeleid voert voor medewerkers met langdurige gezondheidsproblemen. Daarvoor is een dertiental beleidsaanbevelingen geformuleerd. Hoever staat men met de uitvoering daarvan?

3.4. Tussenkost van mevrouw Helga Stevens

Mevrouw *Helga Stevens* stelt vast dat het streefcijfer van 4,5 percent voor medewerkers met een arbeidshandicap moeilijk haalbaar is. Ondanks alle inspanningen van de Vlaamse overheid heeft slechts 1,2 percent van het totale personeelsbestand een arbeidshandicap. Daarom werd besloten om het streefcijfer te verlagen van 4,5 percent naar 3 percent tegen 2015. Ze begrijpt deze beslissing. Werkgevers worden opgeroepen om inspanningen te leveren om personen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. De Vlaamse overheid stelt daarvoor heel wat instrumenten ter beschikking, zoals rendementsondersteuning en tussenkomsten voor de arbeidspostaanpassing. Het is echter geen goed signaal als de Vlaamse overheid haar eigen doelstellingen naar beneden bijstelt. De overheid heeft immers een voorbeeldfunctie. Mevrouw Stevens vraagt met aandrang dat men dan toch zeker zou proberen om het streefcijfer van 3 percent te halen. In moeilijke economische tijden zal de Vlaamse overheid natuurlijk niet veel extra aanwervingen doen. Ze hoopt dat de leidinggevendenden ook op basis van dit punt zullen worden geëvalueerd.

Het valt haar op dat heel wat medewerkers met een arbeidshandicap op een lager niveau tewerkgesteld zijn. 41 percent werkt op niveau D en 28 percent op niveau C. Ze denkt dat de Vlaamse overheid meer kan inzetten op interne vorming met het oog op doorstroming van deze mensen. Heel wat mensen met een arbeidshandicap willen wel doorstromen, maar krijgen niet altijd de kans om opleidingen te volgen. Het zijn uitzonderingen die kunnen doorgroeien. Dat heeft ook te maken met de achtergrond van de betrokkenen. Dit wijst op het falen van het onderwijssysteem. De laatste jaren is er een toename van het aantal studenten met een handicap in het hoger onderwijs. Het blijft echter een relatief kleine groep. Op dit ogenblik is het nog te vroeg om al de vruchten te plukken van deze toename. Voor bepaalde posities is er immers ervaring nodig. Deze evolutie opent echter perspectieven op termijn. De gelijkwaardige toegang tot het onderwijs voor personen met een beperking is een bevoegdheid van de minister van Onderwijs.

Taal is niet alleen voor personen van allochtone afkomst een belemmerende factor, ook voor dove mensen. Vaak zijn zij niet goed in het lezen en schrijven van de Nederlandse taal. Daarom slagen ze vaak niet in de examens. Indien men hen zou testen op de kennis van de Vlaamse Gebarentaal, dan zouden ze wel slagen. Selor zou bezig zijn met de toetsing van de kennis van de Vlaamse Gebarentaal. De SERV heeft een advies uitgebracht over het tolken van gebarentaal. Ze pleit ervoor om dove mensen gelijke kansen te geven, zeker bij de selectie-examens.

Mevrouw Stevens is blij dat er werk wordt gemaakt van een betere re-integratie van medewerkers die langdurige gezondheidsproblemen hebben gehad. Dit past binnen de afspraken tussen het RIZIV en de VDAB rond chronisch zieken die terug aan de slag willen. Er zou een loonsubsidie worden uitbetaald. Daardoor zou het huidige budget voor rendementsondersteuning moeten worden opgetrokken met 30 tot 50 percent. Is dat wel nodig? Het zou uiteindelijk meer kosten om deze mensen een uitkering uit te betalen dan om hen te re-integreren.

De Vlaamse overheid heeft mooie resultaten geboekt inzake de toegankelijkheid van haar website. Die is voor 62,8 percent toegankelijk tegen 8,4 percent voor de website van de federale overheid. Men mag echter niet op de lauweren rusten, want dan dreigen de eerder behaalde resultaten verloren te gaan. Op dit ogenblik worden er geen initiatieven meer genomen om de toegankelijkheid van de website te promoten. Wanneer men van meet af

aan aandacht schenkt aan de toegankelijkheid, dan hoeft dat niet noodzakelijk duurder uit te vallen. Vooral de aanpassingen achteraf kosten veel geld. Hoe zal men dit aanpakken?

De toegankelijkheid van de overheidsgebouwen is een aandachtspunt van het Agentschap voor Facilitair Management (AFM). Gebeurt dat in overleg met Enter, het Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid? Is er een provinciaal toegankelijkheidsbureau voor de opmaak van de bouwplannen van de nieuwe administratieve centra? Blijkbaar is er geen globale aanpak om de toegankelijkheid van de huidige Vlaamse administratieve centra (VAC) te verbeteren. Dat is een lacune. De aanpak zou vooral ad hoc gebeuren. Ook bij de renovatie van een gebouw zou men rekening moeten houden met toegankelijkheidsaspecten. Daarbij moet niet alleen rekening worden gehouden met werknemers met een handicap, maar ook met burgers met een handicap. Ze stelt voor dat er een concreet stappenplan zou worden opgesteld.

Het probleem inzake het bevorderen van de mobiliteit is dat er twee beleidsniveaus bij betrokken zijn. Bij de NMBS is er inderdaad nog heel wat werk aan de winkel, maar ook bij De Lijn zijn nog verbeteringen mogelijk. Daar kan men de afspraken echter afstemmen met de Vlaamse minister van Mobiliteit. Het is de bedoeling dat ook werknemers met een beperking hun werkplaats kunnen bereiken.

Gezien het aantal werkzoekenden met een handicap zou het misschien goed zijn indien de VDAB die groep eens zou screenen. Op basis van die bevindingen zou de VDAB deze personen beter kunnen toeleiden naar de Vlaamse overheid, bijvoorbeeld door het aanbieden van een opleiding.

3.5. Tussenkoms van de heer Bart Caron

De heer *Bart Caron* waardeert de inspanningen die worden geleverd, maar de behaalde resultaten zijn relatief beperkt. De streefcijfers voor allochtone medewerkers zullen worden gehaald, maar eigenlijk zijn die streefcijfers zelf heel bescheiden in vergelijking met het aandeel van die groep binnen de samenleving. Eigenlijk zou men moeten streven naar een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de samenleving. In werkelijkheid wordt de kloof tussen de realiteit van de samenleving en het personeelsbestand binnen de Vlaamse overheid alleen maar dieper. Dat kan te maken hebben met de telmethode, de taalbeheersing, een gebrek aan kandidaturen.

Tijdens het actualiteitsdebat in de plenaire vergadering van 14 december 2011 over de rol van Jobpunt Vlaanderen, werd opgemerkt dat Jobpunt te weinig expertise in huis heeft om het diversiteitsbeleid bij de Vlaamse overheid te ondersteunen. De minister heeft dat gereactiveerd. Sommigen hebben gepleit voor de invoering van streefcijfers bij Jobpunt. Het is natuurlijk onmogelijk om voldoende aanwervingen te doen als er onvoldoende kandidaturen zijn uit de doelgroep. Misschien volstaat het huidige instrumentarium niet. Kunnen er extra inspanningen worden gedaan op het vlak van de instroom?

De spreker sluit zich aan bij de opmerkingen van mevrouw Brussee over taalachterstand en taalexamen. Hij is het ermee eens dat de taalvereisten niet voor elke job dezelfde zijn. Ook op de werkvloer zelf moeten er inspanningen worden geleverd om de taalachterstand weg te werken.

De overheid moet op termijn hogere ambities hebben inzake de tewerkstelling van allochtonen. De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie. Dezelfde opmerking geldt voor personen met een arbeidshandicap. Het is blijkbaar heel moeilijk om het streefcijfer te halen. Hieraan moet extra aandacht worden besteed.

Blijkbaar verschillen de cijfers van de ene entiteit tot de andere. Kunnen die cijfers per entiteit ter beschikking worden gesteld? Zijn er structurele oorzaken van dergelijke grote verschillen tussen de entiteiten?

Mevrouw Pelssers merkte op dat de Vlaamse overheid geen sociale of beschutte werkplaatsen heeft. Binnen de Vlaamse overheid zijn er echter wel een aantal jobs die kunnen ingevuld worden door de doelgroep van de beschutte werkplaatsen, bijvoorbeeld bij de sportcentra en de sportkampen van Bloso. Onderzoekt men op een intensieve manier of er ook jobs kunnen worden gecreëerd voor de doelgroep van de laaggeschoolden die moeilijk kunnen worden geïntegreerd in de samenleving?

De spreker besluit dat de minister op de goede weg is, maar dat die weg nog heel lang is.

3.6. Tussenkoms van mevrouw Vera Jans

Mevrouw *Vera Jans* waardeert de diverse acties in het kader van het diversiteitsbeleid. Zij gaat in op de aanpassing van het streefcijfer voor personen met een handicap. Ze wil weten welke verkeerde inschattingen er werden gemaakt, welke acties er werden ondernomen en wat men daaruit kan leren voor de toekomst. Men mag het hierbij niet laten. In dit verband verwijst ze naar de aandacht van de commissie Welzijn voor vermaatschappelijking. Voor personen met een handicap en mensen met psychische problemen moet men een beroep doen op andere sectoren zoals tewerkstelling, onderwijs of wonen. Dat blijkt in de theorie echter gemakkelijker te zijn dan in de praktijk.

4. Antwoorden van minister Geert Bourgeois en mevrouw Ingrid Pelssers

Minister *Geert Bourgeois* is verheugd over de belangstelling en blijken van waardering, hoewel er ook kritische bedenkingen zijn. Iedereen beseft dat het niet gemakkelijk is. De verschillende doelgroepen vergen een heel andere aanpak. Men moet niet alleen doelstellingen formuleren, maar ook tools uitwerken. De minister staat open voor bijkomende suggesties. Er is echter ook een mentaliteitswijziging nodig. Het gaat immers om een recent beleid. De Vlaamse overheid is pas in 2006, in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid, begonnen met tellingen. De registratie verloopt vrij moeizaam omdat ze gebeurt op basis van vrijwilligheid. Daarom zijn er in werkelijkheid wellicht meer mensen uit de doelgroepen aanwezig binnen de Vlaamse overheid.

In 2004, toen hij minister werd, bestond er al een streefcijfer voor personen met een arbeidshandicap. Er was echter geen enkele tool ontwikkeld om dat streefcijfer ook werkelijk te halen. Nu worden er voor elk van de doelgroepen acties ondernomen op het terrein. Vlechtwerk levert bijvoorbeeld nuttig werk om jonge vrouwen ertoe aan te zetten om te solliciteren voor functies in het middenkader. Veel van die acties lopen permanent, al zijn ze niet onmiddellijk in harde cijfers te vatten.

Voor de mensen van allochtone afkomst zijn er rolmodellen nodig. Het beste rolmodel is volgens de minister het beeldscherm. Toen hij minister van Media was, heeft hij voor de VRT streefcijfers ingevoerd inzake diversiteit. Hij betreurt dat de VRT die streefcijfers niet gehaald heeft, ondanks de geleverde inspanningen. Inzake de nieuwsankers doet de VRT het bijvoorbeeld minder goed dan de commerciële omroep vtm. Tegenover de nieuwe CEO heeft hij beklemtoond dat de VRT als openbare omroep op dat vlak een belangrijke rol te spelen heeft.

Met betrekking tot Jobpunt Vlaanderen hoopt de minister dat er binnenkort een nieuw samenwerkingsakkoord kan worden afgesloten, met een specifiek actieplan rond diversiteit als belangrijke bijlage. De raad van bestuur zal het eind deze maand hebben over de

doelstellingen die de minister op dat vlak heeft geformuleerd. Jobpunt onderneemt nu al acties inzake rekrutering en selectie, maar er is nog verbetering mogelijk.

De minister begrijpt de ontgoocheling over het verlagen van het streefcijfer voor de tewerkstelling van mensen met een handicap of een chronische ziekte. Mensen met een handicap hebben immers dezelfde rechten als alle andere burgers. De overheid moet ervoor zorgen dat die mensen kunnen participeren aan arbeid. Op dat vlak moet de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie vervullen. Hij heeft lang gearzeld om het streefcijfer te verlagen. Hij kreeg echter voortdurend signalen vanuit de diensten en vanuit de werkgroep dat het streefcijfer niet realistisch was.

Het nieuwe streefcijfer werd bottom up geformuleerd door de werkgroep die is samengesteld uit de dienst Emancipatiezaken, WSE en het kabinet Bestuurszaken. Het gemiddelde streefcijfer dat door de entiteiten zelf geformuleerd werd ligt op 2,91 percent. Men moet al het mogelijke doen om dat nieuwe streefcijfer te halen. Dat betekent echter niet dat men nu al met zekerheid weet dat het streefcijfer zal worden gehaald. Het feit dat meer mensen met een handicap en meer mensen van allochtone afkomst afstuderen in het hoger onderwijs opent wel perspectieven. Toch blijft volgend cijfer relevant: slechts 3,9 percent van de mensen met een handicap of een chronische ziekte heeft een diploma van hoger onderwijs. De aanwervingen van de Vlaamse overheid situeren zich echter steeds meer op het A- en B-niveau. In sommige entiteiten werken nog heel wat mensen van het C- en het D-niveau. Zij werden destijds nog aangeworven door de federale overheid, maar die tijd is voorbij.

Het diversiteitsbeleid zal mee opgenomen worden in de evaluatie van de lijnmanagers. Wanneer iemand de streefcijfers niet haalt, maar op alle andere doelstellingen goed scoort, zal dat natuurlijk geen reden zijn voor een negatieve evaluatie. Het kan wel een rol spelen wanneer iemand op meerdere punten onvoldoende scoort. Binnen de regering werd afgesproken dat elke minister dit zal opvolgen. Het verlagen van de streefcijfers hoeft niet noodzakelijk een ontmoedigend effect te hebben. Wellicht kan men de leidende ambtenaren meer motiveren met een realistische doelstelling. De nieuwe regering die aantreedt in 2014 heeft de opdracht om op alle vlakken nieuwe streefcijfers te formuleren. Dan kan er voor elk van de doelgroepen een nieuw traject worden uitgetekend. Dat is interessanter dan te blijven werken met een streefcijfer dat dateert van 2004.

De minister is het eens met de opmerking van mevrouw Pehlivan dat de startbanen een probleem vormen. Hij merkt op dat de personeelskredieten in alle entiteiten met 4 percent verminderd werden. Die bezuinigingen moesten ergens worden gevonden. De normen en de uitdagingen blijven echter dezelfde. De ambtenaren moeten de nodige initiatieven ontwikkelen om de streefcijfers te halen.

De erkenning van de diploma's is een verantwoordelijkheid van de minister van Onderwijs. Voor de EVC's heeft het departement Bestuurszaken samen met de VDAB een nieuw tekstvoorstel uitgewerkt, na overleg met de vakbonden. Dat voorstel houdt een wijziging in van het VPS en van de rondzendbrief. De onderhandelingen daarover zijn echter zeer moeilijk verlopen door de argwanende houding van de vakbonden. Die gaan ervan uit dat wie in dienst komt van de overheid verondersteld wordt te beschikken over voldoende competenties en dat die competenties in principe objectief meetbaar moeten zijn. De vakbonden vrezen dat er willekeur zou kunnen ontstaan bij de aanwervingen.

Het diplomaprobleem speelt vaak een rol, ook bij de aanwerving van mensen van allochtone origine. Nochtans gaat het vaak om zeer bekwame mensen, die dat ook kunnen aantonen. Met de vakbonden werd overeengekomen dat een bepaalde instantie de rol van scheidsrechter zou spelen. De VDAB is daartoe bereid gevonden. Op dit ogenblik is er een

tekstvoorstel. Op het sectorcomité 18 is met de vakbonden afgesproken dat de concrete tekstvoorstellen zullen worden besproken op het overleg van 27 januari 2012. De minister hoopt dat het voorstel zal worden aanvaard, zodat verdere vooruitgang mogelijk wordt. Als de tekst aanvaard wordt, zal men verder staan dan wat mogelijk is op federaal niveau. Deze tekst wil de zaken immers opentrekken, terwijl het op federaal niveau slechts over een beperkt aantal functies en jobs gaat. De minister beklemtoont dat hij al jaren met deze zaak bezig is. Hij kon echter geen vooruitgang boeken omdat hij afhankelijk was van het federale APKB (Algemene Principes Koninklijk Besluit). Dit APKB is nu gewijzigd.

De minister is het eens met de bedenking dat men moet zorgen voor een voldoende groot draagvlak voor het diversiteitsbeleid. Men kan betreuren dat er nog altijd managers zijn die voor deze acties gesensibiliseerd moeten worden. De minister kiest voor een positieve aanpak. Als dit niet werkt, dan moet men er bij de evaluatie een punt van maken. Hij kiest voor een specifieke aanpak voor elke entiteit. Sommige entiteiten werken immers bijna uitsluitend met jonge mensen, zodat er nauwelijks aanwervingen gebeuren. De evaluaties zullen vanaf dit jaar gebeuren. Op basis van de gegevens voor elke entiteit kan men zich een totaalbeeld vormen voor de hele overheid.

De minister is het niet eens met de opmerking dat er slechts een kleine stijging is geweest van het aantal werknemers van allochtone afkomst. De laatste jaren werd er integendeel in een context van dalende aanwervingen een sterke vooruitgang geboekt. De taal is inderdaad niet voor iedereen een probleem. Op dat vlak kan hij geen maatregelen nemen, want Selor is autonoom. België in zijn totaliteit dreigt veroordeeld te worden door het Europees Hof van Justitie naar aanleiding van een klacht van een Nederlandse dame. In dit verband werd er onlangs een ontwerp van decreet behandeld. Daarin was aanvankelijk opgenomen om andere instanties te erkennen die diploma's en testen kunnen valideren. De Raad van State heeft hierover echter een negatief advies gegeven, met het argument dat Vlaanderen alleen bevoegd is voor de lokale besturen. De minister wil nu alle punten oplijsten waarvoor een oplossing moet worden gevonden in overleg met het federale niveau. Hij zal daarover overleg plegen met staatssecretaris Hendrik Bogaert. Het is positief dat Selor taaltesten organiseert op verschillende niveaus. Binnen de niveaus moet men echter kunnen diversifiëren naargelang de functie. Onthaalfuncties situeren zich bijvoorbeeld op het niveau D, maar toch moeten deze mensen zeer goed Nederlands kunnen spreken. Voor andere D-functies kunnen de taalvereisten echter lager liggen. Dit probleem moet federaal aangepakt worden.

Voor mensen met een handicap of een chronische ziekte moeten inderdaad bijkomende inspanningen worden geleverd. Inzake telewerken wordt er vooruitgang geboekt. Telewerken is echter beperkt tot maximaal drie dagen per week, want anders zou de band met de collega's en met de leidinggevende verloren gaan. In 2009 deed 14 percent van de Vlaamse ambtenaren geregeld thuiswerk. Meer mensen doen aan telewerk en ook de hoeveelheid telewerk neemt toe. Dit past volledig binnen de verantwoordelijkheidscultuur. Telewerk kan een bijkomende mogelijkheid zijn voor mensen met een handicap.

De minister is ook bereid om na te gaan of er in overleg tussen De Lijn en de NMBS nog verbeteringen kunnen worden gerealiseerd inzake mobiliteit. De Vlaamse overheid geeft een aantal faciliteiten, bijvoorbeeld gratis vervoer in eerste klasse. Zelfs binnen een perfect werkend systeem van openbaar vervoer zullen er echter nog altijd mensen zijn die het niet aankunnen om elke dag naar Brussel te komen. Mensen met een handicap vragen geregeld naar een job in hun eigen omgeving. Dat is echter niet altijd mogelijk, ook al zijn er VAC's in elke provinciehoofdplaats.

De benchmark zal worden gegund in februari en uitgevoerd in het tweede semester van 2012. Het HIVA-onderzoek over de alternatieve telmethodes zal klaar zijn in de loop van de maand mei. De stageplaatsen vormen een probleem, ook voor mensen met een arbeids-handicap. Ook op dat vlak moet er in het samenwerkingsakkoord worden ingezet op een verhoogde activiteit van Jobpunt. De Vlaamse overheid maakt wel degelijk werk van de re-integratie van langdurig zieken, al is dat misschien wel een probleem bij de lokale bestu-ren.

Het feit dat meer mensen met een arbeidshandicap een diploma hoger onderwijs behalen, opent inderdaad perspectieven. De opmerking van mevrouw Stevens over het doventaal-beleid kan eveneens aan bod komen tijdens de besprekingen met staatssecretaris Bogaert. De toegankelijkheid van de websites is aanzienlijk verbeterd. Als er nog altijd websites zouden zijn die niet beantwoorden aan de toegankelijkheidsnormen, dan moet dat aan-gekaart worden bij de functioneel bevoegde minister. Alle nieuwe VAC's beantwoorden aan de normen inzake toegankelijkheid. Dat geldt ook voor de meeste administratieve gebouwen in Brussel. In de provincies waren er in het verleden wel heel wat oudere gebou-wen die niet aan die normen beantwoordden. De verhuisbeweging is echter volop aan de gang. Het Agentschap voor Facilitair Management beschikt over een leidraad duurzaam bouwen die toegepast wordt voor alle nieuwe bouwwerken.

Op een opmerking van de heer Caron antwoordt de minister dat hij niet van plan is om het streefcijfer voor mensen van allochtone origine nu bij te stellen. Logischerwijze zou dat best gebeuren in 2014. Bij het opstellen van een streefcijfer moet men uitgaan van de cijfers van de beroepsbevolking. Kinderen en senioren mogen dus niet worden meegere-kend. Op dit ogenblik wordt er veel vooruitgang geboekt. Heel wat mensen van allochtone afkomst studeren af in het hoger onderwijs. In de toekomst zal er steeds minder moe-ten worden gewerkt met streefcijfers en zal de doorstroming van mensen van allochtone afkomst een vanzelfsprekendheid worden.

De voorbehouden betrekkingen behoren tot de bevoegdheid van de lijnmanager. Hij bepaalt de personeelsbehoeften van de entiteit en de competenties, de niveaus en de gra-den die daarvoor in aanmerking komen. De minister zal wel navraag doen waarom de invulling van de voorbehouden betrekkingen in dalende lijn gaat. Het aanwerven van mensen met een zware handicap vergt natuurlijk veel inspanningen van de ontvangende entiteit, ook van de collega's.

Mevrouw *Ingrid Pelssers* is blij met de appreciatie voor het geleverde werk. De discussie over de diversiteit maakt steeds veel emoties los. Het is altijd een grote uitdaging voor de betrokken organisatie. Het gaat ook om een werk van lange adem. In het begin van de jaren negentig werd voor dit beleid een specifieke functie gecreëerd binnen de Vlaamse overheid. De behaalde resultaten hebben daarmee te maken. Binnen de federale overheid bestaat een dergelijke functie niet. Voor de mensen met een handicap of een chronische ziekte zijn er wel nog onvoldoende effecten zichtbaar. Daarop moet men blijven inzetten. Men moet doorgaan op het ingeslagen pad, ook in moeilijke tijden.

In 2005, toen zij pas in dienst getreden was, beriepen de leidend ambtenaren zich op het argument dat zij niet beschikten over een loonsubsidie en dat ze dienden te werken met stroeve aanwervingsprocedures. Intussen zijn de loonsubsidies en de voorbehouden betrekkingen een feit geworden. Nu worden er andere argumenten gehanteerd. Een en ander heeft te maken met het engagement om ervoor te gaan. Binnen de organisatie is er op dit ogenblik voldoende leiderschap en 'commitment' nodig. Men moet ingaan op spe-cifieke knelpunten, onder meer door een ronde van de directiecomités. Men kan ook top down werken. De verplichting om entiteitsspecifieke streefcijfers uit te werken is daarvan

een goed voorbeeld. Het is een uitdaging voor iedere functioneel bevoegde minister om hiermee rekening te houden bij de evaluatie.

Mevrouw Pelssers is het eens met de opmerking dat Jobpunt Vlaanderen meer inspanningen moet leveren. Het moet duidelijk worden hoeveel kandidaten er zich aandienen vanuit de kansengroepen en hoeveel er doorstromen naar een volgende fase van de selectieprocedure. Jobpunt moet ook voldoende expertise ontwikkelen inzake diversiteit, zodat het de juiste kanalen kan aanspreken. Er is een goede samenwerking tussen de dienst Emancipatiezaken en partners als de VDAB.

Mevrouw Pelssers hecht veel belang aan het aanhouden van dit beleid en aan het uitwerken van een specifieke diversiteitsinfrastructuur. Er moet een set van indicatoren worden uitgebouwd. De selectoren moeten expertise opdoen inzake diversiteit. De entiteits specifieke streefcijfers zijn belangrijk voor de evaluatie. Mensen met een chronische ziekte voelen zich meestal niet aangesproken door de term arbeidshandicap. Een medewerker van de Vlaamse overheid die lijdt aan het chronisch vermoeidheidssyndroom getuigde daarover naar aanleiding van een artikel in de krant De Standaard. De officiële erkenning door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) had voor haar echter een aantal voordelen. Haar mentaliteit wijzigde. Ze kon meer openlijk uitkomen voor haar ziekte. Haar woning kon worden aangepast met een tussenkomst van het Vlaams agentschap. Door de Vlaamse ondersteuningspremie kon ze halftijds werken met een uitkering. Personen met een chronische ziekte weten dus niet altijd welke voordelen de erkenning door het Vlaams agentschap of de VDAB hen oplevert, zowel op persoonlijk vlak als op gebied van de werkomgeving. Het gaat hier dus niet om een nieuwe doelgroep. Mits voldoende communicatie kan er een gericht beleid worden gevoerd. Dat is een les die men kan trekken uit de afgelopen jaren.

De dienst Emancipatiezaken heeft een adviesnota gemaakt met dertien aanbevelingen rond re-integratiebeleid binnen de Vlaamse administratie. Nu moet daar uitvoering aan worden gegeven. Daarbij denkt ze aan de afdeling Preventie en Bescherming op het Werk, maar ook aan de verschillende entiteiten. De VDAB heeft in de provincie Antwerpen bijvoorbeeld een proefproject gehad, samen met vzw Prevent, om daar een gestructureerd beleid rond te voeren. Ook Jongerenwelzijn maakt daar werk van. Dit moet verder groeien in de organisatie. Dat moet ook mee opgenomen worden in de discussie rond modern hr-beleid. Zo kan men de fundamenteën leggen voor een gestructureerd beleid.

Inzake het project Toegankelijk Web mag men niet vergeten dat in 2006 slechts 5 percent van de sites toegankelijk was. Nu is dat 21 percent.

De cijfers van de entiteiten zijn terug te vinden op de website van de dienst Emancipatiezaken.

Inzake de instroom van personen met een arbeidshandicap is er terecht aandacht voor de voorbehouden betrekkingen. Dat aantal is in de beginfase vrij omvangrijk geweest, maar is nu sterk gedaald. De leidend ambtenaren spelen op dat vlak een belangrijke rol. Ook Jobpunt Vlaanderen zou meer kunnen doen. Men kan bijvoorbeeld proberen om vacatures eerst open te stellen via een voorbehouden betrekking. Sommige leidinggevenden staan daarvoor open, maar andere veel minder. In een tijd van personeelsbesparingen wordt de neiging echter groter om een handicap gelijk te stellen aan een risico. Het gaat echter slechts om 1 percent van het personeelsbestand. Dit moet echt wel haalbaar zijn.

Mobiliteit is een belangrijk element. Probleem is dat in heel wat stations de roltrappen niet werken. Indien men begeleiding nodig heeft, moet men vooraf een afspraak maken. Dat

was vroeger makkelijker. Dagelijks naar Brussel pendelen is al niet evident voor mensen die geen handicap of chronische ziekte hebben. Ook het benoemen van een chronische ziekte is van belang. Telewerken is goed voor iedereen en niet alleen voor de kansengroepen. De inspanningen van een organisatie binnen het kader van het diversiteitsbeleid hebben dus ook een positief effect op andere personeelsleden.

Ook rond het genderthema werd een actieprogramma uitgewerkt. Dit thema wordt mee opgenomen in de discussie over een modern hr-beleid. Rolmodellen zijn erg belangrijk. Dat gebeurt via evenementen op de Internationale Vrouwendag, via de sociale media en via een vormingsprogramma zoals Vlechtwerk. Ook het mentoringprogramma dat wordt opgestart kan zeer interessant zijn. Informatiesessies kunnen eveneens een rol spelen. Vacatures komen soms onverwachts. Bij dergelijke opportuniteiten moeten de dienst Emancipatiezaken en de emancipatieambtenaren van de entiteiten klaar staan, om bijvoorbeeld een informatiesessie aan te bieden die in het bijzonder de vrouwen aanspreekt over de kansen die er zijn.

Mevrouw Pelssers denkt dat het aantal werknemers van allochtone afkomst in de realiteit hoger ligt dan het aantal geregistreerden. Dat heeft te maken met de vrijwillige registratie. Het streefcijfer is 4 percent. Ze is het er niet mee eens dat dit cijfer heel laag is. De referentiegroep is immers de beroepsbevolking, de mensen tussen 15 en 65 jaar die werken of werkzoekend zijn. Wie niet ingeschreven is bij de VDAB valt buiten de referentiedoelgroep. Ze stelt voor om het streefcijfer opnieuw te bekijken in 2015.

78 percent van alle werkzoekenden in Vlaanderen behoort tot de een of andere kansengroep: mensen van allochtone afkomst, mensen met een handicap of chronische ziekte, kortgeschoolden of oudere personeelsleden. Dat is heel veel. De laatste jaren werden tal van instrumenten uitgewerkt, nu moet het draagvlak verder uitgebouwd worden. Iedereen moet daarin zijn rol spelen, ook buiten de Vlaamse overheid.

Annick DE RIDDER,
voorzitter

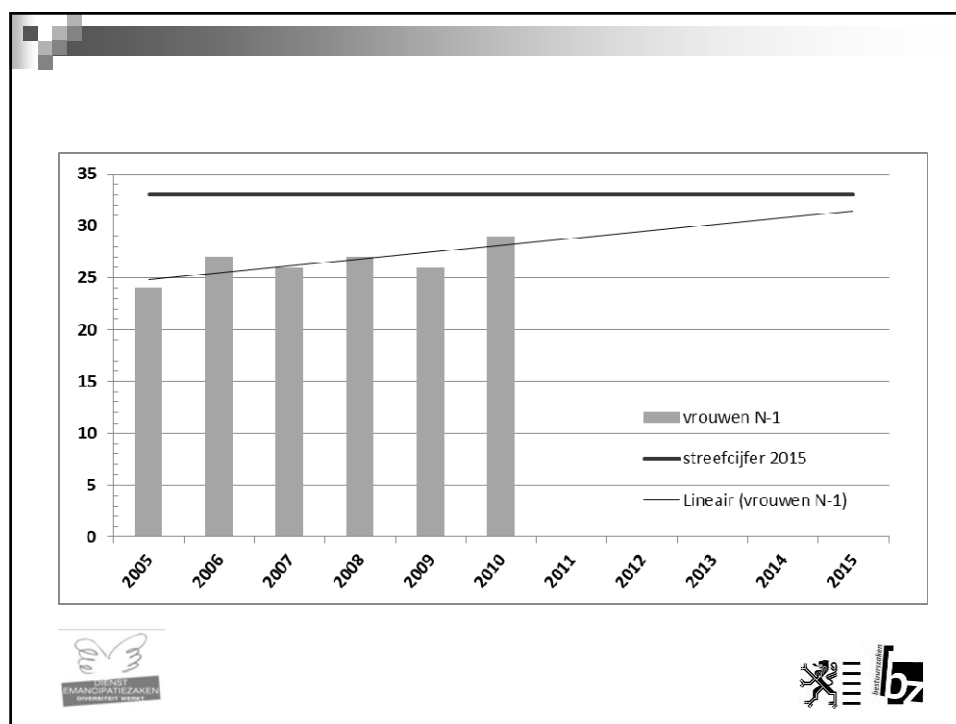
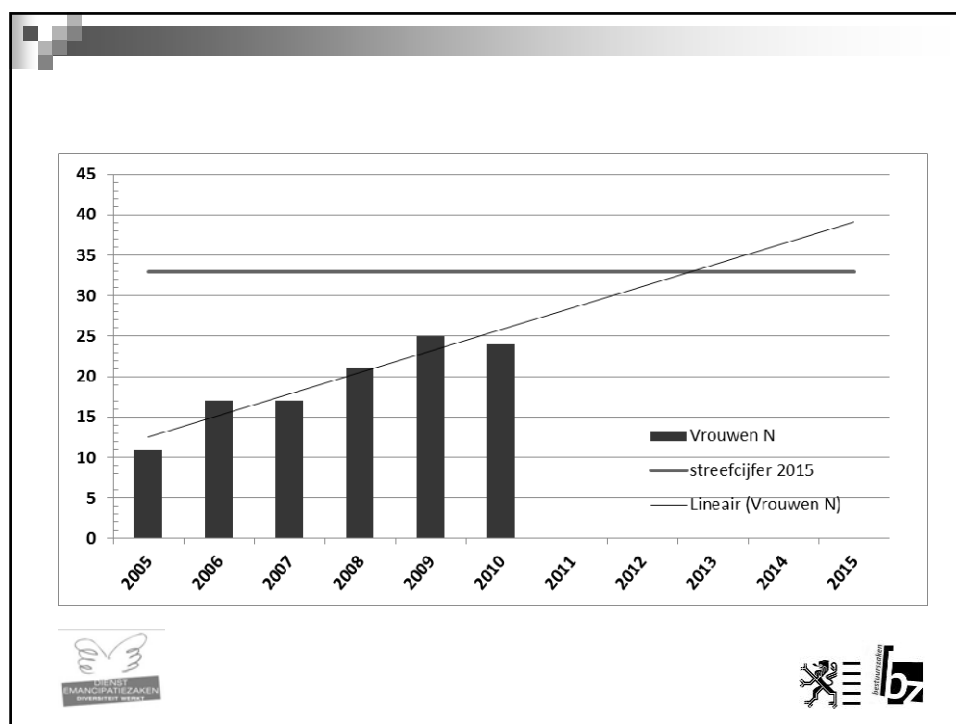
Fatma PEHLIVAN,
verslaggever

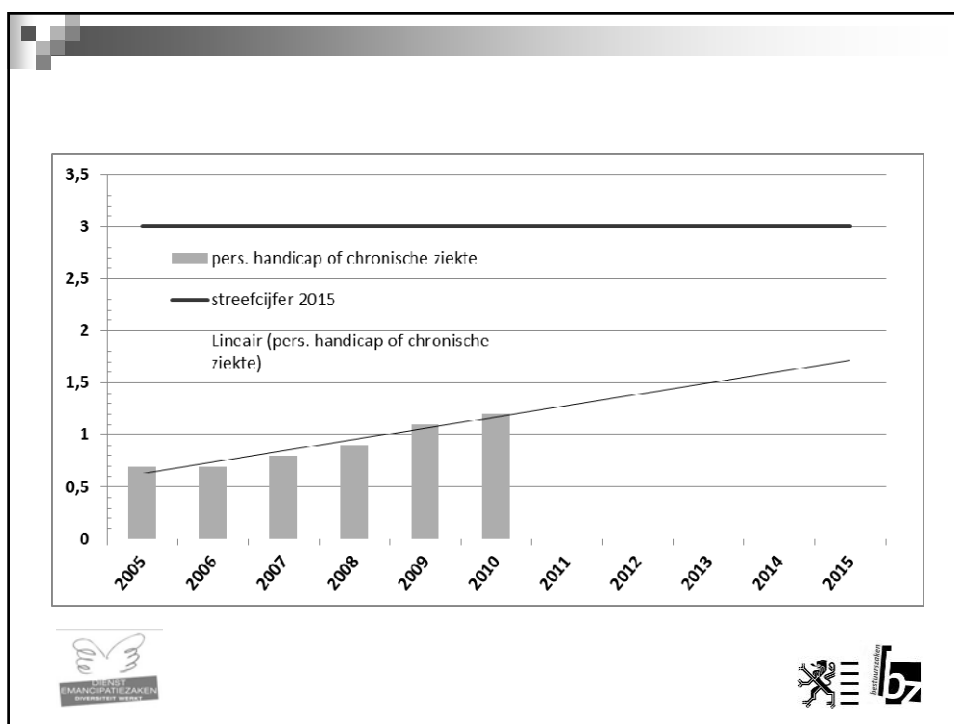
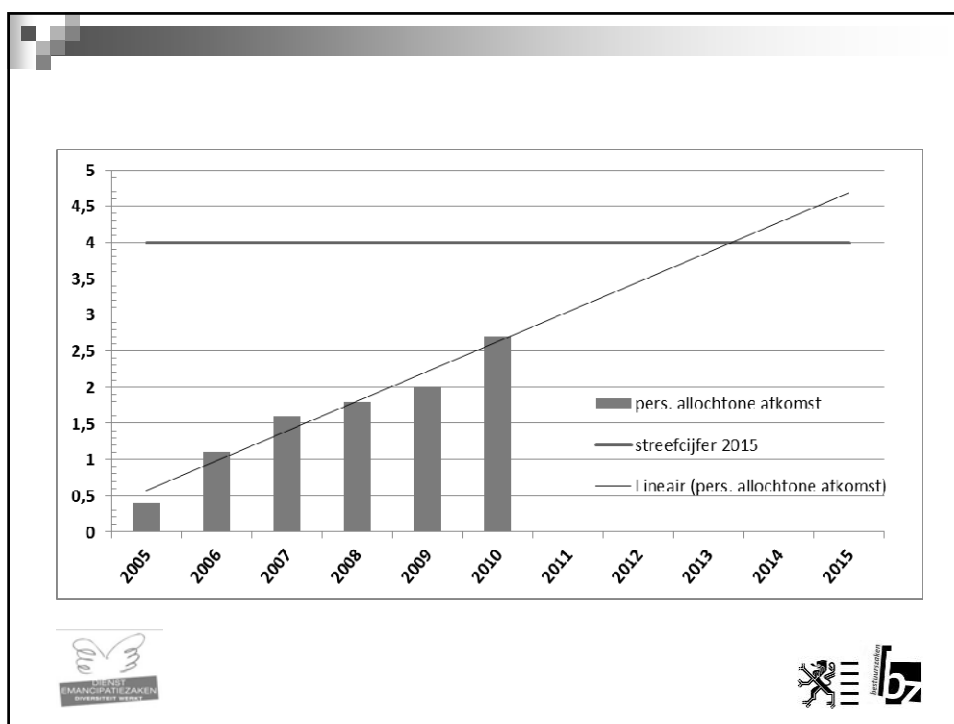
Gebruikte afkortingen

AFM	Agentschap voor Facilitair Management
APKB	Algemene Principes Koninklijk Besluit (van 26 september 1994)
CEO	chief executive officer
Enter	Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid
EU15	Europese Unie van 15 lidstaten (tot 1 mei 2004)
EVC	eerder verworven competentie
GTB	gespecialiseerde trajectbegeleiding
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid (van de KU Leuven)
hr	human resources
NMBS	Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
selor	Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid)
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VAC	Vlaams administratief centrum
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Vlimpers	Vlaams intermodulair personeelssysteem
VPS	Vlaams personeelsstatuut
VRT	Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
vtm	Vlaamse Televisiemaatschappij
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)

BIJLAGE 1

Trends diversiteitscijfers voor de verschillende kansengroepen





BIJLAGE 2

Diversiteitscijfers voor de verschillende kansengroepen, algemeen en per entiteit en beleidsdomein van de Vlaamse overheid

Vertegenwoordiging van de kansengroepen in de entiteiten van de Vlaamse overheid op wie het Uitvoeringsbesluit van 24/12/04 van toepassing is													
Organisatie	aantal per- son- eels- leden 2010	aantal vrouwen 2010	% vrouwen 2010	aantal per- sonen met ar- beids- hand- icap 2010	% perso- nen met handicap 2010	aantal personen van al- lochtone afkomst 2010	% personen van alloch- tone afkomst 2010	aantal ervaren werk- nemers 2010	% ervaren werk- nemers 2010	aantal per- son- eels- leden op niveau D 2010	% per- soneels- leden op niveau D 2010	aantal vrou- wen in N func- ties 2010	% vrouwen in N- func- ties 2010
DAR	524	268	51,15%	7	1,34%	10	1,91%	188	35,88%	36	6,87%	2	33,33%
Departement DAR	237	131	55,27%	5	2,11%	2	0,84%	98	41,35%	29	12,24%	0	0,00%
IAVA	29	9	31,03%	0	0,00%	0	0,00%	7	24,14%	1	3,45%	0	0,00%
Studiedienst VR	48	20	41,67%	1	2,08%	2	4,17%	23	47,92%	1	2,08%	1	100,00%
AGIV	131	62	47,33%	0	0,00%	5	3,82%	19	14,50%	0	0,00%	1	50,00%
SERV	79	46	58,23%	1	1,27%	1	1,27%	41	51,90%	5	6,33%	0	0,00%
BZ	1.636	1.059	64,73%	37	2,26%	58	3,55%	863	52,75%	714	43,64%	2	22,22%
Departement BZ	265	156	58,87%	6	2,26%	6	2,26%	103	38,87%	37	13,96%	0	0,00%
Entiteit E-IB	73	29	39,73%	3	4,11%	2	2,74%	47	64,38%	6	8,22%	0	0,00%
AgO	100	63	63,00%	2	2,00%	3	3,00%	46	46,00%	11	11,00%	1	50,00%
AFM	773	568	73,48%	17	2,20%	46	5,95%	429	55,50%	599	77,49%	1	50,00%
ABB	424	243	57,31%	9	2,12%	1	0,24%	238	56,13%	61	14,39%	0	0,00%
VLABEST	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	N
FB	419	236	56,32%	4	0,95%	11	2,63%	124	29,59%	42	10,02%	1	33,33%
Departement FB	132	62	46,97%	1	0,76%	6	4,55%	43	32,58%	18	13,64%	0	0,00%

Centrale Ac- counting	51	27	52,94%	2	3,92%	0	0,00%	24	47,06%	5	9,80%	1	100,00%	0	N
Vlabel	236	147	62,29%	1	0,42%	5	2,12%	57	24,15%	19	8,05%	0	0,00%	1	33,33%
IV	543	321	59,12%	5	0,92%	6	1,10%	256	47,15%	49	9,02%	2	33,33%	1	9,09%
Departement iV	144	58	40,28%	0	0,00%	3	2,08%	51	35,42%	6	4,17%	0	0,00%	0	0,00%
VAIS	31	25	80,65%	1	3,23%	1	3,23%	11	35,48%	0	0,00%	1	100,00%	0	N
Toerisme Vlaanderen excl. buiten- landpersoneel	186	111	59,68%	4	2,15%	2	1,08%	56	30,11%	14	7,53%	0	0,00%	0	0,00%
VAIO excl. buitenlandper- soneel	178	124	69,66%	0	0,00%	0	0,00%	137	76,97%	29	16,29%	1	50,00%	1	25,00%
Strategische Adviesraad iV	4	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	N	0	N
EWI	580	312	53,79%	5	0,86%	7	1,21%	277	47,76%	68	11,72%	1	20,00%	2	16,67%
Departement EWI	141	79	56,03%	4	2,84%	2	1,42%	73	51,77%	24	17,02%	0	0,00%	2	28,57%
IWT	141	64	45,39%	0	0,00%	3	2,13%	71	50,35%	13	9,22%	1	100,00%	0	N
Agentschap Ondernemen	290	164	56,55%	1	0,34%	2	0,69%	129	44,48%	30	10,34%	0	0,00%	0	0,00%
VRWI	8	5	62,50%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	1	12,50%	0	N	0	N
OV	1.228	762	62,05%	22	1,79%	24	1,95%	622	50,65%	129	10,50%	3	30,00%	13	65,00%
Departement OV	326	196	60,12%	6	1,84%	11	3,37%	155	47,55%	55	16,87%	1	33,33%	5	71,43%
AgODi	452	273	60,40%	7	1,55%	1	0,22%	257	56,86%	39	8,63%	0	0,00%	4	80,00%
AHOVOS	245	163	66,53%	7	2,86%	9	3,67%	128	52,24%	20	8,16%	0	0,00%	2	66,67%

AOC	62	36	58,06%	0	0,00%	1	1,61%	25	40,32%	4	6,45%	0	0,00%	1	50,00%
AGION	79	48	60,76%	1	1,27%	0	0,00%	29	36,71%	7	8,86%	0	0,00%	0	0,00%
AKOV	41	29	70,73%	1	2,44%	1	2,44%	17	41,46%	1	2,44%	1	100,00%	1	100,00%
VLOR	23	17	73,91%	0	0,00%	1	4,35%	11	47,83%	3	13,04%	1	100,00%	0	N
WVG	4.826	3.561	73,79%	67	1,39%	167	3,46%	1.899	39,35%	667	13,82%	2	18,18%	12	33,33%
Departement WVG	235	137	58,30%	3	1,28%	3	1,28%	108	45,96%	23	9,79%	0	0,00%	2	40,00%
Jongerenwelzijn	1.285	796	61,95%	13	1,01%	49	3,81%	418	32,53%	122	9,49%	0	0,00%	0	0,00%
Zorg en Gezondheid	251	168	66,93%	5	1,99%	8	3,19%	112	44,62%	23	9,16%	0	0,00%	1	25,00%
Zorginspectie	107	71	66,36%	1	0,93%	0	0,00%	55	51,40%	8	7,48%	0	N	0	0,00%
VAPH	328	221	67,38%	19	5,79%	16	4,88%	167	50,91%	34	10,37%	0	0,00%	0	0,00%
Kind en Gezin	1.383	1.262	91,25%	18	1,30%	69	4,99%	627	45,34%	165	11,93%	2	100,00%	6	60,00%
OPZ Geel	605	453	74,88%	6	0,99%	7	1,16%	220	36,36%	127	20,99%	0	0,00%	3	60,00%
OPZC Rekem	632	453	71,68%	2	0,32%	15	2,37%	192	30,38%	165	26,11%	0	0,00%	0	0,00%
CJSM	1.332	672	50,45%	36	2,70%	31	2,33%	681	51,13%	504	37,84%	4	50,00%	2	15,38%
Departement CJSM	222	105	47,30%	5	2,25%	6	2,70%	83	37,39%	43	19,37%	1	100,00%	0	0,00%
SCWJV	120	69	57,50%	1	0,83%	2	1,67%	68	56,67%	36	30,00%	1	100,00%	0	0,00%
Kunsten en Erfgoed	173	94	54,34%	4	2,31%	3	1,73%	91	52,60%	59	34,10%	0	0,00%	1	50,00%
KMSKA	104	60	57,69%	1	0,96%	4	3,85%	56	53,85%	42	40,38%	0	0,00%	0	N
BLOSO	688	332	48,26%	25	3,63%	16	2,33%	374	54,36%	324	47,09%	1	50,00%	1	14,29%
VRM	20	8	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	N
SARC	5	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	80,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	N
WSE	5.412	3.703	68,42%	120	2,22%	271	5,01%	2.820	52,11%	783	14,47%	2	28,57%	8	27,59%

Departement WSE	117	64	54,70%	2	1,71%	5	4,27%	40	34,19%	1	0,85%	0	0,00%	1	50,00%
VSASE	115	75	65,22%	0	0,00%	2	1,74%	71	61,74%	15	13,04%	0	0,00%	1	N
VDAB	5.013	3.458	68,98%	117	2,33%	261	5,21%	2.624	52,34%	758	15,12%	2	50,00%	5	21,74%
Syntra Vlaanderen	167	106	63,47%	1	0,60%	3	1,80%	85	50,90%	9	5,39%	0	0,00%	1	33,33%
LV	971	481	49,54%	16	1,65%	11	1,13%	396	40,78%	131	13,49%	0	0,00%	3	25,00%
Departement LV	353	182	51,56%	6	1,70%	2	0,57%	139	39,38%	37	10,48%	0	0,00%	1	25,00%
ALV	332	163	49,10%	5	1,51%	4	1,20%	121	36,45%	24	7,23%	0	0,00%	0	0,00%
ILVO	284	136	47,89%	5	1,76%	5	1,76%	136	47,89%	70	24,65%	0	0,00%	2	50,00%
SALV	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	N	0	N
LNE	3.932	1.707	43,41%	49	1,25%	57	1,45%	1.567	39,85%	799	20,32%	2	15,38%	9	25,00%
Departement LNE	664	367	55,27%	4	0,60%	6	0,90%	267	40,21%	58	8,73%	0	0,00%	2	20,00%
INBO	215	61	28,37%	2	0,93%	2	0,93%	69	32,09%	21	9,77%	0	0,00%	1	33,33%
ANB	806	170	21,09%	12	1,49%	10	1,24%	397	49,26%	301	37,34%	1	50,00%	0	0,00%
VEA	52	27	51,92%	1	1,92%	2	3,85%	17	32,69%	7	13,46%	0	0,00%	0	N
OVAM	387	235	60,72%	9	2,33%	9	2,33%	110	28,42%	24	6,20%	1	50,00%	0	0,00%
VMM	1.067	460	43,11%	16	1,50%	19	1,78%	514	48,17%	334	31,30%	0	0,00%	2	25,00%
VREG	33	19	57,58%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,09%	0	0,00%	0	0,00%	0	N
VLM	695	362	52,09%	5	0,72%	9	1,29%	186	26,76%	54	7,77%	0	0,00%	4	44,44%
Mineraad	13	6	46,15%	0	0,00%	0	0,00%	4	30,77%	0	0,00%	0	N	0	N
MOW	13.733	2.763	20,12%	111	0,81%	315	2,29%	6.732	49,02%	2.075	15,11%	0	0,00%	15	27,78%
Departement MOW	954	358	37,53%	8	0,84%	9	0,94%	406	42,56%	221	23,17%	0	0,00%	4	25,00%

AWV	1.575	410	26,03%	37	2,35%	18	1,14%	773	49,08%	451	28,63%	0	0,00%	1	12,50%
MDK	1.305	148	11,34%	10	0,77%	8	0,61%	811	62,15%	498	38,16%	0	0,00%	2	40,00%
WenZ	902	249	27,61%	20	2,22%	8	0,89%	476	52,77%	502	55,65%	0	0,00%	4	57,14%
De Scheepvaart	600	84	14,00%	20	3,33%	5	0,83%	325	54,17%	403	67,17%	0	0,00%	2	22,22%
De Lijn	8.397	1.514	18,03%	16	0,19%	267	3,18%	3.941	46,93%	nvt	nvt	0	0,00%	2	22,22%
RWO	1.358	768	56,55%	31	2,28%	15	1,10%	621	45,73%	179	13,18%	2	25,00%	5	21,74%
Departement RWO	198	108	54,55%	4	2,02%	4	2,02%	68	34,34%	11	5,56%	0	0,00%	1	20,00%
Ruimte en Erfgoed	397	241	60,71%	10	2,52%	3	0,76%	191	48,11%	39	9,82%	1	50,00%	1	16,67%
Wonen Vlaanderen	198	117	59,09%	6	3,03%	2	1,01%	110	55,56%	26	13,13%	0	0,00%	1	50,00%
VIOE	151	66	43,71%	4	2,65%	0	0,00%	64	42,38%	37	24,50%	1	100,00%	1	33,33%
Inspectie RWO	140	74	52,86%	3	2,14%	1	0,71%	60	42,86%	13	9,29%	0	0,00%	0	0,00%
VMSW	270	160	59,26%	4	1,48%	5	1,85%	125	46,30%	53	19,63%	0	0,00%	1	20,00%
SARO	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	N	0	N
Vlaamse Woonraad	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	N
Entiteiten buiten 13 BD	7.461	4.760	63,80%	35	0,47%	202	2,71%	3.150	42,22%	1.617	21,67%	3	42,86%	6	17,65%
GO-Onderwijs	259	139	53,67%	2	0,77%	6	2,32%	131	50,58%	51	19,69%	1	100,00%	2	33,33%
UZ-Gent	5.722	4.274	74,69%	29	0,51%	193	3,37%	2.139	37,38%	743	12,98%	2	40,00%	3	15,79%
VMW	1.480	347	23,45%	4	0,27%	3	0,20%	880	59,46%	823	55,61%	0	0,00%	1	11,11%
TOTAAL VLAAMSE OVERHEID	43.955	21.373	48,62%	545	1,24%	1.185	2,70%	20.196	45,95%	7.793	17,73%	26	23,64%	93	28,62%