

BINNENLAND

VLAAMSE OVERHEID

AANDUIDING EN BEOORDELING VLAAMSE TOPAMBTENAREN

Topambtenaren weten niet hoe Rekenhof tikt ministers op allochtonen aan te werven vingers

**Geen enkele afdeling van de Vlaamse overheid scoort zeer goed inzake
gelijke kansenbeleid. De resultaten zijn er dan ook naar. Dat blijkt uit de eerste
diversiteitscan. Het Rekenhof tikt Vlaamse ministers op de vingers voor slordigheden bij
de aanstelling en beoordeling van hun toplui.**

g+1

Mail (mailto:correcties@standaard.be?subject=Rekenhof tikt ministers op vingers&body=http%3a%2f%2fwww.standaard.be%2fcontent%2fdmf20141006_01307071)

Corrigeer (mailto:correcties@standaard.be?subject=Correctie - Rekenhof tikt ministers op vingers&body=http%3a%2f%2fwww.standaard.be%2fcontent%2fdmf20141006_01307071)



Een nog niet op de website vrijgegeven rapport van het Rekenhof over de 'selectie en aansturing' van 'topkaderfuncties bij de Vlaamse overheid' geeft meer slechte punten aan de Vlaamse ministers dan aan Jobpunt Vlaanderen, dat door de nieuwe regering bedankt wordt voor zijn diensten.

Het rapport gaat over 58 dossiers van aanstellingen van toplui van vóór eind 2012, en 90 dossiers van jaarlijks en een-op-een Vlaamse ambtenaren zou een

'Minder jobs voor laaggeschoolden met een handicap worden daar het eerste slachtoffer van' migratieachtergrond moeten hebben, drie procent zou iemand met een handicap moeten zijn. In werkelijkheid liggen de cijfers voor de selecties met een handicap lager. De Dienst Diversiteitsbeleid nam het july's. Het legt nadien de geschikte kandidaten voor aan de bevoegde minister die mag kiezen uit de geschikten. overheid onder de loep. Geen enkele afdeling scoort zeer goed.

Kritieken van het Rekenhof aan het adres van Jobpunt Vlaanderen zijn dat er soms te weinig externe experts die worden ingebreed, dat niet altijd gebruik wordt gemaakt van externe experts die worden betrokken en dat soms onvoldoende verantwoord wordt waarom X wel en Y niet in aanmerking komt. – zo heeft iedereen wel een diversiteitsambtenaar – maar het leidde onvoldoende tot acties. En daardoor blijven ook de aanwervingen uit. Hebben afdelingen te weinig inspiratie? Of is het toch geen prioriteit? 'Beide', zegt Alona Lyubayeva, Vlaams diversiteitsambtenaar.

'Leidinggevenden weten niet hoe ze het moeten aanpakken. Er is te weinig expertise. Dat Ze worden geacht, na de selectie, een vergelijking van de titels en verdiensten te maken van alle geschikte kandidaten, maar daarvan is vaak geen weerslag te vinden heeft voorgesteld. Ze weten ook niet hoe ze mensen met een migratieachtergrond of een handicap moeten zoeken. Het is een feit dat ze niet spontaan tot bij ons komen, maar dan De motivering die terug te vinden is in de dossiers van de aanstellingsbeslissingen is meestal erg summier, luidt het verder.

VDAB-consulenten Van de proeftijd die moet volgen op elke aanstelling, is haast nooit sprake. Die wordt Nochtans bestaat er een systeem van consulenten die in samenwerking met de VDAB wellicht niet toegepast. De personeelsdossiers maken ook geen melding van de speciaal op zoek gaan naar kandidaten met een handicap of een migratieachtergrond, maar afgesproken evaluatiecriteria. 65 procent van de afdelingen maakte daar nooit gebruik van.

‘Het is ook geen strijdigheid’, zegt Lyubayeva. ‘Je zou echt een personeelsplan moeten maken, zoals: van de tien aanwervingen, moeten er drie talentvolle mensen uit de kansengroepen komen. In de evaluatie van de leidende ambtenaren zou diversiteitsbeleid ook een belangrijk onderdeel moeten zijn.’

78 procent van de topambtenaren geeft aan geen ‘regelmatig’ overleg te hebben met Slechts 9 van de 70 afdelingen namen echt meer migranten en gehandicapten aan. Veel afdelingen gebruikten als argument dat ze geen aanwervingen konden doen. Nochtans werden er vorig jaar toch 1150 nieuwe mensen in dienst genomen. ‘We merken dat wij in sommige departementen komt de beleidsraad – het instrument voor de aanpak van expertise in de groep heeft opgebouwd, die niet gebruikt voor de anderen’, zegt Lyubayeva. ‘De Lijn heeft 5,3 procent werknemers met een migratieachtergrond, wat in vergelijking met de rest van het Vlaamse ambtenarenkorps veel is, maar slechts 0,2 procent mensen met een handicap, wat dan weer weinig is. Bij het Agentschap Ondernemen is het net omgekeerd. Zeer vrouwelijke afdelingen hebben dan weer geen migranten of gehandicapten. De dossiers van de jaarlijkse beoordelingen en van de evaluatie op het eind van de mandaatperiode, voldoen volgens het Rekenhof zelden aan de vereisten. De ‘Mijn eerste prioriteit is om na te gaan of de mensen die we zoeken echt niet op de arbeidsmarkt aanwezig zijn, wat ik betwijfel. We onderzoeken ook of we hen met onze de ministers geven aan hun topambtenaren, worden zelden verantwoord. De vacatures niet bereiken of dat ze uitvallen door onze selectieprocedure. Daarnaast gaan we onze rekruteerders leren om die kansengroepen te bereiken. En de mensen die moeten selecteren, verga worden in een aantal met gekoppelde aandelen van de regering besliste in 2013 en 2014: geen managementrolage meer te geven aan de ambtenaren doen, achteruitgaan. Het aantal jobs voor laaggeschoolden zal dalen, mensen met een handicap worden daar het eerste slachtoffer van. We zullen ook manieren moeten vinden om ook hooggeschoolde migranten te overtuigen om voor de overheid te komen werken.’

Vlaamse ministers

> ANDEREN **knijgen meer slechte punten dan Jobpunt**

‘Ambassade’ zet zes mensen op straat

De Ambassade, de organisatie die de Vlaamse Jeugdtraject ondersteunt, zet zes mensen op straat.

AANDUIDING EN BEOORDELING VLAAMSE TOPAMBTENAREN

Rekenhof tikt ministers op vingers

Het Rekenhof tikt Vlaamse ministers op de vingers voor slordigheden bij de aanstelling en beoordeling van hun toplui.