

Advies

Gelijke kansen en diversiteit – plan 2012 Vlaamse overheid

Brussel, 14 december 2011

Adviesvraag: Gelijke kansen en diversiteit – actieplan 2012 Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen bij de Vlaamse overheid
Adviesvrager: minister Bourgeois
Ontvangst adviesvraag: 22 november 2011
Adviestermijn: 30 dagen
Goedkeuring Raad: 14 december 2011

De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaaleconomische 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.

De Heer Geert Bourgeois
Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Bestuurszaken
Arenbergstraat 7
1000 Brussel

contactpersoon
Katrijn Vanderweyden
02/ 209 01 46
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk

Brussel
14 december 2011

Gelijke kansen en diversiteit – plan 2012.

Mijnheer de minister,

Bij brief van 22 november 2011 vroeg u de SERV en de commissie Diversiteit om advies betreffende bovenvermelde aangelegenheid. Wij hebben de eer u hierbij het advies, gezamenlijk opgesteld door de SERV en de commissie Diversiteit, over te maken. In het advies schuiven de SERV en de commissie Diversiteit acht prioritaire punten naar voor. Deze hebben betrekking op de nood aan stijging van het aandeel personeelsleden van allochtone afkomst en personeelsleden met een arbeidshandicap, de nood aan sensibilisering, doorbraak in het EVC-dossier, duidelijke diversiteitsverbintenissen voor Jobpunt Vlaanderen, taalbeleid, disability management en stages en werkervaringskansen voor kansengroepen.

Wij vinden het zeer belangrijk dat de Vlaamse overheid met volle kracht inzet op het bevorderen van gelijke kansen en diversiteit binnen haar eigen personeelsbestand. De tijd dringt. De Vlaamse overheid moet haar voorbeeldrol vervullen.

Het zou voor ons erg waarvol zijn indien u ons, net als de voorbije jaren, feedback kunt bezorgen over de verschillende elementen in ons advies. Uiteraard zijn wij steeds bereid om over het thema en over onze aanbevelingen met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Inhoud

1. Situering adviesvraag.....	5
2. Samenvatting	5
3. Aanbevelingen	6
3.1. Aandeel personeelsleden van allochtone afkomst moet stijgen bij alle entiteiten.....	6
3.2. Aandeel personeelsleden met een arbeidshandicap moet fors omhoog	8
3.3. Blijvende nood aan sensibilisering	10
3.4. Nood aan een doorbraak in EVC-dossier.....	11
3.5. Een actieplan diversiteit voor Jobpunt Vlaanderen.....	11
3.6. Vlaamse overheid moet werk maken van taalbeleid	12
3.7. Nood aan disability management binnen de Vlaamse overheid	13
3.8. Meer stages en werkervaringskansen voor kansengroepen	14

1. Situering adviesvraag

Vlaams minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois vroeg op 22 november 2011 een advies over het 'Gelijke kansen en diversiteit - plan 2012. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse overheid'. Dit jaarlijkse plan gaat over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid t.a.v. het eigen personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Het wordt opgesteld door de dienst Emancipatiezaken. Op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 24/12/2004 wordt elk jaar advies gevraagd aan de commissie Diversiteit van de SERV.

De commissie Diversiteit en de SERV stelden samen over het plan voorliggend advies op. In wat volgt vindt u eerst een samenvatting van het advies en vervolgens de aanbevelingen. Voor bijkomende informatie kunnen we verwijzen naar de voorgaande adviezen van de SERV en de commissie Diversiteit op de vorige Gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de Vlaamse overheid, met als meest recente het [advies 'Gelijke kansen en diversiteit – plan 2011 Vlaamse overheid' van 10 december 2010](#).

2. Samenvatting

De SERV en de commissie Diversiteit schuiven bij het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2012 volgende prioritaire punten naar voor:

- Het aandeel allochtone personeelsleden moet sterker stijgen bij alle entiteiten. De stijging van 2,0% naar 2,7% is onvoldoende. De vele 'witte' entiteiten moeten mee op de kar springen.
- Het aandeel personeelsleden met een arbeidshandicap stijgt nauwelijks (van 1,1% naar 1,2%). De SERV en de commissie Diversiteit kunnen zich niet vinden in de verlaging van het streefcijfer van 4,5% tegen 2015 naar 3%. Dit geeft een verkeerd signaal. Alle entiteiten moeten inzetten op instroom én retentie.
- Leidend ambtenaren moeten beoordeeld worden op hun inspanningen en prestaties inzake diversiteitsbeleid en het realiseren van streefcijfers. Hier moet dringend een tandje bij worden gestoken. De ministers moeten hun verantwoordelijkheid opnemen bij de beoordeling van de leidend ambtenaren. De streefcijfers mogen geen vrijblijvend verhaal zijn. Bij de nieuwe aanpak, waarbij het diversiteitsthema geïntegreerd wordt in de jaarlijkse ondernemingsplannen, moet de lat hoog worden gelegd. Waar nodig moet over nieuwe hefboomen worden nagedacht. Ook bij het middenkader en de personeelsleden moet verder op sensibilisering worden ingezet (door ondersteuning, opvolging, netwerking, dialoog over de situatie op de werkvloer).
- Er moet een structureel beleid inzake de erkenning van verworven competenties komen met inbegrip van het beleid rond de portfolio's.
- Jobpunt Vlaanderen moet een actieplan diversiteit voorleggen met inbegrip van streefcijfers en een adequate monitoring en rapportering. De streefdoelen en ac-

ties dienen in de samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse Regering te worden verankerd. Ook bij de uitbesteding van taken aan externe wervings- en selectiebureaus moet het diversiteitsaspect volwaardig worden opgenomen.

- De Vlaamse overheid moet werk maken van een doordacht en ruim verspreid taalbeleid. Er is nood aan een concreet actieplan in samenwerking met externe partners. De taaltesten dienen te worden hervormd. De zeer lage slaagpercentages kunnen niet worden getolereerd.
- Disability management moet een structurele plaats krijgen in het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid. Hiervoor moeten de nodige middelen worden voorzien.
- Er moeten meer stageplaatsen, startbanen, studentenjobs en andere werkervaringskansen voor mensen uit kansengroepen worden voorzien. Een apart actieplan, ambitieuze streefcijfers en een goede opvolging zijn nodig.

3. Aanbevelingen

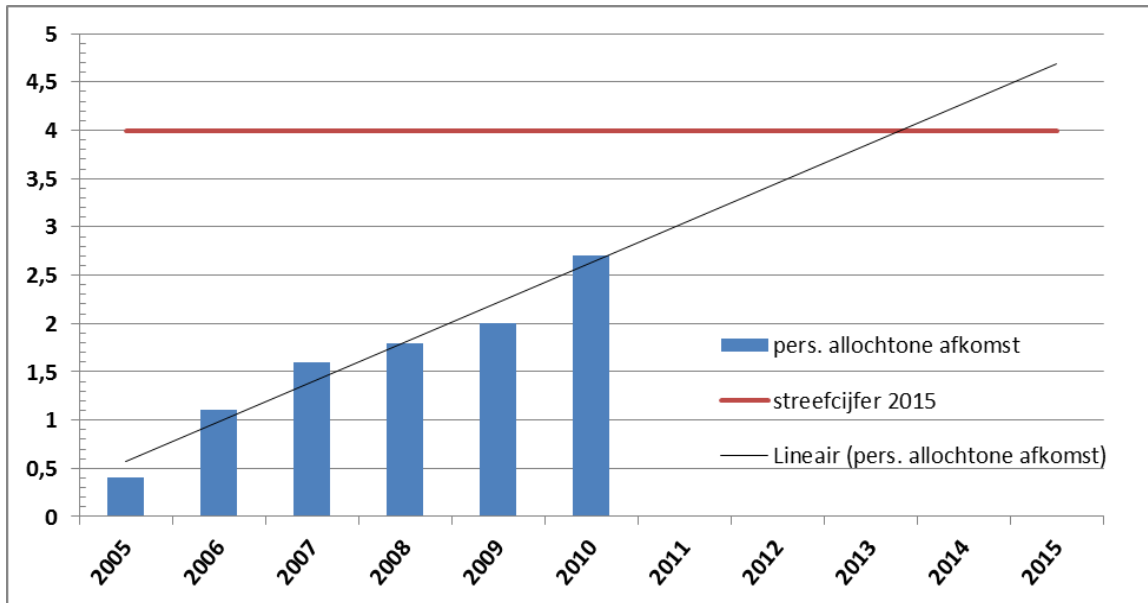
3.1. Aandeel personeelsleden van allochtone afkomst moet stijgen bij alle entiteiten

De SERV en de commissie Diversiteit stellen vast dat het aandeel allochtone personeelsleden bij de Vlaamse overheid steeg van 2,0% in 2009 naar 2,7% in 2010 (gemeeten op basis van de Vesocdefinitie, zie grafiek 1).

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is deze stijging veel te beperkt:

- De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie. Ze dient zo snel als mogelijk een evenredige vertegenwoordiging van allochtonen in haar personeelsbestand te bereiken. De lichte stijging van 0,7 procentpunt is onvoldoende voor een grote werkgever als de Vlaamse overheid. Hierbij kan onder meer ook worden aangestipt dat de werkloosheidsgraad bij allochtonen tot vijfmaal hoger ligt dan bij autochtonen.
- Meer dan twee derde van de allochtone personeelsleden zijn bij vier entiteiten tewerkgesteld: De Lijn, de VDAB, UZ-Gent en Kind & Gezin. Zij stellen samen 47% van al het personeel van de Vlaamse overheid tewerk en tellen elk tussen 3% en 5% allochtonen. Van de 79 entiteiten bij de Vlaamse overheid zijn er nog veertien andere die meer dan 3% allochtone personeelsleden tewerkstellen. Negentien entiteiten tellen tussen de 1% en de 3% allochtone personeelsleden. Maar liefst 43 entiteiten hebben minder dan 1% allochtone personeelsleden in huis. Bij de Vlaamse overheid zijn er m.a.w. nog veel te weinig goede leerlingen op vlak van tewerkstelling en instroom van allochtonen.
- Het streefcijfer van 4% is een onderschatting. De beroepsbevolking telt vandaag al meer dan 4% personen van allochtone afkomst en tegen 2015 zal dat aandeel nog hoger liggen.

Grafiek 1 Evolutie van het aandeel personen van allochtone afkomst in de Vlaamse overheid ten opzichte van het streefcijfer tegen 2015.



Bron: dienst Emancipatiezaken

De SERV en de commissie Diversiteit vinden dan ook dat de Vlaamse overheid meer inspanningen moet doen om de instroom van allochtonen binnen haar entiteiten te verhogen. In de vorige adviezen werd onder meer aanbevelingen gedaan op het vlak van diploma- en nationaliteitsvereisten, instroomkanalen, duurzame tewerkstelling en doorstroom (statuten), nieuwkomers en vakantieregelingen. Verder in dit advies komen onder meer de aspecten EVC, taalbeleid, werkervaringskansen en wervings- en selectiebeleid aan bod. De SERV en de commissie Diversiteit schuiven nog enkele specifieke actiepunten naar voor. Ze vragen om:

- Gepaste initiatieven te nemen om de zichtbaarheid van allochtone personeelsleden bij de overheid te verhogen.
- Te bekijken of er (regionale) maatwerkbijsenkomsten kunnen worden georganiseerd waar de entiteiten van de Vlaamse overheid en de toeleidersorganisaties met elkaar in contact komen.
- Jobbeurzen te organiseren waar allochtone werkzoekenden met entiteiten, jobs en vacatures kennis kunnen maken en waar allochtone personeelsleden betrokken worden als rolmodel of ambassadeur en zo een brugfunctie kunnen vervullen.
- De aanpak inzake het doorsturen van vacatures naar toeleiders te evalueren: nagaan of de aanpak goed werkt, of de verzendlijsten adequaat samengesteld zijn en bekijken hoe voor alle regio's een dekkend netwerk kan worden voorzien.
- Dringend werk te maken van een beter monitoringsysteem om de groep van allochtone personeelsleden adequaat in kaart te brengen (zowel aanwezige personeelsleden als instroom en doorstroom). Het systeem van vrijwillige registratie dat vandaag gebruikt wordt, is een stap in de goede richting maar een verplicht

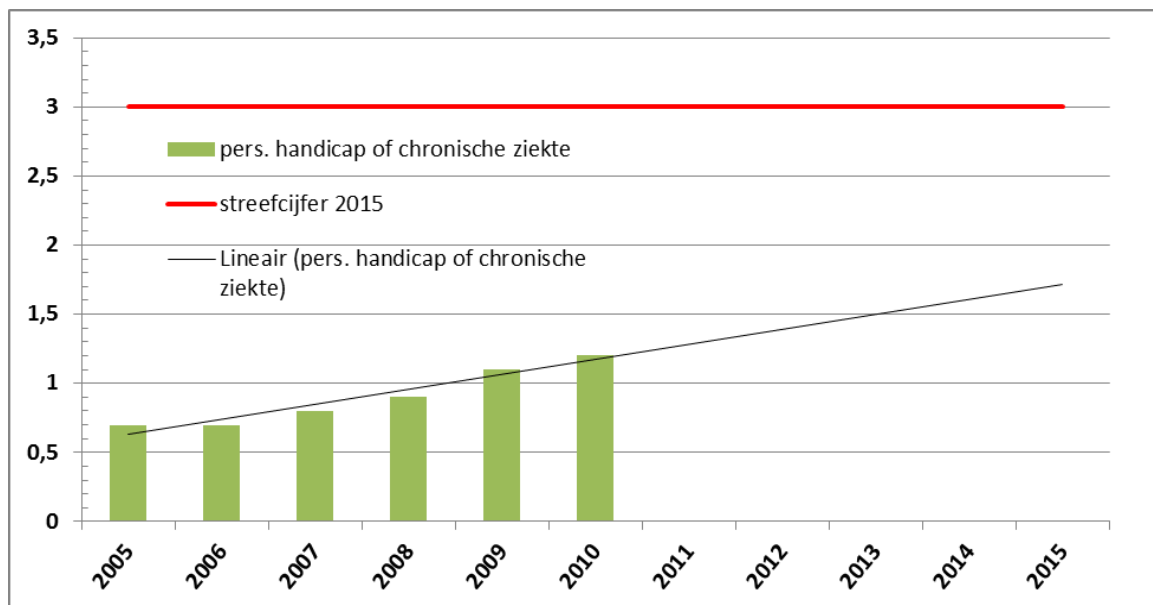
systeem van anonieme socio-economische monitoring is beter. Hiervoor kan [naar het advies van de commissie Diversiteit van 14 juli 2007](#) worden verwezen.

- In het kader van het principe van evenredige participatie het streefcijfer van 4% allochtone personeelsleden tegen 2015 te verhogen.
- Meer rekening te houden met het onderscheid tussen de tweede en derde generatie allochtonen (met meestal een goede kennis van het Nederlands) en nieuwkomers (met meestal een minder goede kennis van het Nederlands). Voor de uitbouw van een taalbeleid zie 3.6.

3.2. Aandeel personeelsleden met een arbeidshandicap moet fors omhoog

Het aantal personeelsleden met een arbeidshandicap steeg tussen 2009 en 2010 amper van 1,1% naar 1,2%. Het streefcijfer van 4,5% blijft erg veraf en kan aan dit tempo nooit worden gehaald (zie grafiek 2). De SERV en de commissie Diversiteit vinden het zeer problematisch dat de Vlaamse overheid nauwelijks vooruitgang boekt voor personen met een arbeidshandicap. De Vlaamse overheid kan het zich niet permitteren om personen met een arbeidshandicap links te laten liggen. De structurele maatregelen die werden gelanceerd (rendementsondersteuning, voorbehouden betrekkingen, arbeidspostaanpassingen) kunnen blijkbaar nog geen kanteling teweegbrengen.

Grafiek 2 Evolutie van het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte in de Vlaamse overheid ten opzichte van het streefcijfer tegen 2015.



Bron: dienst Emancipatiezaken

De Vlaamse overheid verlaagt het streefcijfer voor personen met een arbeidshandicap van 4,5% naar 3%. De SERV en de commissie Diversiteit keurt deze verlaging af. Ze willen ervoor waarschuwen dat dit als een verkeerd signaal kan overkomen. De indruk

kan ontstaan dat inzetten op instroom minder belangrijk wordt. Over de wijziging zal erg goed gecommuniceerd moeten worden, zowel door de leidend ambtenaren als door de politiek verantwoordelijken. Net als bij de groep van personen van allochtone afkomst zijn er wat arbeidshandicap betreft, maar een beperkt aantal entiteiten die goede resultaten boeken. Er zijn heel wat entiteiten die blijkbaar géén inspanningen leveren om de situatie te verbeteren. Zowel op aanwervingen, retentie als re-integratie van personen met een arbeidshandicap dient te worden ingezet.

De SERV en de commissie Diversiteit willen volgende aandachtspunten naar voor schuiven:

- Elke entiteit moet een duidelijk streefcijfer en groeipad daarnaartoe formuleren. Hierbij moet het overkoepelende uitgangspunt zijn dat de 3% effectief tegen 2015 wordt behaald. Binnen een entiteit moet dit streefcijfer en groeipad nog tot op de lager niveaus (afdelingen) worden doorvertaald, mét een afgestemd pakket aan concrete acties. De leidend ambtenaren moeten rond deze doelstellingen, acties en resultaten worden geresponsabiliseerd.
- Entiteiten met minimum 100 personeelsleden die minder dan één procent personeelsleden met een arbeidshandicap tewerkstellen zouden kunnen verplicht worden om voorbehouden betrekkingen in te zetten tot de één procent is bereikt.
- Er moet voldoende budgetruimte worden voorzien voor de rendementsondersteuning bij de Vlaams overheid. Op dit instrument moet blijvend worden ingezet.
- Er moet meer werk worden gemaakt van aangepast werk en redelijke aanpassingen op het werk. Het kan onder meer gaan om herschikking van de taken in een team, ondersteuning door een collega, een bereikbare en rolstoeltoegankelijke werkplaats, telewerk om verplaatsingen te beperken of de mogelijkheid om medicatie te nemen tijdens de werkuren.
- Er moet worden ingezet op contacten tussen 'aanwervers' (personeelsdiensten, personeelsverantwoordelijken, leidinggevendenden) en de toeleiders (VDAB – toegewezen consultants, GTB, GOB's) vooral in functie van de concrete jobinvulling, niet alleen in de vorm van een jaarlijkse contactdag. De SERV en de commissie Diversiteit vinden deze contactdag wel positief.
- De ondersteunende maatregelen van de Vlaamse Overheid (rendementsondersteuning, aanpassing arbeidspost) dienen te worden overgebracht naar de VDAB, waarbij de definities en vormgeving van de maatregelen op mekaar worden afgestemd. De integratieprotocollen dienen zeker te worden behouden.
- Sociale economie mag niet als een vervangmiddel worden gezien voor tewerkstelling van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid maar waar mogelijk moet wel expertise worden gedeeld en doorstroom vanuit de sociale economie worden gerealiseerd.
- Er moet goed worden nagegaan hoe de Vlaamse overheid kan aansluiten bij de evoluties rond het maatwerkdecreet en de W2-werkvloeren die worden ontwikkeld. Ook de overheid als werkgever zou aansluiting moeten vinden bij dit kader waarin, ongeacht de plaats van tewerkstelling, eenzelfde ondersteuningspakket mogelijk wordt gemaakt (op vlak van opleiding, begeleiding, loonpremie) en waarin de overgang werk-welzijn wordt gefaciliteerd. Het is van belang dat bij een overgang van de ondersteunende maatregelen van Vlaamse Overheid naar de

VDAB ook deze nieuwe beleidslijnen worden meegenomen en alle beleidsmaatregelen worden afgestemd.

- Er moeten gepaste initiatieven worden genomen om de zichtbaarheid van personeelsleden met een arbeidshandicap bij de overheid te verhogen.
- Concrete personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte moeten kunnen getuigen op werkvloeren waar de aanwezigheid van personen met een arbeidshandicap en chronische ziekte nu niet evident is. Maak een netwerk van getuigen binnen de Vlaamse Overheid. Zorg dat elke entiteit minstens één activiteit opzet rond kennismaking met deze kansengroep, zonder belerend over te komen.
- Zet in de entiteiten werkgroepen op met een aantal collega's met (en ook zonder) een arbeidshandicap en chronische ziekte die bij de maatregelen en acties advies en ondersteuning kunnen geven, afgestemd op de entiteit.
- Monitor de doelgroep beter. Ook het effect van beleidsmaatregelen op/voor de doelgroep moet beter worden gemonitord zodat het beleid minder vanuit een 'buikgevoel' wordt vormgegeven.

3.3. Blijvende nood aan sensibilisering

De SERV en de commissie Diversiteit zijn er van overtuigd dat het uitwerken van structurele maatregelen niet voldoende is. Zo is er ook nood aan goodwill en aandacht voor het thema. Sensibilisering blijft nodig.

De SERV en de commissie Diversiteit willen volgende punten benadrukken:

- Leidend ambtenaren moeten op hun prestaties en inspanningen inzake het realiseren van de streefcijfers beoordeeld worden. Hier is een cruciale rol voor de ministers weggelegd, ook in de nieuwe aanpak waarbij het diversiteitsthema geïntegreerd wordt in de jaarlijkse ondernemingsplannen. De streefcijfers mogen geen vrijblijvend verhaal zijn en de lat moet voldoende hoog worden gelegd. Waar nodig moet over nieuwe hefboomen worden nagedacht.
- Het is belangrijk dat de streefdoelen worden doorvertaald naar de afdelingen en diensten binnen de entiteiten en dat ook de hoofden van deze afdelingen en diensten worden gesensibiliseerd en ondersteund.
- De SERV en de commissie Diversiteit vinden de geplande sensibiliseringsronde van de Vlaamse emancipatieambtenaar bij de directiecomités erg waardevol.
- Ook op sensibilisering van personeelsleden en medewerkers moet blijvend worden ingezet.
 - Het debat over discriminatie op de werkvloer moet worden gevoerd.
 - Netwerkvormende initiatieven bij de verschillende kansengroepen (personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, vrouwen, holebi's, kortgeschoolden) blijven nodig. Overuit, Vlechtwerk en de personeelsnetwerken bij de VDAB zijn goede voorbeelden. Voor de groepen waarvoor nu geen netwerken bestaan, dienen ze te worden opgericht. De sociale netwerksites voor Vlechtwerk en Overuit op Facebook kunnen ook

- sensibiliseringscampagnes (bvb. de campagne “alleen jammer”) helpen verspreiden.
- ▀ De SERV en de commissie Diversiteit vinden het goed dat de Vlaamse overheid acties onderneemt op 8 maart (internationale vrouwendag) en 17 mei (internationale dag tegen homofobie). Ze vragen evenwel ook aandacht voor 21 maart (internationale dag tegen racisme) en 3 december (internationale dag voor personen met een handicap).
 - ▀ Er is blijvende nood aan activering van de werkgroepen diversiteit binnen de entiteiten.

3.4. Nood aan een doorbraak in EVC-dossier

De SERV en commissie Diversiteit vragen dat er snel wordt ingezet op een structureel beleid inzake de erkenning van verworven competenties. De aanpassing aan het federale APKB (Algemene Principes Koninklijk Besluit) en het beleid rond portfolio's dienen concreet te worden uitgewerkt in een omzendbrief en gecommuniceerd. De SERV en de commissie Diversiteit wensen graag snel meer informatie te krijgen over hoe de portfolio's er zullen uitzien. Ook vragen zich ze af of en hoe talige competenties zullen worden meegenomen.

3.5. Een actieplan diversiteit voor Jobpunt Vlaanderen

De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat Jobpunt Vlaanderen een jaarlijks (of meerjaarlijks) diversiteitsplan voorlegt met prioritaire actiepunten en verifieerbare streefcijfers, niet enkel voor wat betreft haar eigen personeelsbeleid maar ook voor wat betreft de instroom van kansengroepen. De streefdoelen en acties dienen in de samenwerkingsovereenkomst tussen Jobpunt Vlaanderen en de Vlaamse Regering te worden verankerd. Ook vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat Jobpunt Vlaanderen zijn diversiteitsplan voorlegt aan de commissie Diversiteit.

De commissie Diversiteit vraagt dat in het plan zeker volgende zaken worden voorzien:

- ▀ Streefcijfers naar bereik van kansengroepen voor die (delen van) selectieprocedures waar Jobpunt zelf bij betrokken is. Hierbij moeten ook streefcijfers worden voorzien voor de aanwezigheid van kansengroepen in de shortlists die aan de opdrachtgever van de selectie worden voorgelegd. Indien de streefcijfers niet worden gehaald, dient gemotiveerd te worden waarom het niet gelukt is ze te behalen.
- ▀ Het opzetten van een adequaat systeem van monitoring van kansengroepen voor die (delen van) selectieprocedures waar Jobpunt zelf bij betrokken is. De monitoring die Jobpunt 2010 ter zake doorvoerde, was een veelbelovende stap maar toonde wel aan dat een bijstelling van de aanpak nodig is om de drempels tot registratie weg te nemen (een groot deel sollicitanten wensten zich niet te laten registreren).
- ▀ Acties bij vacatures (incl. algemene wervingsexamens) inzake gerichte communicatie naar kansengroepen, via daartoe geëigende kanalen (onder meer lokale

kanalen), in overleg met de kansengroepenorganisaties en de gespecialiseerde bemiddelaars, zodat de informatie bij de (juiste) doelgroepen terechtkomt. Monitoring van het effect van deze acties.

- Gedetailleerde rapportering over de vereisten op vlak van diversiteit ten aanzien van de externe wervings- en selectiebureaus die worden ingeschakeld. Bij de aanbestedingsprocedures t.a.v. de externe wervings- en selectiebureaus ook waar mogelijk streefcijfers en monitoringverplichtingen integreren.
- Uitwerken van een onderbouwde aanpak inzake taalbeleid, zowel ten aanzien van het taalgebruik bij vacatures als ten aanzien van de vereisten op vlak van taalkennis die men bij wervings- en selectieprocedures aan kandidaten stelt.
- Het inrichten van focusgroepen met mensen uit kansengroepen kan heel wat nuttige info opleveren om dit beleid verder vorm te geven en op te volgen.

Verder vragen de SERV en de commissie Diversiteit dat Jobpunt Vlaanderen een uitgebouwde cijfer rapportering over eigen de activiteiten zou meegeven en het bereik van kansengroepen daarbinnen.

3.6. Vlaamse overheid moet werk maken van taalbeleid

De SERV en de commissie Diversiteit vragen al langer dat de Vlaamse overheid werk maakt van een meer doordacht en ruimer verspreid taalbeleid. Het onderzoek dat de dienst Emancipatiezaken naar taalbeleid bij de Vlaamse overheid liet uitvoeren, was voor de SERV en de commissie Diversiteit dan ook een erg welkom initiatief. Nu is er nood aan een concreet actieplan. Hierbij moet men ook oog hebben het wegwerken van taaldrempels die zich kunnen voordoen bij personen met een arbeidshandicap. Voor de uitwerking van het actieplan is verdere samenwerking met de VDAB en de Huizen van het Nederlands aangewezen. Ook dient er een adequate afstemming of koppeling te worden voorzien tussen het taalbeleid en het communicatiebeleid.

De SERV en de commissie Diversiteit willen zeker aandacht voor onder meer volgende punten:

- Er 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 men bij de invulling van functies gepaste taalvereisten stellen, afgestemd op vaardigheden die nodig zijn in de functie. Het is belangrijk om bij de uitwerking van een concrete aanpak ter zake, beroep te doen op de juiste expertise, zodat een kwalitatief en haalbaar kader kan worden uitgewerkt dat de personeelsdiensten en Jobpunt Vlaanderen toelaat goede praktijken te ontwikkelen.
- De huidige procedures inzake taaltesten (door Selor) en de regelgeving terzake dienen dringend te worden aangepakt. De taaltesten houden zelf vaak onoverkomelijke taaldrempels in. Zo bedroeg het slaagpercentage op A-niveau 16%, op B-niveau 12%, op C-niveau 3% en op D-niveau 21%. Deze zeer lage slaagpercentages zijn verontrustend en onder meer het gevolg van de generieke aanpak

bij de testing. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om over te schakelen op realistische en functiespecifieke taaltesten.

- Ook na de aanwerving dient de nodige ondersteuning te worden geboden. Zo kan de inzet van taalmeesters- en peters nuttig zijn en kan de Vlaamse overheid Nederlands op de Werkvloer (NODW) gebruiken, net als de H.E.L.P-module van de VDAB. Ook kan bekeken worden of, bijvoorbeeld in samenwerking met de reguliere NT2-aanbieder, aangepaste taalondersteuning voor de Vlaamse overheid kan worden gerealiseerd. De opleidingen moeten binnen de werkuren kunnen plaatsvinden of gecompenseerd kunnen worden.
- Bij de interne communicatie in de entiteiten moet er voldoende aandacht naar toegankelijk taalgebruik uitgaan. Hier kan verwezen worden naar het Huis van het Nederlands dat een aantal ondersteunende instrumenten voor bedrijven en organisaties ontwikkelde.
- Er moet gewaakt worden over een correcte beeldvorming. Niet alle personen van allochtone afkomst hebben een beperkte kennis van het Nederlands.

3.7. Nood aan disability management binnen de Vlaamse overheid

Naast instroom is retentie een belangrijke hefboom voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte. De Vlaamse overheid moet sterker inzetten op de ontwikkeling van disability management. Er moet zowel aandacht uitgaan naar personeelsleden die uitvallen en gere-integreerd kunnen worden als naar mensen die op langere termijn een risico op uitval of functioneringsproblemen lopen. Disability management moet structureel verankerd worden binnen het personeelsbeleid. Vanuit het centrale niveau moeten stappenplannen worden aangereikt waar de entiteiten gebruik van kunnen maken. Er is niet alleen nood aan een sense of urgency rond disability management. Ook de nodige middelen moeten worden voorzien.

Onder meer volgende aspecten zijn belangrijk bij de uitbouw van disability management:

- Bewaken van de arbeidsomstandigheden en bijzondere aandacht besteden aan de taakinvulling en de arbeidsorganisatie. Zo moet er werk worden gemaakt van een beheersbare arbeidsbelasting en een evenwichtig en gevarieerd takenpakket.
- Voorzien van redelijke aanpassingen.
- Voorzien van voldoende leermogelijkheden.
- Zorgen voor een doelmatige coaching en begeleiding op de werkvloer.
- Zowel werknemers met een arbeidshandicap of chronische ziekte als hun leidinggevenden moeten kunnen rekenen op ondersteuning op maat waar nodig. De Vlaamse overheid moet in dit verhaal een voortrekkersrol spelen. De initiatieven inzake integratieprotocollen passen ook in dit kader.
- De sociale dienst inschakelen voor ondersteunende initiatieven t.a.v. mensen die omwille van ziekte of arbeidshandicap uitvallen.

3.8. Meer stages en werkervaringskansen voor kansengroepen

Stageplaatsen, startbanen, studentenjobs en andere werkervaringsmogelijkheden zijn goede instrumenten om werkgevers en (potentiële) werknemers uit kansengroepen met elkaar kennis te laten maken. Essentieel 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, zoals vandaag al bij de studentenjobs het geval is. De streefcijfers dienen voldoende hoog te zijn en het beleid hierrond mag voor de entiteiten geen vrijblijvend verhaal zijn. Voor alle formules moet ook een goede monitoring van kansengroepen worden voorzien.

- Wat de *bezoldigde werkervaringsplaatsen* betreft, vragen de SERV en de commissie Diversiteit opnieuw dat het budget wordt uitgebreid. Het bereik van 30 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 heel belangrijk dat het Agentschap voor Overheidspersoneel zijn inspanningen verderzet om personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap te bereiken. In het algemeen ligt de invulling van onbezoldigde stages met stagiairs uit kansengroepen veel te laag.
- 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 282 in 2008 naar 203 in 2009 tot 99 in 2010. Het bereik van kansengroepen daalde tot 4% voor personen met een arbeidshandicap en stagneert op 20% bij personen van allochtone afkomst. Deze tendenzen moeten opnieuw worden omgekeerd door ambitieuze streefcijfers en door een gepast beleid in alle entiteiten. Wel moet er ook over de doorstroomkansen van deze jongeren worden gewaakt.
- Het bereik van kansengroepen via *studentenjobs* blijft ondermaats. In 2009 waren 4% van de jobstudenten van allochtone afkomst (35 personen) en 0,25% (2 personen) hadden een arbeidshandicap. De streefcijfers uit de rondzendbrief van mei 2007 (8% voor allochtone jobstudenten en 9% voor jobstudenten met een arbeidshandicap (6% vandaag?) worden verre van gehaald. Een aantal lokale besturen kunnen, wat personen van allochtone afkomst betreft, veel betere resultaten voorleggen. Het actief openstellen van vakantiewerk voor allochtonen jongeren en jongeren met een arbeidshandicap moet gezien worden als een win-win-situatie aangezien de Vlaamse overheid op deze manier de brug naar deze jongeren kan slaan en de jongeren hun overheid als werkgever leren kennen.

- De initiatieven van Jobpunt Vlaanderen om de *toeleidersorganisaties* van mensen uit de kansengroepen (o.a. het Minderhedenforum) te *informer*en over mogelijkheden van vakantiewerk bij de Vlaamse overheid, lopen nog niet zoals het hoort. Dit dient te worden bekeken.
- De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat ook voldoende *andere vormen* van stages en werkervaringsmogelijkheden worden aangeboden. Zo kunnen ook IBO's (individuele beroepsopleidingen) en GIBO's (gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen voor personen met een arbeidshandicap) worden ingezet bij de overheid.