

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE  
KANSEN

# MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft: Actualisering van de functie van Vlaamse Diversiteitsambtenaar**

## Samenvatting

Op vraag van de Vlaamse Regering actualiseerde het Agentschap Overheidspersoneel het functieprofiel en de selectieprocedure voor de invulling van het mandaat van Vlaamse Diversiteitsambtenaar.

De actualisatie kent volgend resultaat:

- Aangepast functieprofiel met een nieuwe daaraan gekoppelde salarisschaal
- Het behouden van de diplomavorwaarde
- Aangepaste selectieprocedure

## 1. INLEIDING

Op 29 oktober 2021 besliste de Vlaamse Regering akkoord te gaan met een actualisering van het functieprofiel en de selectieprocedure voor de invulling van het mandaat van Vlaamse Diversiteitsambtenaar (VR/2021/2910/doc.1215/1).

## 2. INHOUD

Deze mededeling wil een zicht geven op de aanpassingen die ondernomen werden om het functieprofiel en de selectieprocedure voor een nieuwe Vlaamse Diversiteitsambtenaar te actualiseren.

### 1. Aangepast functieprofiel en daaraan gekoppelde weging

Het functieprofiel van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar werd geactualiseerd (bijlage 1). Het agentschap Overheidspersoneel hield bij de actualisatie rekening met het creëren van meer duidelijkheid over de rol van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar. Dit om de functie beter te laten aansluiten bij de noden van de entiteiten om sterk te kunnen inzetten op diversiteitsbeleid. Naast het netwerk van diversiteitsambtenaren, vervullen de leidend ambtenaren van de entiteiten hierin een cruciale rol. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar dient onder meer gekend te staan als een

deskundige partner met betrekking tot de uitvoering van een coherent diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Ook de input uit het rapport van de Vlaamse Ombudsdienst van 6 juli 2017 is verwerkt in het geactualiseerde functieprofiel.

In het nieuwe functieprofiel ligt de focus onder meer op volgende elementen:

- Voorbereiden, uitvoeren en uitdragen van een inclusief en geïntegreerd beleid
- Een adviserende rol opnemen naar de minister bij de beleidsvoorbereiding
- Aangaan van nauwe en constructieve samenwerkingsverbanden op verschillende niveaus (leidend ambtenaren, HR BP's, diversiteitsambtenaren, het Agentschap Overheidspersoneel, politieke niveau...)
- Een luisterend oor hebben en een bruggenbouwer zijn
- Een strategische visie hebben met realisatie op middellange en lange termijn
- Vlot aangaan van intermenselijke contacten en netwerk mogelijkheden creëren
- Kunnen inspelen op complexe wensen en behoeften

Het functieprofiel legt minder de nadruk op rapportering en het aansturen van de dienst Diversiteitsbeleid. Deze zaken blijven een essentieel onderdeel van het takenpakket, maar krijgen minder gewicht in het totaal van de taken van de functiehouder. Zo kozen we in plaats van puur richting geven, voor coaching van de dienst. Verder behoudt de Vlaamse Diversiteitsambtenaar de onafhankelijke positie en ressorteert hij rechtstreeks onder de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling. Bijkomend blijft de Vlaamse Diversiteitsambtenaar lid van het managementcomité van het beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie.

Een externe firma woog het nieuwe functieprofiel en het Agentschap Overheidspersoneel ontving op 17 januari 2022 het wegingsrapport (bijlage 2). De weging resulteert in een aanpassing van het salaris van A214 naar A286 waardoor een wijziging van het Ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de Diensten van de Vlaamse overheid nodig is.

## **2. Toegangs- en aanwervingsvoorwaarden**

De toegangs- en aanwervingsvoorwaarden werden onder de loep genomen. Er werd bekeken in welke mate een uitzondering kon op de diplomavooraarde. Gezien het VPS nog steeds bepaalt dat het diploma of studiegetuigschrift een algemene aanwervingsvoorwaarde is om als personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid te worden aangeworven, is gekozen om ook hier deze bepaling te volgen en het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie momenteel niet aan te passen.

## **3. Aangepaste aanstellings- en selectieprocedure**

De selectieprocedure werd herbekeken in het kader van het geactualiseerde functieprofiel.

De geactualiseerde aanstellings- en selectieprocedure ziet er als volgt uit:

- Vacantverklaring door de Vlaamse Regering op initiatief van de functioneel bevoegde minister
- Cv-screening op basis van de aanwervingsvoorwaarden
- Verkennend gesprek
- Assessment center
- Jurygesprek voor een delegatie van het Voorzitterscollege
  - o De delegatie bestaat uit leden van het Voorzitterscollege, aangevuld met de leidend ambtenaar van het Agentschap Overheidspersoneel
  - o Alle kandidaten dienen een beleidsvisie te presenteren over hoe ze de functie zullen invullen en verder uitbouwen

- Op basis van het jurygesprek geeft het Voorzitterscollege een lijst met geschikte kandidaten aan de functioneel bevoegde minister
- Eindgesprek voor de functioneel bevoegde minister
- Aanstelling door de Vlaamse Regering op voordracht van de functioneel bevoegde minister

### **3. BESLUIT**

Gezien bovenstaande wijzigingen in lijn liggen en blijven met het huidige besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie is een aanpassing niet nodig. Een wijziging van het Ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de Diensten van de Vlaamse overheid met betrekking tot de salarisschaal is wel nodig.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS

Bijlagen:

- Bijlage 1: Functieprofiel
- Bijlage 2: Wegingsrapport