

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 72
van **MARNIC DE MEULEMEESTER**
datum: 14 oktober 2014

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Vlaamse overheid - Personen met een migratieachtergrond

Uit de diversiteitsscan 2013 bij de Vlaamse overheid is gebleken dat de resultaten voor personen met een migratieachtergrond niet bijster positief zijn.

op 6 oktober 2014. heeft de Commissie Diversiteit van de SERV een advies over hooggeschoolde nieuw- en oudkomers uitgebracht. Daarin wordt op p. 28 en 29 een hoofdstukje gewijd aan de voorbeeldrol die de overheden beter moeten vervullen.

Daarnaast blijft de vaststelling dat de uitzendsector met een aandeel van ongeveer 14% mensen met allochtone achtergrond bijna drie keer zoveel mensen uit deze kansengroep tewerkstelt dan de private sector. Momenteel is het inzetten van uitzendkrachten slechts zeer beperkt mogelijk bij de overheid. Door de zesde staatshervorming krijgt Vlaanderen echter de mogelijkheid om de Vlaamse overheid open te stellen voor uitzendkrachten. Op die manier kan er mogelijk ook bijgedragen worden tot een vlottere instroom van personen met een allochtone achtergrond.

1. Ziet de minister in uitzendarbeid een interessant kanaal om personen met allochtone achtergrond makkelijker te laten instromen in de Vlaamse overheid?
2. a) Zal de minister de bevoegdheid inzake uitzendarbeid aanwenden om uitzendkrachten in de Vlaamse overheid toe te laten?

b) Zo ja, welke modaliteiten zal de minister hiervoor opstellen?

c) Zo neen, welke bezwaren heeft ze om uitzendkrachten niet toe te laten (met uitzondering van de beperkte modaliteiten die vandaag voorzien worden)?
3. Zal de minister op korte termijn gevolg geven aan de concrete aanbevelingen in het advies van de Commissie Diversiteit van de SERV rond de invulling van de voorbeeldrol van de overheid?
4. a) Welke concrete inspanningen zal de minister leveren om in voldoende stageplaatsen en taalstages voor inburgeraars te voorzien?

b) Zal ze onderzoeken wat het potentieel is van een opleidingsclausule om in stageplaatsen voor inburgeraars te voorzien binnen overheidsopdrachten?

5. Overweegt de minister om standaard een beroep te doen op de toegewezen VDAB-consulenten, die bij vacatures van de Vlaamse overheid in het bijzonder naar personen uit de kansengroepen zoeken?
6. a) Worden er inspanningen gedaan om ongewenste effecten van selectietesten bij kandidaten van allochtone afkomst ('adverse impact') zoveel mogelijk te vermijden?
b) Zo ja, hoe zal dat precies gebeuren?
7. Zal de minister werk maken van het toegankelijker maken van overheidsjobs voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers wier buitenlands diploma (nog) niet als gelijkwaardig is erkend, maar die wel over de juiste competenties beschikken?
8. Welke inspanningen zal de minister doen om verder werk te maken van een goed doordacht taalbeleid?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 72 van 14 oktober 2014

van **MARNIC DE MEULEMEESTER**

1. In het regeerakkoord is hierover het volgende opgenomen: "In overleg met de vakbonden maken we het mogelijk dat de diensten en agentschappen van de Vlaamse overheid een beroep doen op uitzendarbeid, onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privé-sector."

Ik concretiseer dit in mijn beleidsnota als volgt: "Als gevolg van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming kregen de gemeenschappen en de gewesten de bevoegdheid om de procedures, voorwaarden en regels voor uitzendarbeid binnen hun diensten vast te leggen. Ik zal deze mogelijkheid invoeren bij de diensten van de Vlaamse overheid in overleg met de vakorganisaties."

2. Tot voor kort kon aan de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) die vallen onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) de toestemming niet worden verleend om in welbepaalde gevallen gebruik te maken van uitzendarbeid. Het federale juridische kader liet dit namelijk niet toe. De voor de publieke sector nodige uitvoeringsbepalingen van de *kaderwet van 22 december 2000* bleven immers achterwege en het *APKB (algemeen principes KB)* liet in de publieke sector enkel statutaire en contractuele tewerkstelling toe.

Als een gevolg van de zesde staatshervorming kan ik in deze regeerperiode dit juridische kader echter zelf scheppen. Vlaanderen kreeg namelijk de bevoegdheid om inzake uitzendarbeid voor haar diensten zelf de uitvoeringsbepalingen van de kaderwet te creëren en het APKB verloor haar bevoegdheidsverdelende macht.

Opdat de DVO uitzendarbeid zouden kunnen inzetten, zal ik in deze regeerperiode aan de Vlaamse Regering voorstellen om:

- het APKB op korte termijn op te heffen (zodoende wordt vermeden dat in de rechtsorde twee gelijkwaardige normen (APKB en VPS) naast elkaar blijven bestaan);
- de gevallen te bepalen waarin de DVO uitzendarbeid kunnen inzetten.

Omdat dit overeenkomstig het sectoraal akkoord 2008-2009 zal gebeuren in overleg met de representatieve vakorganisaties, kan ik nu over dit punt nog geen concrete informatie verschaffen. De onderhandelingen met de vakorganisaties moeten immers nog worden opgestart.

3. Zoals ik ook in mijn beleidsnota bevestig, heeft de Vlaamse overheid ontegensprekelijk een voorbeeldfunctie op vlak van diversiteit. De administratie van de Vlaamse overheid moet een betere afspiegeling vormen van de samenleving. In dat perspectief streeft de Vlaamse Regering tegen 2020 naar 10% personen met een migratieachtergrond werkzaam binnen de Vlaamse overheid. Om een betere afspiegeling te worden van de maatschappij, voert de Vlaamse overheid een diversiteitsbeleid. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar coördineert dit intern diversiteitsbeleid en het Vlaams integratiebeleid. Dit zal de synergie tussen de twee beleidsvelden en de expertise inzake diverse doelgroepen verder versterken. Momenteel loopt het proces tot de opmaak van het gelijkekansen- en diversiteitsplan dat dit diversiteitsbeleid concretiseert. Dit actieplan bevat de acties die de Vlaamse overheid in 2015 zal nemen. Ik vraag de Vlaamse Diversiteitsambtenaar om in de

opmaak van het actieplan aandacht te hebben voor de concrete aanbevelingen van de Commissie Diversiteit van de SERV. Het actieplan wordt eind 2014 ter bekrachtiging voorgelegd aan de Vlaamse Regering en vervolgens aan het Vlaams Parlement bezorgd.

4. Er is op dit moment geen tekort aan stageplaatsen voor jongeren bij de Vlaamse overheid. Het Agentschap voor Overheidspersoneel (AgO), de dienst Diversiteitsbeleid en Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (GDPB) werken samen om de stageplaatsen te coördineren en de diversiteit te bevorderen. Ik plan dan ook geen verdere acties of onderzoek.
5. Het systeem van toegewezen consultants is goed ontsloten op de website Bestuurszaken (<http://www.bestuurszaken.be/actieve-bemiddeling-door-toegewezen-consulenten-van-de-vdab>) en de dienst Diversiteitsbeleid geeft advies en ondersteuning inzake actieve bemiddeling bij de werving van kansengroepen. Het is aan de lijnmanagers en de selectoren om gebruik te maken van alle beschikbare instroominstrumenten.
6.
 - a. Jobpunt Vlaanderen heeft haar medewerking verleend aan het onderzoek naar de impact van de huidige selectieprocedure op de resultaten van personen met een migratieachtergrond. Dit onderzoek leverde een aantal wetenschappelijk onderbouwde suggesties op om in een selectieprocedure meer rekening te houden met diversiteit van de kandidaten en werd afgesloten met een studiedag. In haar verdere werking heeft Jobpunt Vlaanderen rekening gehouden met deze bevindingen en verschillende alternatieve selecties uitgevoerd.
 - b. Momenteel voert de dienst Diversiteitsbeleid in samenwerking met AgO en de Managementondersteunende Diensten Bestuurszaken (MOD BZ) een screening uit op voorgaande selectieprocedures. Het doel van deze screening is om ongewenste effecten in kaart te brengen.
7. Zoals in mijn beleidsnota aangehaald, zal ik ervoor zorgen dat 'elders verworven competenties' (EVC) meer ingang vinden, zowel bij in- als doorstroom. Het portfoliodenken is daarbij het uitgangspunt, competenties verworven door ervaring worden even belangrijk als diploma voor de toegang tot een functie.

Ondanks de focus op de erkenning van de competenties en talenten *blijven diploma's belangrijk op de arbeidsmarkt*.

Voor hooggeschoolde nieuwkomers is de erkenning van hun buitenlands diploma een belangrijke voorwaarde om hun verworven kwalificaties volwaardig te kunnen inzetten op de arbeidsmarkt.

Bij bepaalde beschermde beroepen zoals bijvoorbeeld arts kan er trouwens niet afgeweken worden van de diplomavooraarden.

Snelle en kwaliteitsvolle procedures voor erkenning van de buitenlandse diploma's is noodzakelijk. De erkenning van buitenlandse kwalificaties en competenties zal zorgen voor een vlottere toegang tot duurzame tewerkstelling.

Ik plan een overleg met mijn collega-minister van Onderwijs om de mogelijkheden van verbetering van de procedure te onderzoeken.

8. Ik zie drie speerpunten inzake taalbeleid van de Vlaamse overheid: taaltesten, taaltoegankelijkheid en taalondersteuning op de werkvloer van de Vlaamse overheid. Deze speerpunten zijn vertaald in een actieplan dat ik op het einde van het jaar aan de Vlaamse Regering zal voorstellen.