Vlaams Parlement

stuk **1916** (2012-2013) – Nr. 1
ingediend op 13 februari 2013 (2012-2013)

Gedachtewisseling

over het actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit 2013

Verslag

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

verzendcode: BIN

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 Marius Meremans, 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 mevrouw Ingrid Pelssers, Vlaams emancipatieambtenaar... 4
1.1. Huidige situatie binnen de Vlaamse overheid 4
1.2. Vergelijking met andere overheden 4
1.3. Acties voor 2013 5
2. Toelichting door de heer Geert Bourgeois, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand..... 7
2.1. Inleiding 7
2.2. Overzicht van reeds genomen beleidsmaatregelen..... 7
2.2.1. Ten aanzien van personen met een arbeidshandicap..... 7
2.2.2. Ten aanzien van personeelsleden met een migratieachtergrond ... 7
2.2.3. Ten aanzien van vrouwen in top- en middenkader 7
2.3. Evolutie van de streefcijfers 8
2.4. Nieuwe actiepunten 9
3. Bespreking 9
3.1. Tussenkomst van mevrouw Fatma Pehlivan..... 9
3.2. Tussenkomst van mevrouw Khadija Zamouri 10
3.3. Tussenkomst van de heer Ward Kennes 11
3.4. Tussenkomst van de heer Willy Segers 12
3.5. Tussenkomst van mevrouw Karin Brouwers..... 12
3.6. Tussenkomst van mevrouw Annick De Ridder 13
4. Antwoorden van minister Geert Bourgeois 13
5. Antwoorden van mevrouw Ingrid Pelssers 15
6. Replieken en aanvullende antwoorden 17
Gebruikte afkortingen 18
Bijlage: Cijfergegevens met betrekking tot vrouwen in topmanagement, medewerkers met een migratieachtergrond en medewerkers met een handicap of chronische ziekte..... 19

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Decreetsevaluatie, Inburgering en Toerisme besprak op 29 januari 2013 het actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit 2013.

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 mevrouw Ingrid Pelssers, Vlaams emancipatieambtenaar

1.1. Huidige situatie binnen de Vlaamse overheid

Het personeelsbestand van de Vlaamse overheid zou een spiegel moeten zijn van de samenleving. De diversiteit binnen de samenleving zou dus ook terug te vinden moeten zijn binnen de Vlaamse overheid. Dit leidt immers tot een betere dienstverlening. Uiteraard moet men daarbij keuzes maken.

Voor de toekomst wordt er nog altijd een stijging verwacht. In 2010 en 2011 was er echter een stagnatie van het aantal vrouwen in het topmanagement en van het aantal medewerkers met een handicap of een chronische ziekte. Het aantal medewerkers met een migratieachtergrond is lichtjes gestegen.

De evoluties op de arbeidsmarkt zullen een belangrijke impact hebben. In de toekomst zullen ook de kansengroepen gemiddeld hoger geschoold zijn. Dat biedt mogelijkheden voor het bereiken van de streefcijfers, ook voor vacatures op de hogere niveaus. Het percentage mensen met een arbeidshandicap zal met de vergrijzing zeker niet afnemen. Ook de etnische diversiteit zal zeker niet afnemen gezien de blijvende migratie. Wellicht zal de stijging van het opleidingsniveau zich in de toekomst doorzetten. Ook vrouwen zijn vaker hoger opgeleid.

In 2000 waren er voor honderd 55-plussers nog 112 jongeren van 15 tot 24 jaar. In 2020 zal die ratio gezakt zijn tot 78. Talent wordt dus schaars. Men zal vanuit een ander perspectief moeten vertrekken, meer vanuit de aanwezige competenties. Het zal moeilijker worden om een vacature uit te schrijven voor een bepaald profiel van werknemer.

1.2. Vergelijking met andere overheden

Een vergelijking met andere overheden is moeilijk omdat de telmethoden en definities sterk verschillen. Ook binnen het Vlaamse niveau worden er verschillende definities en telmethodes gehanteerd. Een benchmarking zou interessant zijn. De federale overheid doet bijvoorbeeld geen telling van werknemers met een migratieachtergrond, maar van werknemers die niet de Belgische nationaliteit hebben. Het aandeel van deze groep is 0,7 percent. Een vergelijking met de situatie binnen de Vlaamse overheid is dus onmogelijk.

In Frankrijk worden er geen streefdoelen gehanteerd en is er geen definitie van werknemers met een migratieachtergrond. In het Verenigd Koninkrijk zijn er wel streefdoelen. Alleen voor mensen met een handicap of een chronische ziekte worden er quota gehanteerd.

Ook de mate waarin dat verankerd wordt binnen de opdracht van het management verschilt van de ene overheid tot de andere. In het VK gaat men daar vrij ver in. Ook Vlaanderen heeft een goed kader. Iedere minister beschikt over de instrumenten om zijn leidend ambtenaar ertoe aan te zetten om werk te maken van diversiteit. Er zijn streefdoelen en diversiteitsindicatoren. De gehanteerde telmethode is streng. Door de strenge naleving van de privacywetgeving liggen de huidige cijfers wellicht lager dan de realiteit. Uit een proefproject van het HIVA bleek bijvoorbeeld dat het huidige cijfer van 2,8 percent in de onderzochte entiteiten een percent lager lag dan de realiteit.

Ook de mate waarin men kiest voor een regelgevend kader verschilt van land tot land. In het VK kiest men daar sterk voor, in andere landen is dat wat minder. In sommige landen is er meer voluntarisme, in andere landen wordt er meer gestuurd op dwang. In Frankrijk en Duitsland legt de overheid quota op aan de private bedrijven. Indien die niet gehaald worden, dient het bedrijf een schadevergoeding te betalen. Het is echter belangrijk om mensen te overtuigen. Er is ook een spanning tussen doelgroepen en inclusie. Bij de Nederlandse rijksoverheid heeft men er op een bepaald ogenblik voor gekozen om de streefcijfers af te schaffen en te kiezen voor inclusie. Daarbij worden dergelijke doelstellingen minder expliciet benoemd en worden ze een integraal onderdeel van het hr-beleid. Dat heeft echter geleid tot een daling van het aantal vrouwen in het topmanagement. Nu heeft men opnieuw gekozen voor streefcijfers. In het VK kiest men dan weer expliciet voor een doelgroepenbeleid. De Vlaamse overheid streeft naar een goede mix tussen een doelgroepenbeleid en een integratie in het hr-beleid. Men dient echter wel waakzaam te blijven.

Bij de Nederlandse rijksoverheid legde men sterk de nadruk op de business case, op de winst voor de organisatie. De maatschappelijke case, de welzijnsfactor, wordt in meerdere of mindere mate benadrukt naargelang de overheid. De Vlaamse overheid kijkt niet alleen naar de business case, maar ook naar de maatschappelijke case. Een job heeft een grote sociale betekenis voor iemands leven, voor zijn integratie binnen de maatschappij. De maatschappelijke case houdt verband met het sociaal werkgeverschap.

Bij de term specifieke rollen denkt mevrouw Pelssers onder meer aan de diversiteitsexperts die een rol vervullen op horizontaal niveau, binnen de entiteiten. Bij de Nederlandse rijksoverheid was er een afbouw van deze specifieke rollen. In het VK werden ze net versterkt.

Bijna alle overheden werken met specifieke hr-projecten. Recent werd er bijvoorbeeld een project gelanceerd rond mentoring. Vijftien koppels van mentor en mentee gaan een aantal maanden met elkaar aan de slag. Hopelijk leidt dit tot een grotere diversiteit. Voor dit project gebeurde er een selectie binnen een groep van potentiële afdelingshoofden die voor twee derden uit vrouwen bestond, precies omdat het de bedoeling is een beter genderevenwicht te realiseren in het middenmanagement.

1.3. Acties voor 2013

Het actieplan voor 2013 bevat een aantal heel belangrijke initiatieven. Die worden opgesomd aan het einde van de brochure die het actieplan 2013 voor gelijke kansen en diversiteit samenvat. Het mentoringsproject werd reeds vermeld. Het project Vlechtwerk loopt al een aantal jaren. Een aantal mentoren zijn nu afdelingshoofd geworden en kunnen binnen die functie een waardevolle bijdrage leveren. De procedure om afdelingshoofd te worden zal worden toegelicht op de internationale vrouwendag. Het is de bedoeling om een aantal vrouwen het noodzakelijke duwtje in de rug te geven.

Een belangrijk element voor de mensen met een handicap of chronische ziekte is het streven van de Vlaamse overheid naar een vernieuwing van het hr-beleid. Dat heeft een aantal raakvlakken met het diversiteitsbeleid, onder meer het luik sociaal werkgeverschap, dat belangrijk is voor het reïntegratiebeleid. Het is de bedoeling om meer te doen met hetzelfde aantal of zelfs met minder personeelsleden. Daarom moet iedereen goed inzetbaar zijn. Dat is positief voor de betrokken personen en voor de organisatie.

Het instrument van de voorbehouden betrekkingen wordt te weinig gebruikt. Door de beperkte wervingsmogelijkheden, durft men minder het risico te nemen om iemand aan te nemen die misschien een lager prestatievermogen heeft. Gezien de stijgende werkdruk vreest men onvoldoende tijd te hebben om mensen te ondersteunen. Men moet het management erop aanspreken dat ze de beschikbare instrumenten ook gebruiken. Er is een heel gamma van ondersteuningsmaatregelen voor arbeidspostaanpassingen. Er is een budget voor rendementsondersteuning en integratieprotocollen. Werkgevers kunnen

dus worden gecompenseerd voor het lagere rendement van bepaalde mensen. Minister Bourgeois heeft daar bovenop gezorgd voor een extra budget. In een integratieprotocol wordt op basis van overleg vastgelegd wat de betrokken persoon nodig heeft om zijn werk te doen. Op basis daarvan wordt een budget toegekend. De SERV staat positief tegenover deze werkwijze. Mettertijd kan dit misschien ook worden toegepast in bedrijven.

Broodje Divers is een nieuw initiatief dat mensen met een handicap of chronische ziekte onder de middag samenbrengt met collega's. Vroeger was er de jaarlijkse dialoogdag. Dat evenement trok echter vooral veel mensen aan met een handicap of een chronische ziekte. Men moet echter ook de link leggen met de collega's op de werkvloer.

De telmethode voor mensen met een migratieachtergrond zou worden aangepast. De rijksregisternummers van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zouden verwerkt worden door de federale databanken van de sociale zekerheid. Daaruit zou moeten blijken hoeveel mensen met een migratieachtergrond er binnen elke entiteit zijn, volgens de Vlaamse definitie. Wellicht zal men daarmee op een hoger cijfer uitkomen. Het streefcijfer zal daarmee allicht niet worden behaald.

Op 19 februari 2013 is er een informatiesessie over het taalbeleid. Het taalaanbod in Vlaanderen werd in kaart gebracht en dat zal worden gecommuniceerd naar de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid. Taal is immers ook een competentie die men hoort te ontwikkelen als personeelslid.

Het is de bedoeling een netwerk op te starten van personeelsleden met een migratieachtergrond. Dat zou ondersteund worden vanuit het management.

Het is de bedoeling om te blijven inzetten op stages en studentenjobs. Dat kan voor mensen met een migratieachtergrond immers een goede opstap zijn naar een job binnen de Vlaamse overheid.

Over de benchmark met de andere overheden wordt er op 26 maart 2013 een informatiesessie georganiseerd. De betrokkenen zullen ook van gedachten wisselen over de conclusies die de Vlaamse overheid hieruit kan trekken voor haar toekomstige beleid.

De emancipatieambtenaar is bezig met een ronde van de directiecomités. Dat wordt sterk gewaardeerd en hier en daar zet het ook aan tot actie. Deze ontmoetingen zullen niet alle problemen oplossen, maar het is wel belangrijk om de mensen aan te spreken.

Er worden allerlei initiatieven georganiseerd rond sensibilisering en cultuurverandering. Mevrouw Pelssers werkt ook mee binnen het netwerk van emancipatieambtenaren.

De actielijn vrijwillige registratie is belangrijk om de registratie te verbeteren, in afwachting van betere methodes. Niet iedereen weet immers hoe de registratie juist verloopt. Het zou goed zijn als het management erop zou toezien dat dit effectief wordt toegepast. De privacywetgeving moet natuurlijk gerespecteerd worden.

Het regenboognetwerk Overuit is belangrijk binnen het geheel van het diversiteitsbeleid, ook al gaat het slechts om een beperkt aantal initiatieven.

De toegankelijkheid van de websites is een van de indicatoren die wordt opgevolgd voor de Vlaamse overheid. 62 percent van de websites van de Vlaamse overheid voldoen aan de criteria van de basistoegankelijkheid, tegen slechts een op de tien websites van de federale overheid. Voor het AnySurferlabel, een strenger criterium, ligt het percentage lager.

Tot slot merkt mevrouw Pelssers op dat er bij een goede conjunctuur veel arbeidskrachten worden gezocht. Dan kan het diversiteitsbeleid mee surfen op die golf. Nu zit men echter

in een andere context waarbij het niet zo vanzelfsprekend is om in te zetten op het diversiteitsbeleid. Ondanks die tegenwind blijft ze er echter voor gaan. Het diversiteitsbeleid kan daarbij alle mogelijke interesse en ondersteuning gebruiken.

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

2.1. Inleiding

Minister *Geert Bourgeois* stelt dat er sinds de start van Beter Bestuurlijk Beleid in 2006 heel wat maatregelen werden genomen die geleid hebben tot een coherent en omvattend beleid. Om te beginnen werden er streefcijfers geformuleerd. Het gebruik van quota werd immers herhaaldelijk veroordeeld door het Europees Hof van Justitie. De Vlaamse overheid werkt dus met streefcijfers en met een voorkeursbehandeling in geval van gelijke kwalificatie. Alleen bij gelijke kwalificatie wordt voorrang gegeven aan de ondervertegenwoordigde groep.

2.2. Overzicht van reeds genomen beleidsmaatregelen

2.2.1. Ten aanzien van personen met een arbeidshandicap

Voor mensen met een arbeidshandicap werkt men met voorbehouden betrekkingen. In dat geval gaat het om kandidaten die niet op een gelijke manier in concurrentie kunnen komen met andere kandidaten. Tachtig percent van de vacatures die in voorbehouden betrekkingen werden opengesteld, zijn ook ingevuld. Sinds 2007 is er voor deze groep ook een rendementsondersteuning. In 2007 werd daarvoor voor het eerst een budget uitgetrokken. Toen ging het om een kleine 500.000 euro. Dat bedrag werd in 2012 nog opgetrokken naar 900.000 euro, ondanks de budgettaire situatie. Ten behoeve van de entiteiten werd er een lijst gemaakt van toeleidingsorganisaties, dat zijn groeperingen uit het middenveld die kunnen helpen bij de toeleiding. Dat is ook nuttig voor de stages en de studentenjobs.

De Vlaamse overheid en de doelgroepen kunnen met elkaar kennismaken via de stageplaatsen. Entiteiten kunnen ervoor kiezen om mensen met een arbeidshandicap of met een migratieverleden stage te laten lopen. Voor medewerkers met een bepaalde handicap is er ondersteuning voor het aanpassen van de arbeidspost. De entiteiten moeten zorgen voor een open bedrijfscultuur, voor toegankelijke informatie. De websites moeten beantwoorden aan de toegankelijkheidsvereisten.

2.2.2. Ten aanzien van personeelsleden met een migratieachtergrond

Voor de mensen met een migratieachtergrond geldt een streefcijfer van vier percent tegen eind 2015. De startbanen zijn een krachtig instrument om jonge mensen aan te trekken en om hen kansen te geven. Er wordt ook gewerkt met stageplaatsen en met jobstudenten. Daarvoor kan de Vlaamse overheid blijkbaar meer mensen met een migratieachtergrond aantrekken dan voor het gewone arbeidscircuit bij de overheid. In 2012 werd in het Vlaams personeelsstatuut ook opgenomen dat personeelsleden niet alleen kunnen worden aangeworven op basis van diplomavereisten, maar ook op basis van elders verworven competenties. Die maatregel zou in 2013 op kruissnelheid moeten komen. Het is een zinvolle maatregel voor mensen met een migratieachtergrond. Vaak gaat het immers om mensen die niet het geschikte diploma hebben of waarvan het diploma niet erkend raakt. Degene die aanwerft moet de competenties van de betrokkenen beoordelen.

2.2.3. Ten aanzien van vrouwen in top- en middenkader

Voor de vrouwen in top- en middenkader geldt een streefcijfer van 33 percent. Het project Vlechtwerk staat open voor mannen en vrouwen, maar ongeveer twee derden van de deel-

nemers zijn vrouwen. Tot nog toe hebben hieraan al 500 medewerkers deelgenomen. Dat zijn er vijftig per reeks. Aan de hand van voorbeeldfuncties, discussiefora en het oplossen van praktische problemen, worden ze ertoe gestimuleerd om mee te dingen naar functies in het middenkader. Vaak is er bij vrouwen namelijk een zekere terughoudendheid om mee te solliciteren, die onder meer te maken heeft met de combinatie van arbeid en gezin. Om de druk op het gezinsleven te verminderen wordt er ook gestreefd naar kwaliteitsvol vergaderen en naar vergaderingen op decente uren. De Vlaamse overheid is ook uitgegroeid tot de werkgever met de grootste opvangmogelijkheden tijdens de vakantie voor kinderen van het personeel.

2.3. Evolutie van de streefcijfers

In 2011 was er inderdaad een stagnatie (zie cijfergegevens als bijlage). Voor vrouwen in het topkader geldt het streefcijfer van 33 percent in 2015. In 2005, vóór de opstart van BBB, bedroeg het aantal vrouwen in topkaders 11 percent, in 2011 reeds 24 percent. Dat is meer dan een verdubbeling, maar het streefcijfer werd nog niet bereikt. Ook voor vrouwen in het middenkader geldt het streefcijfer van 33 percent in 2015. In 2005 waren er 24 percent vrouwen en in 2011 28 percent. In vergelijking met 2010 was dat een lichte daling, maar toch was er een stijging met vier percent sinds de invoering van de streefcijfers.

Het aandeel van personeelsleden met een migratieachtergrond lag vóór de opstart van BBB op 0,4 percent en nu gaat het om 2,8 percent. Dat is een verzevenvoudiging, maar het streefcijfer van vier percent in 2015 is nog niet bereikt. Wellicht liggen de officiële cijfers echter beduidend lager dan de realiteit, zoals gebleken is uit de studie van het HIVA. Men is immers niet verplicht om zich te laten registreren als een persoon van vreemde origine. Door een koppeling aan de kruispuntbanken zal men allicht correctere cijfers kunnen realiseren.

Voor medewerkers met een arbeidshandicap of een chronische ziekte wordt een streefcijfer van drie percent gehanteerd. Vóór de opstart van BBB bedroeg het aandeel 0,7 percent, vandaag is dat 1,2 percent.

Sinds de invoering van BBB is er dus voor elk van de doelgroepen een stijging gerealiseerd. In 2011 was er echter globaal een stagnatie. Hierover werd een nota voorgelegd aan de Vlaamse Regering. De gehanteerde criteria zijn vrij streng. Binnen het vergelijkende onderzoek scoort de Vlaamse overheid vrij goed in vergelijking met andere overheden. Toch moet men de nodige inspanningen blijven leveren.

Voor de stagnatie in 2011 worden vooral twee mogelijke oorzaken aangehaald: de financiële middelen en de reductie van het aantal personeelsleden. De financiële middelen kunnen volgens de minister geen argument zijn. Voor de rendementsondersteuning was er in 2012 bijvoorbeeld een onderbenutting van 200.000 euro. De 6% reductie van het personeelsbestand kan evenmin als excuus worden ingeroepen. Dat kwam in deze commissie al aan bod naar aanleiding van een vraag om uitleg van mevrouw Franssen (*Hand.* Vl.Parl. 2012-13, C5 – BIN1). Voor de chauffeurs van De Lijn, voor Kind en Gezin of voor Jongerenwelzijn is die reductie trouwens niet eens van toepassing.

Elk van de leidend ambtenaren moet zijn verantwoordelijkheid opnemen. In sommige entiteiten is het streefcijfer voor mensen met een arbeidshandicap of met een chronische ziekte wel degelijk gehaald, onder meer bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Bloso, het Agentschap Centrale Accounting, het Agentschap Wonen-Vlaanderen en het Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking. Uit deze voorbeelden blijkt dat de streefcijfers wel degelijk haalbaar zijn.

2.4. Nieuwe actiepunten

De opdrachthoudster Emancipatiezaken doet een ronde van de directiecomités om de lijnmanagers te sensibiliseren en een persoonlijke toelichting te geven bij de verschillende instrumenten die bestaan op het vlak van diversiteit.

Er komt een proefproject voor socio-economische monitoring van kansengroepen bij de Vlaamse overheid. EVC is in werking getreden. Het budget voor rendementsondersteuning werd opnieuw licht verhoogd. Er is de Wo_Mentoring, gericht op een vlottere doorstroming van talentvolle medewerkers, in het bijzonder vrouwen. Ten slotte maakt het specifieke doelgroepenbeleid ook deel uit van een modern hr-beleid.

Bij de goedkeuring van het actieplan op 21 december 2012 hebben de ministers zich er ook toe geëngageerd om bij de evaluatie van de topambtenaren rekening te houden met de geleverde inspanningen op het vlak van diversiteit. Op de website zullen de cijfers per entiteit worden gepubliceerd, onder het motto 'name and shame'. De topambtenaren mogen zich niet verschuilen achter het excuus van de daling van het personeelsbestand. Er is geen aanwervingsstop. Bij de diensten van de Vlaamse overheid zijn er op dit ogenblik ongeveer 1600 aanwervingen per jaar. Door de vergrijzing van het ambtenarenapparaat is er namelijk een vrij grote uitstroom. In de komende drie jaar zou dus ongeveer 6,7% van de nieuw aangeworven personeelsleden van allochtone origine moeten zijn. Dat zijn er ruim honderd per jaar. Dat is haalbaar als men voldoende inspanningen doet, want er zijn meer jonge kandidaten die in aanmerking komen. De mensen van allochtone origine binnen het personeelsbestand van de Vlaamse overheid zijn trouwens in hoofdzaak jong. Ook voor de mensen met een handicap of een chronische ziekte is een aanzienlijke inspanning nodig om tegen eind 2015 het streefcijfer van drie percent te halen. In de komende drie jaar zou tien percent van de nieuw aangeworven personen tot deze doelgroep moeten behoren. Dat komt neer op 160 aanwervingen per jaar. Sommige entiteiten moeten echt nog een inhaalbeweging doen.

Gezien de stagnatie die opgetreden is sinds 2011, moet men nadenken over bijkomende maatregelen. De entiteiten moeten worden geresponsabiliseerd. De leidend ambtenaren moeten hun verantwoordelijkheid opnemen.

3. Bespreking

3.1. Tussenkomst van mevrouw Fatma Pehlivan

Mevrouw *Fatma Pehlivan* waardeert de geleverde inspanningen om het personeelsbestand van de Vlaamse overheid diverser te maken. Sinds 2006 is er duidelijk vooruitgang geboekt, voor de ene kansengroep al wat meer dan voor de andere. De laatste jaren is er wel een stagnatie opgetreden. Als de Vlaamse overheid haar streefcijfers voor de kansengroepen tegen eind 2015 wil halen, dan is een meer offensieve aanpak dringend nodig.

Een van de maatregelen die men in dat verband overweegt is een sensibilisering tot mentaliteitsverandering. Daarbij zou vooral aandacht worden besteed aan de meerwaarde van een divers personeelsbestand voor de organisatie en voor de maatschappij.

Het actieplan zet in op het versterken van het draagvlak voor het diversiteitsbeleid. De dienst Emancipatiezaken wil zo veel mogelijk personeelsleden van de Vlaamse overheid sensibiliseren en informeren over de meerwaarde van diversiteit. De emancipatieambtenaar is in april 2012 begonnen met een ronde van de directiecomités. Het zijn echter de afzonderlijke entiteiten die het waar moeten maken. Hoe komt het dat men nog altijd moet streven naar een draagvlak? Hoe wordt de diversiteit ervaren door de directiecomités? Welke knelpunten ervaren ze?

Het thema diversiteit wordt nu ook opgenomen in de evaluatie van het topmanagement. Als iemand de streefcijfers inzake diversiteit niet haalt en ook op andere punten onvoldoende scoort, dan kan dat leiden tot een negatieve evaluatie. Minister Bourgeois is de coördinerende minister, maar alle ministers moeten hun verantwoordelijkheid opnemen. Hoe zullen ze dat aanpakken? Hoe zal minister Bourgeois reageren als sommige ministers de streefcijfers niet halen? Vorig jaar werd het streefcijfer voor personeelsleden met een handicap of een chronische ziekte verlaagd op aandringen van een aantal entiteiten die stelden dat dit niet realistisch was. Het streefcijfer voor personeelsleden met een migratieachtergrond zou niet worden verlaagd. De besparingen op overheidspersoneel die gepland zijn voor 2014 impliceren dat tijdelijke contracten niet zouden worden verlengd. Nochtans is slechts twintig percent van de personeelsleden met een migratieachtergrond vast benoemd. De overige tachtig percent is contractueel. Deze groep zal dus het grootste slachtoffer worden van de besparingen. Zijn de streefcijfers voor 2015 dan wel haalbaar? Zal de minister niet toch een aanpassing overwegen?

Ze betreurt dat de entiteiten de voorbije jaren minder gebruikgemaakt hebben van de startbanen. Voor jongeren uit kansengroepen bood dit immers de mogelijkheid om aan de slag te gaan. De SERV pleit voor streefcijfers voor kansengroepen in startbanen. Hoe staat de minister daar tegenover? Startbanen zijn goed, maar men dient ook werk te maken van een duurzame tewerkstelling en doorgroeimogelijkheden voor de nieuwe Vlamingen. Heeft de minister plannen in die richting?

Mevrouw Pehlivan vindt het positief dat er aan de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Jobpunt Vlaanderen een actieplan rond diversiteit werd toegevoegd. Is Jobpunt Vlaanderen al gestart met de uitwerking van dat actieplan? Hoeveel kandidaten dienen er zich aan vanuit de kansengroepen? Hoeveel stromen er door naar een volgende fase van de selectieprocedure? Bepaalt het actieplan ook dat Jobpunt hierover cijfers moet bijhouden, zoals bepleit werd door de SERV?

De zeer lage slaagcijfers van de taaltesten bij Selor zijn verontrustend. De SERV vraagt dat de Vlaamse overheid werk maakt van een meer doordacht taalbeleid. De taallessen zouden beter afgestemd moeten zijn op de functies. Men zou ook moeten zorgen voor de nodige ondersteuning op de werkvloer. De spreker hoopt dat dit gevolgen zal hebben voor het onthaal- en inburgeringsbeleid. Ook de emancipatieambtenaar heeft daarvoor gepleit, binnen het kader van een structureel taalbeleid van de Vlaamse overheid. Zijn er al initiatieven genomen om te werken aan de overgang naar realistische en functiespecifieke taaltesten? Hoe zit het met de ondersteuning bij de aanwerving? Doen de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid een beroep op het ondersteunende aanbod NT2 van het Huis van het Nederlands?

In mei 2012 heeft de Vlaamse Regering een doorbraak gerealiseerd inzake de erkenning van EVC's. Heeft men al maatregelen genomen om de resterende knelpunten weg te werken? Hoeveel vacatures worden er expliciet opengesteld voor mensen met EVC's? Hoeveel dergelijke mensen werden er effectief aangeworven?

3.2. Tussenkomst van mevrouw Khadija Zamouri

Mevrouw *Khadija Zamouri* dankt de emancipatieambtenaar voor haar duidelijke en gedreven uiteenzetting.

In 2012 werd er een diversiteitscan ingevoerd. Daarbij heeft ze een doelgroep gemist, namelijk de holebi's en de transgenders.

Tachtig percent van de nieuwe Vlamingen bij de Vlaamse overheid blijkt een tijdelijk contract te hebben. Het gaat om waardevolle instapfuncties, maar bij besparingen zullen net

die contracten op de helling komen te staan. Hoe zal men daarmee omgaan om de doelgroep toch te bereiken, zonder anderen tekort te doen?

De mensen met een migratieachtergrond zouden de Nederlandse taal niet perfect beheersen. Het opleidingsniveau zou voor de kansengroepen vaak een struikelblok zijn om door te stromen naar een hoger niveau. Op dit ogenblik zijn deze mensen vooral ingeschakeld op het niveau D. Zijn er bij de administratie remmende factoren aanwezig die de doorstroom naar hogere niveaus blokkeren? Benutten de nieuwe Vlamingen, wanneer ze eenmaal in dienst zijn, net zoals de autochtone Vlamingen de aanwezige carrièremogelijkheden? Hoofdstuk 7 over de duurzame tewerkstelling en de doorstroom voorziet voor deze doelgroep geen enkele andere maatregel dan het bepleiten van een structureel taalbeleid. Niet alle medewerkers van allochtone origine hebben echter een beperkte kennis van het Nederlands. Wordt er een actieplan structureel taalbeleid opgesteld? De taaltesten van Selor zijn voor veel mensen al een eerste selectie. De minister kondigde aan dat hij alle punten zou oplijsten waarvoor een oplossing moet worden gevonden in overleg met het federale niveau. Wat is de stand van zaken?

Voor mensen met een migratieachtergrond wordt er weinig ingezet op netwerkacties, wat voor vrouwen en holebi's wel het geval is. Waarom werd de maatwerkbijeenkomst 'Maak er een punt van' niet meer voortgezet? De SERV en de Commissie Diversiteit stelden voor om een netwerk of een werkgroep op te richten, met personeelsleden van allochtone afkomst. Dit zou de zichtbaarheid van de allochtone personeelsleden moeten verhogen. Zo kan het draagvlak voor diversiteit bij de verschillende entiteiten worden vergroot. Hoe staat de emancipatieambtenaar daar tegenover?

In de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Jobpunt Vlaanderen werd een actieplan Gelijke Kansen en Diversiteit toegevoegd. Over welke concrete acties gaat het? De allochtonen zijn blijkbaar goed vertegenwoordigd in de stageplaatsen en in de startbanen. Wordt er ook geïnvesteerd in de doorgroei? Zijn er daarover cijfers?

Uit het interview met mevrouw Pelssers dat vandaag in de krant stond, onthoudt ze vooral dat er aan de topambtenaren van de Vlaamse overheid tegengestelde signalen worden gegeven. Ze moeten kansengroepen aantrekken, maar tegelijkertijd moeten ze besparen en krijgen ze geen ondersteuning voor een bijkomend diversiteitsbeleid. De emancipatieambtenaar stelt voor dat er aan het aantrekken van kansengroepen extra financiële middelen verbonden zouden worden. Met het extra geld kan men dan een beroep doen op bijkomende wervingskanalen. Wat denkt de minister daarvan?

3.3. Tussenkomst van de heer Ward Kennes

Het stagneren van het aantal vrouwen in managementsfuncties is voor de heer *Ward Kennes* het meest opvallende element in het aangeboden cijfermateriaal. Blijkbaar is er een probleem met het doorstromen van vrouwen vanuit het middenkader.

De entiteiten moeten zelf een belangrijke inspanning leveren. Daarom is het goed dat de emancipatieambtenaar een ronde van de directiecomités doet en dat er bij de evaluatie van de leidend ambtenaar rekening zal worden gehouden met de resultaten van het diversiteitsbeleid. Het publiceren van de resultaten per entiteit zal sensibiliserend werken. Het is opvallend dat het VAIS een van de entiteiten is zonder geregistreerde medewerkers met een migratieachtergrond. Nochtans kunnen mensen met een migratieachtergrond op een aantal vlakken net een brugfunctie vervullen met het buitenland. Het VAPH besteedt wel de nodige aandacht aan de streefcijfers.

De SERV merkt op dat men met het huidige groeitempo het streefcijfer voor de mensen met een migratieachtergrond niet zal halen. Bovendien zou het streefcijfer van vier percent eigenlijk te laag zijn omdat het aandeel van deze groep binnen de Vlaamse beroepsbevol-

king volgens de studiedienst van de Vlaamse Regering ruim tien percent bedraagt. Om de stagnatie te verklaren wordt vaak verwezen naar de reductie van het aantal personeelsleden bij de Vlaamse overheid. Het niveau van de vacatures zou echter ook een mogelijke verklaring kunnen zijn. De nieuwe Vlamingen zijn immers vooral sterk vertegenwoordigd op het D-niveau.

De SERV heeft een aantal concrete voorstellen gedaan voor personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte, waarvoor het streefcijfer nog absoluut niet bereikt is, ook al is het al verlaagd. Bij de federale overheid moeten de diensten die het quotum van drie percent niet halen voor iedere aanwerving de lijsten raadplegen van personen met een handicap die geslaagd zijn voor een selectie-examen. Is een dergelijke maatregel ook mogelijk bij de Vlaamse overheid? Misschien kan het systeem van de voorbehouden betrekkingen nog breder worden ingezet dan vandaag het geval is. De contacten tussen aanwervers en toeleiders zijn heel belangrijk, niet alleen in de vorm van een jaarlijkse contactdag, maar vooral in functie van de concrete invulling van de jobs.

Naar aanleiding van een debat over de rol van Jobpunt inzake diversiteit heeft het Vlaams Parlement in december 2011 een motie aangenomen. Dat was het kader voor de samenwerkingsovereenkomst die in juli 2012 werd afgesloten. De SERV maakt een aantal opmerkingen over het actieplan dat daaraan gekoppeld is. Het gaat onder meer over het overleg met de kansengroepen over de knelpunten in de wervings- en selectieprocedures, over het wegwerken van de drempels en over een adequate bekendmaking van de vacatures. De dienstverlening van Jobpunt rond de voorbehouden betrekkingen zou in de toekomst betalend worden. Kunnen er middelen worden vrijgemaakt om deze dienstverlening gratis te houden?

Voor het verwerven van EVC's, een ander punt in de motie, bestaan er twee systemen: het ervaringsbewijs, erkend door de SERV, en het systeem van de portfolio. De portfoliomethodiek moet een oplossing bieden voor de omslachtigheid van de NARIC-procedure voor de gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's. Dreigt die portfoliomethodiek niet even omslachtig te worden? Behoudt een EVC-attest dat behaald werd in het kader van een bepaalde vacature, zijn geldigheid voor andere vacatures?

3.4. Tussenkomst van de heer Willy Segers

De heer *Willy Segers* wil weten hoe men ervoor zal zorgen dat het systeem van de EVC-attesten in 2013 op kruissnelheid raakt.

3.5. Tussenkomst van mevrouw Karin Brouwers

Mevrouw *Karin Brouwers* stelt vast dat het aantal vrouwen in leidinggevende posities bij de Vlaamse overheid stagneert of zelfs licht daalt. Hoe zal men dan het streefcijfer van 33 percent kunnen halen in 2015? Zij vraagt zich af of er bij de provincies en bij de gedeconcentreerde diensten van de Vlaamse overheid misschien meer vrouwen zijn op leidinggevende niveaus. In haar eigen stad Leuven heeft zij ook vastgesteld dat vrouwen het vaak halen bij examens voor dat soort functies. Omwille van hun vele andere taken, onder andere in het huishouden, besteden vrouwen vaak meer aandacht aan efficiëntie. Als men zich niet naar Brussel hoeft te verplaatsen, kan men al gauw enkele uren per dag uitsparen. Zijn er aparte cijfers over het aantal vrouwen in topfuncties bij de gedeconcentreerde diensten? Het zou interessant zijn die bij een volgende rapportering te kunnen krijgen.

Mogen topambtenaren bij de Vlaamse overheid ook zelf aan telewerk doen? Doen ze dat ook in de praktijk? Ook dat kan namelijk een hulp zijn voor vrouwen.

3.6. Tussenkomst van mevrouw Annick De Ridder

Mevrouw *Annick De Ridder* sluit zich volledig aan bij de tussenkomst van haar partijgenote, mevrouw Zamouri. Ze merkt op dat velen ten onrechte de indruk hebben dat het de bedoeling is mensen te werk te stellen in functies waarvoor ze niet de capaciteiten hebben. Daarom moet men in de communicatie nog meer benadrukken dat die mensen daar zitten omdat ze het juiste profiel hebben voor die functie en niet omdat ze een duwtje in de rug hebben gekregen.

4. Antwoorden van minister Geert Bourgeois

Minister *Geert Bourgeois* reageert op de tussenkomst van mevrouw Pehlivan met de opmerking dat er sterk wordt ingezet op sensibilisering. Er is ook een draagvlak bij het personeel. Mensen met een arbeidshandicap worden vaak spontaan geholpen. Op dat vlak is men goed bezig. Dat is een pluim voor de emancipatieambtenaar.

De overheid moet altijd het gelijkheidsbeginsel respecteren. De vakbonden kijken daar nauwlettend op toe. Er is een belangrijke uitzondering: een percent van de betrekkingen wordt voorbehouden voor mensen met een handicap die anders geen schijn van kans zouden maken. Ook de andere ministers moeten op dit vlak hun verantwoordelijkheid opnemen. Dit zal mee opgenomen worden in de evaluaties. De cijfers van elke entiteit zullen worden gepubliceerd op de website.

In elke entiteit zijn er een aantal contracten van bepaalde duur. Voor projecten worden soms aanwervingen gedaan voor de looptijd van het project. Als een contractueel niet voldoet, kan er natuurlijk makkelijker een einde worden gemaakt aan de overeenkomst. Het is echter niet de bedoeling om contractuelen naar huis te sturen om de reductiedoelstellingen te halen, integendeel, er gebeuren nog steeds aanwervingen.

Op dit ogenblik bestaan er nog geen bevorderingsmogelijkheden voor contractuelen. Het is de bedoeling om alle verschillen tussen contractuelen en statutairen weg te werken in die gevallen waarvoor de Vlaamse overheid bevoegd is. Vlaanderen is echter nog altijd niet bevoegd voor het APKB. Die bevoegdheid zou overgeheveld worden bij de uitvoering van het Vlinderakkoord.

De minister stelt voor dat mevrouw Pehlivan haar gedetailleerde vragen over Jobpunt Vlaanderen verwerkt in een schriftelijke vraag. Hij zal dan zorgen voor een schriftelijk antwoord.

Er zijn verschillende vragen gesteld over het taalbeleid. De problemen van de lokale besturen heeft hij op Vlaams niveau kunnen oplossen. Voor de Vlaamse overheid is hijzelf echter niet bevoegd, maar wel de federale overheid. De testen van Selor zijn dus een federale aangelegenheid. Hij heeft daarvoor contact opgenomen met staatssecretaris Hendrik Bogaert.

De regeling inzake de EVC's is pas op 1 oktober 2012 in werking getreden. Er zijn echter nog geen cijfers. Te gepasten tijde zal het systeem worden geëvalueerd. Op verzoek van de vakbonden werden een aantal drempels in het systeem ingebouwd. Het samenstellen van de portfolio gebeurt in samenwerking met de VDAB. De afgeleverde attesten blijven zeven jaar geldig. Iedere kandidaat legt een examen af bij de Vlaamse overheid, of hij nu in aanmerking komt op basis van een EVC of van een diploma. Als men niet aanvaardt wordt, hoeft men het generieke gedeelte van het examen niet opnieuw te doen als men elders solliciteert, maar wel het specifieke.

Inzake de holebi's en transgenders verwijst de minister naar punt 2 van het actieplan en naar pagina 18 van de brochure. Het feit dat men de taal niet perfect beheerst kan in

sommige gevallen inderdaad een probleem zijn. Het Onderwijsdecreet XXIII voorziet in bijkomende taalopleidingen. Hij begrijpt het advies van de Vlor hierover niet. De uitval in ons onderwijssysteem heeft immers vaak te maken met een onvoldoende taalkennis. Men heeft er geen belang bij om dat probleem te ontkennen. De taaltesten zijn aangepast aan de job: wie aangeworven wordt op niveau D hoeft uiteraard geen taalkennis te hebben op niveau A. Op niveau D moet men echter een onderscheid maken tussen mensen die in contact komen met het publiek en anderen.

De mensen met een migratieachtergrond hebben exact dezelfde carrièremogelijkheden. Tot nog toe zijn er in de leidende functies weinig mensen van allochtone komaf. Maar mettertijd zal er een doorstroom ontstaan. De jonge vrouwen van allochtone origine die nu in dienst treden, onder meer op universitair niveau, zullen dezelfde doorstromingskansen hebben als de anderen. De Vlaamse overheid is echter een heel vlakke organisatie. Een personeelslid van universitair niveau heeft bij de Vlaamse overheid weinig bevorderingsmogelijkheden. Hij of zij kan alleen afdelingshoofd, algemeen directeur of secretaris-generaal worden. Het zou goed zijn als er meer promotiemogelijkheden waren. Dat zal ook aan bod komen bij de bespreking van het hr-beleid.

In alle publicaties van de Vlaamse overheid en in de promotiefilmpjes is er een grote zichtbaarheid van mensen met een migratieachtergrond. In de media worden uiteraard vooral de leidend ambtenaren aan het woord gelaten. Als er binnen die groep geen mensen zijn van allochtone origine, dan kunnen ze ook niet in beeld komen.

Extra financiële middelen zijn volgens de minister niet nodig. De middelen voor rendementsondersteuning bijvoorbeeld zijn in 2012 onderbenut gebleven.

Het aandeel vrouwen bij de leidend ambtenaren is in 2011 gestagneerd. Dat is een probleem van doorstroming vanuit de middenkaders, hoewel er daarvoor heel wat inspanningen werden geleverd. Alleen de mensen die in de eindronde raken, maken een kans. Het gebeurt echter dat er bij de vier of vijf mensen die door Jobpunt Vlaanderen worden voorgesteld, geen enkele vrouw is. Bij een gelijkwaardige beoordeling geeft men de voorkeur aan een vrouw. Als er een duidelijk verschil is, dan riskeert men echter een veroordeling door de Raad van State. Positieve discriminatie kan niet, op dat vlak is het Europees Hof van Justitie heel duidelijk.

Voor de vraag over het VAIS verwijst hij naar de minister-president. Het gaat hier om een heel klein agentschap met slechts een twintigtal personeelsleden. Men dient ook te bedenken dat eventuele personeelsleden van allochtone afkomst of mensen met een handicap niet verplicht zijn zich als dusdanig te registreren. De minister is geneigd om aan te nemen dat er merkelijk meer mensen uit de doelgroepen bij de Vlaamse overheid werken.

De SERV denkt dat de streefcijfers nog moeten worden bijgesteld. De minister wil vooral proberen om de huidige streefcijfers te halen tegen eind 2015. Als men daarin slaagt, dan kan een volgende regering een verhoging overwegen.

De evolutie naar een kennisgedreven overheid maakt de zaken niet gemakkelijker. Dat geldt niet voor het AFM, want daar zijn er veel mensen voor catering en onderhoud. Voor het overige is er bij de Vlaamse overheid een sterke verschuiving naar de niveaus A en B. Als weinig mensen van allochtone origine een universitair diploma halen, dan kunnen ze ook niet voor het overeenkomstige niveau solliciteren. Bij de overdracht van de dienst Verkeersbelastingen, zullen ook heel wat mensen van niveau D worden overgedragen. Na een informatisering van de verkeersbelasting zal men veel van die mensen echter niet meer nodig hebben. Zij moeten opnieuw geplaatst worden binnen de Vlaamse overheid. Dat vormt een rem op bijkomende aanwervingen. Bij de uitvoering van het Vlinderakkoord dreigen er opnieuw veel mensen van C- en D-niveau over te komen. In deze tijd zijn er echter geen klerk-typisten of opstellers meer nodig: iedere medewerker op universitair

niveau heeft zijn eigen pc en doet ook het werk dat vroeger door andere personeelsleden werd gedaan.

De gemeentesecretaris kan men beschouwen als de gemeentelijke topambtenaar. Uit de eerste resultaten van de studie van de KU Leuven blijkt dat er ook binnen die groep 24 percent vrouwen zijn.

De leidend ambtenaar bepaalt zelf of hij of zij aan telewerk doet. Sommige leidend ambtenaren doen inderdaad af en toe thuiswerk. Ze moeten natuurlijk zorgen voor de continuïteit van de dienst. Een leidend ambtenaar wordt verondersteld aanwezig te zijn. Als een leidend ambtenaar twee dagen per week thuis werkt, dan zal dat problemen opleveren voor de dienst. Op dat vlak dient men te vertrouwen op de verantwoordelijkheidszin van de betrokkenen.

De minister stelt het nooit zo voor dat mensen aangeworven worden omdat ze allochtoon of vrouw zijn. Dat gebeurt ook niet in de communicatie van de Vlaamse overheid. Die mensen worden gelijk behandeld. Ze kunnen ook positief of negatief gewaardeerd worden.

Mevrouw *Annick De Ridder*, voorzitter, repliceert dat ze niet gezegd heeft dat de minister het zo voorstelt. Bij de publieke opinie leeft echter verkeerdelijk het beeld dat die mensen daar gezet zijn omwille van hun achtergrond of een handicap. Er is dus een positieve communicatie nodig die benadrukt dat die mensen op die plek zitten omwille van hun kwaliteiten.

Mevrouw De Ridder heeft het soms moeilijk met de rigide afbakening van het begrip allochtoon. Ze ervaart dat als stigmatiserend voor mensen die al goed geïntegreerd zijn. Mensen als mevrouw Pehlivan of mevrouw Zamouri vallen volgens haar aanvoelen niet onder die definitie. Ze begrijpt wel dat een afbakening van het begrip allochtoon nodig is. Ze hoopt dat men op termijn kan evolueren naar een beleid dat vooral aandacht heeft voor laaggeschoolden of voor mensen met een moeilijke loopbaanstart. Deze groepen zullen dan zowel allochtonen als autochtonen bevatten. Het onderscheid tussen deze beide groepen moet wegvallen. Mensen moeten gelijke startkansen krijgen.

Minister *Geert Bourgeois* treedt mevrouw De Ridder bij. Men hanteert al een hele tijd een zelfde definitie. Iemand met een migratieachtergrond is hetzij iemand die zelf een andere nationaliteit heeft, hetzij iemand die uit een gezin komt waar minstens een van de ouders van allochtone origine is, zo niet beide grootouders. Hij pleit ervoor om die definitie minstens voor de rest van deze regeerperiode te behouden want anders is het beleid niet langer meetbaar. De naam is niet zo belangrijk, wel het feit dat men een beleid voert. Voor sommige mensen van de tweede generatie is er inderdaad geen beleid meer nodig. Er zijn echter ook mensen van de derde of de vierde generatie die wel problemen hebben. Daarbij gaat het vaak om problemen van huisvesting, scholing, armoede of welzijn. Men kan echter niet tot in de zoveelste generatie een integratiebeleid blijven voeren.

5. Antwoorden van mevrouw Ingrid Pelssers

Mevrouw *Ingrid Pelssers* stelt vast dat er sinds 2005 heel wat instrumenten ontwikkeld werden. Vóór die tijd waren er binnen de Vlaamse overheid geen loonsubsidies en geen streefcijfers. Het diversiteitsbeleid was niet opgenomen in de doelstellingen van de leidend ambtenaren. Er was ook geen programma dat vrouwen moest stimuleren om zich kandidaat te stellen voor managementfuncties. De cijfers zijn de voorbije jaren gestegen, maar op dit ogenblik is er een stagnatie. Daarom vindt ze het positief dat de minister nog sterker wil inzetten op de verantwoordelijkheid van iedere minister en dat de resultaten van de diversiteitscan voor iedere entiteit afzonderlijk op de website zullen worden gepubliceerd. Dit past binnen het decentrale model van de Vlaamse overheid. Ook bij het streven naar

een modern hr-beleid moet men zich afvragen of er voldoende aandacht is voor het streven naar diversiteit. Ze neemt zich voor om dat te blijven bewaken.

De zorg van mevrouw Pelssers gaat vooral naar mensen met een lager rendement. De bestaande terughoudendheid heeft vooral te maken met de toegenomen werkdruk. Binnen de organisatie zijn er vaak al mensen met een zorgbehoefte en men ziet het niet zitten om nog bijkomende mensen aan te trekken. Dat is wellicht de reden waarom de loonsubsidie onderbenut is. Deze situatie treedt niet alleen op bij vacatures, maar ook bij stageplaatsen. Dat zal bij de Vlaamse overheid niet anders zijn dan bij een bedrijf. Nochtans is het belangrijk dat iedereen zijn plaats vindt binnen de samenleving. Op dat vlak heeft de Vlaamse overheid een voorbeeldrol. Ze dient dus te voorzien in de noodzakelijke omkadering.

Van alle geregistreerde personeelsleden met een migratieachtergrond zijn er tachtig percent contractueel tewerkgesteld. Dat hoge cijfer heeft te maken met de recente instroom. Dat betekent niet dat al deze mensen ook tijdelijke contracten hebben. Over het algemeen gaat het namelijk om contracten van onbepaalde duur.

Naargelang de concrete vacature worden er andere kanalen ingezet. Soms dient men vooral te informeren, soms komt het erop aan een verkeerde perceptie te doorbreken. Voor de mensen met een migratieachtergrond zou men ook een beleid kunnen ontwikkelen voor de doorstroom naar managementfuncties, zoals men dat doet voor vrouwen. Mevrouw Pelssers staat achter het idee van netwerkinitiatieven voor collega's met een migratieachtergrond. Ze zou dat willen koppelen aan een participatie van managers.

De opmerkingen over het taalbeleid zijn terecht. Ook taal is een te ontwikkelen competentie. Op 19 februari is er hierover een informatiesessie. De taaltesten behoren tot de verantwoordelijkheid van Selor. De Vlaamse overheid is hiervoor jammer genoeg niet bevoegd. In de gedecentraliseerde context van de Vlaamse overheid kunnen de entiteiten zelf kiezen of ze de budgetten voor de startbanen integreren in de reguliere personeelsportefeuille. Zo kan een aanwerving binnen een startbaan omgezet worden in een contractuele functie. Sommige entiteiten doen dat ook. Het aantal startbaanfuncties neemt jaar na jaar af. Dat is jammer, want deze functies bieden extra mogelijkheden om mensen uit kansengroepen aan te trekken.

Rond het thema van de seksuele geaardheid wordt wel een goed beleid gevoerd, al werd dat niet uitdrukkelijk vermeld. Binnen het volledige beleid heeft dat een bescheiden plaats, maar het zit goed in elkaar. Men mag dat uiteraard niet loslaten. Meestal groeien er initiatieven vanuit personeelsnetwerken.

Men mag de functie van gemeentesecretaris niet overschatten. Deze functie is niet zomaar te vergelijken met een topfunctie van de Vlaamse overheid. Het is echter een waardevolle indicator. Men zou bijvoorbeeld kunnen kijken naar de grote steden.

De emancipatieambtenaar hecht veel belang aan telewerken. Bij veel administraties is dat echter nog niet mogelijk, ook als men geen topambtenaar is.

Mevrouw Pelssers denkt dat het model van de federale overheid niet zomaar toe te passen is binnen de Vlaamse overheid, zoals de heer Kennes suggereerde. Er zijn immers belangrijke verschillen tussen de federale en de Vlaamse overheid. De Vlaamse overheid doet meer contractuele aanwervingen. Iemand die contractueel in dienst gekomen is, kan soms na enige tijd een omzetting krijgen naar een statutaire functie, mits hij of zij slaagt in de selectieproeven. Binnen de federale overheid wordt een ander model gehanteerd. Dat kan echter evolueren.

Waakzaamheid blijft noodzakelijk. Als iedere leidinggevende bij iedere vacature zijn best zou doen om mensen uit de kansengroepen een kans te geven, dan zou men het doel halen. Mevrouw Pelssers zou al blij zijn als er dit jaar opnieuw een stijging kan worden gerealiseerd. Ze blijft echter altijd optimistisch.

6. Replieken en aanvullende antwoorden

Mevrouw *Fatma Pehlivan* is het ermee eens dat men waakzaam moet blijven. Jobpunt Vlaanderen speelt een belangrijke rol als het gaat om de instroom. Eens men is ingestroomd, is er nog bijkomende begeleiding nodig. De verschillende entiteiten hebben op dat vlak een belangrijke rol. Ze blijft optimistisch, ondanks de beperking van het aantal nieuwe aanwervingen. Jobpunt Vlaanderen zou ook een diversiteitsplan moeten uitwerken. Het zou moeten werken aan zijn bekendheid bij kansengroepen. De drempel is immers nog altijd heel hoog.

Mevrouw *Khadija Zamouri* heeft geen antwoord gekregen op haar vraag welke kanalen er kunnen worden aangesproken om meer allochtonen aan te trekken bij de Vlaamse overheid. Mevrouw Pelssers had het immers over extra financiële middelen voor het aanspreken van die kanalen. Ze heeft ook geen antwoord gekregen op haar vraag waarom het aantal startbanen zou verminderen.

Mevrouw *Ingrid Pelssers* antwoordt dat het afnemen van de startbaanfuncties te maken heeft met de responsabilisering van de leidinggevenden binnen de Vlaamse overheid. Zij kunnen beslissen of ze hun budget voor startbaanfuncties daadwerkelijk daarvoor inzetten, dan wel of ze het gebruiken voor reguliere contracten. Ook als men een startbaanfunctie uitschrijft, dan is het nog de vraag of men bij het organiseren van de selectie ook voldoende aandacht besteedt aan de kansengroepen. Iedere minister moet in het oog houden of zijn administratie op dat vlak haar best doet.

Men kan een stimulerend beleid voeren, maar binnen een modern hr-beleid zou men er ook kunnen aan denken om een deel van het budget niet uit te betalen als men minder goede prestaties levert. Mevrouw Pelssers pleit voor extra middelen voor wervingskanalen omdat het wel degelijk extra energie kost om kansengroepen aan te trekken voor vacatures. Dat vraagt maatwerk, zeker voor mensen met een handicap of een chronische ziekte. Voor mensen met een migratieachtergrond komt het er vooral op aan de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen. Sommige groepen moeten bijkomend gemotiveerd worden om bij de Vlaamse overheid te komen werken. Ze hoort vaak het argument dat men daar geen tijd voor heeft. Misschien is dat een drogreden. Binnen een modern hr-beleid dient men te zoeken naar andere manieren om hieraan voldoende aandacht te besteden. Op dit ogenblik is er echter nog altijd een specifiek beleid nodig om dit te ondersteunen. Men moet de verschillende mogelijkheden benutten.

Annick DE RIDDER,
voorzitter

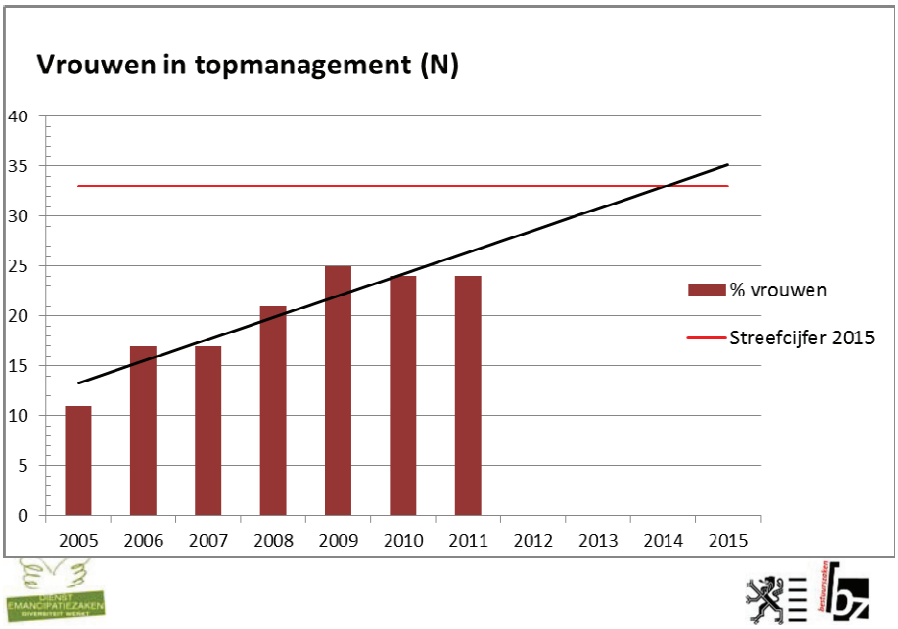
Ward KENNES
Fatma PEHLIVAN,
verslaggevers

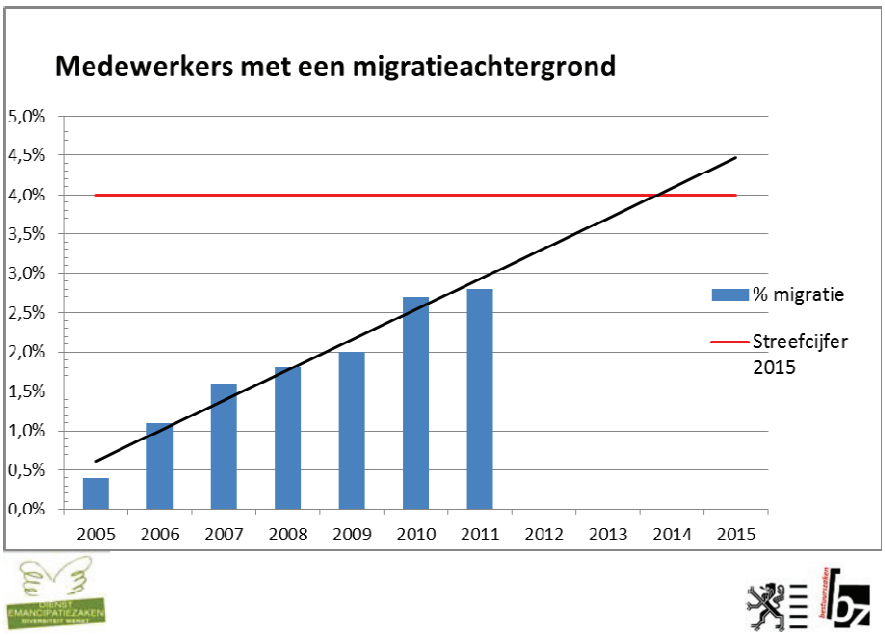
Gebruikte afkortingen

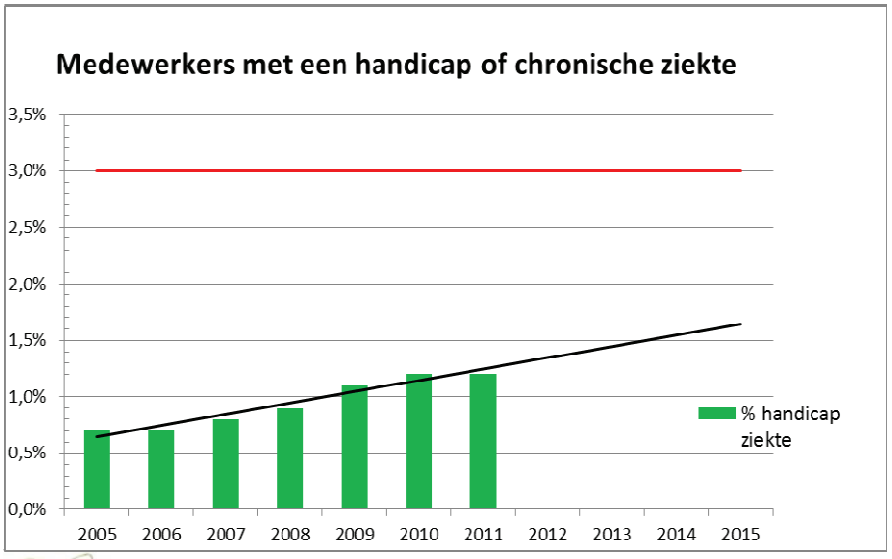
AFM	Agentschap voor Facilitair Management
APKB	Algemene Principes Koninklijk Besluit (van 26 september 1994)
BBB	Beter Bestuurlijk Beleid
Bloso	Agentschap voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie
EVC	elders verworven competenties
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid
hr	human resources
KU LEUVEN	Katholieke Universiteit Leuven
NARIC	National Academic Recognition Information Centre
NT2	Nederlands als tweede taal
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VAIS	Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VK	Verenigd Koninkrijk
Vlor	Vlaamse Onderwijsraad

BIJLAGE:

Cijfergegevens met betrekking tot vrouwen in topmanagement,
medewerkers met een migratieachtergrond en medewerkers
met een handicap of chronische ziekte


Vrouwen in topmanagement (N)
40
35
30
25
20
15
10
5
0
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
% vrouwen
Streefcijfer 2015


Medewerkers met een migratieachtergrond
5,0%
4,5%
4,0%
3,5%
3,0%
2,5%
2,0%
1,5%
1,0%
0,5%
0,0%
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
% migratie
Streefcijfer 2015


Medewerkers met een handicap of chronische ziekte
3,5%
3,0%
2,5%
2,0%
1,5%
1,0%
0,5%
0,0%
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
% handicap ziekte