

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 82

van **AN MOERENHOUT**

datum: 20 december 2021

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Meerjarenprogramma gender in topkader

In schriftelijke vraag nr. 35 van 28 oktober 2021 vroeg ik de minister op welke manier hij het genderevenwicht in het midden- en topkader bij de Vlaamse overheid zal bevorderen. De minister deelde in zijn antwoord een reeks maatregelen en initiatieven mee die het diversiteitsbeleid bij de Vlaamse overheid moet versterken. Zo vermeldt hij het "meerjarenprogramma Gender in Topkader" om het genderevenwicht in midden- en topkader te bevorderen.

1. Kan de minister meer duiding geven over dit meerjarenprogramma Gender in Topkader? Heeft hij hier al eerder over gecommuniceerd?
2. Onder dit programma staan enkele initiatieven voor 2022 opgesomd.
Kan de minister meer uitleg geven over de oprichting van een continu leiderschapsnetwerk en de module inclusie en diversiteit voor leiderschapscoaches?
3. Bij de reeks initiatieven staat bovendien het begrip 'coaching'.
Kan de minister hier meer informatie over geven? Wie zal deze coaching krijgen?
4. Op welke manier zal een informierend panelgesprek met drie topambtenaren, inclusief toelichting van de selectieprocedure van topkader en de mentoring pool het diversiteitsbeleid bevorderen?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 82 van 20 december 2021

van **AN MOERENHOUT**

1. Ik gaf mijn administratie in 2020 de opdracht om een meerjarenprogramma uit te werken m.b.t. gender in topkader. De komende jaren worden meerdere topfuncties vacant verklaard en ik zie deze vacatures als een opportuniteit om te komen tot een genderevenwichtig topkader.

De oorzaken van genderongelijkheid in organisaties, en gelijke doorstroom naar de top in het bijzonder, vormen een complexe mix aan factoren. Verklaringen zijn niet eenduidig te zoeken bij individuen, groep(en) of de organisatie. Een coherente aanpak dient dus meerzijdig te zijn. Daarom zetten de verscheidene initiatieven van het meerjarenprogramma in op:

- monitoring om te komen tot inzichten en evaluatie;
- sensibilisering om personeelsleden en externen een helder beeld van een topfunctie en leiderschap binnen de Vlaamse overheid aan te bieden;
- competentieversterking opdat personeelsleden zich gericht kunnen ontwikkelen;
- selectieprocedures om inclusieve, objectieve en transparante selecties te organiseren.

Bestaande en nieuwe initiatieven werden in dit programma geïntegreerd gebundeld. Communicatie hierover gebeurt in functie van de respectievelijke initiatieven zoals het panelgesprek.

2. Bij het top- en middenkader van de Vlaamse overheid leeft de nood om meer onderling te netwerken. Dit bleek onder meer uit de evaluatie van Boost, een netwerkprogramma voor vrouwen uit het midden- en topkader georganiseerd in 2017-2018 door de dienst Diversiteitsbeleid. Mijn administratie biedt verscheidene leiderschapsinitiatieven en -opleidingen aan voor het top- en middenkader. Deze zijn steeds beperkt in tijd en aantal deelnemers. Een overkoepelend leiderschapsnetwerk creëert verbinding tussen de verschillende initiatieven en biedt een vervolgtraject. Zo blijven deelnemers uit het midden- en topkader met elkaar in contact en kunnen ze hun netwerk verder versterken. In 2022 gaat een kick-offsessie en een eerste netwerksessie door. De sessies worden flexibel ingevuld met actuele thema's rond leiderschap. Het thema inclusie & diversiteit wordt in de inhoud geïntegreerd.

De module inclusie en diversiteit voor leiderschapscoaches heeft als doelstelling het ontwikkelen en versterken van de competenties m.b.t. diversiteit en inclusie van de coaches. Mijn administratie zal deze module in 2023 organiseren.

3. Leiderschapscoaching is een bestaand aanbod van mijn administratie. Alle leidinggevendenden kunnen beroep doen op een interne gecertificeerde coach om te groeien in hun rol als leidinggevende. Zowel startende als ervaren leidinggevendenden kunnen er terecht bv. bij strategische uitdagingen of verandertrajecten. Het aanbod van coaching zet in op competentieontwikkeling en -versterking.
4. Het panelgesprek is een sensibiliserende actie gericht op het personeel van de Vlaamse overheid met ambities of net twijfels om te solliciteren voor een topfunctie. Het panelgesprek geeft een reële inkijk in de functie van een topambtenaar en de

selectieprocedure. Het doel is om de drempel om te solliciteren te verlagen door mogelijke misvattingen te weerleggen en heldere informatie tegenover verwachtingen te plaatsen. Door topambtenaren als rolmodellen zelf aan het woord te laten, wil ik potentiële kandidaten naast informeren ook inspireren. In het bijzonder wil ik vrouwen en personen uit de kansengroepen aanmoedigen om zich kandidaat te stellen voor toekomstige vacatures. Bij de inschrijving konden deelnemers zich eveneens aanmelden voor een mailinglijst die mijn administratie als extra instrument kan inzetten om personeelsleden te informeren over vacatures en initiatieven voor midden- en topkader; 87 van de 98 ingeschrevenen tekenden hier alvast op in.