Vlaams Parlement

809 (2015-2016) – Nr. 1
ingediend op 3 juni 2016 (2015-2016)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid
uitgebracht door Sofie Joosen en Yasmine Kherbache

over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2016 van de Vlaamse overheid en het strategisch meerjarenplan 2016-2020

verzendcode: BIN

Samenstelling van de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid:

Voorzitter: Mercedes Van Volcem.

Vaste leden:
Sofie Joosen, Bert Maertens, Marius Meremans, Willy Segers, Nadia Sminate, Peter Wouters;
Bart Dochy, Michel Doomst, Ward Kennes, Koen Van den Heuvel;
Marnic De Meulemeester, Mercedes Van Volcem;
Kurt De Loor, Els Robeyns;
Ingrid Pira.

Plaatsvervangers:
Björn Anseeuw, Andries Gryffroy, Jan Hofkens, Lies Jans, Kris Van Dijck, Karim Van Overmeire;
Caroline Bastiaens, Jan Durnez, Martine Fournier, Joris Poschet;
Lydia Peeters, Bart Somers;
Yasmine Kherbache, Bruno Tobback;
Bart Caron.

Toegevoegde leden:
Chris Janssens;
Christian Van Eyken.

INHOUD

1. Inleiding door Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding 4
2. Toelichting door Alona Lyubayeva, Vlaams diversiteitsambtenaar 5
   2.1. Beleidsevaluatie 2011-2015 5
   2.2. Prioriteiten 2016-2020 5
   2.3. Top tien prioriteiten 2016 Vlaamse overheid 6
3. Toelichting door Pieter Kerremans, administrateur-generaal, en Liselotte Hedebouw, Commissie Diversiteit van de SERV 8
   3.1. Inleiding 8
   3.2. Nieuwe definities en streefcijfers 9
   3.3. Diversiteit op elk niveau uitdragen 9
   3.4. Veranker diversiteit in werving en selectie 9
   3.5. Competentiegerichte benadering 10
   3.6. Sterkere acties handicap en chronische ziekte 11
4. Repliek van minister Liesbeth Homans 11
5. Vragen en opmerkingen van de commissieleden 12
   5.1. Tussenkomst van Yasmine Kherbache 12
   5.2. Tussenkomst van Ann Brusseel 14
   5.3. Tussenkomst van Bert Maertens 15
   5.4. Tussenkomst van Ward Kennes 16
   5.5. Tussenkomst van Mercedes Van Volcem 16
6. Antwoorden van minister Liesbeth Homans 17
7. Antwoorden van Alona Lyubayeva 19
8. Antwoorden van Liselotte Hedebouw 22
9. Replieken en aanvullende antwoorden 23

Gebruikte afkortingen 25

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid hield op 17 mei 2016 een gedachtewisseling over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2016 van de Vlaamse overheid en het strategisch meerjarenplan 2016-2020.

Aan de gedachtewisseling werd deelgenomen door:
- Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
- Alona Lyubayeva, Vlaams diversiteitsambtenaar;
- Pieter Kerremans, administrateur-generaal, en Liselotte Hedebouw, Commissie Diversiteit van de SERV.

1. Inleiding door Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Liesbeth Homans licht de documenten toe die vorige vrijdag door de Vlaamse Regering werden goedgekeurd: het strategisch meerjarenplan 2016-2020 van de Vlaamse overheid met nieuwe streefcijfers en definities, de wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 met de gewijzigde definities, de evaluatie van het actieplan gelijke kansen en diversiteit binnen de Vlaamse overheid van 2015 met een stand van zaken van de streefcijfers, en het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2016, het eerste actieplan van het nieuw strategisch meerjarenplan.

De minister is ervan overtuigd dat de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie heeft, ook voor het tewerkstellen van bepaalde doelgroepen. De nieuwe streefdoelen zijn: 40 percent vrouwen in het topkader en 40 percent vrouwen in het middenkader tegen eind 2020. Het streefcijfer voor 2015 was voor beide doelgroepen 33 percent.

Bij de Vlaamse overheid dient tegen eind 2020 10 percent personen van buitenlandse herkomst te werken; dat was 4 percent tegen eind 2015. Voorheen werd een persoon van buitenlandse herkomst gedefinieerd als een persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie hadden. De definitie wordt nu: "Een persoon van buitenlandse herkomst is een persoon die legaal en langdurig in België verblijft en bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat of van wie minstens één van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat.".

Het streefdoel voor personen met een beperking blijft 3 percent tegen 2020, net zoals het was tegen 2015. De definitie wordt afgestemd op de definitie die de VN hanteren en de term chronische ziekte wordt toegevoegd.

Voor de drie voorgaande doelgroepen bevatten de diverse plannen streefcijfers. Voor een aantal doelgroepen, waaronder enkele nieuwe, zijn er geen streefcijfers maar wel concrete acties. De maatschappelijke veranderingen en de context van langer werken, maken de verhoging van de leeftijd voor de doelgroep van ervaren werknemers van 45 naar 55 jaar nodig. De term kortgeschoold wordt vervangen door laaggeschoold.

De minister heeft het voorzitterscollege gevraagd om de zogenaamde koppenbesparing van 1950 ambtenaren tegen het einde van de regeerperiode niet vooral te halen bij de C- en D-niveaus, de personeelsleden met hoogstens een diploma secundair onderwijs (C-niveau) of die geen diploma hebben (D-niveau). Het

voorzitterscollege heeft haar alvast gerustgesteld dat dit absoluut niet de bedoeling is.

Voor ongekwalificeerde uitgestroomde jongeren is er een nieuwe definitie en daardoor gaat het ook om een nieuwe doelgroep. Het betreft een persoon tot en met 24 jaar die geen diploma heeft behaald van secundair onderwijs of geen studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs.

Om genderidentiteit en -expressie te beschermen, ontplooide de Vlaamse overheid al heel wat acties, onder meer het afschaffen van m/v in vacatures van de Vlaamse overheid, andere genderneutrale communicatie, een transgender-vriendelijk beleid, het Transgender Infopunt en vorming van leidinggevenden.

Van de jobstudenten en stagiairs moet jaarlijks 20 percent van buitenlandse herkomst zijn en 6 percent personen met een beperking of chronische ziekte. Het gaat hierbij telkens om het dubbele van de voorziene streefcijfers.

Ondanks de lichte stijging tegenover de dip in 2012, wordt het streefcijfer van 33 percent vrouwen in topfuncties in 2015 niet gehaald. De score is 25,6 percent. Het streefcijfer voor vrouwen in het leidinggevend middenkader wordt wel gehaald met 33,7 percent in 2015. Hetzelfde geldt voor personeelsleden van buitenlandse herkomst, waarvoor het streefcijfer 4 percent was en het resultaat in 2015 4,4 percent. Het streefcijfer voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte werd niet gehaald: slechts 1,3 percent in plaats van 3 percent. Dat het aantal niet daalt, geeft de minister toch de hoop dat de ambities voor 2020 haalbaar zijn.

2. Toelichting door Alona Lyubayeva, Vlaams diversiteitsambtenaar

2.1. Beleidsevaluatie 2011-2015

Alona Lyubayeva legt uit dat er in het strategisch plan 2011-2015 drie strategische doelstellingen staan, waarvan de belangrijkste een draagvlak voor diversiteitsbeleid en het verankeren van het doelgroepenbeleid in ondernemings- en diversiteitsplannen zijn. Net voor die doelstellingen is relatief veel vooruitgang geboekt. Diversiteitsscans tonen aan dat in de managementdocumenten van 85 percent van de entiteiten diversiteitsdoelstellingen staan.

De nadruk lag vooral op de emancipatie van de doelgroepen en de ondersteuning van de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies. Die benadering zal nu wijzigen. Voorts is de definitie van streefcijfers verbeterd en zijn de monitoring en rapportering duidelijker.

Ook voor kansengroepen waarvoor geen streefcijfers bepaald zijn, zoals personen met een andere seksuele geaardheid, waren er heel wat acties. In de voorbije vijf jaar werd de deelname van alle doelgroepen gemonitord, dus ook laaggeschoolden, ongekwalificeerde jongeren en anderen. In 2015 werden enkele rapporten opgesteld ter voorbereiding van het nieuw strategisch meerjarenplan en de nieuwe doelstellingen. Deze rapporten zijn beschikbaar op de website van de dienst Diversiteitsbeleid.

2.2. Prioriteiten 2016-2020

De minister lichtte de nieuwe streefcijfers en de gewijzigde definities toe. De diversiteitsambtenaar zal focussen op de prioriteiten voor de periode 2016-2020. De vijf prioriteiten blijven: diversiteitsverankering, een hr-beleid, welzijn in de

werkomgeving, gelijke kansen bij tewerkstelling en antidiscriminatie. Die prioriteiten worden geschraagd door onderzoek en data.

De talrijke acties maken duidelijk wat precies met structurele verankering wordt bedoeld: doelstellingen van diversiteit in de functieprofielen waardoor topkaders, hr-medewerkers en verantwoordelijken voor rekrutering en selectie erop zullen worden geëvalueerd. Diversiteit moet worden geregeld in de ondernemingsplannen, maar toch blijven diversiteitsplannen nodig. De commissie wordt versterkt, en dan vooral haar expertise en haar rol als adviserend expertorgaan. Kwaliteitsvolle dienstverlening, correcte beeldvorming en integrale toegankelijkheid staan centraal. Voorts worden een taalbeleid en een genderevenwichtige overheid vooropgezet.

Een inclusief hr-beleid en een talentgerichte benadering van alle personeelsleden is de tweede strategische doelstelling. Dat vergt een breed kader voor personeelswerking, zowel van de centrale overheidsorganisaties (AgO) als van de entiteiten.

De derde doelstelling is gelijke kansen bij instroom, doorstroom en tewerkstelling. Daar valt het antidiscriminatiebeleid onder maar ook de acties voor rekrutering, selectie en welbevinden.

De vierde doelstelling is het structureel ondersteunen van werkbaar werken en het welbevinden van doelgroepen op de werkvloer.

Tot slot dient het diversiteitsbeleid wetenschappelijk onderbouwd, evidencebased en gedragen te zijn.

2.3. Top tien prioriteiten 2016 Vlaamse overheid

Voor de acties 2016 rusten er verantwoordelijkheden bij de entiteiten en de topambtenaren maar ook bij de dienst Diversiteitsbeleid. De dienst acht zich verantwoordelijk voor vier ondersteunende processen: monitoring, rapportering, sensibilisering en promotie van de Vlaamse overheid als aantrekkelijke werkgever, expertiseopbouw en -ondersteuning.

De dienst heeft tien prioriteiten voor 2016. Volgens de wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering zijn de entiteiten de kernactoren van het diversiteitsbeleid. Zij moeten immers de acties uitvoeren en de streefcijfers behalen. De wijziging noodzaakt enkele aanpassingen van monitoring en rapportering. De dienst zal zich dus vooreerst toeleggen op het operationaliseren van wat de Vlaamse Regering vrijdag besliste, met nieuwe monitoring voor bepaalde doelgroepen en een algemene verbetering en automatisering van monitoring en rapportering.

Een tweede prioriteit is de entiteiten structureel ondersteunen in het opstellen van ondernemings- en diversiteitsplannen en entiteitspecifieke werking. De dienst Diversiteitsbeleid zal elk jaar tien tot vijftien entiteiten intensief begeleiden in het opmaken van de kaders en het uitrollen van de acties. Met negen entiteiten is het traject al gestart, voor andere moet het directiecomité de beslissing nog nemen.

De derde prioriteit is instroomondersteuning. De dienst Diversiteitsbeleid verhoogt de aandacht voor alle vormen van tijdelijk werk zoals stages, mentorschapstrajecten, studentenjobs, stage voor hoogopgeleide anderstaligen, observatiestages, voorbehouden betrekkingen enzovoort. De dienst zal ook de selectieprocedures, voornamelijk de toeleiding, begeleiden, in eerste instantie voor mensen met een handicap, maar zo een dienst dat vraagt, ook voor mensen

met een migratieachtergrond of vrouwen. Daarnaast begeleidt de dienst acties op het vlak van arbeidsmarktcommunicatie, dit om de doelgroepen te bereiken en om de Vlaamse overheid te promoten als diverse werkgever.

De vierde prioriteit is de ondersteuning van algemene processen van rekrutering en selectie. Daarvoor werkt de dienst Diversiteitsbeleid samen met de centrale dienst Rekrutering en Selectie, maar ook met entiteiten die nog zelf selecties doen. De bedoeling is om enkele systematische aanpassingen aan de processen aan te brengen zoals het weglaten van m/v en screening van vacatures op nationaliteitsvoorwaarden, maar ook het inzetten van diversiteitsconsulenten, taaltesten en procedures van diplomagelijkschakeling. Met proefprojecten worden instroomdrempels gedetecteerd. Het advies van de SERV suggereert streefcijfers voor rekrutering en voor selectie. De dienst Diversiteitsbeleid zet de eerste stappen om de doelstellingen in de verschillende fasen van de rekrutering en selectie te monitoren, maar dat is bijzonder moeilijk omdat de systemen in de entiteiten grondig verschillen en weinig gedigitaliseerd zijn.

De vijfde prioriteit voor 2016 is de structurele ondersteuning van personen met een handicap. De nieuwe definitie breidt de doelgroep niet uit. De wijzigingen gaan over de operationalisering van de definitie, het bereiken van die mensen, de opvolging en de ondersteuning. Daarnaast is de rol van de werkgever aangepast aan het VN-verdrag. Omdat ook de bewijslast verandert, hoopt de dienst Diversiteitsbeleid meer mensen te kunnen bereiken en ondersteunen. De rendementsondersteuning is aangepast en de dienst stelt nu de tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een handicap op, die hopelijk de basis zullen vormen voor hun structurele ondersteuning.

De zesde prioriteit is de optimalisering van het antidiscriminatiebeleid en het promoten van neutraliteit van de dienstverlening. De Vlaamse overheid biedt als werkgever onvoldoende kaders aan haar werknemers om actie te ondernemen bij discriminatie. In 2016 wordt vooral ingezet op preventieve procedures en klachtenbehandeling, afgestemd op de algemene gelijkekansenbenadering en antidiscriminatie op de arbeidsmarkt.

De zevende prioriteit is genderneutraliteit, transgenderbeleid, genderkloof en gendervertegenwoordiging. Dat is een brede prioriteit met veel containerbegrippen, maar in 2016 zal de dienst Diversiteitsbeleid focussen op een kader daarvoor. Het Transgender Infopunt heeft de Vlaamse overheid beoordeeld als werkgever en heeft aanbevelingen gedaan. Heel wat aanbevelingen voert de overheid al uit, maar in de komende jaren worden nog enkele zaken bijkomend aangepakt.

De achtste prioriteit is een correcte beeldvorming. Waar het voorheen beperkt bleef tot sensibilisering, komt daar nu correcte niet-stereotiepe beeldvorming bij. Het gaat om een verschuiving van louter sensibiliseren en informeren naar een grotere betrokkenheid. De dienst werkt daarvoor met getuigenissen van de doelgroepen, hun collega's en leidinggevenden.

Niet toevallig als laatste, komen twee prioriteiten waar de dienst vooralsnog weinig structuur in heeft gebracht, namelijk het taalbeleid en de toegankelijkheid. De entiteiten voeren slechts in heel beperkte mate een taalbeleid voor de doelgroepen. De dienst heeft enkele knelpunten in kaart gebracht en heeft een proefproject lopen met het Facilitair Bedrijf. Men hoopt daar aanbevelingen voor andere entiteiten uit te kunnen distilleren en hen zo te motiveren om hun taalbeleid onder de loep te nemen.

De dienst ondernam de voorbije jaren heel wat acties om de fysieke toegankelijkheid te verbeteren. De uitdagingen in het grote overheidspatrimonium zijn

aanzienlijk, maar het Facilitair Bedrijf boekt stelselmatig vooruitgang. Om de digitale toegankelijkheid voor personeelsleden uit alle doelgroepen te verzekeren, is er nog heel wat werk aan de winkel. Voorts noemt de spreker het toegankelijk maken van de dienstverlening voor laaggeschoolden en personen van buitenlandse herkomst, het betrekken van de doelgroepen, het inrichten van gebruikersplatformen om de stem van de doelgroep beter te kunnen vertolken bij het beleid en het creëren van toolboxen. Voorts zal de dienst projecten bij Informatie Vlaanderen steunen zodat informatie over de Vlaamse overheid als werkgever en over de Vlaamse overheid als maatschappelijke speler gelijklopen en toegankelijk zijn voor iedereen.

3. Toelichting door Pieter Kerremans, administrateur-generaal, en Liselotte Hedebouw, Commissie Diversiteit van de SERV

3.1. Inleiding

Pieter Kerremans zegt dat de Commissie Diversiteit een onderdeel is van de SERV waarin de sociale partners, het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderforum zitting hebben. Bij decreet is die commissie gehouden zich te buigen over de kwestie van de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaaleconomisch leven. De SERV geeft jaarlijks samen met de Commissie Diversiteit een advies over het diversiteitsplan, maar dit jaar ook over het strategisch meerjarenplan en het ontwerp van wijzigingsbesluit.

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid streeft naar evenredige participatie en gelijke kansen in het eigen personeelsbestand. Eigenlijk zou het personeelsbestand van de Vlaamse overheid een afspiegeling moeten zijn van de samenstelling van de beroepsbevolking, wat de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie veronderstelt. De Vlaamse overheid doet daar heel wat inspanningen voor en het strategisch meerjarenplan 2016-2020 en het actieplan 2016 vormen een degelijk geheel dat ertoe zal bijdragen om resultaten te boeken.

De grote uitdaging is uiteraard het behalen van de streefcijfers, ook al zijn ze nog geen echt evenredige participatie voor personen met een handicap of chronische ziekte en voor personen met een migratieachtergrond. De evolutie verloopt traag. Voor personen met een handicap of chronische ziekte wordt zelfs een achteruitgang opgetekend, die zich mogelijkerwijs, bij gelijk beleid, zal voortzetten. Het is de SERV onduidelijk wat de effecten van de nieuwe definitie voor personen met een migratieachtergrond zullen zijn. De geplande besparingen zullen allicht geen positief effect hebben op hun werkkansen. Ook de vertegenwoordiging van vrouwen in het topkader blijft voor de Commissie Diversiteit een belangrijke bezorgdheid. De commissie pleit voor verdere actie met een betere verankering van diversiteit op alle niveaus, zodat de overheid haar voorbeeldfunctie als een van de grootste werkgevers in Vlaanderen kan waarmaken.

Liselotte Hedebouw zegt dat het SERV-advies gaat over het strategisch meerjarenplan 2016-2020, het actieplan 2016 en het ontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering over het diversiteitsbeleid van de Vlaamse Regering. Op basis van het ontwerp van besluit komen er nieuwe streefcijfers en nieuwe definities, maar de adviesrol van de Commissie Diversiteit wordt in het ontwerp van besluit ook beperkt tot een advies over het voortgangsrapport. De sociale partners en de kansengroepen kunnen zich daar niet in vinden en hebben gevraagd om ook over het strategisch meerjarenplan en het jaarlijkse actieplan te mogen adviseren. Dat zou ondertussen zo aangepast zijn.

3.2. Nieuwe definities en streefcijfers

Het diversiteitsbeleid heeft tot doel om van het personeelsbestand een betere afspiegeling te maken van de Vlaamse beroepsbevolking. Streefcijfers zijn een belangrijk instrument om meer evenredige participatie en gelijke kansen te bereiken. Ze geven de richting aan en zorgen ervoor dat de vooruitgang kan worden gemonitord. Net als vorig jaar is de commissie het niet eens met de nieuwe definitie van personen met een migratieachtergrond, omdat het EU15-criterium cruciaal is om relevant te blijven en de focus te leggen op de meest kwetsbare groep. De commissie heeft gevraagd dat voor 2015 zowel cijfers volgens de oude als volgens de nieuwe definitie worden geleverd. Dat maakt vergelijkingen mogelijk. Voorts vraagt men om de evolutie op basis van het EU15-criterium te blijven opvolgen.

De nieuwe definitie van personen met een handicap of chronische ziekte maakt dat de operationalisering meer mensen vat. De commissie vindt die verandering positief, maar vraagt om het streefcijfer van 3 naar 3,5 percent te verhogen. In een studie die de overheid over de wijziging bestelde, wordt dat hogere doel realistisch geacht gezien de huidige samenstelling van de Vlaamse beroepsbevolking. Daarnaast vraagt de commissie om de evenredige arbeidsdeelname na te streven, niet alleen in het volledige personeelsbestand, maar per niveau. In vorige adviezen vroeg de commissie streefcijfers per niveau. De overheid wou echter wachten op een nieuwe functieniveaumatrix die vanaf 2017 operationeel zou zijn. In het advies vraagt de SERV-commissie dan ook om in het actieplan 2017 de streefcijfers te koppelen aan de nieuwe functiematrix. Tot slot vraagt de commissie om kansengroepen te monitoren doorheen het volledige selectieproces en de tewerkstelling. Zo komt er zicht op struikelblokken en verdere stappen.

3.3. Diversiteit op elk niveau uitdragen

Het diversifiëren van het personeelsbestand vergt draagvlak en gedeeld eigenaarschap. Met het strategisch meerjarenplan en het wijzigingsbesluit worden entiteiten erkend als kernactoren. Ze zullen ook beter ondersteund worden door de dienst Diversiteitsbeleid. De diversiteitsambtenaren krijgen daar belangrijke taken in. Toch zeggen ze vaak zelf enkel tijd te hebben voor rapportering. De commissie vraagt dan ook dat hun mandaat versterkt wordt, met een duidelijke vertaling daarvan in het wijzigingsbesluit.

Op elk niveau moet het engagement tot diversiteit zichtbaar zijn. Vooreerst moeten de leidend ambtenaren dat uitdragen. De dienst Diversiteitsbeleid heeft entiteitsrapporten opgesteld. De Commissie Diversiteit vraagt dat de functionele ministers die gebruiken bij hun evaluatie van de leidend ambtenaren. Voorts vraagt ze een duidelijke strategie om de leidend ambtenaren positief aan te spreken op diversiteit, bijvoorbeeld in gesprekken met de dienst Diversiteitsbeleid of in de personeelsnetwerken voor de verschillende doelgroepen. In het ontwikkeltraject voor leidinggevenden zou diversiteit een belangrijk aspect moeten worden. De SERV mist daartoe concrete stappen in het actieplan.

3.4. Veranker diversiteit in werving en selectie

Een andere belangrijke groep zijn de personeelsleden bevoegd voor hr en selectie. Er zou een opdracht uitgeschreven zijn om voor hen diversiteitsparameters en -indicatoren te bepalen. De Commissie Diversiteit vraagt duidelijkheid over hoever het daarmee staat. Daarnaast komt het erop aan kansengroepen vertrouwen te geven in de overheid als werkgever. Dat hoort tot het algemene aanwervings-, communicatie- en toegankelijkheidsbeleid.

De dienst Diversiteitsbeleid ressorteert onder het Agentschap Overheidspersoneel. Eigenlijk zou het met de andere diensten goed moeten samenwerken en moeten ze samen een ondersteunende en stimulerende rol inzake diversiteit opnemen. Entiteiten zijn daarin kernactoren. Streefcijfers voor werving en selectie, en voor het aandeel sollicitanten worden dan ook best met hen bepaald. Dat moet gepaard gaan met een aanhoudende sensibilisering inzake het bereiken van de kansengroepen.

Diversiteit in werving en selectie betekent ook aandacht voor de instrumenten inzake werving en selectie. De SERV vraagt naar een kader voor het consequent gebruiken van divers samengestelde jury's bij selectiegesprekken. Voorts blijkt cv-screening een belangrijk struikelblok voor personen uit de kansengroepen. De SERV en de Commissie Diversiteit pleiten voor duidelijke criteria voor cv-screening en voor een competentiegericht sollicitatieformulier. De Vlaamse overheid houdt bij in hoeverre er bij gelijkwaardige kandidaten in de eindselectie gekozen wordt voor de persoon uit de kansengroep als het streefcijfer nog niet is bereikt. De SERV-commissie vraagt ook de effectieve toepassing daarvan te stimuleren.

Stages en studentenjobs zijn een belangrijk instroomorgaan voor de kansengroepen. Het is dan ook positief dat de Vlaamse overheid daar streefcijfers op zet en een stagebeleid uitwerkt. Aandachtspunten daarbij zijn volgens de SERV het algemeen bekendmaken van vacatures, en niet enkel aan het personeel, de opmaak van een passend profiel en taalvereisten, een duidelijke communicatie over redelijke aanpassingen en het garanderen van kwaliteitsvolle trajecten.

3.5. Competentiegerichte benadering

Een belangrijk aspect van een goed diversiteitsbeleid is focussen op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan. Een goed werkend EVC-beleid is nodig, de huidige procedure wordt amper gebruikt wegens te duur en te omslachtig. Afstemming met het EVC-decreet in voorbereiding is een goede zaak. De SERV vraagt een eenvoudigere en goedkopere procedure voor de entiteiten. Eenmaal erkend, moeten de verworven competenties ruimer toepasbaar worden. Een competentiegerichte benadering betekent ook dat mensen met een buitenlands diploma dat (nog) niet als gelijkwaardig erkend is, maar die toch de juiste competenties hebben, een betrekking kunnen krijgen bij de Vlaamse overheid. Het komt erop aan te vermelden dat niveaugelijkwaardigheid meestal volstaat. Samen met NARIC, verantwoordelijk voor de erkenning van buitenlandse diploma's, dient er ook een procedure opgezet te worden om personen wier diploma nog niet erkend is, niet bij voorbaat uit te sluiten van werving- en selectieprocedures.

De minister en de dienst Diversiteitsbeleid hebben federaal al aangekaart dat de nationaliteitsvoorwaarde bij statutaire betrekkingen moet worden opgeheven en dat de bestuurstaalwet moet worden aangepast zodat Selor niet langer als enige het niveau van Nederlands kan attesteren. Ze moeten dat blijven doen, maar ondertussen is al een en ander mogelijk, zoals het duidelijk vermelden in vacatures dat de nationaliteitsvoorwaarde bij contractuele aanwervingen niet geldt en het bespreken van knelpunten en hun oplossingen met Selor.

Het is goed dat de Vlaamse overheid verder inzet op een doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid. Volgens het strategisch meerjarenplan moeten alle entiteiten dat doen. Momenteel loopt daarover een proefproject met het Facilitair Bedrijf en er komen acties voor taalondersteuning op de werkvloer. Dat er een concreet actieplan is voor een beleid gericht op discriminatiepreventie en -bestrijding is positief, maar dat moet onderdeel zijn van het actieplan 2016. Dat

alle entiteiten aandacht moeten hebben voor discriminatievoorkoming en -herkenning, moet zeker in het strategisch meerjarenplan staan.

3.6. Sterkere acties handicap en chronische ziekte

Voor de doelgroep van personen met een handicap en chronische ziekte moeten er sterkere acties komen. Rendementsondersteuning is wezenlijk, zeker voor personen met een zwaardere handicap. Het budget daarvoor bepaalt mede de goede werking. Dat budget moet in evenwicht zijn met het streefcijfer. In het advies over het actieplan 2015 heeft de SERV heeft een concreet voorstel uitgewerkt om een percentage van de totale loonkost aan rendementsondersteuning te besteden. Daar deze groep aan een lager rendement of deeltijds werkt, is het belangrijk om bij de besparingen in personeelsaantallen hun activiteit om te zetten naar de reële verhouding ten aanzien van een voltijdse tewerkstelling. Zo worden ze minder hard getroffen door besparingen. Voorts zijn belangrijk: voorbehouden betrekkingen met voldoende kandidaten, redelijke aanpassingen waarbij elke vraag constructief behandeld wordt en een afwijzing gemotiveerd wordt, en een verdere uitbouw van het re-integratiebeleid. Voor deze groep dient elke maatregel aangepast te worden aan de individuele situatie en de context. De Vlaamse overheid gebruikt daar nu het integratieprotocol voor. Dat is voor de SERV een goed instrument waar verder op dient te worden ingezet.

4. Repliek van minister Liesbeth Homans

Liesbeth Homans ontkent dat de besparingen een negatieve invloed zullen hebben op de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond. Sinds de besparingen in 2009 zijn begonnen, is hun aandeel immers gestegen van 2 percent tot 4,4 percent in 2015. Vacatures worden daarnaast al ruimer bekendgemaakt dan bij de Vlaamse overheid, namelijk via de VDAB wiens websites en kantoren voor iedereen toegankelijk zijn.

Het is nooit de bedoeling geweest dat de SERV niet langer advies kan geven over het voortgangsrapport en het jaarlijkse actieplan. Om dat misverstand uit de wereld te helpen, werd in het wijzigingsbesluit van de Vlaamse Regering verduidelijkt dat het SERV-advies zal worden ingewonnen over zowel het strategische meerjarenplan als over de jaarlijkse actieplannen.

Dat de personen van buitenlandse herkomst ook volgens de oude EU15-definitie gemonitord blijven, staat duidelijk in de nota's die zijn goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Bij de ruimere definitie van de groep van personen met een handicap en chronische ziekte zal de regering zich aan de doelstelling van 3 percent houden, zoals voorzien in het regeerakkoord. Dat zal al heel wat inspanningen vergen. Ongeveer de helft van de overheidsbanen bevindt zich in Brussel, waar die groep niet zo gemakkelijk geraakt. Om die reden bekijkt de overheid nu wat mogelijk is in de Vlaamse administratieve centra en wat telewerk aan opties biedt. Zo er grote vooruitgang geboekt wordt, sluit de minister niet uit dat het streefcijfer alsnog wordt verhoogd.

De minister beaamt dat alle niveaus van de entiteiten de verantwoordelijkheid voor diversiteit per entiteit delen. Dat staat in de actieplannen 2015 en 2016 en in het strategisch meerjarenplan.

Minister Hilde Crevits zal een tandje bijsteken om buitenlandse diploma's via NARIC vlotter te laten erkennen. Stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen zijn een doel, dat blijkt uit de hogere streefcijfers die daarenboven jaarlijks moeten worden gehaald. Het is vreemd dat het advies zegt dat de overheid daar geen aandacht aan besteedt. Het staat ook in de actieplannen 2015 en 2016 en in het strategisch meerjarenplan 2016-2020.

Een goed werkend EVC-beleid vindt de minister ook wezenlijk. De SERV en de Vlaamse overheid kunnen bondgenoten zijn om het belang van EVC te benadrukken, onder meer bij de vakbondsafgevaardigden, die daarover vooralsnog een njet laten horen op syndicale onderhandelingen.

Volgens het advies is er dringend actie nodig om de groeiende ondervertegenwoordiging van vrouwen in het topkader te kenteren. De minister betwist de bewering van een groeiende ondervertegenwoordiging. In 2015 bedroeg het aandeel van vrouwelijke topambtenaren 25,6 percent, wat een stijging is ten opzichte van de 24,4 percent in 2014, hoewel het streefcijfer van 33 percent niet gehaald werd. In 2006 was het echter slechts 17 percent. Voorts hebben de fusies van bepaalde entiteiten een invloed.

Uit een debat in de Kamer leidt de minister af dat de Federale Regering niet van plan is de nationaliteitsvoorwaarde te schrappen zoals zij en haar voorganger vroegen. Een vorige Vlaamse poging om het monopolie van Selor inzake taalattestering te doorbreken, is op een weigering van de Raad van State gestoten wegens bevoegdheidsoverschrijding.

De minister heeft de rendementsondersteuning hervormd in december 2015. Het budget is 800.000 euro. Dat bedrag daalt niet, maar zal wel anders verdeeld worden. Voorheen kreeg elke entiteit een forfaitair bedrag, afhankelijk van het aantal personen die men tewerkstelde en hun niveau. Het budget wordt voortaan beheerd door de diversiteitsambtenaar. De voorwaarde van een Vlaamse ondersteuningspremie is eveneens geschrapt. Door deze aanpassingen hoopt de minister te vermijden dat er, zoals nu, niet-gebruikte middelen terugvloeien naar de algemene middelen van de Vlaamse begroting. Omdat de totale loonkost ten gevolge van de besparingsoefening met 1950 koppen zal dalen, zou de koppeling die de SERV voorstelt, het perverse effect hebben dat ook de rendementsondersteuning daalt. De minister ziet beide dan ook liever van elkaar losgekoppeld.

5. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

5.1. Tussenkomst van Yasmine Kherbache

Yasmine Kherbache herinnert aan het motto van de regering: de lat hoog leggen, zowel voor streefcijfers als voor maatregelen. Uit het diversiteitsrapport van de Vlaamse overheid blijkt dat er dringend een versnelling hoger moet worden geschakeld. Voor personen met een migratieachtergrond is het stijgingspercentage het laagste sinds 2007. Voor vrouwen in het topkader en personen met een handicap worden de streefcijfers niet gehaald, terwijl de overheid eigenlijk het goede voorbeeld moet geven. De werkgevers en werknemers, de vertegenwoordigers van het Minderhedenforum en de personen met een handicap vinden helemaal niet dat de regering de lat hoog legt, zo blijkt uit hun kritische en unanieme advies. De Commissie Diversiteit is kritisch over de streefcijfers en over de aangekondigde maatregelen, vooral over het al dan niet concrete gehalte ervan.

Net als de Commissie Diversiteit is Yasmine Kherbache tegen de gewijzigde definitie van personen met een migratieachtergrond. Voorheen werden de personen afkomstig uit de buurlanden, niet meegeteld voor het streefcijfer. Vanaf 2016 zullen bijvoorbeeld de Duitsers en Nederlanders wel worden meegeteld om het streefcijfer te halen. Van de 4146 contractuelen bij de Vlaamse overheid met een migratieachtergrond, zijn er 35,4 percent Nederlanders en 9,52 percent Duitsers. Alleen al door die twee groepen mee te tellen, verdubbelen de cijfers. Kortom, door de aanpassing van de telmethode zal het streefpercentage van 10 percent worden gehaald zonder dat er in realiteit iets wijzigt.

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk de beleidsfocus te houden bij de personen buiten de EU15, vaak Oost-Europeanen, mensen uit de Maghreblanden en Turkije. Van de 4146 contractuelen bij de Vlaamse overheid met een migratieachtergrond in 2015, is er één persoon met de Turkse en één met de Congolese nationaliteit tewerkgesteld als contractueel. In 2010 was dat ook zo. In 2015 was er één Afghaan onder de 4146 contractuelen, in 2010 was er dat geen enkele. In 2015 stelde de Vlaamse overheid onder haar contractuelen zes Marokkaanse onderdanen tewerk, in 2010 waren dat er acht en in 2011 vijf. Het is duidelijk dat die bevolkingsgroepen manifest ondervertegenwoordigd zijn bij de Vlaamse overheid. Voor het lid volstaat het niet die groep te blijven monitoren, er moet een streefcijfer voor zijn. De realiteit wordt almaar diverser, de samenstelling van het overheidspersoneel moet volgen. De discussie over de definitie is dus geen statistisch spelletje. Als de definitie verandert, moet ook het streefcijfer opgekrikt worden tot 17 percent. Dat ligt dan nog altijd lager dan hun demografische aanwezigheid van 18,3 percent.

Het aantal chronisch zieken is de voorbije tien jaar verdubbeld. Het is wenselijk het streefcijfer daaraan aan te passen. De spreker is het eens met het pleidooi van de Commissie Diversiteit voor functiegerichte streefcijfers. Doorgaans bekleden personen met een migratieachtergrond uitvoerende functies.

Voorts rekent de spreker de kabinetten tot de Vlaamse overheid. De ministers hebben zo goed als de volledige vrijheid om aan te werven wie ze willen en ze kunnen dus het goede voorbeeld geven. Nochtans is het diversiteitsrapport van de kabinetten nog bedroevender dan dat van de Vlaamse overheid. In staffuncties hebben de minister-president en de viceministers-presidenten Hilde Crevits en Bart Tommelein geen enkel personeelslid uit de kansengroepen. Minister Ben Weyts en minister Philippe Muyters, bevoegd voor arbeidsmarktbeleid en diversiteitsbeleid, minister Joke Schauvliege en minister Sven Gatz, die beweert dat de culturele sector een inspanning moet doen voor diversiteit in zijn personeelsbestand, evenmin. Minister Jo Vandeurzen heeft er één. Minister Liesbeth Homans twee. Ze haalt het streefcijfer voor voltijdsequivalenten niet, maar wel in de staffuncties. Die resultaten zijn een achteruitgang. *Mercedes Van Volcem* merkt op dat die opmerkingen gaan over het algemeen beleid van de minister-president en niet over dit plan. *Yasmine Kherbache* pleit er enkel voor de streefcijfers ook voor de kabinetten toe te passen, wat in deze context relevant is. Het rapport over de samenstelling van de kabinetten, dat inderdaad onder de bevoegdheid van de minister-president valt, geeft haar daarvoor de objectieve informatie.

Yasmine Kherbache acht een politiek signaal nodig dat de nationaliteitsvoorwaarde achterhaald is. De minister zou een voorstel tot afschaffing kunnen voorleggen op het overlegcomité.

Monitoren, evalueren en rapporteren maken deel uit van de structurele benadering. Responsabiliseren en dan vooral van de leidende ambtenaren, wordt echter niet vernoemd. Men zou hen daarop moeten evalueren om te verhinderen dat de streefcijfers vrijblijvend zijn.

Praktijktesten zijn de enige manier om discriminatie evidencebased te bestrijden. In de privésector hoort dat tot de zelfregulering. Sommige lokale besturen organiseren ook praktijktesten, zoals de stad Gent voor haar woonbeleid, waardoor de discriminatie van 26 naar 10 percent gedaald is. Yasmine Kherbache pleit er dan ook voor dat de overheid praktijktesten meer algemeen toepast en zo het goede voorbeeld geeft aan de privésector.

De Commissie Diversiteit zegt duidelijk dat neutraliteit een kwestie is van neutraal handelen van personeelsleden en niet van uiterlijkheden. Is de minister

het daarmee eens? Over de toepassing van de neutraliteitsplicht bij de overheid heerst heel wat onduidelijkheid. De minister heeft ooit gezegd dat er geen algemeen hoofddoekenverbod is, waardoor sommigen dachten dat hoofddoeken toegelaten waren. De facto blijft de onduidelijkheid bestaan. Ze informeert wanneer de aangekondigde richtlijn dienaangaande klaar zal zijn.

Voor de spreker zijn overheidsopdrachten een belangrijke hefboom ter bevordering van diversiteit. De overheid kan immers extra inspanningen vragen van haar leveranciers. Wat kan de overheid concreet doen om de diversiteit zo te bevorderen?

5.2. Tussenkomst van Ann Brusseel

Ann Brusseel citeert Sihame El Kaouakibi, de drijvende kracht achter Let's Go Urban: "Over tien jaar mag diversiteit geen issue meer zijn.". Ze hoopt met haar dat streefcijfers dan niet meer nodig zullen zijn, maar dat een diverse overheid dan normaal geworden zal zijn.

Voorlopig is Open Vld tevreden over de nieuwe, meer ambitieuze streefcijfers. Wat vrouwen in hogere functies betreft, is 40 percent slechts een opstap naar gemiddeld 50 percent, omdat de bevolking nu eenmaal voor de helft bestaat uit vrouwen. De minister zei dat vrouwen te weinig solliciteren voor topkaderfuncties. Het komt erop aan de redenen daarvoor te detecteren. Ze denkt voorts dat de streefcijfers voor het middenkader hoger moeten, want daaruit wordt immers het topkader gerekruteerd.

De beperkte vertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond in het personeelsbestand van de overheid, baart ook Ann Brusseel zorgen. In steden zijn de jongeren met een migratieachtergrond niet alleen de sterkst groeiende, maar vaak ook de grootste groep. In Antwerpen en Brussel maken ze 70 percent van de min 18-jarigen uit. De streefcijfers zijn dan ook heel laag. De kwestie is hoe hen te motiveren, maar ook hen op de juiste manier voor te bereiden op werken bij de overheid. Dat is een uitdaging voor het onderwijs dat, ondanks heel wat goede wil, nog altijd tekortschiet. De groep is bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd in doorstroomrichtingen. De spreker pleit ervoor om niet door veranderingen van definitie te goochelen met de cijfers, maar er daadwerkelijk voor te zorgen dat die mensen aan de bak komen. Dat is de verantwoordelijkheid van de doelgroep en het individu zelf, maar ook van de overheid. Personeelsleden met een migratieachtergrond zijn vaak jong, beter vertegenwoordigd in de lagere jobprofielen en zijn vaker contractueel. Wat zijn de verklaringen daarvoor? Ligt dat aan de functies die ze vervullen, aan diplomavereisten of aan nog andere zaken?

Ann Brusseel had eigenlijk gehoopt dat inclusief denken bij de leidinggevenden en de meerwaarde van een diverse overheid bij alle medewerkers al doorgedrongen waren. Bedrijven die het goed doen, weten immers al veel langer dat een team beter functioneert als het vanuit diverse invalshoeken redeneert. Hoe zal men te werk gaan om het inclusief denken te stimuleren?

De spreker ziet geen lijn in de aanpak van de Vlaamse overheid inzake werkbaar werken en welbevinden. Of is er wel een algemene aanpak?

Het genderneutraal beleid en specifiek het transgenderbeleid verdienen een pluim. Het is vreemd dat er hieromtrent nog zo veel tegenkanting is, terwijl het ieders recht is zijn identiteit te beleven.

Om meer mensen met een beperking bij de overheid aan de slag te krijgen, moet de toegankelijkheid verbeteren. Telewerken is een optie. Om door iedereen

aanvaard te worden als volwaardig, alsook voor het welbevinden, is contact met de collega's nochtans belangrijk. Het openbaar vervoer scoort niet goed op vlak van toegankelijkheid, zeker gezien de bestaande technische mogelijkheden. De Lijn kan nog een tandje bijsteken, de NMBS heeft nog een veel langere weg te gaan. Ook al valt die laatste niet onder Vlaanderen, toch kan de diversiteitsambtenaar initiatieven nemen zodat mensen met een beperking minder als moeilijke klanten beschouwd worden.

5.3. Tussenkomst van Bert Maertens

Bert Maertens vindt het goed dat de streefcijfers uit het regeerakkoord nu formeel worden geïmplementeerd in het strategisch Gelijkekansen- en diversiteitsplan. Acties zijn nodig, maar ook de bedrijfscultuur moet aangepakt worden. Het is goed dat het plan voortbouwt op de evaluatie van vorige plannen, het gewaardeerde advies van de Commissie Diversiteit van de SERV, maar ook op de input van de leidend ambtenaren, managementcomités en directieraden van de Vlaamse overheid.

Van cruciaal belang voor het welslagen van het plan is de betrokkenheid van de leidend ambtenaren. Ze moeten niet alleen achter de acties staan en ze implementeren, maar ook tijd en ruimte geven, bijvoorbeeld aan hun diversiteitsambtenaar, om goed werk te leveren. Daartoe moeten ze vooreerst zelf geloven in de meerwaarde van diversiteit, en dat ook uitdragen in hun organisatie. Dat de dienst Diversiteitsbeleid gerichte gesprekken voert met de leidend ambtenaren, is dan ook een goede zaak. Van belang is ook dat de topambtenaren op hun diversiteitsaanpak worden geëvalueerd.

Een goede rekrutering en selectie zijn de basis voor een divers samengestelde Vlaamse overheid. Bert Maertens informeert naar cijfers over het aantal kandidaten uit kansengroepen ten opzichte van het totaal aantal kandidaten en het aantal aangeworvenen uit die groep ten opzichte van de kandidaten uit de kansengroepen. Voorts wil hij weten wat diversiteitsgevoelige rekrutering via etnomarketing precies inhoudt.

Ongeveer 14 percent van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd heeft een arbeidshandicap. Welk aandeel daarvan is in staat een job uit te oefenen? Diversiteit en gelijke kansen moeten verankerd worden in het wervings- en selectiebeleid, maar misschien zijn ook acties nodig om potentiële kandidaten, en dan zeker laaggeschoolden, voor te bereiden op een selectie, zoals via de proefexamens in het hoger onderwijs.

Het is cruciaal dat er snel een decreet komt over de eerder verworven competenties. Wat zijn de plannen dienaangaande en wat is de inbreng van de diversiteitsambtenaar?

85 percent van de entiteiten verankert diversiteit al in ondernemings- en hr-plannen. Waarom is dat in 15 percent niet het geval? Ligt dat aan de interesse van de leidinggevende of spelen er andere factoren? Zal de minister leidend ambtenaren die onvoldoende presteren op het vlak van diversiteit, aan sancties onderwerpen?

Discriminatie, zowel directe als indirecte, moet worden uitgeroeid. Wordt er een link gelegd met het beleid tegen pesten op het werk? Hoe zal discriminatie concreet worden bestreden?

In de nota staat dat de rendementsondersteuning uitgehold is en dat de arbeidspostaanpassingen verouderd zijn. De minister zei dat de rendementsondersteuning al aangepast is, moet dat dan nogmaals gebeuren? Hoe zullen de

arbeidsposten voortaan worden aangepast? Dat de instrumenten te weinig bekend zijn bij entiteiten en dus te weinig gebruikt worden, kan met communicatie worden opgelost. Het is de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaar om de initiatieven te kennen. Als er meer nodig is, wil de spreker dat graag horen.

Tot slot wil hij weten wat de plannen zijn met artikel 10 van de Grondwet en de nationaliteitsvereiste voor statutaire ambtenaren.

5.4. Tussenkomst van Ward Kennes

Ward Kennes vindt het goed dat er zo snel na de regeringsbeslissing toelichting en debat zijn in het parlement over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan. De Vlaamse overheid is niet alleen werkgever, maar heeft ook een voorbeeldfunctie. Daarom is het belangrijk om te evalueren wat al gedaan is en om nieuwe maatregelen te plannen. CD&V vindt het uitwisselen van goede praktijken tussen entiteiten heel belangrijk, want de verschillen zijn groot.

Ook Ward Kennes beklemtoont de rol van de leidend ambtenaren. De definitie van medewerkers met een allochtone afkomst is al geregeld voorwerp van debat geweest. Als blijkt dat louter door de definitie te wijzigen, het streefdoel van 10 percent bereikt wordt, is de overheid niet goed bezig.

Met de nieuwe definitie wordt de groep van personen met een handicap of langdurige ziekte niet groter. Vindt de SERV het dan nog altijd opportuun om het streefcijfer te verhogen naar 3,5 percent?

Studentenjobs zijn een goede manier om kennis te maken met de overheid. Werkervaring kweekt ook zelfvertrouwen. Het verdubbelen van de streefcijfers is dan ook een goede zaak.

CD&V is het ermee eens dat de nationaliteitsvoorwaarde het best wordt geschrapt. Competentie en loyaliteit hangen immers niet af van nationaliteit. Instroom is een wezenlijke factor. Hoe kunnen middenveld- en werknemersorganisaties daar een rol in spelen?

Terecht gaat er aandacht naar de hoogopgeleide anderstaligen. Er is sprake van mentoren. Hoe zal dat specifiek worden uitgewerkt? Zijn het hoogopgeleide anderstaligen die het peterschap vervullen?

Transgenderbeleid is een andere terechte zaak. Het is goed dat er gewerkt wordt aan neutrale sollicitatieprocedures.

Wat de groeiende ondervertegenwoordiging van vrouwen in het topkader betreft, vraagt de spreker erover te waken dat vrouwen niet het gelag betalen van besparingen of fusies.

Tot slot wil hij weten wat de overheid zal doen met de opmerkingen van de SERV over het EVC-beleid.

5.5. Tussenkomst van Mercedes Van Volcem

Mercedes Van Volcem wil graag duidelijkheid of de cijfers volgens de oude definitie van personen met een migratieachtergrond nog zullen worden gemonitord of niet. Op die manier kunnen evoluties doorheen de tijd worden opgevolgd.

Vaak kan een leidend ambtenaar autonoom beslissen om een persoon met een handicap of chronische ziekte (weer) in te schakelen. Maar soms is het gemakkelijker te kiezen voor een andere kandidaat terwijl de betrokkene staat te popelen om aan de slag te kunnen gaan. Een en ander moet deel kunnen uitmaken van de evaluatie.

Volgens de OESO scoort Vlaanderen slecht inzake de tewerkstelling van personen van vreemde origine. Een soort voorbereiding door het onderwijs op overheidsexamens, naar analogie met proefexamens of ingangsexamens voor bepaalde opleidingen, lijkt dus een goed idee.

Het zou ook mogelijk moeten zijn dat een stagiair of jobstudent met de juiste technische competenties maar met een beperkte kennis van het Nederlands, de taal al doende leert op de werkvloer. Van wie voldoende taalprogressie maakt, kan het proefcontract dan verlengd worden. Op die manier zou men in een beweging een dubbele doelstelling kunnen realiseren: taalverwerving en werk.

Heeft de SERV al een internationaal vergelijkend onderzoek gedaan met het oog op good practices, dit om te kunnen leren van landen die goed scoren op vlak van diversiteit, integratie en werk?

6. Antwoorden van minister Liesbeth Homans

Liesbeth Homans weerlegt dat de percentages van de tewerkstelling van mensen met een buitenlandse herkomst stagneren. Personen afkomstig uit de EU15 uitsluiten, is achterhaald. Dat zegt ook de SERV, hoewel die wel vraagt de groep volgens de oude definitie te blijven monitoren, wat de minister ook zal doen. Tot voor kort sprak men nog over de EU15 terwijl de Europese Unie al met veel meer landen was uitgebreid. Als de definitie niet aangepast wordt, tellen bijvoorbeeld de Denen mee voor de streefcijfers, maar de Noren niet. Dat is niet representatief en is in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Niemand mag positief noch negatief gediscrimineerd worden. De aanpassing van de definitie zorgt inderdaad voor een grote stijging, maar het streefcijfer stijgt ook beduidend, namelijk van 4 naar 10 percent. Dat het 17 percent moet zijn, is wel kort door de bocht.

Het EVC-decreet wordt voorbereid door de ministers Crevits en Muyters. De hoofdbetrachting is een uniforme attestering. EVC's mee in aanmerking nemen, kan zorgen voor meer ambtenaren van buitenlandse origine. De minister hoopt in de SERV een bondgenoot gevonden te hebben om de relevantie van de EVC's te verhogen. Mogelijks kan ook Yasmine Kherbache dat aankaarten bij de vakbonden. Dat er minder mensen van buitenlandse origine in de hogere functies werken, heeft te maken met het ontbreken van de toepassingsmogelijkheid van EVC's maar ook met hun diploma's. Wie geen diploma heeft en geen EVC kan aantonen, kan niet aangeworven worden voor een A-functie, ook al is die persoon van buitenlandse origine, een vrouw of een persoon met een beperking. Aan dergelijke vormen van positieve discriminatie kan de minister niet meewerken.

Al sinds 2008 tracht Vlaanderen de nationaliteitsvoorwaarde te laten schrappen. Ook deze minister heeft daarover al een brief naar de premier gestuurd. Het antwoord was dat de Federale Regering niet de intentie heeft die kwestie deze regeerperiode aan te passen. Het is al ter sprake gekomen op het Overlegcomité, met hetzelfde antwoord als resultaat. Het klopt dat er meer mensen van buitenlandse origine werken in contractueel dan in statutair dienstverband. De nationaliteitsvoorwaarde is daar niet vreemd aan.

Discriminatie hangt samen met dit plan, maar ook met het Integratiepact. De topambtenaren hebben alvast geen belang bij discriminatie omdat ze in hun evaluatie persoonlijk verantwoordelijk gesteld worden voor het behalen van de

streefcijfers. Het gaat dus verder dan louter sensibiliseren, sancties zijn mogelijk. Iedere minister evalueert de leidinggevende ambtenaren onder zijn bevoegdheid. Liesbeth Homans heeft hen al herhaaldelijk gevraagd ook de prestaties op vlak van diversiteit te beoordelen. De evaluaties komen nadien ter sprake op de kern van de Vlaamse Regering en in het voorzitterscollege.

Ook de minister vindt dat het streefcijfer voor vrouwen in topkader, maar ook voor andere doelgroepen, uiteindelijk gelijk moet zijn aan het aandeel van de doelgroep in de actieve bevolking. De verhoging van het streefcijfer van 33 percent naar 40 percent hoeft inderdaad geen einddoel te zijn, vermits vrouwen meer dan de helft uitmaken van de bevolking. In een krantenartikel kanten vrouwelijke topfunctionarissen uit privébedrijven zich tegen quota, maar zij ervaren bepaalde randvoorwaarden en werkregelingen als een grote hinderpaal. Zo vinden ze het ongehoord dat managementvergaderingen ofwel om acht uur 's ochtends of vijf uur 's avonds plaatsvinden. Dat zijn geen gezinsvriendelijke uren, waarmee de minister niet wil gezegd hebben dat de vrouw alle gezinstaken moet vervullen. Kinderopvang in de overheidsentiteiten bijvoorbeeld, kan voor vrouwen een wereld van verschil maken. 50 percent vrouwen in topkader vergt niet alleen streefcijfers, maar ook aanpassingen in de randvoorwaarden alsook een mentaliteitswijziging. Vooroordelen dat een vrouw die carrière maakt een slechte mama is, moeten de wereld uit.

Werkbaar werk, plaats- en tijdsonafhankelijk werken zijn breder dan telewerken. Een inspecteur hoeft niet terug naar Brussel om een verslag te maken, maar kan dat ook in een Vlaams administratief centrum of zelfs in een bibliotheek doen. Toegankelijkheid is een ander belangrijk aspect. Mensen met een beperking komen inderdaad ook het best in contact met collega's en werken dus het best niet altijd geïsoleerd thuis. De aanpassing van de rendementsondersteuning is een goede stap. Met de rendementsondersteuning kan een entiteit investeren in een brailletoetsenbord, een aangepast leesscherm enzovoort. Onder de deskundige leiding van de diversiteitsambtenaar zal de 800.000 euro zinvol en volledig kunnen worden besteed.

De minister hoopt dat het misverstand uit de wereld geholpen is dat het advies van de SERV beperkt wordt. Ze kent slechts één cijfer uit het hoofd voor de verhouding tussen sollicitanten uit de doelgroepen en uiteindelijke aanwervingen. Voor de aanwerving van de topambtenaren voor EWI en CJSM was de verhouding 7 vrouwen en 41 mannen. Als een kandidaat uit een doelgroep gelijkwaardig scoort, krijgt die de voorkeur. De diversiteitsambtenaar heeft al een actie om vrouwen die al bij de overheid werken, te informeren en aan te zetten om te solliciteren.

Doelgroepen moeten inderdaad vertrouwd worden gemaakt met werken bij de Vlaamse overheid. Om die reden steekt de overheid veel energie in stages en studentenjobs en worden de streefcijfers daar verdubbeld. Men zal bekijken of er cijfers zijn die aantonen dat stagiairs en jobstudenten gemakkelijker doorstromen naar een reguliere baan bij de overheid.

Het klopt dat het verschil tussen entiteiten in het bereiken van streefcijfers groot is. Zo stelt het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap heel wat mensen met een beperking tewerk. Bij AgO, dat onder de bevoegdheid van de minister valt, werken meer vrouwen dan mannen in het middenkader. Omdat het over de selecties en aanwervingen gaat, is girlpower daar des te belangrijker. Soms zijn er gegronde verklaringen voor verschillen tussen entiteiten. Zo is het bij Waterwegen en Zeekanaal NV moeilijker geschikt niet-administratief werk te vinden voor personen met een beperking.

7. Antwoorden van Alona Lyubayeva

Alona Lyubayeva betwist dat de ambitieuze streefcijfers gehaald zullen worden door de definitiewijziging. De dienst heeft het verschil per werkplaats gesimuleerd en denkt dat de stijging ongeveer 2 percent zal bedragen. De Vlaamse overheid haalt nu 4,5 percent volgens de oude definitie, dus 6,5 percent volgens de nieuwe definitie. Dat betekent dat in de komende jaren het percentage met ongeveer 0,6 tot 0,8 percent moet stijgen om het streefdoel van 10 percent te halen. Dat is het tempo van de voorbije jaren. Waarom de laatste jaren de stijging wat kleiner was, is nog te onderzoeken. Misschien wordt er tijdens de eerste jaren van een regeerperiode voorzichtig of behoudsgezind aangeworven.

Het klopt dat de streefcijfers niet overeenkomen met de samenstelling van de beroepsbevolking. Maar momenteel zou de diversiteitsambtenaar nog geen streefcijfer van 17 of 18 percent vooropstellen. Mogelijk is in de volgende legislatuur wel een stijging van de streefcijfers nodig om beleidsmatig vooruit te gaan. Op dit ogenblik echter, moet men al tevreden zijn als de 10 percent wordt gehaald. Het klopt dat de Nederlanders een grote groep uitmaken. Het is zaak te monitoren of zij de cijfers niet vertekenen waardoor andere groepen minder kans maken. De dienst gaat ervan uit dat de Privacycommissie geen bezwaar heeft tegen gedetailleerde monitoring van alle groepen, volgens de oude en nieuwe definitie.

Voor cijfers over personen met een arbeidshandicap en chronische ziekte verwijst de diversiteitsambtenaar naar de studie van Deloitte, met de tewerkstellingsgraad, het percentage mensen dat niet kan werken en het percentage dat enkel in de sociale economie terechtkan. Die studie acht een streefcijfer van 3,5 percent haalbaar voor de Vlaamse overheid. Gezien de huidige toestand en de beperkte gemaakte progressie, is 3 percent echter realistischer. Vorig jaar waren er 400 aanwervingen op 40.000 personeelsleden. Gezien dat beperkte aantal kunnen er dus geen wonderen verwacht worden. Van die 400 waren er 2 voorbehouden betrekkingen die dus aan mensen met een beperking zijn toegewezen. De dienst Diversiteitsbeleid wil meer van dergelijke voorbehouden betrekkingen. De SERV heeft gelijk dat de dienst meer moet inzetten op toeleiding van de doelgroep, maar in eerste instantie moeten leidend ambtenaren en diensten worden overtuigd om het instrument te gebruiken en om voor bepaalde functies toch te kiezen voor mensen met een handicap. Voor Audit Vlaanderen waren er 26 kandidaten, 8 ervan zijn doorgestroomd naar de laatste ronde en 6 daarvan zijn op de wervingslijst gekomen. Daaruit blijkt dat het aantal en de kwaliteit van de kandidaten hoog genoeg was en dat ook de toeleiding goed was, maar dat nog onvoldoende entiteiten ervoor kiezen.

De SERV suggereert 2017 als startdatum voor functiegerichte streefcijfers. De diversiteitsambtenaar acht dat te vroeg. Ze stelt voor een jaar te wachten tot duidelijk is hoe de functieclassificatie wordt geïmplementeerd en hoe de link kan worden gelegd met beleidsmatige keuzes over doelgroepen en maatregelen.

De nationaliteitsvoorwaarde is een serieuze drempel om de overheid meer divers te maken. De enige oplossing nu, is entiteiten overtuigen om meer contractuele vacatures uit te schrijven. Soms wordt de vacature nog snel van statutair naar contractueel omgevormd om goede kandidaten kansen te geven.

Voor de diversiteitsambtenaar is de evaluatie een goed responsabiliseringsinstrument. Dit jaar maakte de dienst Diversiteitsbeleid voor het eerst een rapport over elk leidend ambtenaar en zijn entiteit over aan de betrokken minister. Het is nu aan de leden van de Vlaamse Regering om daar iets mee te doen. De dienst Diversiteitsbeleid tracht zijn dienstverlening bekend te maken bij de directie- en managementcomités en ook om hen te sensibiliseren en samen te bekijken wat

haalbaar is. Daarnaast werkt de dienst met sponsorschap van activiteiten of acties. Zo bekijkt de topambtenaar van Audit Vlaanderen hoe diversiteit te brengen in de screenings en de deontologische code.

In alle afdelingen van het Agentschap Overheidspersoneel is er aandacht voor diversiteit in hr-processen en rekrutering en selectie. Ook bij het Facilitair Bedrijf en bij Informatie Vlaanderen nemen de leidinggevenden hun verantwoordelijkheid. Mozaiko is een nieuw personeelsnetwerk van de Vlaamse overheid dat advies geeft over thema's rond migratieachtergrond. Veertig topambtenaren hebben het engagement al ondertekend. Dat hun mensen mogen deelnemen aan het netwerk, stemt de dienst Diversiteitsbeleid zeer tevreden, want zonder de expliciete steun van de topambtenaar vermag de dienst niet veel. In de campagne voor werknemers met een handicap, wordt er gewerkt met meter- en peterschap. Twee topambtenaren hebben zich al geëngageerd om die te trekken. Maatwerk wordt getrokken door Dirk Vanderpoorten. Dat bewijst dat hun engagement niet bij woorden blijft.

In het actieplan 2016 is er inderdaad weinig sprake van overheidsopdrachten, voornamelijk omdat het voor de diversiteitsambtenaar niet duidelijk was met wie samen te werken na de herstructureringen en fusies. Dat neemt niet weg dat de dienst Diversiteitsbeleid zoekt naar manieren om diversiteitsvereisten in overheidsopdrachten te integreren. Bij de vorige onderhandelingen rees er een juridisch probleem met het opleggen van streefcijfers in overheidsopdrachten. Daarom wordt nu nagegaan welke andere mogelijkheden er zijn: misschien met een diversiteitstoets in overheidsopdrachten. Men verwacht dat er in 2017 wel iets uit de bus zal komen.

Alona Lyubayeva is deze job gestart met de bedoeling zichzelf overbodig te maken en is het dus helemaal eens met de quote van Sihame El Kaouakibi, maar toch vreest ze dat zij het niet meer zal meemaken. Er zijn immers knelpunten die een structurele aanpak vereisen. Voor personen met een handicap zijn die structurele aanpassingen het meest acuut. Plaats- en tijdsonafhankelijk werken is voor hen een noodzaak. De fysieke toegankelijkheid is slechts voor een deel van hen een probleem. Voor een veel grotere groep is de combinatie van de beperking of ziekte met aanwezigheid op het werk het probleem. Wie gedurende de dag aan de baxter moet, kan niet naar Brussel en moet een volledige dag ziekteverlof nemen, tenzij de betrokkene voor- en nadien thuis kan werken. Vaak zijn de afspraken daarover niet expliciet genoeg. Daarom probeert de dienst Diversiteitsbeleid met integratieprotocollen een afdwingbaar afsprakenkader te maken. Of plaats- en tijdsonafhankelijk werken mogelijk is, hangt af van het type werk, maar ook van de leidinggevende.

Toegankelijk vervoer past in de nieuwe instrumenten van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een handicap. De dienst Diversiteitsbeleid spreekt af met de VDAB en het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap over de aanvullende aanpassingen die de werkgever moet doen en over wat als redelijke aanpassing beschouwd wordt. Mogelijkheden zijn: reizen in eerste klas, vervoer tot aan het station, inschakelen van gehandicaptenvervoer, taxi’s of auto’s van de Vlaamse overheid. Mobiliteit is momenteel een van de meest complexe uitdagingen.

Alona Lyubayeva is blij met het compliment over het transgenderbeleid. De Vlaamse overheid is daarin inderdaad een voorbeeldwerkgever.

Het klopt dat zo veel mogelijk betrokkenen inspraak gekregen hebben in de totstandkoming van het actieplan, zowel bottom-up als top-down. Het horizontale draagvlak is belangrijk, entiteiten zijn immers kernactoren. De meerwaarde van diversiteit moet inderdaad nog steeds gepromoot worden. Bij de VDAB, Kind en

Gezin of De Lijn is de meerwaarde duidelijk, maar dat is niet in alle entiteiten zo. Zeker entiteiten die geen aanwervingen doen, zoals het Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen, moeten meermaals overtuigd worden.

De werking van Jobpunt Vlaanderen werd overgenomen door AgO. Dat zal een nieuw kader creëren, dat de dienst Diversiteitsbeleid nu nog niet kan analyseren. De andere entiteiten rekruteren alleen functiegericht, dus met een selectie op maat. Dat betekent dat er niet voor elke selectie een divers samengestelde jury kan zijn, wat de regel is voor topfuncties. Momenteel kan de dienst Diversiteitsbeleid niet alle aanwervingen monitoren. De dienst kan enkel op individuele casussen monitoren. Het gaat om een gigantische werkinvestering. Vier jobstudenten hebben vorig jaar de gegevens in Excellijsten ingevoerd, meer is momenteel niet mogelijk. Het nieuwe registratiesysteem bevat een onderdeel over rekrutering en selectie, wat monitoring en beoordeling wel mogelijk maakt. Kortom, nu is niet te achterhalen hoeveel kandidaten van de doelgroepen solliciteren en hoeveel er slagen.

Selectieve monitoring is wel mogelijk. Zo zijn de studentenjobs in de paasvakantie voor het eerst ook via de kanalen van etnomarketing bekendgemaakt, wat het aantal kandidaten met een migratieachtergrond van 6 percent vorig jaar tot 40 percent dit jaar heeft doen stijgen en het aantal kandidaten met een handicap van 2 tot 15 percent. Met de partnercampagne worden nu middenveldorganisaties in de gehandicaptensector, organisaties inzake seksuele geaardheid en genderneutraliteit, vrouwenbewegingen en organisaties met een migratieachtergrond betrokken bij de verspreiding van informatie over werken bij de Vlaamse overheid, onder meer via flyers en posters. Voorts is een netwerk opgezet van hogescholen en universiteiten dat gericht zoekt naar stagiairs en jobstudenten, onder meer via een poster met een lachende Afrikaanse jobstudent die getuigt hoe geweldig werken bij de Vlaamse overheid is.

De dienst Diversiteitsbeleid is in 2015 beginnen samenwerken met lopende projecten vanuit het Agentschap Inburgering en Integratie die specifiek gericht zijn op begeleiding van hooggeschoolde anderstaligen naar werk. De projecten zijn verlengd en de personen, begeleid door de VDAB en Voka of andere organisaties, stromen vlot door naar de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid bemiddelt voor stageplaatsen, observatiestages, taalstages, mentorschapsprojecten en andere. Er is een pool van mentoren in alle niveaus. Afhankelijk van de functie die de persoon ambieert, wordt hij al dan niet begeleid. Nu de subsidiëring van de projecten is verzekerd, hoopt de dienst Diversiteitsbeleid dat die werking zal groeien.

Het idee van proefselecties of -examens is interessant, maar de types selecties zijn zeer divers, hetgeen de organisatie bemoeilijkt. Er zijn immers geen gezamenlijke schriftelijke examens. Wel zullen proeftrajecten voor taal worden ondersteund. De dienst Diversiteitsbeleid voerde gesprekken met universitaire taalcentra over de voorbereidingen op Selor-taaltesten, zowel voor personeelsleden die statutair willen worden als voor kandidaat-personeelsleden. Dat is de enige mogelijkheid zolang de taalwetgeving niet wijzigt.

De Vlaamse overheid stelt verschillende taalstagiaires tewerk. Het gaat om personen met een diploma hoger onderwijs die het lestraject Nederlands hebben beëindigd, maar hun afstand ten opzichte van de arbeidsmarkt is nog te groot. Via de stage kan de taalkennis worden verbeterd.

Voor het antidiscriminatiebeleid werkt de dienst met bestaand beleid, zoals dat van Welzijn en tegen pesten op het werk. Via welzijnskanalen is discriminatie altijd een secundaire, dus nooit een primaire klacht. Dat kan liggen aan informatie, aan procedures, aan de vertrouwenspersonen. De Vlaamse overheid

heeft zevenhonderd vertrouwenspersonen, wat veel is om snel in de discriminatiewetgeving op te leiden. Het is de bedoeling hen dit jaar op te leiden, maar ook om informatie over discriminatie te verspreiden bij werknemers, hr-verantwoordelijken en leidinggevenden, zodat ze weten welke klachten onder discriminatie vallen en welke onder de welzijnswetgeving.

De dienst Diversiteitsbeleid maakt deel uit van alle ambtelijke groepen die zich over het EVC-beleid buigen, maar overlegt ook met NARIC over wat mogelijk is op het vlak van diplomagelijkschakeling. De dienst blijft op de hoogte van de ontwikkelingen van het nieuwe decreet om er zeer snel mee aan de slag te kunnen gaan. Niet nodeloos testen, is al ingeburgerd in de Vlaamse overheid, maar heeft nog geen weerslag op het EVC-denken. Het decreet focust sterk op beroepskwalificaties. In het onderwijs zijn de generieke competenties bijna altijd onderdeel van de professionele competenties, terwijl de Vlaamse overheid de generieke competenties apart test en ze als EVC zouden kunnen attesteren. De komende maanden zal de Vlaamse overheid het ervaringsbewijskader en het knelpuntenberoepenkader verbeteren en duidelijke linken leggen met bestaande instrumenten die vooralsnog onvoldoende gebruikt worden vanuit de invalshoek van de werkgever. Als duidelijk is wie welke EVC's zal testen, zal de dienst Diversiteitsbeleid bekijken hoe de overheid haar rekrutering daaraan kan aanpassen, maar ook hoe ze haar huidige personeelsleden daarvan kan laten genieten. Dat is belangrijk voor de nieuwe functiematrix, maar ook voor de arbeidsmobiliteit.

8. Antwoorden van Liselotte Hedebouw

Liselotte Hedebouw legt uit dat de SERV voor personeel met een migratieachtergrond het criterium EU15 blijft voorstaan, zowel voor monitoring als voor beleidsfocus, conform de studie van Deloitte. De nieuwe definitie mag dan wel gelinkt zijn aan het Integratiedecreet, maar het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid is geworteld in het decreet over de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. De meest kwetsbare groep, zowel op het vlak van de werkzaamheidsgraad als van hardnekkige overkwalificatie, is die van het EU15-criterium. Het is dan ook goed dat de minister belooft de groep te blijven monitoren. Voorts herinnert ze eraan dat de SERV in zijn vorige advies de sociale partners van de overheid opgeroepen heeft om hun schouders te zetten onder EVC.

De definitie van personen met een handicap en chronische ziekte mag dan niet verruimd zijn, de operationalisering zorgt ervoor dat er meer mensen onder worden gevat, zoals personen in een integratietraject. Als de groep uitbreidt, moet het streefcijfer volgen, dus stijgen tot 3,5 percent, een percentage dat door de studie als realistisch gezien wordt, gelet op de huidige verhoudingen in de Vlaamse arbeidsmarkt.

Streefcijfers en een beleid voor stages en studentenjobs zijn belangrijk, maar daarnaast moeten de vacatures ruim bekend gemaakt worden. De opmerking daarover gold dus niet voor reguliere overheidsjobs waar dat al gebeurt. Het budget voor rendementsondersteuning mag dan niet dalen, het moet eigenlijk in evenwicht zijn met het streefcijfer. Daarom doet de SERV het te onderzoeken voorstel van een percentage van de loonkost.

Relevante internationale vergelijkingen worden vaak bemoeilijkt door verschillende definities en streefcijfers. De dienst Diversiteitsbeleid heeft enkele jaren geleden een internationaal onderzoek uitbesteed. Dat is raadpleegbaar op de website.

9. Replieken en aanvullende antwoorden

Yasmine Kherbache vindt dat als het aandeel van chronisch zieken in de bevolking aanzienlijk stijgt en het doel evenredige deelname is, dat het dan logisch is dat het streefcijfer ook stijgt. Anders worden de doelstellingen automatisch gehaald zonder extra inspanningen.

Een streefcijfer is geen vrijgeleide om te discrimineren of om iemand voor te trekken. Het is een instrument om een inhaaloperatie te doen bij achterstelling en maakt de overheid aanspreekbaar op haar inspanningen voor evenredige deelname. Of de Noren er al dan niet toe gerekend worden, maakt geen verschil in de behandeling van een individuele Noor.

Voor bepaalde groepen is er sprake van een manifeste ondervertegenwoordiging, bijvoorbeeld bij de Turken, Marokkanen en Congolezen. De definitie zo ruim maken dat ook Nederlanders in de streefcijfers gerekend worden, terwijl ze al meer dan een derde van de werknemers met een migratieachtergrond uitmaken, past niet in een streven naar evenredige participatie. De diversiteitsambtenaar had haar kritiek juist begrepen dat de toename minder snel verloopt, terwijl het net sneller moet. Er zijn vandaar extra inspanningen nodig en ook het streefcijfer moet worden opgetrokken. Dat het huidige ritme volstaat om het streefcijfer te halen, betekent gewoon dat het streefcijfer te laag is. De lat ligt absoluut niet hoog genoeg. De spreker pleit voor correcte communicatie en beleidsevaluatie. Het wekken van valse indrukken moet in ieder geval worden vermeden.

Als het federale niveau de nationaliteitsvoorwaarde niet wil afschaffen, kan de minister druk uitoefenen bij de federale excellenties, in de eerste plaats van haar eigen partij. De Vlaamse overheid werkt al met contractuele aanwervingen om buitenlands talent binnen te halen. Dat Vlaanderen wacht op een grondwetswijziging is een keuze, geen noodzakelijkheid. Wallonië en Brussel deden het zonder. Het Vlaams Parlement is er helemaal voor gewonnen, dus de nationaliteitsvoorwaarde kan op Vlaams niveau afgeschaft worden. Tot slot heeft de spreker begrepen dat het de bedoeling is van diversiteit een criterium in de overheidsopdrachten te maken.

Ann Brusseel weet dat in veel bedrijven een werknemer slechts carrière kan maken als hij veertien uur per dag werkt en altijd beschikbaar is, terwijl dat de performantie en productiviteit niet ten goede komt. Slechts weinigen zijn in staat zo lang efficiënt te werken. Kortom, ze wijst op het bestaan van een vrouw- en gezinsonvriendelijke bedrijfscultuur.

Wat het interview met de vrouwen in hoge functies betreft, moet het haar van het hart dat quota hun effectiviteit bewezen hebben. Het is daarnaast een misvatting dat wie hard genoeg werkt en vaak genoeg probeert, sowieso zal slagen. Het is dan ook goed dat de Vlaamse overheid maatregelen neemt om arbeid en gezin te combineren en stereotiepe beelden te bestrijden.

Mercedes Van Volcem vraagt waarom er bepaalde bevolkingsgroepen onvoldoende vertegenwoordigd zijn in het ambtenarenbestand. Is dat omdat ze onvoldoende Nederlands kennen? Is het zo dat ze de kansen niet grijpen, zoals soms geopperd wordt?

Liesbeth Homans wijst erop dat Vlaanderen de nationaliteitsvoorwaarde net als Brussel en Wallonië heeft trachten op te heffen bij decreet, maar daarover, net als de andere gewesten, een negatief advies van de Raad van State heeft gekregen. Wallonië heeft dat gewoon naast zich neergelegd. Uit respect voor de rechtsstaat, heeft de minister dat niet gedaan.

Van twee bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn bij de overheid, Turken en Marokkanen, stromen een groot aantal jongeren ongekwalificeerd uit. Zonder diploma kunnen ze niet aan de slag in de hogere niveaus. Mensen zonder diploma worden nu wel een aparte doelgroep in het diversiteitsbeleid. De overheid moet inderdaad acties ondernemen, maar de individuen zelf moeten ook hun best doen om een diploma te halen.

Voor *Alona Lyubayeva* raakt de vraag naar de redenen voor ondervertegenwoordiging van Turken en Marokkanen aan de essentie van het integratiebeleid. Het gaat immers vaak over mensen van de tweede, derde en vierde generatie. Vlaanderen scoort niet goed in het tewerkstellen van die groep. Dat is een complex samenspel van beleid en arbeidsmarkt. Ze hoopt over enkele jaren een beter zicht te krijgen op de problemen van de overheid als werkgever en de redenen waarom bepaalde groepen ondervertegenwoordigd zijn. Ongekwalificeerde uitstroom is in ieder geval een van de redenen. Bij het Facilitair Bedrijf is de groep wel sterk vertegenwoordigd. Vaak komen geschikte mensen uit de doelgroepen niet op de eerste, maar op de derde, vierde of vijfde plaats terecht. Dan komt het erop aan de rigiditeit van de selectieprocedure in ogenschouw te nemen. Het is aan het beleid om te beslissen daar iets aan te wijzigen. Zo de parlementsleden erin geïnteresseerd zijn, kan ze hen de OESO-rapporten dienaangaande doorsturen.

Yasmine Kherbache ziet een wereld van verschil tussen een arrest en een advies van de Raad van State. Inzake het hoofddoekenverbod legt het GO! bijvoorbeeld een arrest naast zich neer. Dat gaat in tegen de rechtsstaat. Op een advies van de Raad van State wordt een regering echter uitgenodigd de kritiek te weerleggen. Ook in dezen hadden Wallonië en Brussel argumenten om de opmerkingen te counteren.

Ongekwalificeerde uitstroom is inderdaad een reden voor de ondervertegenwoordiging, maar dat mag geen excuus worden om andere mechanismen niet te zien. Het is niet louter een kwestie van competenties. Wetenschappelijke rapporten geven net aan dat de tewerkstellingskloof bij hooggeschoolde allochtonen groter is dan bij laaggeschoolden. Als andere personen met een migratieachtergrond merken dat lotgenoten die perfect Nederlands spreken en een diploma hebben, niet aan de bak geraken, werkt dat demotiverend.

Liesbeth Homans benadrukt dat ze niet heeft gezegd dat het aan de competenties van de betrokkenen ligt.

Mercedes VAN VOLCEM,
voorzitter

Sofie JOOSEN
Yasmine KHERBACHE,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

AgO	Agentschap Overheidspersoneel
CJSM	Cultuur, Jeugd, Sport en Media
cv	curriculum vitae
EU15	Europese Unie 15 lidstaten (tot 1 mei 2004)
EVC	elders verworven competentie
EWI	Economie, Wetenschap en Innovatie
GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
hr	human resources
m/v	man of vrouw
NARIC	National Academic Recognition Information Centre
NMBS	Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
Selor	Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid)
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VN	Verenigde Naties
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen