**Commissie Emancipatiezaken**

**Donderdag 6 december 2012**

**Verslag**

***Aanwezig:*** *Greta Gryson (AgO), Lieve Vandersyppe (VLM), Charlene Vanopbroeke (FIT-Agency), Tanja Vervloessem (VMSW), Leen Vinck (AGIV), Patrick Christiaen (AGION), Jan Willems (Dep WVG), Greet Willems (Kind & Gezin), Ann Vandecasteele (Dep DAR), Kaat Bilsen (Dep RWO), Machteld Lambrecht (VLOR), Geerte Van den Driessche (UZ Gent), Nele Verbruggen (ALV), Caroline Vermeulen (VEA), Suzy Van Gerwen (VEA), Liesbet Peeters (OVAM), An De Maesschalck (WenZ), Marie-Paule Provost (VRT), Ingrid Borrey (VREG), Karolien Corten (VAPH), Lobke Kerkhofs (e-IB), Geraldine Reymenants (Dep iV), Betty Vander Elst (Dep MOW), Els Caes (Dep CJSM), Sofie Saelaert (De Lijn), Lynn De Groot (Dep FB), Bram Bonamie (VDAB), Frederik Vranken (ABB), Hans Destrycker (AO), Katia Verbelen (BLOSO), Ingrid Pelssers (Dienst EZ), Johan Vermeiren (Dienst EZ), Veerle Depauw (Dienst EZ), Mireille Brepoels (Dienst EZ)*

***Verontschuldigd:*** *Nathalie Moonens (dep LNE), Christ’l Van Iseghem (VMM), Agna Smisdom (Cel Gelijke Kansen), Maarten Stieperaere (Toerisme Vlaanderen), Sandra Decanter (Wonen Vlaanderen), Katrien Vanbiervliet (AgODi), Glenn Janssens (OPZ Geel), Dieter Viaene (INBO), Greet Geerdens (De Scheepvaart), Yo De Smet (Go! Onderwijs)*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

1. **Goedkeuring verslag:**

Vorig verslag werd goedgekeurd.

**2. Mededeling data CE’s in 2013:**

* Donderdag 24 januari – Ellipsgebouw (lokaal 0.04)
* Dinsdag 19 maart – Ferrarisgebouw (zaal 0G20)
* Dinsdag 28 mei – Ferrarisgebouw (zaal 0G20)
* Dinsdag 24 september – Ferrarisgebouw (zaal 0G20)
* Donderdag 28 november – Ferrarisgebouw (zaal 0G20)

**3. Aanbod rond Nederlands als tweede taal + taaltesting door Selor**

* Trekker Veerle Depauw, EZ
* Zie webpagina: <http://www.bestuurszaken.be/nederlands-leren-en-oefenen>
* Er volgt hierrond een informatiesessie in het voorjaar van 2013. De juiste datum en locatie meldt de dienst EZ nog. Neem dan gerust een collega van jouw entiteit mee!
* Belangrijk om kandidaten **goed voor te bereiden** op het taalexamen van Selor. Bijvoorbeeld door hem/haar te laten deelnemen aan taalopleidingen.
* **Taalexamen** bestaat uit verschillende onderdelen en is verschillend per niveau van de functie (A, B, C en D).
* Hier en daar zijn er **ervaringen** met taalopleidingen in entiteiten. Vragen die dan opduiken: voorzie je dit binnen of buiten de diensturen (dienstvrijstelling)? Betaalt de entiteit dit volledig zelf?,…
* Als iemand test wil afleggen, dan kan je je **aanmelden**: Veerle Depauw gaat na hoe dit juist verloopt en laat dit weten aan de emancipatieambtenaren (EA’n)
* Werken aan taal moet je als organisatie en als EA bekijken als een **taalcompetentie**. Dus een competentie, zoals een ander, die je kan/moet ontwikkelen.
* Vraag of **AgO** taalopleidingen zou kunnen voorzien? Er bestaat al een heel aanbod in Vlaanderen. AgO zou dan wellicht een kopie worden van dit aanbod. Biedt dan weinig meerwaarde.
* Aandacht hebben voor het **proces** op de werkvloer.
* Zo **maatgericht** mogelijk werken. Geen algemene taalopleiding laten volgen, maar wel eentje die aansluit op de concrete noden van de medewerker.
* Er komt een **informatiesessie** in het voorjaar van 2013. Je kan dan ook een collega meebrengen. Tijdens die sessie gaan we niet alleen in op welk aanbod dat er allemaal is, maar ook hoe de EA mee kan zorgen voor goede randvoorwaarden.

**4. Integratie van de gelijkekansen- en diversiteitsacties in de ondernemingsplannen en jaarrapporten**

* Vraag van de EA’n om de **diversiteitsscan** nog eens naar hen te mailen. Sommige wensen deze zelf al in te vullen en te gebruiken, bijvoorbeeld voor het jaarrapport.
* Oproep om **contact** te nemen met de persoon in de eigen entiteit die bezig is met de ondernemingsplannen, met als doel om diversiteitsacties en cijfers er goed in te integreren.
* Er zijn verschillende mogelijkheden om de gelijkekansen en diversiteitsacties te integreren in het ondernemingsplan. EZ vindt het belangrijk dat iedere entiteit dit kan doen op maat van de eigen noden. De verschillende noden staan in de nota van EZ (is bij EZ steeds terug op te vragen).

**5. Re-integratiebeleid**

* Trekker Johan Vermeiren, EZ.
* Als je wil weten wat je allemaal kan doen in je entiteit, dan kan je je inschrijven voor een cursus van 2 dagen.
* De acties op centraal niveau (Bestuurszaken) werden weergegeven.

|  |
| --- |
| **10 tips voor een re-integratiebeleid van mensen met langdurige gezondheidsproblemen:**1. Werk niet alleen aan re-integratie, maak er ook een beleid van:visie, doelstellingen, maatregelen, processen, afspraken, verantwoordelijkheden, …
2. Een beleid werkt aan maatregelen en aan cultuur. Deel je beleid mee. Maak draagvlak.
3. Bouw een re-integratiebeleid op een aanwezigheidsbeleid dat mikt op verbondenheid en minder op controle.
4. De leidinggevende en de werknemer houden contact tijdens de ziekte.
5. Ondersteun leidinggevenden in gespreksvoering.
6. Maak afspraken voor de terugkeer.
7. Zorg voor een onthaal bij de terugkeer.
8. Volg situaties op: evalueer, stuur bij en sluit af.
9. Vraag advies aan de arbeidsarts na langdurige afwezigheid wegens ziekte en/of bij deeltijds hernemen.
10. Stel iemand aan op de personeelsdienst / MOD die situaties kan ondersteunen.

**Hoe staat het in onze entiteit tav deze tips ?****Wat kunnen wij gebruiken vanuit centraal om hieraan te werken ?** |

* Een re-integratiebeleid moet steunen op een goed aanwezigheidsbeleid en je moet zeker niet wachten tot een situatie te ernstig is geworden.
* Bespreking in groepjes en plenaire terugkoppeling – wat zou centraal (meer) kunnen doen:
	+ Als entiteit kan je praktische en adviesvragen stellen aan de centrale ondersteuning
	+ Belang om medewerkers en leidinggevenden te sensibiliseren, bijvoorbeeld rond de idee ‘ziek is ziek’
	+ Duidelijk maken wanneer je in periode van ziekte al dan niet een arbeidsongeval kan hebben
	+ Wanneer kan thuiswerk in geval van ziekte?
	+ Vraag om infobrochures die in entiteiten bestaan naar de entiteiten te verdelen (kennis- en ervaringsdeling).

Bijkomende informatie *re-integratie van medewerkers met een langdurig gezondheidsprobleem*:

<http://www.bestuurszaken.be/re-integratie-van-medewerkers-met-een-langdurig-gezondheidsprobleem>

**6. Varia**

* Project Wo\_Mentoring: 28 januari vindt de startsessie plaats. Mentoren en mentees werden gekoppeld.
* Vlechtwerk – 2 nieuwe reeksen in 2013:
	+ Er zijn al 80 inschrijvingen
	+ Inschrijven kan nog tot 10 december. Je moet dus snel zijn als je nog iemand kent!
* Infosessie rond telmethode migratieachtergrond: deze vindt plaats op 19 februari 2013. Houd die dag alvast vrij.
* GelijkeKansen-en-Diversiteitsplan 2013: komt wellicht op zitting van de Vlaamse Regering op vrijdag 14 december 2012.
* Telmethode vrijwillige registratie: behandeling van de vraag welke gevolgen de erkenning als persoon met een arbeidshandicap bij de betrokken dienst van de VDAB heeft. Er zijn enkele automatische gevolgen, zoals het feit dat bij erkenning de persoon een gratis abonnement bij De Lijn krijgt. Als iemand een erkenning bij de VDAB krijgt, is dat ook iemand die bepaalde effecten in de arbeidscontext zal hebben (anders zou je die erkenning niet krijgen). Is nuttig om die erkenning te hebben, bv omdat je dan bepaalde ondersteuningsmaatregelen kan ontvangen, of omdat de ruimte die je organisatie je geeft dan minder als een ‘gunst’ kan worden gezien.

Volgende Commissie Emancipatiezaken:

Donderdag 24 januari om 9u30 – Ellipsgebouw (lokaal 0.04)