

BUDGET voor gelijkekansen- en diversiteitsbeleid 2016

Dienst Diversiteitsbeleid – PGO-1PPC2AB-WT

Werkjaar: 1 januari t/m 31 december 2016

De 10 topprioriteiten voor 2016 met hun acties

1. Invoering van de definities, aanpassing en bekendmaking van de operationalisering en de rapportering

De dienst Diversiteitsbeleid:

zet de nodige stappen om de wijziging van de definitie van personen met een migratieachtergrond op te volgen. In 2016 wordt de nieuwe definitie voor het eerst gebruikt bij de automatische registratie en de (landen)monitoring van de doelgroep. Dit vraagt een goedkeuring van het proces bij de Privacy Commissie.

informeert en begeleidt de entiteiten in het kader van de invoering van de nieuwe definitie van personen met een handicap of chronische ziekte. In 2016 wordt de nieuwe definitie voor het eerst gebruikt bij de registratie en de monitoring van de doelgroep.

verbetert en optimaliseert de registratie van de doelgroepen, met het oog op efficiëntie, accuraatheid en automatisering.

voert een beperkt proefproject uit met het oog op een mogelijke vergelijking tussen de data van de oude en de nieuwe definities.

voert een beperkt proefproject uit op basis van de ervaring van de federale collega's met het oog op een mogelijke automatisering van een reeks attesten van personen met een handicap of chronische ziekte.

2. Structurele ondersteuning van de entiteiten op het gebied van ondernemingsplannen en diversiteitsplannen en de daaruit vloeiende entiteitsspecifieke werking

De dienst Diversiteitsbeleid:

ondersteunt en begeleidt intensief een 15-tal verschillende entiteiten bij het opmaken en uitvoeren van een diversiteitsplan en het verankeren van de diversiteitsdoelstellingen in de ondernemingsplannen.

beantwoordt vragen van diversiteitsambtenaren en biedt individuele ondersteuning bij de opmaak en uitvoering van een diversiteitsplan op maat.

biedt een opleiding aan over opmaak van diversiteitsplannen en integratie van diversiteitsdoelstellingen in andere managementdocumenten.

betreft de diversiteitsambtenaren bij de overlegmomenten met de leidend ambtenaren, directiecomités en bij de ronde van de entiteiten.

organiseert in 2016 vijf vergaderingen van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid.
tracht het mandaat van de diversiteitsambtenaren te versterken door hen nog beter te ondersteunen bij de beleidsvoorbereiding en -ondersteuning, door hen te betrekken bij het geven van thematische adviezen en aanbevelingen en door te bewaken dat er voldoende tijd aan het thema kan besteed worden.
organiseert een inleidende (onthaal)opleiding voor nieuwe diversiteitsambtenaren.
bevordert de uitwisseling tussen de entiteiten door structurele en thematische werkgroepen over de beleidsdomeinen heen te organiseren en de uitwisseling van goede praktijken te stimuleren.
monitort en rapporteert de verankering van diversiteit in de ondernemings- en diversiteitsplannen.

3. Instroomondersteuning
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>
heeft de ambitie om in 2016 het stagebeleid vorm te geven. Vragen over de reglementering omtrent de stages komen bij de dienst terecht.
ondersteunt de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid binnen de entiteiten met aandacht voor de kansengroepen.
bouwt aan het netwerk van organisaties en diensten die stagiairs van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte begeleiden en stelt dat netwerk ter beschikking van alle entiteiten.
bemiddelt tussen enerzijds de entiteiten die stagiairs uit de kansengroepen zoeken en anderzijds de opleidingscentra die speciale aandacht besteden aan de kansengroepen.
doet een bijzondere inspanning om stageplaatsen, observatiestages, taalstages of mentorprojecten te zoeken voor hooggeschoolde anderstaligen en werkt op deze manier mee aan het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolde anderstaligen en brengt tegelijkertijd diversiteit op de werkvloer.
biedt ook ondersteuning aan bij het zoeken naar kandidaten uit de kansengroepen voor startbanen en jobstudenten. Concreet betekent dit dat vanuit de dienst contacten worden gelegd met instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen (bv. BUSO, scholen met leerlingen van buitenlandse herkomst, CVO's waar lessen Nederlands worden gegeven, opleidingscentra, cel diversiteit van hogescholen en universiteiten).
blijft het aantal stagiairs, jobstudenten en startbaners uit de kansengroepen registreren en monitoren.
actualiseert de omzendbrief over voorbehouden betrekkingen en stimuleert de entiteiten om gebruik te maken van dit instrument.
ondersteunt entiteiten die personen met een handicap of chronische ziekte willen aanwerven om gebruik te maken van voorbehouden betrekkingen. Via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid wordt het instrument opnieuw onder de aandacht gebracht van de diversiteitsambtenaren. Daarnaast worden de rekruteerders en selectoren geïnformeerd, opgeleid en ondersteund in het gebruik van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen bij de selectie.

licht het gebruik van voorbehouden betrekkingen toe bij het topmanagement via de rondes van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren.
stimuleert het gebruik van de procedure van voorbehouden betrekkingen om de tijdelijke tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te bestendigen.
ondersteunt de toeleiding van personen via een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) en pleit voor de mogelijkheid van effectieve tijdelijke tewerkstelling na een GIBO.
blijft waken over een arbeidsmarktcommunicatie met aandacht voor diversiteit en gelijke kansen.
levert een diversiteitsbijdrage aan de deelwebsite www.werkenvoorvlaanderen.be .
stelt communicatiemateriaal ter beschikking aan de dienst Rekrutering & Selectie om de Vlaamse overheid als diverse werkgever te profileren. Hij ontwikkelt communicatiemateriaal voor de jobbeurzen die de dienst Rekrutering en Selectie kan gebruiken om diversiteit in de kijker te zetten (banners, foto's, filmpjes, portretten en verhalen).
is aanwezig op twee doelgroepgerichte jobbeurzen per jaar.
voert een communicatiecampagne gericht naar de partners in het middenveld (werktitel "Voor U is er plaats bij de Vlaamse overheid") met als doel om meer personen uit de kansengroepen toe te leiden naar de Vlaamse overheid.
betreft middenveldorganisaties bij de arbeidsmarktcommunicatie en past het huidige instrument 'mailinglijst van organisaties van de kansengroepen' aan, maakt een update van het fiche Mailinglijst. Hij zoekt nieuwe organisaties en kanalen om het instrument uit te breiden.
ontwikkelt een meeneemproduct (flyer, bladwijzer, postkaart) gericht op kandidaat-sollicitanten uit verschillende kansengroepen en verspreidt die via de partners.
onderzoekt het bereik van sociale media (Facebook-pagina van de dienst), en boost een aantal vacatures om het effect op het bereik en de rekrutering te meten. Op basis van dit onderzoek worden er aanbevelingen gegeven voor de arbeidsmarktcommunicatie inzake gerichte rekrutering van de doelgroepen.
verbetert de deelwebsite diversiteit op www.werkenvoorvlaanderen.be http://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-overheid/werken-bij-de-vlaamse-overheid/diversiteit-als-meerwaarde . Er worden goede voorbeelden in beeld gebracht en er wordt extra informatie gegeven bij veelgestelde vragen (nationaliteitsvoorwaarde, NARIC, taaltesten van SELOR, redelijke aanpassingen, voorbehouden betrekkingen, etc...).
voert specifieke acties bij de bekendmaking van de vacatures voor top- en middenkader om vrouwelijke kandidaten te stimuleren om te solliciteren.

4. Ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels

De dienst Diversiteitsbeleid:

investeert in competentiegericht denken bij de selectie.

neemt samen met de collega's van het Juridisch Kenniscentrum deel aan de ambtelijke werkgroep ter voorbereiding van het EVC-decreet, levert de nodige expertise aan en zorgt voor een brugfunctie om de EVC-procedure te stimuleren binnen de Vlaamse overheid als werkgever.
werkt mee aan de verhoging van de expertise in (alternatieve) selectieprocedures bij de selectoren en de HR-medewerkers.
promoot neutrale (pre)selectie op vlak van gender, leeftijd, handicap en herkomst als standaardprocedure; ondersteunt selectieprocessen die voortwerken met het proefproject objectief/anoniem solliciteren.
ondersteunt de dienst Rekrutering & Selectie bij de screening van vacatureteksten en selectiereglementen op de correcte weergave van genderbepalingen, diplomavooraarden, taalvereisten, redelijke aanpassingen,...
onderzoekt de mogelijkheid om een kader te creëren voor de toepassing van het consequent gebruik van divers samengestelde jury's bij selectiegesprekken.
zorgt ervoor dat advertentieteksten gescreend worden op taaltoegankelijkheid in overleg met het Huis van het Nederlands en dat de kennis hierover geborgd wordt.
organiseert een opleiding 'toegankelijke vacatureteksten opstellen' voor selectoren.
informeert de entiteiten in samenwerking met NARIC over de diplomavooraarden bij aanwerving en de verschillende NARIC-procedures. De dienst voorziet daarvoor een infofiche met uitleg over de verschillende procedures van NARIC en de correcte omgang met die procedures bij aanwervingen.
blijft samen met het Juridisch Expertisecentrum ook in 2016 bij de federale overheid aandringen op de herziening van artikel 10 van de Grondwet om de gelijke toegang tot statutaire functies bij de Vlaamse overheid te garanderen.
zet versterkt in op redelijke aanpassingen bij werving en selectie: verhoging van expertise bij de selectoren, uitwisseling van goede praktijken met Selor en bekendmaking van de mogelijkheden bij kandidaten. Hij organiseert een vorming over redelijke aanpassingen bij werving en selectie.
neemt CV-screening onder de loep en maakt selectoren alert op de gevaren van uitsluiting van de kansengroepen als resultaat van ongewenste effecten bij CV-screening.
screent verschillende procedures op ongewenste effecten voor de kansengroepen (Adverse Impact).
monitort het verloop van de procedures van het top- en middenkader.
past een monitoring en rapportering toe op de verhouding tussen de verschillende kandidaten in de eindselectie en de afwegingen op basis van de diverse selectiestappen die genomen worden in de laatste ronde bij de selectie van het top- en middenkader.
onderzoekt de mogelijkheden om de sollicitanten te bevragen na selectieprocedures.
screent werkenvoorvlaanderen.be op correcte weergave van genderbepalingen, diplomavooraarden, taalvereisten, redelijke aanpassingen,...
onderzoekt de mogelijkheden van monitoring van het selectieproces en de kansengroepen in de huidige 'Vacaturemarkt'.
werkt mee aan een nieuw online vacaturesysteem met het oog op monitoring van de kansengroepen in het selectieproces.
onderzoekt op welke manier er monitoring en rapportering kan opgezet worden om Adverse Impact in de selectieprocedure te capteren.

5. Structurele ondersteuning handicap
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>
stimuleert, via de rondes van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren en de sensibiliseringscampagne over handicap (2016-2019), het gebruik van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, ondersteuning van tewerkstelling, integratieprotocol, enzovoort).
verbetert het instrument "integratieprotocol" en zet dat in als basisinstrument voor de begeleiding en ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte in de entiteiten.
voert de hervorming van het instrument "rendementsondersteuning" uit en zet in op de structurele ondersteuning van tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het uitwerken van duidelijke afspraken over het proces en het opmaken van een lijst met ondersteuningsmogelijkheden.
actualiseert het afsprakenkader arbeidspostaanpassingen.
volgt samen met het Juridisch Kenniscentrum de mogelijkheden op om een gelijke behandeling te garanderen voor statutaire personeelsleden die na ziekte deeltijds terug aan de slag willen.
blijft in samenwerking met de experts van de VDAB het rendementsverlies van personen met een handicap of chronische ziekte in kaart brengen en pleiten voor de omzetting van rendementsverlies naar een reële verhouding tot de voltijdse tewerkstelling.
onderzoekt op welke manier het Maatwerkdecreet ingang kan vinden binnen de Vlaamse overheid en werkt een voorstel uit voor het volgende sectorale akkoord.
draagt bij tot een verdere uitbouw van het re-integratiebeleid in samenwerking met de re-integratieadviseurs, team mobiliteit en psycho-medisch team, met bijzondere aandacht voor de situatie van personen met een handicap of chronische ziekte in re-integratietrajecten.
organiseert een studiedag over redelijke aanpassingen op de werkvloer.
voert specifieke sensibiliseringsacties om de bekendheid van de maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen.
investeert in jobcrafting als een van de belangrijke instrumenten om personen met een handicap of chronische ziekte kansen te bieden op duurzame tewerkstelling.

6. Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid en promoten van de neutraliteit van de dienstverlening
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>
werkt het antidiscriminatiebeleid uit en sensibiliseert vervolgens de entiteiten.

zorgt samen met het Virtueel Bureau Integriteit voor een opleiding in diversiteit en neutraliteit van het personeel, om alle burgers gelijkwaardig te behandelen en om antidiscriminatie in de dienstverlening te benadrukken. Deze opleiding geeft invulling aan de afspraken inzake neutraliteit voortvloeiend uit het regeerakkoord 2014-2019. Er komt meer duidelijkheid over de aspecten van gelijke kansen, gelijkwaardige behandeling en neutraliteit in de deontologische code van de Vlaamse overheid.
versterkt, in samenwerking met het Virtueel Bureau Integriteit en de GDPB, het voorkomen, het bemiddelen en het bestrijden van feitelijke discriminatie op de werkvloer.
stimuleert het gebruik van het eDiv-instrument; stuurt erop aan dat alle diversiteitsambtenaren een 'eDiv-attest' halen (bewijs van praktische basiskennis non-discriminatie regelgeving) en promoot dat bij het middenkader en bij de vakbondsvertegenwoordigers in de EOC's.
vult het eDiv-instrument aan met situaties en veelgestelde vragen die relevant zijn voor overheidsdiensten; screent de weinige tools over discriminatiebestrijding in de toolbox Talentontwikkelaar om ze toegankelijk te maken voor de Vlaamse overheid.
ziet erop toe dat in alle gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de entiteiten specifiek aandacht wordt besteed aan discriminatievoorkoming en -bestrijding. Hij inventariseert de engagementen en acties bij de entiteiten en bevordert de kennisdeling tussen de beleidsdomeinen.
zet de expertise in van het CGKR met betrekking tot aspecten over antidiscriminatie in de opleidingen en trainingen van leidinggevendenden; ondersteunt en levert expertise aan.
organiseert opleidingen in verband met discriminatie en gelijke kansen in rekruterings- en selectieprocessen.
ondersteunt entiteiten bij het structureel inbouwen van diversiteit en antidiscriminatie in selectieprocessen.
onderzoekt mogelijke discriminatie en 'adverse impact', het onbewust benadelen van bepaalde groepen, tijdens rekrutering en selectie.

7. Genderneutraliteit, transgenderbeleid, genderkloof, gendervertegenwoordiging

<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>
screent het huidig diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en stelt specifieke behoeftes vast in het kader van het thema transgenderpersonen, genderidentiteit en genderexpressie.
verzamelt goede voorbeelden van het transgenderbeleid van vergelijkbare organisaties en werkt de toolbox transgenderbeleid uit.
werkt een beleidskader uit met betrekking tot transgenders op de werkvloer. Het opstellen van een beleidskader zorgt voor een actiekader waarbinnen nieuwe acties, maatregelen en instrumenten vorm kunnen krijgen met betrekking tot de thematiek van genderidentiteit en genderexpressie. Het eindproduct is een document met een concreet beleidskader en beleidsaanbevelingen voor de Vlaamse overheid en de entiteiten.
besteedt aandacht aan het thema seksuele geaardheid op de werkvloer en ondersteunt het regenboognetwerk Overuit.
organiseert in januari 2016 een Genderdag.
ondersteunt het personeelsnetwerk Overuit.

start een project inzake genderkloof op basis van de expertise opgebouwd door Gelijke Kansen Vlaanderen en recent wetenschappelijk onderzoek.
investeert in belichten van een alternatieve manier van denken over gelijkheid en verschil - intersectionaliteit en kruispuntdenken - en integreert deze benadering in de werking van de dienst.
organiseert sessies van Vlechtwerk.
ondersteunt het netwerk van vrouwen Vlechtwerk+.

8. Ondersteuning van correcte beeldvorming
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>
brengt een diversiteitskalender die de aandacht vestigt op de verschillende thema's van diversiteit.
voert in 2016 een sensibiliseringscampagne "Bonte Bende" met nadruk op diversiteit in de teams bij de Vlaamse administratie.
organiseert een interne sensibiliseringscampagne over de beeldvorming van de kansengroepen.
organiseert de opstart van een vierjarige campagne (2016-2019) over personen met een handicap of chronische ziekte met als doel de instroom en het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen. Deze campagne start in 2016 met het voeren van een sensibiliseringscampagne "Hokjes denken" met de nadruk op een inclusieve benadering tot diversiteit en handicap.
onderhoudt en vult de diverse fotodatabank aan, promoot die als goede bron voor beeldmateriaal en stelt die ter beschikking van de communicatiemedewerkers van de entiteiten.
verspreidt informatie over activiteiten, tentoonstellingen, inleefdagen, mogelijkheden die de middenveldorganisaties aanbieden en die door entiteiten kunnen gebruikt worden.
organiseert ook in 2016 twee sessies van Broodje Divers, een reeks sensibiliserende lunchgesprekken met verhalen van collega's uit de kansengroepen bij de Vlaamse overheid met de nadruk op onzichtbare handicap (MS en CVS).
organiseert vanuit het netwerk Mozaiko een evenement op de internationale dag van de migrant (18 december) over het thema "Wat kan de Vlaamse overheid doen voor mensen op de vlucht?"
informeert over de mogelijkheden om bij de organisatie van evenementen aandacht te besteden aan diversiteit; voert gerichte communicatie over activiteiten in het kader van gelijke kansen en diversiteit zodat de thema's blijvende aandacht krijgen.
zet in op meer aandacht voor diversiteit in de reguliere instrumenten voor de communicatie van de Vlaamse overheid met de burger en met derden. De dienst Diversiteitsbeleid werkt daarvoor samen met alle verschillende entiteiten die communicatie als opdracht hebben en vestigt de aandacht op beeldvorming in de Commissies Diversiteit Vlaamse overheid, Gelijke Kansen en Integratiebeleid.
organiseert opleidingen in interculturaliteit, Interculturele communicatie op maat van de entiteiten.
voert een onderzoek naar beeldvorming over personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid.

9. Taalbeleid
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>
start samen met het Huis van het Nederlands Brussel het proefproject "Taalbeleid bij het Facilitair Bedrijf" op. Op basis van dit traject worden er andere entiteiten gezocht om een taalbeleid te ontwikkelen en goede praktijken te creëren en te verspreiden.
verzamelt casussen van taalondersteuning op de werkvloer om die te ontsluiten en te delen met de HR-professionals en de diversiteitsambtenaren.
ondersteunt entiteiten met het ontwikkelen van concrete taalopleidingen en taalondersteuning op de werkvloer.
onderzoekt de link tussen de taalvoorwaarden, functieclassificaties en niveaus. Het is de ambitie om voor de functiefamilies en niveaus te kunnen bepalen welk niveau Nederlands nodig is om bepaalde functies te kunnen uitvoeren.
informeert de entiteiten over taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.
werkt samen met het Huis van het Nederlands en de dienst Rekrutering & Selectie om de vacatures en advertentieteksten te screenen op taalkundige invulling van (gender)neutraliteit en taaltoegankelijkheid.
organiseert een opleiding taaltoegankelijke vacatureteksten opstellen voor selectoren: één sessie voor de selectoren van de dienst Rekrutering & Selectie en één sessie voor selectoren van entiteiten die interne vacatures zelf afhandelen.

10. Toegankelijkheid
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>
werkt samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen en de communicatieverantwoordelijken van de entiteiten een aanpak uit voor de technische experten van alle entiteiten. Die hebben de opdracht om te waken over de toegankelijkheid van de publieke websites, de taaltoegankelijkheid en de toegankelijkheid van digitale informatie. De dienst Diversiteitsbeleid werkt mee aan het programma "Digitale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid".
werkt mee aan de implementatie van de EU-richtlijnen inzake web-toegankelijkheid.
beheert het Yammer-netwerk 'Gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites'
organiseert vormingen voor de medewerkers van de Vlaamse overheid over fysieke, digitale, web-toegankelijkheid en toegankelijkheid van de dienstverlening.
ondersteunt het Facilitair Bedrijf bij toegankelijkheidsacties voor het VAC Brussel.
creëert het gebruikersplatform voor fysieke toegankelijkheid in samenwerking met het middenveld.
creëert het gebruikersplatform voor digitale toegankelijkheid in samenwerking met het middenveld.
coördineert het project 'Technische specificaties voor raamcontracten voor websitebouwers'.
creëert een toolbox voor zelftesting van toegankelijkheid van de websites en voorleestools.

laat in juli 2016 de basistoegankelijkheid van websites van de Vlaamse overheid voor de laatste keer monitoren door AnySurfer via een steekproef en monitort zelf het aantal websites met een AnySurfer label.

blijft instaan voor de jaarlijkse monitoring van deze aspecten; ontwikkelt een nieuw monitoringsinstrument voor de Vlaamse overheid dat vanaf 31 december 2016 op jaarlijkse basis de situatie in kaart brengt.

TOTAAL

Uitgaven in het kader van tewerkstellingsondersteunende maatregelen (ter vervanging van rendementsondersteuning). In juli 2016 ontving de dienst Diversiteitsbeleid hiervoor 795.000 euro: waarvan 680.000 euro als WT.

Uitgaven in het kader van tewerkstellingsondersteunende maatregelen (ter vervanging van rendementsondersteuning). In juli 2016 ontving de dienst Diversiteitsbeleid hiervoor 795.000 euro: waarvan 115.000 euro als LO (PG0-1PPC2AB-LO).

Uitvoering van de richtlijn arbeidspostaanpassingen

TOTAAL

Evaluatie actiepunten	Voorzien op begroting 2016	Uitgave op begroting 2016
-----------------------	----------------------------	---------------------------

Uitgevoerd.	2.000	5.900
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Lopende.	3.000	0
Lopende.	0	0

Uitgevoerd en lopende.	1.000	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd.	1.000	0
Uitgevoerd.	0	0

Uitgevoerd.	1.000	1.000
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd.	500	0
Uitgevoerd en lopende.	500	750
Uitgevoerd.	0	0

CIB

Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0

Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	300	0
Uitgevoerd en lopende.	1.000	500
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	7.000	0
Uitgevoerd.	1.000	0
Uitgevoerd en lopende.	12.000	9.010
Uitgevoerd.	500	0
Uitgevoerd.	4.300	500
Lopende.	6.000	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	0	71.990

Uitgevoerd.	0	0
-------------	---	---

Lopende.	0	0
Lopende.	5.000	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	5.000	0
Lopende.	0	0
Lopende.	2.000	0
Uitgesteld.	1.000	0
De entiteiten werden geïnformeerd, de infofiche is nog niet afgewerkt.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	2.000	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Lopende.	0	0
Lopende.	2.000	0
Lopende.	0	0
Uitgevoerd.	1.000	0
Uitgevoerd.	0	0
Lopende.	0	0
Uitgesteld.	0	0

Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd. Zie onderaan.	55.000	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Lopende.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	8.000	0
Uitgevoerd en lopende.	2.000	0
Lopende.	0	0

Uitgevoerd en lopende	2.000	0
-----------------------	-------	---

Uitgesteld.	2.000	0
Uitgevoerd en lopende	0	0
Uitgevoerd en lopende	0	0
Lopende.	0	0
Lopende.	0	0
Uitgevoerd en lopende	0	0
Uitgevoerd.	2.000	0
Uitgevoerd en lopende	0	0
Lopende.	0	0

Uitgevoerd.	14.000	14.350
Lopende.	0	0
Uitgevoerd.	0	3.120
Uitgevoerd.	0	1.620
Uitgevoerd.	8.000	7.560
Uitgevoerd.	0	0

Lopende.	15.000	0
Uitgevoerd.	2.000	0
Niet uitgevoerd.	2.000	0
Lopende.	0	1.580

Uitgevoerd.	1.000	0
Uitgevoerd.	12.000	27.080
Uitgevoerd.	5.000	4.520
Lopende.	10.000	0
Uitgevoerd.	1.000	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd. 4 georganiseerd (chronische ziekte, MS, digitale toegankelijkheid en universal design)	2.000	2.640
Vindt plaats op 15/12.	5.000	4.920
Uitgevoerd.	0	4.930
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd: 6 opleidingen georganiseerd.	6.000	19.850
Uitgevoerd.	0	4.840

Uitgevoerd.	7.000	7.480
Lopende.	0	0
Lopende.	5.000	10.290
	0	0
Lopende.	0	0
Uitgevoerd.	2.000	4.670
Uitgesteld.	2.000	0

Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd.	0	0
Uitgevoerd en lopende.	0	0
Uitgevoerd.	1.900	0
Uitgevoerd.	0	0
Lopende.	0	0
Lopende.	0	0
Lopende.	0	0
Lopende.	0	0

Uitgevoerd.	5.000	5.000
Lopende.	0	0

	236.000	214.100
--	----------------	----------------

Lopende.	680.000	630.000
Lopende	115.000	104.000
Lopende	0	81.400

	795.000	815.400
--	----------------	----------------