



Functieweging Diversiteitsambtenaar

Door: Andreas Petrou – Petra Peleman

17/01/2022



Inhoudstafel

1. Inleiding.....	2
1.1 Situering.....	2
1.2 Proces van functieweging.....	3
2. Technische opbouw van de functieweging	4
3. Argumentatie bij de verschillende criteria	4
3.1 Technische expertise.....	4
3.2 Omgaan met informatie	5
3.3 Omgaan met taken	5
3.4 Leidinggeven.....	6
3.5 Interpersoonlijke relaties	6
4. Resultaat functieweging.....	7



1. Inleiding

1.1 Situering

De Vlaamse overheid heeft de ambitie om voor alle burgers en organisaties een voorbeeld te zijn op het gebied van gelijke kansen en diversiteit. Ze voert een beleid van evenredige arbeidsparticipatie en streeft naar een werkvloer die een afspiegeling is van de diverse samenleving. Ze wil in alle aspecten van de beleidsvoorbereiding en -uitvoering de diversiteit van de samenleving erkennen en haar beleid hierop afstemmen.

Het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) ondersteunt de departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid op vlak van personeel en organisatieontwikkeling. Als centrale HR-partner zet AgO het HR-beleid uit en biedt kwalitatieve dienstverlening aan 27.000 Vlaamse ambtenaren. Het agentschap is de spil in het HR-netwerk van de Vlaamse overheid.

De dienst Diversiteit en Gelijke Kansen is een expertisecentrum dat het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse overheid bevordert en ondersteunt. De dienst richt zich tot de interne organisatie van de Vlaamse overheid en ondersteunt alle entiteiten om de doelstellingen van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid duurzaam te realiseren.

De functie Diversiteitsambtenaar is een onafhankelijke positie die rapporteert aan de Vlaamse minister van Bestuurszaken.

Op 22/12/2021 werd aan Hudson gevraagd om de functie Diversiteitsambtenaar te wegen aan de hand van de 5+1 Compas® wegingsmethodiek en de resultaten van deze weging te converteren naar de functieklassen van de functiematrix zoals van toepassing binnen de Vlaamse Overheid.

Dit rapport bevat een algemene inleiding tot de 5+1 Compas® wegingsmethodiek. Vervolgens worden concrete toelichtingen gegeven bij de weging van de functie.

We gaan ervan uit dat – voor de correcte lezing en interpretatie van deze toelichting – de lezer vertrouwd is met de 5+1 Compas® wegingsmethodiek voor weging van functies.



1.2 Proces van functieweging

De eerste bron van informatie voor het wegingsproces is de ons doorgestuurde functiebeschrijving “Diversiteitsambtenaar” (“functieprofiel diversiteitsambtenaar.docx”). Dit document is opgemaakt conform de richtlijnen en kwaliteitscriteria voor het opstellen van een functiebeschrijving binnen de Vlaamse overheid en omvat alle rubrieken en nuttige informatie voor een functieweging. Bijkomende bronnen van informatie is het digitaal contact via Teams met mevr. I. Buyse op 10/01/2022 en mail met bijkomende info d.d. 13/01/2022.

Voor het wegingsproces van deze functie zijn 2 Hudson consultant-wegingsdeskundigen betrokken. Enerzijds is een consultant betrokken die een vertrouwde relatie heeft met de organisatie en reeds meerdere opdrachten voor de betrokken klant heeft uitgevoerd. Hierdoor is de opname van de organisatie-eigen cultuur en historiek gegarandeerd.

Een tweede consultant, vertrouwd met de Vlaamse overheid, bewaakt strikt de methodologisch correcte toepassing van het wegingsinstrument. Vanzelfsprekend hebben beide consultants een doorgedreven ervaring in het gebruik van de 5+1 Compas® wegingsmethodiek.

In dit rapport wordt het wegingsresultaat toegelicht. Hudson is beschikbaar voor verdere bespreking van deze resultaten en de interpretatie ervan.



2. Technische opbouw van de functieweging

De 5+1 Compas® wegingsmethodiek van Hudson analyseert en weegt de functie op basis van:

- De **technische expertise** die vereist is om de functie naar behoren uit te voeren;
- De **competenties van het 5+1 Competentiemodel®** die vereist zijn om de functie naar behoren uit te voeren, rekening houdend met de context waarbinnen de competenties worden uitgeoefend;
- De **contextvariabelen**: de externe factoren die een invloed hebben op de competenties die vereist zijn om de functie naar behoren uit te oefenen, en die de zwaarte van de functie mee bepalen. Concreet betreft dit de graad van innovatie die van de functie verwacht wordt, de omvang van de organisatie waarop de functie invloed heeft, de aard van de impact op de organisatie, het aantal medewerkers aan wie leiding wordt gegeven en de complexiteit van de uitgewisselde informatie en de omstandigheden waarin de interactie plaatsvindt.

3. Argumentatie bij de verschillende criteria

3.1 Technische expertise

De functie vereist enerzijds specifieke kennis en ervaring op vlak van diversiteit en gelijke kansen, naast anderzijds een brede managementkennis en ervaring die toelaat om een strategische visie uit te dragen en binnen de volledige Vlaamse overheid te realiseren. Hierbij dient de functie credibiliteit op te bouwen en strategisch inzicht te hebben in de structuur en uitdagingen van de Vlaamse overheid inzake diversiteit en gelijke kansen.

Functiewegingstechnisch vertaalt zich dit in een niveau F van diepte van technische expertise: De functie vereist expertise inzake algemene ondernemersprincipes toegepast binnen de eigen organisatie en overheidscontext en heeft bovendien een doorgedreven



expertise en ervaring in het ontwikkelen van een inclusief en geïntegreerd beleid over diversiteit en gelijke kansen.

Wat de breedte van de technische expertise betreft, wordt van deze functie verwacht dat deze een beleid uittekent in lijn met de visie van de Vlaams minister Bestuurszaken, en deze vertaalt naar doelstellingen voor de dienst. De functie coördineert de uitwerking van het beleid, formuleert adviezen ten aanzien van het politieke niveau en lanceert veranderingsinitiatieven. Gezien deze brede verantwoordelijkheden, wordt wegingstechnisch naar een IV.2 gegrepen aangezien er een brede expertise nodig is voor het aansturen van verschillende activiteiten, er toezicht op houden, coördinatie, afstemming en integratie nodig is van de verschillende activiteiten en er aan middellang-termijnmanagement dient te worden gedaan.

3.2 Omgaan met informatie

Om een keuze te maken uit de verschillende competenties die betrekking hebben op het verwerken van informatie, rekening houdend met de complexiteit van de informatie en het verwachte niveau van innovatie, werd vooral rekening gehouden met de functievereisten rond 'beleidsvoorbereiding, -ontwikkeling, -implementatie en -beïnvloeding'.

Wegingstechnisch werd geopteerd voor E-Vernieuwen en innovatie niveau IV aangezien van deze functie verwacht wordt om een inclusief en geïntegreerd beleid rond diversiteit en gelijke kansen uit te werken gebaseerd op kennis en data. Hierbij zoekt de functie nieuwe trends en strategische samenwerkingsverbanden op. De functie dient vernieuwend en toekomstgericht na te denken over inhoud, aansturing van de dienst Diversiteitsbeleid en context van veelheid en betrokkenheid van belanghebbenden.

3.3 Omgaan met taken

De functie neemt een regierol op en coördineert het beleid door doelstellingen te bepalen, te plannen, organiseren, werkwijzes en instrumenten vast te leggen en het geheel op te volgen en bij te sturen. Dit correspondeert wegingstechnisch met E-Organiseren.

De omvang en impact van de functie werd gewogen op III-doorslaggevend aangezien deze functie over een onafhankelijk budget van 1 à 1,5 miljoen euro beschikt, naast de personeelsbudgetten die onderdeel zijn van AgO. De functie neemt autonoom beslissingen



en heeft een doorslaggevende invloed op de koers die de Vlaamse Overheid vaart omtrent gelijke kansen en diversiteit.

3.4 Leidinggeven

Er is voorzien dat de functie leiding geeft aan een tiental medewerkers die expert zijn binnen een bepaald thema van diversiteit en gelijke kansen, zoals bijvoorbeeld arbeidshandicap, gendergelijkheid, ... Het betreft hooggekwalificeerde medewerkers die gespecialiseerde, adviserende activiteiten verrichten. Wegingstechnisch wordt dit vertaald in E-II.

3.5 Interpersoonlijke relaties

De functie dient te beschikken over voldoende maturiteit en samenwerkingscompetenties om structurele samenwerkingsverbanden te sluiten met verschillende partners binnen de Vlaamse Overheid (leidend ambtenaren, diversiteitsambtenaren, HR BP's van de verschillende entiteiten en agentschappen, ...). Ook op politiek niveau dient de functie relaties en netwerken op te bouwen. Het creëren van draagvlak en vormen van een hecht netwerk zijn belangrijke onderdelen in deze functie, vandaar dat de competentie G-Relaties leggen werd geselecteerd. De impact van de interactie van deze functie situeert zich op niveau van de dienst en VO-breed, vandaar dat IV-impact werd toegekend.



4. Resultaat functieweging

De opbouw van de functieweging volgens de beschreven redenering komt uit op 677 Compas punten wat overeenstemt met een functieklasse 19 in de functiematrix van de Vlaamse overheid.

Hudson schat in dat deze functie aansluiting kan vinden bij de functiefamilie Beleidsfunctie, aangezien het doel en de resultaatsgebieden in de functiebeschrijving van de Diversiteitsambtenaar in grote lijnen overeenstemmen met het doel en de resultaatsgebieden van die functiefamilie.