



# Advies

*over het 'Gelijke kansen en diversiteit - plan 2010'  
Naar een evenredige vertegenwoordiging  
van kansengroepen bij de Vlaamse overheid*

*11 december 2009*

*De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaal-economische leven. De SERV-partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum beleidsadviezen op het vlak van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.*

<b>1.</b>	<b>Situering adviesvraag</b> .....	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Het advies</b> .....	<b>6</b>
3.1.	Initiatieven voor meerdere kansengroepen.....	7
3.1.1	Streefcijfers en rapportering.....	7
3.1.2	Monitoring van kansengroepen.....	7
3.1.3	Emancipatie-infrastructuur .....	8
3.1.4	Aanspreken van politiek verantwoordelijken.....	9
3.1.5	Een actieplan diversiteit voor Jobpunt Vlaanderen.....	9
3.1.6	Anti-discriminatiebeleid.....	10
3.1.7	Acties 'Wervend werven' gericht op instroom.....	10
3.1.8	Doorstroommogelijkheden vanuit de sociale economie.....	13
3.2.	Vrouwen en mannen .....	13
3.2.1	Vertegenwoordiging en doorstroom .....	13
3.2.2	Verloning en statuut.....	13
3.2.3	Combinatie arbeid, zorg en vrije tijd en de loopbaankloof .....	13
3.3.	Personen van allochtone afkomst.....	14
3.3.1	Wegwerken van structurele drempels in de regelgeving.....	14
3.3.2	Streefcijfer .....	15
3.3.3	Vertegenwoordiging .....	15
3.3.4	Duurzame tewerkstelling en doorstroom .....	15
3.3.5	Taalbeleid.....	16
3.3.6	Aandacht voor nieuwkomers.....	16
3.3.7	Vakantie .....	17
3.4.	Personen met een arbeidshandicap .....	17
3.4.1	Blijvende nood aan extra inspanningen.....	17
3.4.2	Regionale ontmoetingen .....	17
3.4.3	Streefcijfer .....	18
3.4.4	Enclavewerking.....	18
3.4.5	Rendementsondersteuning .....	18
3.4.6	Voorbehouden betrekkingen .....	19
3.4.7	Sensibilisering en beeldvorming.....	19
3.4.8	Toegankelijkheid van de overheid.....	19
3.4.9	Disability case management / re-integratiebeleid .....	21
3.5.	Kortgeschoolden .....	21
3.5.1	Upgrading .....	21
3.5.2	Ondersteuning van kortgeschoolden.....	22

3.6.	Ervaren werknemers .....	23
3.6.1	Leefijdsbewust personeelsbeleid .....	23
3.6.2	Ouder wordende personen met een arbeidshandicap .....	23
3.7.	Beleid rond seksuele geaardheid op de werkvloer.....	23

## 1. Situering adviesvraag

Vlaams minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois vroeg op 20 november 2009 een advies, binnen de maand, over het *'Gelijke kansen en diversiteit - plan 2010. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse overheid'*.

Het Gelijke kansen en diversiteit - plan 2010 werd ter bespreking voorgelegd aan de werkgroepen van de commissie Diversiteit (personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst) en aan de SERV-werkgroep Arbeidsmarktbeleid (meer specifiek voor gender, kortgeschoolden en ervaren werknemers). Dit leidde tot dit globale advies dat mag aanzien worden als een gezamenlijk advies van de SERV – raad en de commissie Diversiteit.

Dit advies bevat de situering van de adviesvraag, een korte samenvatting van het advies en vervolgens het advies zelf. Het advies is opgebouwd uit twee delen: een luik met opmerkingen over de initiatieven gericht op meerdere kansengroepen, en een luik met opmerkingen gericht op één kansengroep.

## 2. Samenvatting

Het Gelijke Kansen en Diversiteit – plan 2010 is opnieuw een degelijk plan met een duidelijk overzicht van de geleverde inspanningen en de prioritaire actiepunten. Net als de voorbije jaren zijn de SERV en de commissie Diversiteit van mening dat er belangrijke stappen vooruit zijn gezet. Zo werden in 2008 alle entiteiten door een gelijkekansen- en diversiteitsplan gevat en realiseerde tweede derde van de entiteiten een nulmeting. Ook werd de toegang tot selectieproeven voor mensen met een buitenlands diploma verruimd via niveaugelijkwaardigheid en werd het vaderschap voor contractuele meemoeders eindelijk gerealiseerd. Toch werden er op heel wat vlakken onvoldoende resultaten geboekt. Zo kan de toename van het aandeel personen met een arbeidshandicap in het personeelsbestand van 0,8% naar 0,9% bezwaarlijk een succes genoemd worden. Bijkomende initiatieven ten aanzien van deze groep zijn dan ook nodig. Zo moeten onder meer de systemen van loonkostsubsidies en voorbehouden betrekkingen door voldoende entiteiten gebruikt worden. Ook voor personen van allochtone afkomst is de stijging van 1,6% naar 1,8% te beperkt. De overheid maakt haar voorbeeldfunctie naar het bedrijfsleven, op het vlak van instroom en aanwezigheid van kansengroepen, vandaag onvoldoende waar. Omwille van de besparingen ten gevolge van de crisis dreigt de beperkte geboekte vooruitgang daarenboven teniet te worden gedaan. Kansengroepen die recent of tijdelijk toetraden zijn extra kwetsbaar. De SERV en de commissie Diversiteit wensen dan ook te benadrukken dat het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname (EAD) geen luxe is en dat hierin niet mag geschrapt worden. Net in tijden van crisis moet de overheid haar troeven in de

verf zetten om werkzoekenden uit kansengroepen aan te trekken en trachten nieuw ingestroomde personeelsleden uit kansengroepen aan zich te binden.

De SERV en de commissie Diversiteit schuiven bij het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2010 onder meer volgende punten als belangrijk naar voor:

#### Algemeen

- Niet schrappen in het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. In tijden van crisis moet extra aandacht uitgaan naar het realiseren van een verhoogde instroom van mensen uit kansengroepen.
- Opmaak van een actieplan inzake instroom kansengroepen door Jobpunt Vlaanderen en opname van diversiteitsindicatoren in de samenwerkingsovereenkomst tussen Jobpunt en de Vlaamse overheid die in 2010 zal worden hernieuwd.
- Verder inzetten op het formuleren van streefcijfers en groeipaden voor het aandeel kansengroepen in het personeelsbestand. Hierover rapporteren aan de buitenwereld en de leidend ambtenaren op de geleverde inspanningen beoordelen.
- Versterkt inzetten op werkervaringsmogelijkheden voor kansengroepen, onder meer via startbanen, stageplaatsen en studentenjobs.
- Evaluatie van de jaarlijkse frequentie van de diversiteitsplannen evenals van de (controle op) kwaliteit.

#### Personen van allochtone afkomst

- Een beleid uitwerken inzake duurzame tewerkstelling en doorstroom van personen van allochtone origine.
- Uitbouw van een taalbeleid binnen de Vlaamse overheid.
- Een imago-onderzoek van de Vlaamse overheid en haar entiteiten realiseren.

#### Personen met een arbeidshandicap

- Bij de uitwerking van de denkpiste van 'enclavewerking' in de Vlaamse overheid de betrokken stakeholders waaronder de SERV en de commissie Diversiteit raadplegen.
- Een goed evenwicht zoeken tussen acties gericht op instroom van personen met een arbeidshandicap in die entiteiten die nu op dit punt nog nergens staan en aandacht voor retentie en re-integratie van personeelsleden met functiebeperkingen. De verschillende beleidslijnen zijn nodig.
- Er voor zorgen dat de systemen van rendementsondersteuning en voorbehouden betrekkingen in de verschillende entiteiten effectief gebruikt worden, hiervoor voldoende middelen voorzien en de administratieve en inhoudelijke uitvoering in de reguliere diensten -inbedden.

#### Gender

- Naast inspanningen voor de doorstroom van vrouwen naar midden- en topkader ook de 'loopbaankloof' tussen mannen en vrouwen in de Vlaamse overheid beter in kaart brengen.

#### Kortgeschoolden

- Zich uitspreken over het principe van evenredige arbeidsdeelname voor de groep van kortgeschoolden en nagaan hoe kansengroepen ondanks upgrading en besparingen in voldoende mate kunnen worden bereikt.

### 3. Het advies

Het Gelijke Kansen en Diversiteit – plan 2010, opgesteld door de Dienst Emancipatiezaken, is opnieuw een degelijk plan. Het biedt een duidelijk overzicht van de prioritaire actiepunten, met aanduiding van de betrokken verantwoordelijken. Met de Gemeenschappelijke platformteksten Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 2002 en 2003 bevestigde de Vlaamse overheid dat ze als werkgever een voorbeeldfunctie heeft. De SERV en de commissie Diversiteit vinden dat er in tussentijd belangrijke stappen vooruit zijn gezet. Zo dienden in 2009 alle entiteiten een gelijkekansen- en diversiteitplan in en realiseerde twee derde van de entiteiten een nul-meting. Voor personen met een arbeidshandicap werden inmiddels de systemen van loonkost-subsidies en voorbehouden betrekkingen gerealiseerd. Het actieplan Wervend werven, gericht op de instroom van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap, werd verder uitgerold.

Voor de SERV en de commissie Diversiteit zijn deze stappen evenwel niet voldoende. Er worden immers nog veel te weinig resultaten opgetekend. Op het vlak van personeelsleden van allochtone afkomst is er een beperkte stijging tot 1,8%. Een deel van de stijging kan aan een betere registratie te wijten zijn. Voor de commissie Diversiteit is het van belang dat de stijgende trend de komende jaren wordt versterkt. Voor personen met een arbeidshandicap wordt er, ondanks een betere registratie, nog steeds erg weinig vooruitgang vastgesteld. Hun aandeel verhoogde op een jaar tijd licht van 0,78% naar 0,93%. Voor deze groep benadrukt de commissie Diversiteit dat er nu écht eens concrete resultaten moeten worden geboekt. Wat de instroom en aanwezigheid van kansengroepen betreft, maakt de Vlaamse overheid haar voorbeeldrol vandaag onvoldoende waar. De besparingen in de personeelsbudgetten zullen de positie van kansengroepen in de overheid wellicht niet versterken, eerder in tegendeel.

Daarom is het voor de SERV en de commissie Diversiteit nodig om via de opdrachthouder en de dienst Emancipatiezaken, maar ook via de andere betrokken actoren zoals Jobpunt Vlaanderen die in haar rol als selector recent werd versterkt, sterke impulsen te geven tot het reali-

seren van evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse Overheid. Ook moet blijvend gewerkt worden aan een sensibilisering van het top- en middenkader. De Vlaamse ministers dragen hier elk voor hun beleidsdomein een belangrijke verantwoordelijkheid. Het is immers hun rol om de leidend ambtenaren op inspanningen inzake diversiteit te evalueren. Tot slot moet blijvend worden ingezet op het creëren van een draagvlak op de werkvloer. Dit draagvlak is essentieel om een duurzame en evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid echt kans tot slagen te geven.

### **3.1. Initiatieven voor meerdere kansengroepen**

#### **3.1.1 Streefcijfers en rapportering**

De SERV en de commissie Diversiteit staan achter de aanpak van de Vlaamse overheid om met streefcijfers voor kansengroepen te werken. Op dit vlak geeft de Vlaamse overheid het goede voorbeeld. Wel vragen ze zich af waarom in het plan 2010 niet over de stand van zaken van de streefcijfers wordt gerapporteerd. Essentieel is dat de leidend ambtenaren worden beoordeeld op hun prestaties en inspanningen inzake het realiseren van de streefcijfers. Hier is een cruciale rol voor de ministers weggelegd.

#### **3.1.2 Monitoring van kansengroepen**

De SERV en de commissie Diversiteit hechten veel belang aan een goede monitoring van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid en vinden het dan ook goed dat de Vlaamse overheid hier sterk op inzet. Op dit moment kan het zelfs zo zijn dat de onvolledige registratie zorgt voor een onderschatting van het aantal personeelsleden uit kansengroepen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om werk te maken van een goede afstemming met de methodes en definities die voor het ruimere Vlaamse beleid inzake Evenredige Arbeidsdeelname worden ontwikkeld. Voor personen met een arbeidshandicap stelt zich een probleem aangezien de operationalisering van de definitie van de VDAB afwijkt van de Vesoc-definitie. Dit heeft onder meer gevolgen op het vlak van toegang tot de ondersteunende maatregelen.

Voor personen van allochtone afkomst is het positief dat de dienst Emancipatiezaken een onderzoek laat uitvoeren naar alternatieve meetsystemen. De SERV en de commissie Diversiteit willen hierbij aangeven dat zij veel belang hechten aan de uitbouw van de piste van socio-economische monitoring via de gegevens van de Kruispuntbank, voor het ganse EAD-beleid. Dit systeem kan eventueel gecombineerd worden met de piste van naamherkenning (onder meer om de derde generatie te traceren), op voorwaarde dat de privacy van de betrokkenen wordt gegarandeerd en dat de foutenmarge aanvaardbaar blijft. Ook is het evident dat meet-

methodes en streefcijfers op dezelfde definities dienen te zijn gebaseerd (en dus aangepast indien nodig).

De SERV en commissie Diversiteit suggereren om na te gaan of anonieme monitoring van personeelsleden (of nieuwe instroom) mogelijk is door gegevens door te geven aan de VDAB en deze dienst op aanwezigheid van kansengroepen (handicap/afkomst) te laten screenen.

Naast gegevens over de aanwezigheid van kansengroepen in het personeelsbestand zijn gegevens over de *jaarlijks gerealiseerde instroom en de jaarlijks gerealiseerde uitstroom* van kansengroepen erg belangrijk (opgesplitst per entiteit). Deze gegevens maken het mogelijk om jaarlijks de resultaten van de inspanningen te kunnen evalueren: hoeveel mensen uit kansengroepen kwamen er binnen, hoeveel stroomden er weer uit. De SERV en commissie Diversiteit vragen ook hierover te rapporteren.

### 3.1.3 Emancipatie-infrastructuur

Dat er nog steeds heel wat entiteiten (en beleidsdomeinen) geen werkgroep diversiteit hebben, is spijtig. Het oprichten van een werkgroep diversiteit kan immers een belangrijk instrument zijn voor de uitbouw van het diversiteitsbeleid op maat van de entiteit en voor de ondersteuning van de emancipatie-ambtenaar. De SERV en de commissie Diversiteit kunnen dergelijke werkgroepen alleen maar aanmoedigen. Het thema diversiteit verdient een daadwerkelijke bespreking in een eigen werkgroep. In deze werkgroepen is het belangrijk dat ook de werknemers vertegenwoordigd zijn. Gedragenheid van onderuit is belangrijk. Daarbij dient te worden opgemerkt dat het personeel degelijk dient te worden geïnformeerd over wie de emancipatieambtenaar is en over welke acties worden voorzien.

De SERV en de commissie Diversiteit zijn verheugd dat alle entiteiten intussen door een diversiteitsplan gevat zijn. De kwaliteit van de diversiteitsplannen blijft een aandachtspunt. De SERV en commissie Diversiteit vragen om na te gaan hoe de kwaliteit verder kan worden verhoogd, bijvoorbeeld door een externe toetsing door te voeren en door leidend ambtenaren op de kwaliteit van hun plannen aan te spreken. Ook dienen voor elk beleidsdomein de plannen op de beleidsraad te worden geagendeerd. Verder kan worden opgemerkt dat de frequentie van de plannen (elk jaar dient een plan te worden ingediend) wel erg hoog ligt. De SERV en commissie Diversiteit vragen te bekijken of deze frequentie niet beter kan worden verlaagd en afgestemd met andere beleidscycli.

Tot slot wensen de SERV en de commissie Diversiteit op te merken dat de dienst Emancipatiezaken als centrale spil van de emancipatie-infrastructuur haar slagkracht ten volle moet kunnen behouden.

### 3.1.4 Aanspreken van politiek verantwoordelijken

De functioneel bevoegde ministers moeten als politiek verantwoordelijken hun leidend ambtenaren over de te bereiken diversiteitsdoelstellingen aanspreken en dit bij de evaluatie van de leidend ambtenaren meenemen. Hierbij is het voor de commissie Diversiteit van belang dat zowel de ministers als de leidend ambtenaren ook aan de buitenwereld rekenschap afleggen.

### 3.1.5 Een actieplan diversiteit voor Jobpunt Vlaanderen

Door de overheveling van de bevoegdheden inzake het organiseren van de statutaire wervingen, werd de positie van Jobpunt Vlaanderen als Vlaamse selector versterkt. Jobpunt Vlaanderen reeds een aantal positieve initiatieven op het vlak van diversiteit binnen werving en selectie maar dit bleef tot nu toe eerder tot ad hoc initiatieven beperkt. Vermits Jobpunt Vlaanderen een steeds belangrijker rol speelt (als organisator van examens en selectieproeven, opdrachtgever voor externe recruteerders en als verspreider van vacatures) mogen we verwachten dat ook Jobpunt Vlaanderen jaarlijks een plan voorlegt met prioritaire actiepunten en verifieerbare streefcijfers, niet enkel voor wat betreft haar eigen personeelsbeleid maar ook voor wat betreft de instroom van kansengroepen bij de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Het is aan te bevelen dat Jobpunt Vlaanderen op een jaarlijkse of meerjaarlijkse basis een actieplan opstelt en net zoals de Dienst Emancipatiezaken rapporteert over de geboekte resultaten. De Vlaamse regering kan deze rapporteringsplicht structureel verankeren in de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Jobpunt die in 2010 zal worden opgesteld. Ook is het aan te bevelen dat Jobpunt Vlaanderen haar actieplan diversiteit ter advisering voorlegt aan de commissie Diversiteit en de SERV.

In het actieplan diversiteit zouden onder meer volgende elementen kunnen worden opgenomen:

- Streefcijfers naar bereik van aandeel kansengroepen bij kandidaten voor vacatures en bij algemene wervingsexamens.
- Opzetten adequaat systeem van monitoring van kansengroepen bij sollicitanten: achtergrondkenmerken van de kandidaten en de slaagkansen volgens deze achtergrondkenmerken. Jobpunt voerde een dergelijke monitoring reeds uit onder meer voor een aantal wervingsexamens voor de stad Mechelen. Bij de effectieve instroom in de Vlaamse overheid moet goed in kaart worden gebracht wie in welk type jobs instroomt (tijdelijke dan wel vaste contracten, startbanen, niveau ...).
- Acties bij vacatures inzake gerichte communicatie naar kansengroepen, via daartoe geëigende kanalen.

- Formulering van doelstellingen en rapportering over de vereisten op vlak van diversiteit ten aanzien van de externe wervings- en selectiebureaus die worden ingeschakeld (Flexpunt kan hier als voorbeeld dienen).
- Taalscan van vacatures (zie 3.3.5).
- Externe arbeidsmarktcommunicatie met oog voor diversiteit.

### **3.1.6 Anti-discriminatiebeleid**

De SERV en commissie Diversiteit betreuren dat de nieuwe rondzendbrief in verband met ongewenst gedrag de anti-discriminatiepunten niet vermeldt en geen duidelijkheid schept over de weg die personeelsleden die met discriminatie te maken krijgen, moeten volgen. Het is aangewezen dat de minister van Bestuurszaken ter zake afstemt met de minister van Gelijke Kansen.

### **3.1.7 Acties 'Wervend werven' gericht op instroom**

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het 'Actieplan Wervend werven', gericht op een hogere instroom van personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone origine binnen de Vlaamse overheid, nog steeds een noodzakelijk initiatief. Ze willen hierbij een aantal specifieke aspecten benadrukken.

#### **3.1.7.1 Overheidscommunicatie en imago**

De SERV en de commissie Diversiteit betreuren dat het diversiteitsaspect niet werd opgenomen in het normenkader voor de overheidscommunicatie (zoals voorzien in het Actieplan Wervend Werven).

De SERV en commissie Diversiteit vragen een imago-onderzoek van de Vlaamse overheid en haar entiteiten bij de kansengroepen. Er zijn indicaties dat zowel personen van allochtone afkomst als personen met een arbeidshandicap ondervertegenwoordigd zijn bij de kandidaten voor vacatures en wervingsexamens. Wanneer mensen uit kansengroepen niet kandideren of meedingen kunnen er problemen zijn qua bekendheid, imago, inschatting van de eigen kansen of andere drempels die vandaag onvoldoende gekend zijn. Verder onderzoek (onder meer via gesprekken met focusgroepen) moet hier meer klaarheid in brengen. De groep van personen van allochtone afkomst komt hierbij best eerst aan bod.

### 3.1.7.2 Monitoring sollicitanten

Ook voor andere diensten dan Jobpunt Vlaanderen is het belangrijk om bij sollicitanten (voor allerhande types vacatures) te monitoren of ze al dan niet tot een kansengroep behoren, bijvoorbeeld bij de deelname aan examens of andere selectietesten. Zo kunnen de slaagpercentages van de verschillende groepen worden vergeleken en kan bijsturing van de procedures plaats vinden waar nodig.

### 3.1.7.3 Elders verworven competenties

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het een goede zaak dat de Vlaamse overheid voor vijftien functies een standaard op basis van een beroepscompetentieprofiel uitwerkte en de ervaringsbewijzen erkent. Toch blijven dit proefprojecten met een relatief beperkte impact. De SERV en commissie Diversiteit vragen dat er naast deze beloftevolle stappen wordt ingezet op een structureel beleid inzake de erkenning van verworven competenties. Het (federale) APKB (Algemene Principes Koninklijk Besluit) dient te worden aangepast.

De lokale besturen voerden intussen al wel een vernieuwing in hun regelgeving door. In de nieuwe rechtspositieregeling van 1 januari 2008 werd een opening naar werving los van diplomavooraarden gecreëerd.

### 3.1.7.4 Stageplaatsen en startbanen

De SERV en de commissie Diversiteit blijven het belang onderstrepen van stageplaatsen en startbanen voor mensen uit de kansengroepen. Het zijn immers goede instrumenten om werkgevers en (potentiële) werknemers met elkaar kennis te laten maken. Essentieel daarbij is dat er kwaliteitsvolle trajecten worden aangeboden waarbij een goede begeleiding wordt voorzien. In het algemeen vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat er voor de stages en startbanen een apart actieplan zou worden opgemaakt waarbij er specifieke streefcijfers voor kansengroepen worden voorzien (cf. de streefcijfers voor studentenjobs uit 3.1.7.5). Hierbij dient ook voor alle formules een goede monitoring van kansengroepen te gebeuren.

Wat de *bezoldigde werkervaringsplaatsen* betreft, vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat het budget wordt uitgebreid. Het streefdoel van 20 leerwerkers is te beperkt. De overheid dient immers haar verantwoordelijkheid te nemen in het openstellen van werkplaatsen voor jongeren uit het deeltijds beroepsonderwijs, waar heel wat leerlingen uit kansengroepen terug te vinden zijn.

Wat de *onbezoldigde stageplaatsen* betreft, is het bereik van personen van allochtone afkomst (25 op 57) en van personen met een arbeidshandicap (15 op 57) behoorlijk. Hier kan en moet verder worden op ingezet.

Verder vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat ook voldoende *andere vormen van stages en werkervaringsmogelijkheden* worden aangeboden. Het is zeker een goede zaak dat al een aantal entiteiten van IBO's (individuele beroepsopleidingen) en BIO's (beroepsinlevingsovereenkomsten) gebruik maken om mensen uit kansengroepen tewerk te stellen en dat ook GIBO's bij de overheid inzetbaar zijn.

Tot slot wat de *startbanen* betreft, wensen de SERV en de commissie Diversiteit opnieuw het belang van deze maatregel te benadrukken. Via startbanen kunnen jongeren van allochtone origine en jongeren met een arbeidshandicap kennismaken met de diensten van de Vlaamse Overheid. Vooral bij personen van allochtone origine kan de overheid als werkgever zo ook in hun netwerken bekender worden. Het aantal startbanen daalde van 333 naar 282. Het bereik van kansengroepen steeg dan weer licht (van 5% naar 8% voor personen met een arbeidshandicap en van 19% naar 20% bij personen van allochtone afkomst). Dit effect moet, samen met het blijvend inzetten op voldoende startbanen, verder worden versterkt. Wel moet er ook over de doorstroomkansen van deze jongeren gewaakt worden. Zeker in een periode waarin in de overheid minder instroom wordt gerealiseerd, moet hier extra aandacht naar uitgaan.

#### 3.1.7.5 Jobstudenten

Het bereik van kansengroepen via studentenjobs is ondermaats. In 2008 waren 4% van de jobstudenten van allochtone afkomst (64 personen) en 0,3% (5 personen) hadden een handicap. De streefcijfers uit de rondzendbrief van mei 2007 (8% voor allochtone jobstudenten en 9% voor jobstudenten met een arbeidshandicap) worden verre van gehaald. Een aantal lokale besturen kunnen, wat personen van allochtone afkomst betreft, veel betere resultaten voorleggen.

#### 3.1.7.6 Jobcoaches VDAB

Uit de ervaringen in de privésector blijkt dat jobcoaches een duidelijke meerwaarde bij het inschakelingsproces kunnen bieden. Ook in heel wat diversiteitsplannen worden positieve ervaringen opgetekend. Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het belangrijk dat dit instrument ook binnen een overheidscontext tot zijn recht kan komen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om na te gaan waarom op sommige plaatsen binnen de Vlaamse overheid de jobcoaches als een 'inmenging' worden beschouwd.

### **3.1.8 Doorstroommogelijkheden vanuit de sociale economie**

De Vlaamse overheid maakt tot nog toe zo goed als geen gebruik van de doorstroommogelijkheden uit de sociale economie. Vanuit de verschillende tewerkstellingsprogramma's zou in principe heel wat doorstroom mogelijk moeten zijn. Een aantal lokale besturen geven op dit punt het goede voorbeeld. Ook bij de Vlaamse overheid zouden mensen meer kansen moeten hebben om vanuit het ruime veld van de sociale economie, naar duurzame, stabiele functies door te stromen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook om te bekijken hoe voor de Vlaamse overheid dergelijke synergieën kunnen worden bevorderd (zie ook 3.4.4).

## **3.2. Vrouwen en mannen**

### **3.2.1 Vertegenwoordiging en doorstroom**

De SERV en de commissie Diversiteit zijn blij dat de algemene ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Vlaamse overheid stilaan is weggewerkt. Ondanks de toename van het aantal vrouwen blijft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het top- en middenkader spijtig genoeg overeind. De stijging van het aandeel vrouwen in het topmanagement tot 21% is erg beperkt. De terugval van het aandeel vrouwen op middenkaderniveau is gelukkig omgebogen maar waakzaamheid blijft geboden. Acties inzake doorstroom van vrouwen naar midden- en topkader blijven nodig. Het geplande onderzoek naar de blokkades van de doorstroom van vrouwen naar het middenmanagement en de intentie om een hedendaagse beleidsvisie ter zake te formuleren, leveren hier hopelijk een nieuwe impuls.

### **3.2.2 Verloning en statuut**

De SERV en de commissie Diversiteit vragen blijvende aandacht voor genderneutrale functieclassificaties voor alle niveaus binnen de Vlaamse overheid. Verder vragen de SERV en de commissie Diversiteit aandacht voor het onevenwicht tussen mannen en vrouwen inzake het aandeel dat contractueel dan wel statutair tewerkgesteld is. Ook loopbaanpaden dienen genderneutraal te zijn.

### **3.2.3 Combinatie arbeid, zorg en vrije tijd en de loopbaankloof**

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het van belang dat de Vlaamse overheid oog heeft voor een goede combinatie van werk, zorg en vrije tijd voor haar personeelsleden. Mannen en vrouwen moeten in staat zijn een volwaardige loopbaan uit te bouwen én zorg op te

nemen voor hun gezin en eigen leefomgeving. De arbeidsorganisatie dient hierop te zijn afgestemd.

De SERV en de commissie Diversiteit herhalen hun vraag om over combinatie werk, zorg en vrije tijd een cijfer rapport te maken. Het is van belang te weten in welke mate, op welke niveaus en in welke statuten mannen en vrouwen gebruik maken van de verschillende onderbrekingsformules, deeltijds werk en telewerk. De Vlaamse overheid moet meer algemeen aandacht hebben voor de loopbaankloof tussen de mannen en de vrouwen die bij de overheid in dienst zijn en maatregelen nemen om deze te verkleinen waar mogelijk.

Verder betreuren de SERV en de commissie Diversiteit dat er geen actiepunten inzake combinatie werk en gezin voor leidinggevendenden meer worden voorzien. Het is aan te bevelen dit punt mee op te nemen in het onderzoek naar de blokkades van doorstroom van vrouwen naar het middenmanagement en de beleidsacties die hier worden uitgewerkt.

De SERV en de commissie Diversiteit zijn verheugd dat voor contractuele meemoeders het recht op het equivalent van tien dagen omstandigheids- of vaderschapsverlof intussen werd gerealiseerd.

### **3.3. Personen van allochtone afkomst**

#### **3.3.1 Wegwerken van structurele drempels in de regelgeving**

De Vlaamse overheid ondernam het afgelopen jaar twee cruciale initiatieven om regels weg te werken die de instroom van personen van allochtone afkomst belemmeren.

Ten eerste werd de toegang tot selectieproeven verruimd. Dankzij de invoering van de niveaugelijkwaardigheid (naast de niveaubepaling) bij Naric en een aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut kunnen mensen met buitenlandse diploma's nu toch meedingen voor jobs op het gepaste niveau.

Ten tweede kwam er een unaniem advies van de Vlaamse regering om de nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire functies af te schaffen via een schrapping van een passage uit de grondwet. Om vast benoemd te worden voor een functie bij de Vlaamse overheid moet je een Europese nationaliteit hebben. De nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire functies heeft negatieve gevolgen. Ze belet de doorstroom van contractuele naar statutaire functies en werkt in die zin demotiverend, ook voor contractuelen in spe. De SERV en de commissie Diversiteit zijn dan ook verheugd dat de Vlaamse regering zich in februari 2009 akkoord verklaarde met het

principe om niet-EU'ers verruimd te kunnen aanwerven in overheidsbetrekkingen en voorstelde de nationaliteitsvoorwaarde in artikel 10 van de Grondwet volledig te schrappen.

De twee initiatieven liggen in de lijn van de aanbevelingen van de Commissie Diversiteit op eerdere actieplannen. Het is zeer goed dat ze werden genomen. Wel dient te worden opgemerkt dat het probleem van de nationaliteitsvoorwaarde de facto nog niet van de baan is zolang de Grondwet niet is aangepast.

### **3.3.2 Streefcijfer**

De SERV en de commissie Diversiteit vragen er rekening mee te houden dat het streefcijfer van 4% een onderschatting is (tegen 2015 nog meer dan vandaag). Meer bepaald is het belangrijk dat die entiteiten die bijna 4% of meer dan 4% personen van allochtone afkomst in dienst hebben, hun beleid t.a.v. de instroom van personen van allochtone afkomst niet stopzetten. Aangezien het streefcijfer van 4% door elk beleidsdomein dient te worden bereikt, is het sowieso belangrijk dat binnen elk beleidsdomein een aantal entiteiten 'hoog' scoren ter compensatie van de entiteiten die lager scoren.

### **3.3.3 Vertegenwoordiging**

De SERV en de commissie Diversiteit noteren een stijging van 1,6% personeelsleden van allochtone origine eind 2007 naar 1,8% eind 2008. Om een evenredige arbeidsdeelname te halen tegen 2015, blijven extra inspanningen hard nodig. Wanneer er bij de Vlaamse overheid minder mensen worden vervangen, is het des te moeilijker om personen van allochtone afkomst toch nog in voldoende mate te laten instromen. Ook stellen de SERV en de commissie Diversiteit opnieuw een groot verschil vast in het aandeel personen van allochtone origine tussen de verschillende beleidsdomeinen en de entiteiten daarbinnen.

De SERV en de commissie Diversiteit vragen ook te bekijken van welke regio's of landen de allochtone personeelsleden of hun ouders of grootouders afkomstig zijn en of zich daar bepaalde vertekeningen voordoen.

### **3.3.4 Duurzame tewerkstelling en doorstroom**

De SERV en de commissie Diversiteit vragen opnieuw aandacht voor het belang van een duurzame tewerkstelling en doorstroom van personen van allochtone origine in overheidsdiensten. Relevante aspecten zijn onder meer een goede ondersteuning en begeleiding van mensen die nieuw binnenkomen, het faciliteren van de overgang van losse naar vaste statuten en de doorstroom naar een hoger tewerkstellingsniveau. De uitbouw van een volwaardig competentiebeleid, met aandacht voor kansengroepen én voor mensen op lagere niveaus en in pre-

caire statuten, is hiervoor essentieel. Hierbij vraagt de sterke oververtegenwoordiging van allochtone personeelsleden op niveau D specifieke aandacht. Verder moet er een beleid worden uitgetekend inzake de doorstroom van personen van allochtone afkomst naar hogere functies kan bijvoorbeeld bekeken worden of het mogelijk is om, naar gelijkenis met de Nederlandse overheid, een streefcijfer te bepalen voor personen van allochtone origine in managementfuncties.

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het belangrijk dat dit aspect van duurzame tewerkstelling en doorstroom van personen van allochtone afkomst een plaats krijgt in de beleidsvisie 2010-2015.

### 3.3.5 Taalbeleid

Reeds in 2006 pleitten de SERV en de commissie Diversiteit voor het versterken van de mogelijkheden inzake taalverwerving en 'Nederlands op de werkvloer'. De SERV en de commissie Diversiteit vinden in het plan weinig initiatieven op dit vlak terug. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook dat de Vlaamse overheid werk maakt van een meer doordacht en ruimer verspreid beleid inzake taalverwerving.

Zo moet in de wervings- en selectieprocedures en in de vacatures aandacht uitgaan naar de vereiste kennis van het Nederlands. Ten eerste moeten vacatures in een begrijpelijke en klare taal worden opgesteld. Ten tweede moet een functieomschrijving het vereiste niveau van Nederlands (inzake mondelinge en/of schriftelijke vaardigheden) vermelden. Hulpmiddelen zijn het 'Gemeenschappelijk Europees referentiekader van moderne vreemde talen' en het 'Raamwerk NT2' waar men per niveau Nederlands een beschrijving kan vinden van wat iemand moet kunnen. Zeker bij contractuele functies kan dit vandaag al worden toegepast. Een samenwerking tussen Jobpunt Vlaanderen en de Huizen van het Nederlands en de VDAB is aangewezen.

Tot slot willen de SERV en commissie Diversiteit opmerken dat ook het inzetten van taalmeesters- en peters nuttig kan zijn.

### 3.3.6 Aandacht voor nieuwkomers

In de beleidsnota Inburgering en Integratie wordt aangegeven dat het Vlaamse beleid werkgevers wil laten nadenken over manieren waarop ze nieuwkomers met een inburgeringscertificaat kunnen valoriseren op de werkvloer. De Vlaamse overheid is evenwel ook zelf een werkgever en kan heel wat werkervaring aanbieden aan nieuwkomers. Het is dan ook van belang dat minister Bourgeois op dit punt een goede koppeling tussen de bevoegdheden Bestuurszaken en Inburgering maakt.

### 3.3.7 Vakantie

De SERV en de commissie Diversiteit vragen opnieuw dat de Vlaamse overheid zou nagaan op welke manier personeelsleden in staat kunnen worden gesteld om, rekening houdende met wat arbeidsorganisatorisch mogelijk is, voor welbepaalde feesten, afhankelijk van hun godsdienst of levensbeschouwing, vakantie te nemen.

## 3.4. Personen met een arbeidshandicap

### 3.4.1 Blijvende nood aan extra inspanningen

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het zeer problematisch dat de Vlaamse overheid geen vooruitgang boekt voor personen met een arbeidshandicap. Hun aanwezigheid blijft onder de één procent. Dit ondanks het feit dat twee derde van de entiteiten inmiddels een nulmeting hielden. De Vlaamse overheid kan het zich niet permitteren om personen met een arbeidshandicap links te laten liggen. De structurele maatregelen die werden gelanceerd (rendementsondersteuning en voorbehouden betrekkingen) moeten nu alle kansen krijgen om op volle kruissnelheid te komen maar ook daarbuiten blijft er nog heel wat werk aan de winkel. Er blijven een aantal andere hardnekkige knelpunten die om oplossingen vragen: het moeilijk bereiken van de doelgroep, gebrek aan inspanningen om jobs op maat te creëren, toegankelijkheidsproblemen, drempels omwille van diplomavereisten. Wat tijdelijke banen en stages betreft dient men zich ook bewust te zijn van een aantal specifieke drempels waar personen met een arbeidshandicap op stoten: gebrek aan tijd om zich aan te passen aan de job en ook om in de job naar juiste aanpassingen te zoeken; uitkeringssystemen die ontmoedigen om in tijdelijke jobs te stappen. Formules die uitzicht geven op vast werk bieden op dit vlak veelal meer perspectieven.

### 3.4.2 Regionale ontmoetingen

De SERV en de commissie Diversiteit vragen om voldoende werk te maken van de organisatie van regionale ontmoetingen tussen entiteiten en de toeleiders van personen met een arbeidshandicap. Op die manier leren personeelsverantwoordelijken de doelgroep beter kennen. Het is belangrijk dat ze een beter zicht krijgen op de profielen van en het talent dat aanwezig is bij de doelgroep. De SERV en de commissie Diversiteit vinden het een belangrijke meerwaarde dat deze ontmoetingen vanuit Jobpunt Vlaanderen zullen worden georganiseerd, in samenwerking met de dienst Emancipatiezaken. Door de interactie tussen Jobpunt Vlaanderen en de betrokken entiteiten kan er een proces op gang komen in de ontwikkeling van goede praktijken en kan een netwerk inzake tewerkstelling van kansengroepen worden uitgebouwd. Bij de regi-

onale ontmoetingen zal het een uitdaging zijn ook entiteiten te betrekken die nu nog nergens staan m.b.t. het aandeel personen met een arbeidshandicap in hun personeelsbestand.

### 3.4.3 Streefcijfer

De SERV en de commissie Diversiteit kunnen zich vinden in de wijziging van de streefdatum van het streefcijfer voor personen met een arbeidshandicap van 2010 naar 2015. Ze vragen wel om extra maatregelen te nemen om het cijfer van 4,5% tegen 2015, met formulering van een groeipad daar naartoe, te kunnen halen.

### 3.4.4 Enclavewerking

Wat het onderzoeken van de piste van enclavewerking in de Vlaamse overheid betreft, zijn de SERV en de commissie Diversiteit vragende partij om hierbij betrokken te worden. Aangezien er op dit moment weinig informatie voor ligt over welke vorm en invulling deze enclavewerking zou krijgen, is het te vroeg om hierover uitspraken te doen. Op zich vinden de SERV en de commissie Diversiteit het wel belangrijk dat er extra instrumenten worden voorzien om de doelgroep binnen de muren van de Vlaamse overheid in voldoende mate aan de slag te kunnen laten gaan. Enclavewerking kan een nuttig instrument zijn indien het mogelijkheden creëert als opstap naar een reguliere baan. Ook moet een dergelijke maatregel steeds onderdeel zijn van een ruimer beleid dat als doelstelling heeft personen met een arbeidshandicap voor reguliere jobs aan te trekken en in dienst te houden. Enclavewerking mag onder geen beding een 'excuus' worden om het gelijkemansbeleid t.a.v. personen met een arbeidshandicap in de *hele* organisatie niet verder uit te bouwen.

### 3.4.5 Rendementsondersteuning

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het belangrijk dat ook de Vlaamse overheid een volwaardig systeem van rendementsondersteuning heeft. Afstemming met de Vlaamse Ondersteuningspremie (die geldt voor de privésector, het onderwijs en de lokale besturen) zal nog moeten worden gerealiseerd. Aangezien het systeem van de Vlaamse overheid nog maar in de startblokken staat, is het belangrijk dat het alle kansen krijgt om op kruissnelheid te komen. Dit betekent dat er voldoende middelen, met een realistisch groeipad, moeten worden voorzien. De cijfers uit het plan 2010 geven alvast aan dat de maatregel effectief wordt gebruikt: er stapten reeds 56 personen met een arbeidshandicap in. Het feit dat 29 personen hiervan bij de VDAB werken geeft aan dat er nog heel wat werk aan de winkel is om het systeem in de andere agentschappen en in de ministeries te introduceren.

De opmaak van een integratieprotocol is volgens de SERV en de commissie Diversiteit een gepast instrument om te garanderen dat de middelen ook effectief en efficiënt worden ingezet

ter ondersteuning van het betrokken personeelslid. De SERV en de commissie Diversiteit hopen dat de opmaak van integratieprotocols en de opvolging hiervan op een gepaste wijze binnen het structurele ondersteuningsaanbod van de Vlaamse overheid kan worden opgenomen.

#### **3.4.6 Voorbehouden betrekkingen**

Het systeem van voorbehouden betrekkingen creëert mogelijkheden voor mensen die omwille van de vergelijkende examens nog steeds uit de boot vallen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook dat nu de regels en procedures zijn uitgewerkt, het systeem effectief door de entiteiten gebruikt zal worden om meer mensen met een arbeidshandicap aan te werven. Bij gebrek aan cijfergegevens over de toepassing van de maatregel in het plan 2010 is het moeilijk om nu reeds uitspraken te doen over het systeem. Wel vragen de SERV en de commissie Diversiteit tijdig te bekijken of de gehanteerde definitie voor de groep van gerechtigden, zijnde personen met een handicap die recht hebben op een langdurige loonsubsidie (VOP), de initieel beoogde doelgroep vat. Indien zou blijken dat door deze definitie ook mensen tot voorbehouden betrekkingen worden toegelaten die bij vergelijkende wervingsexamens wel voldoende kansen tot slagen zouden hebben, moet de afbakening worden bijgestuurd.

#### **3.4.7 Sensibilisering en beeldvorming**

De SERV en de commissie Diversiteit zijn er van overtuigd dat het uitwerken van structurele maatregelen niet voldoende is. Zo is er ook een portie goodwill van de leidend ambtenaren nodig. De dienst Emancipatiezaken kan talrijke tools aanreiken, zolang er geen goodwill is om deze te gebruiken gebeurt er weinig. Die goodwill is er pas wanneer er effectief een voldoende geloof is in de meerwaarde van een diversiteitsbeleid. Ook moet er een correct beeld zijn van mensen met een arbeidshandicap. Het is belangrijk dat managers ervan overtuigd raken dat mensen met een arbeidshandicap werknemers zijn die even goed het werk verrichten. En dat voor praktische problemen die de beperking met zich meebrengt altijd wel oplossingen bestaan. De jaarlijkse dialoogdag is op zich een goed initiatief, maar lukt er te weinig in de mensen in het midden- en topkader te bereiken.

#### **3.4.8 Toegankelijkheid van de overheid**

##### **3.4.8.1 Toegankelijkheid van gebouwen**

De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat de Vlaamse overheid verder werk maakt van de toegankelijkheid van haar gebouwen. Ondanks de reeds gedane inspanningen zijn er nog steeds problemen op dit vlak. Dat het Agentschap voor Facilitair Management inzake toegan-

kelijkheid van gebouwen een actieplan zal uitwerken is daarom een lovenswaardig initiatief maar deze belofte werd al eerder gemaakt zonder resultaten tot nu toe. Het aantrekken van een externe partner is dan ook aangewezen.

#### 3.4.8.2 Mobiliteit

Mensen met een arbeidshandicap zijn vaak beperkt in hun mobiliteit en willen dicht bij huis werken. Heel wat entiteiten zijn gevestigd in Brussel. Aangezien mensen met een arbeidshandicap verspreid wonen over Vlaanderen is dat voor velen een probleem. Daarbij komt dat mensen in een rolstoel moeilijkheden ondervinden om in Brussel de trein op of af te stappen (bv. tijdens de spits in het Centraal Station). De functies die vrijkomen in de kantoren die niet in Brussel gevestigd zijn, worden vooral ingevuld door ambtenaren die dicht bij huis willen gaan werken. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook opnieuw om te bekijken hoe dat mechanisme kan doorbroken worden ten voordele van kandidaten met een arbeidshandicap.

#### 3.4.8.3 Toegankelijkheid van websites

De SERV en de commissie Diversiteit betreuren de ondermaatse resultaten van het project Toegankelijk Web. Een bijsturing van de aanpak is nodig. De SERV en commissie Diversiteit vragen dat de minister van Bestuurszaken hiervoor met de minister van Gelijke Kansen zou samenwerken aangezien zij beiden in hun beleidsnota doelstellingen ter zake formuleren. Ook willen de SERV en commissie Diversiteit nog eens wijzen op de voorbeeldrol die de Vlaamse overheid ter zake vervult. Zowel de websites van de Vlaamse Overheid als de documenten die er op te vinden zijn, zouden voor iedereen toegankelijk moeten zijn.

#### 3.4.8.4 Arbeidspostaanpassingen

De SERV en de commissie Diversiteit willen benadrukken dat de behandeling van de dossiers van arbeidspostaanpassingen een beleidsuitvoerende taak is waarvoor de reguliere diensten hun verantwoordelijkheid dienen op te nemen. Dit geldt evenzeer voor het afsluiten van de integratieprotocols.

### 3.4.9 Disability case management / re-integratiebeleid

De commissie Diversiteit pleitte in haar advies inzake de werkbaarheid van personen met een arbeidshandicap van 9 juli 2008 en dit over de Vesocrachtlijnennota 2008 van 15 mei 2008 voor de uitbouw van het disability (case) management in Vlaanderen. Voor personen met een arbeidshandicap is het onder meer belangrijk dat hun arbeidsomstandigheden goed bewaakt worden en dat bijzondere aandacht besteed wordt aan een taakinfilling en arbeidsorganisatie die welzijn op het werk kunnen bevorderen. Daarbij moet goed gelet worden op een beheersbare arbeidsbelasting, een evenwichtig en gevarieerd takenpakket, een doelmatige coaching, het voorzien van redelijke aanpassingen en van voldoende leermogelijkheden. Op deze manier kan vervroegde uitstroom voorkomen worden. De commissie Diversiteit is er van overtuigd dat zowel werknemers met een arbeidshandicap als hun leidinggevendenden hierbij ondersteuning nodig hebben. Advies en ondersteuning op maat zijn noodzakelijk. Een algemeen HR-beleid, met oog voor diversiteit, schiet immers vaak te kort. De Vlaamse overheid kan in dit verhaal een voortrekkersrol kunnen spelen. Ook haar initiatieven inzake integratieprotocols passen in dit kader.

De SERV en commissie Diversiteit kunnen de keuze van de Vlaamse overheid steunen om werk te maken van de uitbouw van een re-integratiebeleid en het uitwerken van een re-integratiehandboek in samenwerking met de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming op het Werk en het Agentschap voor Overheidspersoneel. Dit beleid spitst zich evenwel toe op personeelsleden die uitvallen en opnieuw gere-integreerd kunnen worden. Naast deze doelgroep moet er volgens de SERV en de commissie Diversiteit ook voldoende oog zijn voor mensen die op langere termijn een risico op uitval of functioneringsproblemen lopen. Een curatief en een preventief beleid dienen hand in hand te gaan.

## 3.5. Kortgeschoolden

### 3.5.1 Upgrading

In 2004 behoorde 27% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid tot niveau D (niveau van de kortgeschoolden). Vandaag is dat nog 19%. Gezien de Vlaamse beroepsbevolking een groter aandeel kortgeschoolden telt, is er sprake van een ondervertegenwoordiging van kortgeschoolden in de Vlaamse overheid. Deze trend van upgrading verdient de nodige aandacht.

Ten eerste worden een deel van de banen voor kortgeschoolden (niveau D) door midden- of hogeschoolden ingenomen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen opnieuw dat dit fenomeen voldoende in kaart wordt gebracht en dat er bekeken wordt welke acties mogelijk zijn om in deze jobs effectief de beoogde doelgroep te werk te stellen.

Ten tweede strookt het huidige aandeel kortgeschoolden in de Vlaamse overheid niet langer met het principe van evenredige arbeidsdeelname dat de overheid voor deze groep in het Besluit van 24 december 2004 vooropstelde. Daarom herhalen de SERV en de commissie Diversiteit hun vraag dat de Vlaamse overheid zich zou bezinnen over dit principe en duidelijk zou aangeven wat haar doelstelling op dit punt is. Streeft de Vlaamse overheid naar een evenredige arbeidsdeelname? Waarom wel/waarom niet? Hoe vult ze haar doelstellingen ter zake in tijden van besparingen in? In het Gelijkekansen- en diversiteitplan 2010 worden hierop geen antwoorden geformuleerd.

Ten derde vragen de SERV en de commissie Diversiteit aandacht voor kansengroepen binnen de groep van kortgeschoolden. Personen van allochtone origine en personen met een arbeidshandicap zijn met name gemiddeld lager geschoold dan de doorsnee beroepsbevolking. Dit is het meest uitgesproken het geval bij personen met een arbeidshandicap, waar 4/5<sup>de</sup> van deze doelgroep uit kortgeschoolden bestaat. Bij de Vlaamse overheid werken vandaag drie op vier van de personen van allochtone afkomst en van de personen met een arbeidshandicap op niveau C en D (niveau midden- en kortgeschoold), Slechts 36% van de functies bij de Vlaamse overheid bevinden zich op deze niveaus. Hoe minder kortgeschoolden er bij de Vlaamse overheid aan de slag kunnen, hoe groter het aandeel personen uit kansengroepen binnen deze groep van kortgeschoolden zou moeten zijn wil men de streefcijfers kunnen halen. Daarom moet het beleid dat de Vlaamse overheid uittekent voor kortgeschoolden ook specifiek op de tewerkstelling van kansengroepen afgestemd zijn.

### **3.5.2 Ondersteuning van kortgeschoolden**

De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat de Vlaamse overheid blijvende inspanningen doet om de groep van kortgeschoolde personeelsleden te ondersteunen op de werkvloer (inzake vorming, loopbaanontwikkeling, geletterdheid, ...). Ook hier moet telkens aandacht zijn voor mensen uit kansengroepen, gezien zij in verhouding vaker op de lagere niveaus tewerkgesteld zijn. De Vlaamse overheid moet in het algemeen verder werk maken van de uitbouw van een volwaardig competentiebeleid voor alle niveaus.

De acties inzake de generieke examens voor personen op niveau C en D zijn erg waardevol. Begeleiding en ondersteuning van niet-geslaagden lijkt hierbij essentieel. Voor de SERV en de commissie Diversiteit zijn er daarnaast nog inspanningen op het vlak van inzetbaarheid en werkbaar werk voor kort- (en –midden)geschoolden nodig.

## 3.6. Ervaren werknemers

### 3.6.1 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het goed dat er nog steeds werk wordt gemaakt van de implementatie van een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De afspraken die in het sectoraal akkoord 2005-2007 zijn vervat, moeten immers nog verder in de praktijk worden omgezet. De SERV en de commissie Diversiteit wijzen reeds op het belang van een goede begeleiding en ondersteuning van de personeelsdiensten bij de implementatie. De verruiming van het thema tot aandacht voor 'zinnig werk', een positief arbeidsklimaat en een duurzaam en geïntegreerd personeelsbeleid is zeker lovenswaardig. Wel moet hierbij gewaakt worden over het bereik van de oorspronkelijk beoogde doelgroepen.

Het beleid naar de kansengroep van 45plussers mag niet beperkt blijven tot wat afgesproken is in het sectoraal akkoord. De uitdaging voor de dienst Emancipatiezaken bestaat erin om te gaan zoeken naar flankerende en ondersteunende acties. De Erkenning van Verworven competenties is, andermaal, één van de thema's waarop men zich hierbij kan richten. De participatie van de ervaren werknemers aan vorming en opleiding een ander. Cijfers hierover ontbreken evenwel spijtig genoeg in het actieplan.

### 3.6.2 Ouder wordende personen met een arbeidshandicap

De SERV en de commissie Diversiteit vragen specifieke aandacht voor ouder wordende personen met een arbeidshandicap. Waar nodig moeten (bijkomende) aanpassingen aan de omgeving en werkcontext kunnen plaatsvinden en moeten er voldoende kansen gecreëerd worden om competenties te versterken (bv. via aangepaste opleidingstrajecten). Ook kunnen persoonlijke ontwikkelingsplannen voor deze groep een nuttig instrument zijn en kan de methodiek op basis van deze ervaringen ook voor andere groepen verder worden verfijnd.

## 3.7. Beleid rond seksuele geaardheid op de werkvloer

De SERV en de commissie Diversiteit ondersteunen de keuze van de Vlaamse overheid om werk te maken van een beleid inzake seksuele geaardheid op de werkvloer. De Vlaamse overheid kan ook hier een voortrekkersrol spelen. Initiatieven zoals het oprichten van een personeelsnetwerk van holebi's en het opzetten van acties die de open cultuur naar diversiteit en holebi's bevorderen, zijn zeker nuttig.